

Súd: Okresný súd Poprad  
Spisová značka: 21Cpr/10/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6120271050  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 03. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Alexandra Mochacká  
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2022:6120271050.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad v konaní pred sudkyňou JUDr. Alexandrou Mochackou v právnej veci žalobcu: Ing. W. X., nar. XX.X.XXXX, bytom S. námestie XXX/XX, XXX XX X. proti žalovanému: I.V.A. s.r.o., so sídlom Komenského 848, 069 01 Snina, IČO: 36 452 751, právne zastúpený: PETRÁN A PARTNERI ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA s.r.o., so sídlom Puškinova 16, 080 01 Prešov, IČO: 36 854 581, o zaplatenie odmeny a mzdy v sume 10.569,43 eur s príslušenstvom takto

### rozhodol:

I. Z a s t a v u j e konanie v časti ročného úroku z omeškania 2,95 % zo sumy 3.185,31 eur od 21.1.2020 do zaplatenia, zo sumy 3.185,31 eur od 21.2.2020 do zaplatenia, zo sumy 3.185,31 eur od 21.3.2020 do zaplatenia.

II. Žalobu z a m i e t a .

III. Žalovanému náhradu trov konania n e p r i z n á v a .

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenou upomínaciu Okresnému súdu Banská Bystrica dňa 3.4.2020 domáhal uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť sumu 10.569,43 eur s 8 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 3.185,31 eur od 21.1.2020 do zaplatenia, zo sumy 3.185,31 eur od 21.2.2020 do zaplatenia, zo sumy 3.185,31 eur od 21.3.2020 do zaplatenia.

2. Svoj nárok odôvodnil tým, že bol štatutárnym orgánom - konateľom žalovaného od 1.3.2018 do 6.2.2020, kedy bol rozhodnutím Valného zhromaždenia spoločníkov žalovaného z funkcie odvolaný. Z výkonu tejto funkcie mu v zmysle Zmluvy o výkone funkcie konateľa zo dňa 1.3.2018 patrila odmena podľa bodu 7.1., pričom žalovaný sa zaviazal vyplácať dohodnutú odmenu vždy do 20. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Dohodnutá odmena bola počas výkonu funkcie žalobcu rozhodnutím Valného zhromaždenia spoločníkov žalovaného znížená na sumu 600,- eur v hrubom, o čom bol spoločníkmi žalovaného upovedomený. Pracovný pomer u žalovaného bol založený pracovnou zmluvou uzatvorenou dňa 19.7.2019. V zmysle bodu 7 pracovnej zmluvy je mzda splatná 20. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľom mu nebola vyplatená mzda a odmena konateľa za mesiac december 2019 splatná 20.1.2020 spolu vo výške 3.185,31 eur, mzda za mesiac január 2020 splatná 20.2.2020 spolu vo výške 3.185,31 eur, za mesiac február 2020 splatná 20.3.2020 vo výške 3.185,31 eur a to ani v čiastočnom rozsahu. Navyše žalovaný s ním skončil pracovný pomer okamžite dňa 10.3.2020, pričom žalovaný ku dňu skončenia pracovného pomeru mu nevyplatil ani alikvotnú časť mzdy za mesiac marec 2020 vo výške 1.013,50 eur.

3. Dňa 21.4.2020 bol vydaný platobný rozkaz na Okresnom súde Banská Bystrica v upomínacom konaní pod sp. zn. 29Up/623/2020, ktorým súd zaviazal žalovaného na zaplatenie nároku.

4. Voči platobnému rozkazu žalovaný podal odpor, v ktorom poukázal na neplatnosť pracovnej zmluvy zo dňa 19.7.2019, kedy si žalobca ako konateľ spoločnosti podpísal pracovnú zmluvu, v ktorej si sám dohodol hrubú mzdu vo výške 3.700,- eur. Práva a povinnosti konateľa a úlohy, ktoré vykonáva konateľ, nemôžu byť predmetom pracovnej zmluvy. V pracovnej zmluve nie je definovaná charakteristika práce, ani nešpecifikuje popis práce. Prvoradou úlohou konateľa je zastupovať spoločnosť vo vzťahu ku štátnym inštitúciám, obchodným partnerom a pod.. Konateľ je oprávnený podpisovať v mene spoločnosti zmluvy, uzatvárať obchody. Zjednodušene povedané, zastupuje spoločnosť smerom navonok. Vo všeobecnosti je možné uviesť, že riaditeľ spoločnosti operatívne riadi spoločnosť, vedie rokovania s obchodnými partnermi, zabezpečuje podpisovanie zmlúv a faktúr, t.j. má tie isté oprávnenia a povinnosti ako konateľ spoločnosti. Tento súbeh funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovného pomeru je podľa zákona neprípustný, preto považuje pracovnú zmluvu za neplatnú a tým nevznikol žalobcovi nárok na náhradu mzdy. Navyše pri podpise pracovnej zmluvy, aj keď pôjde o tú istú osobu, musí byť pri jej podpise uvedené meno obchodnej spoločnosti s.r.o., konateľa spoločnosti konajúceho v mene spoločnosti a na druhej strane musí byť pri podpise pracovnej zmluvy tou istou osobou uvedené, že pracovnú zmluvu uzatvára ako zamestnanec. Pracovná zmluva žalobcu bola uzatvorená neoprávnené, nakoľko v zmysle úplného výpisu z obchodného registra SR, podpisuje konateľ spoločnosti I.V.A. s.r.o. tak, že konateľ koná za spoločnosť samostatne. Pisomnosti zakladajúce práva a povinnosti spoločnosti podpisuje konateľ samostatne a to tak, že k písanému alebo tlačnému obchodnému menu spoločnosti pripojí svoj vlastnoručný podpis.

5. Žalobca v elektronickom podaní doručenom tunajšiemu súdu dňa 20.7.2020 uviedol, že popiera tvrdenia žalovaného, že pracovná zmluva zo dňa 19.7.2019, na základe ktorej si uplatňuje nárok, je neplatná. Žalovaný dňa 22.4.2020 zaslal výplatné lístky, ktoré obsahom zodpovedajú tejto pracovnej zmluve, ktorej platnosť namietal žalovaný. Je potrebné rozlíšiť dva právne vzťahy, ktoré existovali medzi žalobcom a žalovaným, keď sám žalovaný akceptoval znenie pracovnej zmluvy, čím v konečnom dôsledku prípadnú neplatnosť dodatočne žalovaný schválil, čím došlo k založeniu pracovného pomeru medzi účastníkmi, i keď popiera, že by pracovná zmluva mohla byť neplatná. Štatutárnym orgánom spoločnosti s ručením obmedzeným je len jej konateľ (valné zhromaždenie spoločnosti s ručením obmedzeným a ani spoločníci nie sú orgánmi oprávnenými v mene zamestnávateľa činiť v pracovno-právnych vzťahoch akékoľvek právne úkony). Konateľom žalobcu v rozhodnom období bol len on sám a pri podpísaní pracovnej zmluvy konal v rozsahu svojho konateľského oprávnenia, t.j. konal samostatne, čím nemohlo podľa názoru dôjsť k prekročeniu konateľského oprávnenia, ktoré by mohlo mať za následok neplatnosť pracovnej zmluvy. V ďalšom období po vzniku pracovného pomeru žalovaný akceptoval znenie pracovnej zmluvy v celom jej rozsahu, keďže zaplatil mzdu v dohodnutom rozsahu a na základe vyúčtovanej mzdy podával žalovaný riadne výkazy do príslušnej pobočky sociálnej poisťovne, príslušnej zdravotnej poisťovne a tiež v potrebnom rozsahu z tejto odvádzal a zrazil daň, čo je zrejme z výplatných lístkov. Preto je zrejme, aký význam mal mať právny úkon pracovná zmluva. Aj keby žalovaný namietal neplatnosť Dodatku, nemôže to ísť na škodu zamestnancovi v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej len ZP). Zmluva nesmeruje ku vzniku pracovného pomeru (iného pracovno-právneho vzťahu) s náplňou výkonu činnosti štatutárneho orgánu a preto nemôže byť podľa jeho názoru takýto právny úkon neplatný, pretože sa svojím obsahom ani účelom neprieči zákonu, neobchádza ho a ani sa inak neprieči záujmom spoločnosti. Nejde o ojedinelý prípad, kedy konateľ je zároveň zamestnancom spoločnosti, v ktorej pôsobí ako člen štatutárneho orgánu. S písomným podaním predložil súdu Pracovnú náplň zamestnanca zo dňa 22.7.2019, z ktorej nepochybne a jednoznačne vyplýva, aká bola jeho pracovná náplň a že táto sa nezhodovala s výkonom jeho funkcie konateľa. Absencia písaného alebo tlačného mena spoločnosti žalovaného, za ktorú podpísal pracovnú zmluvu ako štatutárny orgán, nemôže spôsobiť neplatnosť zmluvy. Ako konateľ žalovaného vlastnoručne podpísal pracovnú zmluvu po tom, ako boli v jej záhlaví nepochybniteľne identifikované zmluvné strany a to bez prekročenia jeho konateľského oprávnenia. Pracovná zmluva mu bola zaslaná e-mailom terajšou konateľkou p. U., ktorá jej znenie sama vyhotovila.

6. V písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 29.9.2020, žalovaný poprel skutočnosti uvádzané žalobcom. Poprel existenciu žalobcom dodatočne predloženej Pracovnej náplne zo dňa 22.7.2019, nakoľko sa takýto dokument nenachádza ani v pracovnej zložke zamestnanca. Ide o účelovo a hlavne dodatočne vytvorený dokument žalobcom pre účely tohto konania. Navyše v pracovnej zmluve nie je uvedené, že časť pracovnej zmluvy - stručná charakteristika ako povinná zložka pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 1 písm. a) ZP) je špecifikovaná mimo pracovnej zmluvy. Poukázal na to, že za výkon

dvoch úloh v postavení riaditeľa, teda riadiť, prideľovať a kontrolovať prácu zamestnancov a oznámiť zamestnávateľovi stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo správe zamestnávateľa, si stanovil odmenu vo výške 3.700,- eur, v hrubom mesačne. Ak by sa pripustila existencia pracovnej náplne u žalobcu, považoval túto za náplň konateľa obchodnej spoločnosti. Stotožňuje sa s argumentáciou žalobcu, že fyzická osoba je konateľom spoločnosti, čo nebráni tomu, aby s ňou spoločnosť ako zamestnávateľom uzatvorila pracovnú zmluvu a aby ako štatutár mohol uzatvoriť v mene spoločnosti so sebou pracovnú zmluvu, avšak iba ak výkon štatutára sa nezhoduje s výkonom činnosti riaditeľa spoločnosti, čo v tomto prípade nastalo. Práva a povinnosti konateľa a úlohy, ktoré vykonáva konateľ, nemôžu byť predmetom pracovnej zmluvy u riaditeľa. V pracovnej zmluve nie je definovaná charakteristika práce, ani nešpecifikuje popis práce. V spoločnosti žalovaného vykonávala a aj v súčasnosti vykonáva funkciu ekonómky a mzdárky súčasná spoločníčka a konateľka p. H. U.. Táto dňa 19.7.2018 dostala príkazom od vtedajšieho konateľa - žalobcu, aby mu preposlala nejaký návrh pracovnej zmluvy, na základe čoho mu preposlala e-mailom pracovnú zmluvu.

7. Na pojednávaní splnomocnená zástupkyňa žalobcu uviedla, že v rozhodnom období žalobcovi bola vyúčtovaná a poukázaná mzda. Pracovná náplň žalobcu v pozícii riaditeľa, ktorého náplň by bola totožná s výkonom konateľa, nemôže mať za následok neplatnosť pracovnej zmluvy, keďže sa svojím obsahom neprieči zákonu, neobchádza ho, ani nijako sa neprieči záujmom spoločnosti. Pracovnou náplňou žalobcu ako riaditeľa bolo predovšetkým riadiť, kontrolovať a prideľovať prácu zamestnancom zodpovedným za skladovacie priestory zamestnávateľa. Po zániku povolenia na obchodovanie s výrobkami obranného priemyslu, došlo ku kontrole skladovacích priestorov a majetku žalovaného kontrolnou skupinou Ministerstva hospodárstva SR, v dôsledku ktorej boli zistené nezrovnalosti. Žalobca bol nútený pristúpiť k dôkladnej kontrole majetku žalovaného, čím sa zistili nezrovnalosti týkajúce sa neoprávneného nadobudnutia zbraní, ich častí, súčastí a komponentov. Žiadala žalobe v celom rozsahu vyhovieť.

8. Právny zástupca žalovaného uviedol, že neuznáva v celom rozsahu žalobcov nárok, keďže je uplatnený z titulu absolútne neplatného právneho úkonu, pracovnej zmluvy. Pracovnej zmluve chýba podstatná náležitosť, stručná charakteristika druhu vykonávanej práce, na ktorú sa zamestnanec prijíma a v čase podania žaloby Dodatok ešte neexistoval. S pracovnou náplňou žalobcu ako riaditeľa sa prvýkrát oboznámili predložením listiny na súde. Ani v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 9Cpr/7/2020 nie je takýto dôkaz. Mal za to, že pracovná zmluva je v rozpore so zákonom, preto je absolútne neplatná v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ). Neplatnosť právneho úkonu nemožno odstrániť dodatočným schválením právneho úkonu a to argumentáciou žalobcu, že žalovaný uhradil na základe tejto zmluvy mzdu. Čo sa týka argumentácie týkajúcej sa rozhodnutia Valného zhromaždenia, ktorým bola znížená odmena za výkon funkcie konateľa na 600,- eur, majú za to, že konateľ účelovo vyhotovil pracovnú zmluvu, v ktorej si určil odmenu 3.700,- eur tak, aby svoj príjem navrátil do pôvodnej výšky. Poukázal na účelovosť konania žalobcu. Uvedené konanie žalobcu ako konateľa je v rozpore so záujmom spoločnosti, ktorá mu predtým znížila odmenu konateľa. Čo sa týka argumentácie žalobcu s poukazom na ustanovenie § 17 ZP, v zmysle ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Neplatnosť spôsobil žalobca tým, že konal v rozpore so záujmami spoločnosti a bez odbornej starostlivosti a nie je podpísaná pracovná zmluva tak, ako nariaďuje Spoločenská zmluva. Čo sa týka argumentácie, že pracovnú zmluvu vyhotovila p. U. poukázal, že za správnosť pracovnej zmluvy nesie zodpovednosť výlučne konateľ. V čase podpisu pracovnej zmluvy mala spoločnosť zamestnaného právnik, ktorý mohol pracovnú zmluvu skontrolovať. Taktiež poukázal, že uplatnený úrok z omeškania vo výške 8 % ročne je nesprávne určený, nakoľko ide o vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom a nejde o obchodno-právny vzťah a preto úroky sa posudzujú v zmysle Občianskeho zákonníka.

9. Splnomocnená zástupkyňa žalobcu zobrala žalobu späť v časti uplatneného úroku z omeškania a poukázala, že výška zákonného úroku je 5,05 %, na ktorom zotrvali. Písomným podaním žalobca upresnil výšku úroku z omeškania v časti späťvzatej žaloby, ktorá predstavuje 5 % ročne.

10. Žalobca na pojednávaní uviedol, že konateľom bol od marca 2018, kedy bol vymenovaný spoločníčkami p. D. a U. a na základe dohody s Ing. D.. Odmena z funkcie konateľa bola dohodnutá vo výške 3.700,- eur. Zamestnancom sa stal až v júli 2019, krátko po tom, ako p. D. a p. U. rozhodli o znížení odmeny, na základe uznesenia valného zhromaždenia. V čase podpisania pracovnej zmluvy bol jediným konateľom spoločnosti a konal samostatne bez akýchkoľvek obmedzení valného zhromaždenia. Vzťahy

v spoločnosti už vtedy neboli na normálnej úrovni, pretože spoločnosť mala záväzky cez 2.000.000,- eur a možno aj viac a jeho úlohou bolo tieto záväzky znižovať, čo za r. 2018 a 2019 v dostatočnej miere aj splnil. Uviedol, že Zmluva o výkone funkcie konateľa nebola úradne overená. Ako riaditeľ sa sústredil na kontrolu skladových zásob v sklade. Chcel vykonať hĺbkovú kontrolu v týchto skladoch. Nebol prítomný na zasadnutí valného zhromaždenia, keď mu bola znížená odmena konateľa. P. U. mu oznámila zníženie odmeny a zároveň mu navrhla vznik pracovného pomeru súbežne s funkciou konateľa. P. D. neudelila súhlas ako spoločníčka na uzatvorenie pracovnej zmluvy. Kľúče od kancelárie odovzdal v marci 2020 protokolárne p. D. v Prešove na ul. Y. č. XX v kancelárii a skončil ako konateľ.

11. Konateľka žalovanej spoločnosti p. D. uviedla, že žalobcovi ako konateľovi bola znížená mzda, lebo od obchodných partnerov dostávali informácie, že ako konateľ nekoná v záujme spoločnosti, preto oslovila spoločníčku, aby žalobcovi znížili odmenu a ona s tým súhlasila, ale nesúhlasila s odvolaním konateľa. V septembri 2019 na valnom zhromaždení obmedzili práva konateľa spoločnosti pri podpisovaní zmlúv s obchodnými partnermi tak, aby mohol podpisovať zmluvy iba po ich schválení. V januári 2020 odsúhlasili, že odvolajú z funkcie konateľa žalobcu a to vo februári 2020 s tým, že v marci 2020 sa stali konateľkami. Dovtedy nemala žiadnu vedomosť, že funkcia riaditeľa bola zriadená v ich spoločnosti. Preto nechápala, z akého dôvodu vypracovávala pracovnú zmluvu p. U. a nie právnička spoločnosti. Pracovná zmluva žalobcu jej nebola predložená, ani pracovná náplň.

12. Na pojednávaní dňa 18.3.2022 konateľka žalovaného p. U. súdu uviedla, že odvolala plnú moc Advokátskej kancelárii Petrán a Partneri s.r.o., ako fyzická osoba. Súd konštatoval, že považuje Plnú moc za platnú, pokiaľ nedôjde k jej odvolaniu oboma konateľmi spoločnosti. Súd neprihliadol na odvolanie plnej moci jednou konateľkou spoločnosti, keďže nejde o procesný úkon s platnými právnymi účinkami s tým, že považoval za platnú plnú moc udelenú právnenému zástupcovi dňa 1.10.2021 (na č.l. 127 súdneho spisu), oboma konateľkami súčasne.

13. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 18.3.2022 namietol zastupovanie žalobcu splnomocnenou zástupkyňou JUDr. X. z dôvodu, že na tunajšom súde zastupuje žalobcu v konaní vedenom pod sp. zn. 9Cpr/7/2020 a taktiež predložil listinu, kde zastupovala žalobcu v konaní sp. zn. 1K/4/2021. Preto súd rozhodol uznesením a nepripustil zastúpenie žalobcu splnomocnenou zástupkyňou JUDr. J. X. z dôvodu pokutníctva.

14. Na pojednávaní dňa 18.3.2022 konateľka spoločnosti p. U. uznala záväzok voči žalobcovi, do okamžitého skončenia pracovného pomeru. Odmietla sa zúčastniť výsluchu. Súd konateľku poučil v zmysle § 319 CSP, že je povinná poskytnúť súčinnosť súdu vo vzťahu k bývalému zamestnancovi spoločnosti. Konateľka uviedla, že spracovala pracovnú zmluvu a zaslala ju e-mailom žalobcovi na jeho podnet. Pracovnú náplň chystal žalobca a vedela o jej existencii. Nevedela uviesť, kedy nadobudla vedomosť o pracovnej náplni žalobcu, avšak bolo to v Prešove na pracovnej porade. Nevedela uviesť, z akého dôvodu bola žalobcovi znížená odmena ako konateľovi spoločnosti, rozhodla o tom p. D. a oni to odhlasovali. Nevedela sa vyjadriť k ekonomickej situácii spoločnosti v čase uzavretia pracovnej zmluvy. Žalobca sa dopytoval, ako by sa dala riešiť situácia pri zníženej odmene pre konateľa. Žalobca vykonával funkciu riaditeľa na Y. ul. č. XX, kde mali uložené skladové zásoby a boli tam zamestnanci, ktorých riadil, chodil na rokovania, ktoré sa týkali predaja skladových zásob spoločnosti. Na rokovania chodil žalobca podľa toho, o aké rokovanie išlo, či tam bol potrebný konateľ alebo ako riaditeľ. Pred žalobcom vykonávala funkciu riaditeľa p. T., ktorá odišla kvôli nezaplateniu mzdy a žalobca zobral vedenie celého skladu na Y. č. XX na seba. Nevedela uviesť, kedy zanikli pracovné zmluvy zamestnancov p. T. a p. N.. Žalobca bol súčinný pri kontrole, ktoré vykonávalo Ministerstvo hospodárstva SR, kedy chodil s touto kontrolnou skupinou a prepočítaval stavy skladových zásob. Prácu pre zamestnancov pridelovala a kontrolovala p. T.. Nevedela uviesť, akú mzdu mala p. T. za činnosť riaditeľky. Na otázku súdu odpovedala, že mala hrubú mzdu asi do 1.800,- eur. Uviedla, že Zmluva o výkone funkcie konateľa bola schválená ústne na stretnutí v Matejovciach nad Hornádom a jednohlasne ju podpísali.

15. Žalobca na pojednávaní uviedol, že bol konateľom a zamestnancom spoločnosti, keď Ministerstvo hospodárstva SR ukončilo spoločnosti žalovaného obchodovanie s výrobkami obranného priemyslu. V tom čase ako poverená osoba ako konateľ spoločnosti mal za prvoradú úlohu riadne a dôsledne skontrolovať všetky sklady spoločnosti žalovaného v súčinnosti s ministerstvom a doložiť výstup tejto kontroly. Na otázku súdu, aby vysvetlil rozpor dátumov 19.7.2018 a 19.7.2019 na Pracovnej zmluve, uviedol, že p. U. mu zaslala pracovnú zmluvu s dátumom 19.7.2018 a v tomto roku aj zasielala e-mail.

Zmluvu vytlačil, podpísal, založil a následne zistil, že je tam nesprávny dátum, ktorý opravil na aktuálny a podpísal znova. Pracovná zmluva so starším dátumom 2018 ostala v spise a preto ju poslal súdu.

16. Právny zástupca žalovaného uviedol, že Zmluva o výkone funkcie konateľa nebola písomne schválená formou valného zhromaždenia podľa § 66 ods. 6 Obchodného zákonníka (ďalej len ObZ) s tým, že pokiaľ je to tak, tak vyplatené odmeny z výkonu konateľa sú bezdôvodným obohatením na strane žalobcu, ktoré je povinný vydať s odkazom na § 261 ods. 6 písm. a) ObZ. Uplatnil kompenzačnú námietku v prípade vyhovenia žalobe.

17. Vykonaným dokazovaním najmä prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany, listinami: Pracovná zmluva zo dňa 19.7.2019 fotokópia, originál Zmluvy o výkone funkcie konateľa zo dňa 1.3.2018, výzva žalobcu, zaslanie pracovnej zmluvy e-mailom 23.7.2019, pracovná náplň - fotokópia, výplatné pásky žalobcu ako riaditeľa, potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby žalobcu za r. 2020, originál pracovnej zmluvy zo dňa 19.7.2018, originál pracovnej náplne bez dátumu, preberací/odovzdávací protokol, úplné znenie Spoločenskej zmluvy žalovaného, Protokol o kontrole MH SR, zápisnica z valného zhromaždenia zo dňa 1.3.2018, listina prítomných spoločníkov dňa 1.3.2018, dohoda o zmene pracovnej zmluvy zamestnanca H. U., dodatok č. 2 k pracovnej zmluve JUDr. X., pracovná zmluva JUDr. X., vyhlásenie konkurzu 1K/4/202, súd zistil nasledovný skutkový stav vo veci:

18. Dňa 1.3.2018 bola vyhotovená Zmluva o výkone funkcie konateľa podľa § 66 ods. 3 ObZ medzi žalovaným ako obchodnou spoločnosťou I.V.A. s.r.o. a konateľom ako žalobcom. Zo zmluvy vyplynulo, že valné zhromaždenie na svojom zasadnutí vymenovalo do funkcie konateľa spoločnosti I.V.A. s.r.o. žalobcu. Zmluva o výkone funkcie konateľa nebola písomne schválená formou valného zhromaždenia podľa § 66 ods. 6 ObZ. V čl. II. v bode 3 sa konateľ zaviazal vykonávať svoju funkciu s odbornou starostlivosťou, riadne a svedomite, v súlade so záujmami spoločnosti a jej spoločníkov a výlučne v ich prospech tak, aby svojím konaním nespôsobil spoločnosti škodu. V bode 5 boli vymedzené povinnosti konateľa, najmä: plniť uznesenia valného zhromaždenia, zabezpečiť riadne vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva, vyhotoviť úplné znenie Spoločenskej zmluvy ku každej zmene Spoločenskej zmluvy a zabezpečiť uloženie aktuálneho znenia Spoločenskej zmluvy do Zbierky listín, podať návrh na zápis zmeny zapísaných údajov v obchodnom registri a predložiť príslušné listiny na uloženie do Zbierky listín do 30 dní od prijatia relevantného rozhodnutia, prijímať rozhodnutia o ročných plánoch spoločnosti, pri rozhodovaní zohľadňovať všetky dostupné informácie týkajúce sa predmetu rozhodnutia, ktoré je povinný si vopred zaobstarat', predkladať valnému zhromaždeniu na schválenie ročnú individuálnu závierku a návrh na rozdelenie zisku, príp. úhradu strát, viesť zoznam spoločníkov a informovať spoločníkov o záležitostiach spoločnosti, zvolať valné zhromaždenie najmenej 1x v kalendárnom roku spôsobom upraveným v Spoločenskej zmluve. V čl. VII. v bode 1 bola upravená hrubá mesačná odmena vo výške 4.300,- eur, so splatnosťou do 20. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Funkcia konateľa zaniká odvolaním z funkcie konateľa valným zhromaždením. Zo Zápisnice valného zhromaždenia obchodnej spoločnosti I.V.A. s.r.o. zo dňa 1.3.2018 vyplynulo, že spoločníci H. U. a G. D. a prítomní JUDr. J. X., Ing. J. D., Ing. W. X. pristúpili k rokovaniu programu Otvorenie valného zhromaždenia, vymenovanie konateľa do funkcie Ing. W. X. so záverom za 2 hlasy, proti 0, zdržal sa hlasovania 0. Spoločníci sa zhodli na nevyhnutnosti vymenovania nového konateľa, za hlasovali dve. Ing. W. X. bol menovaný do funkcie konateľa spoločnosti ku dňu 1.3.2018. Z listiny prítomných spoločníkov na zasadnutí valného zhromaždenia konaného dňa 1.3.2018 vyplýva, že uvedené bolo v kancelárii spoločnosti v Matejovciach nad Hornádom, za prítomnosti spoločníčok H. U., G. D. a hostí D., X., X..

19. Z Protokolu o kontrole Ministerstva hospodárstva SR, odbor výkonu obchodných opatrení K.č. XXXXX/XXXX-XXXX-XXXXX vyplýva, že dňa 21.1.2019 bola vykonaná u žalovaného kontrola v dňoch 11. - 12.2.2019, v dňoch 25. - 27.2.2019, dňa 14.3.2019 za prítomnosti konateľa spoločnosti Ing. W. X..

20. Z Dohody o zmene pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom - žalovaným a spoločníčkou H. U. bola dohodnutá zmena pracovnej zmluvy zo dňa 15.4.2008 s účinnosťou od 1.4.2019, ktorou sa zmenila hrubá mzda na výšku 3.900,- eur.

21. Z Pracovnej zmluvy medzi žalovaným a JUDr. X. vyplýva, že hrubá mzda bola dohodnutá na sumu 268,- eur dňa 30.5.2017, ktorú podpísal zamestnávateľ D. s pečiatkou a zamestnanec X.. Dodatkom č. 2 k Pracovnej zmluve JUDr. X., došlo k zmene hrubej mesačnej mzdy na sumu 3.500,- eur dňa 30.6.2019.

22. Z listiny emailu (na č.l. 46 súdneho spisu) vyplýva, že H. U. zaslala žalobcovi ako prílohu pracovnú zmluvu dňa 19.7.2019.

23. Dňa 19.7.2019 bola podpísaná Pracovná zmluva medzi zamestnávateľom I.V.A. s.r.o. - žalovaným a žalobcom ako zamestnancom na vykonávanie práce riaditeľa spoločnosti, s miestom výkonu práce na ul. Solivarskej č. 28, Prešov s nástupom do zamestnania dňa 20.7.2019. Pracovný pomer sa uzatvoril na dobu neurčitú a za vykonanú prácu bola dohodnutá mzda vo výške 3.700,- eur. V bode 14 sa zmluvné strany dohodli, že zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať osobne práce dohodnuté v pracovnej zmluve v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pracovná zmluva bola podpísaná žalobcom v postavení zamestnanca a zamestnávateľom za ktorého konal konateľ v postavení žalobcu, s absenciou pečiatky obchodnej spoločnosti.

24. Z listinného dôkazu predloženého iba žalobcom, s názvom Pracovná náplň k Pracovnej zmluve zo dňa 19.7.2019, vyplynulo, že medzi zmluvnými stranami žalobcom a žalovaným bol založený pracovný pomer dňa 19.7.2019, ktorým zamestnávateľ prijal zamestnanca do pracovného pomeru na pracovnú pozíciu riaditeľ. Obsahom pracovnej náplne zamestnanca je: riadiť, prideľovať a kontrolovať prácu zamestnancov zodpovedných za skladovacie priestory zamestnávateľa, oznámiť zamestnávateľovi, príp. orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe zamestnávateľa alebo jeho nadobudnutie v rozpore so zákonom. Uvedená pracovná náplň nie je datovaná a je podpísaná zamestnancom žalobcom a zamestnávateľom I.V.A. Z. W. X..

25. Z výzvy žalobcu zo dňa 11.3.2020 vyplynula žiadosť žalobcu zaplatiť zo strany zamestnávateľa mzdu za vykonanú prácu počas mesiacov november, december, január 2019, ktorá nebola zaplatená ani čiastočne s tým, že na ďalšom zamestnávaní netrval.

26. Z výpisu z obchodného registra žalovaného vyplynulo, že štatutárnym orgánom konateľom spoločnosti je H. U. a G. D. so vznikom funkcie od 7.2.2020 a spôsob konania štatutárneho orgánu v mene spoločnosti s ručením obmedzeným predstavuje, že konatelia konajú za spoločnosť spoločne. Písomnosti zakladajúce práva a povinnosti spoločnosti podpisujú konatelia spoločne a to tak, že k písanému alebo tlačnému obchodnému menu spoločnosti pripoja svoje vlastnoručné podpisy.

27. Z výplatných pásov žalobcu ako konateľa za obdobie január až december 2019 a január až marec 2020 vyplynula hrubá mzda 600,- eur december 2019, za december 2019 hrubá mzda 3.700,- eur, január 2020 - 600,- eur, január 2020 - 3.700,- eur, február 2020 - 638,19 eur, február 2020 - 3.700,- eur, marec 2020 - 1.177,28 eur.

28. Z konania vedeného na tunajšom súde pod sp. zn. 9Cpr/7/2020 vyplynulo, že žalobca sa žalobou domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaného žalobcom zo dňa 10.3.2020, je neplatné a žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku žalobcu za výpovednú dobu dvoch mesiacov s úrokom z omeškania od 21.4.2020 do zaplatenia.

29. Na zistený skutkový stav súd aplikoval uvedenú právnu úpravu.

30. Podľa § 9 ods. 1 ZP, v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

31. Podľa § 11 ods. 1 ZP, zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

32. Podľa § 43 ods. 1 ZP, v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,

- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika.

33. Podľa § 118 ods. 1 ZP, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

34. Podľa § 66 ods. 6 druhá veta ObZ, zmluva o výkone funkcie musí mať písomnú formu a musí ju schváliť valné zhromaždenie spoločnosti alebo písomne všetci spoločníci, ktorí ručia za záväzky spoločnosti neobmedzene. Stanovy akciovej spoločnosti alebo jednoduchej spoločnosti na akcie môžu určiť, že zmluvu o výkone funkcie člena predstavenstva schvaľuje dozorná rada.

35. Podľa § 22 ods. 2 Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ), zastupovať iného nemôže ten, kto sám nie je spôsobilý na právny úkon, o ktorý ide, ani ten, záujmy ktorého sú v rozpore so záujmami zastúpeného.

36. Podľa § 39 OZ, neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

37. Podľa § 137 CSP, žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o

- a) splnení povinnosti,
- b) nároku na usporiadanie práv a povinností strán, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu,
- c) určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem; naliehavý právny záujem nie je potrebné preukazovať, ak vyplýva z osobitného predpisu,
- d) určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

38. Podľa § 316 ods. 1 CSP, individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov.

39. Podľa § 319 CSP, súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

40. Podľa § 320 CSP, zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužívajú.

41. Podľa § 185 ods. 1 CSP, súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná.

42. Podľa § 145 ods. 2 CSP, ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzátí žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.

43. Podľa § 215 CSP, súd rozhodne na základe zisteného skutkového stavu.

44. Súd sa predovšetkým musí vysporiadať prejudiciálne s otázkou platnosti uzavretej pracovnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorej platnosť je sporná a či právny úkon uzavretia pracovnej zmluvy netrpí sankciou neplatnosti. Až následne po právnom posúdení mohol pristúpiť k ne/priznaniu predmetných nárokov na mzdu za uplatnené obdobie. Preto preskúmal podstatné náležitosti Pracovnej zmluvy zo dňa 19.7.2019. Ustanovenie § 43 Zákonníka práce určuje náležitosti pracovnej zmluvy. Odborná teória ich rozdeľuje na podstatné, pravidelné a ďalšie náležitosti pracovnej zmluvy. Ustanovenie taxatívne určuje obligatórne náležitosti pracovnej zmluvy. Tieto štyri podstatné obsahové náležitosti musí obsahovať každá dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ak má platne založiť pracovný pomer medzi nimi. Za účelom platnosti pracovnej zmluvy a pracovného pomeru je

potrebné naplnenie náležitostí pre platnosť dvojstranného právneho úkonu z hľadiska občianskeho práva. Práve požiadavka určitosti a zrozumiteľnosti prejavu vôle ohľadom jednotlivých náležitostí pracovnej zmluvy spôsobuje problémy v aplikačnej praxi. Rozsah obsahovej charakteristiky "druhu práce" závisí od systému rozdelenia pracovných pozícií u konkrétneho zamestnávateľa. Druh práce sa spravidla určuje bližším popisom pracovných úloh, ktoré v pracovnej zmluve absentovali. V rámci dohody o druhu práce, presnejšie v rámci jeho stručnej charakteristiky sa odporúča bližšie identifikovať pracovné činnosti, ktoré sú charakteristické pre daný druh práce a ktoré bude zamestnanec na pracovnej pozícii vykonávať. Uvedená absencia je zvlášť pre tento prípad nepostradateľná, ktorý je špecifický v tom, že vo funkcii konateľa spoločnosti bol iba žalobca. Počas pôsobenia žalobcu vo funkcii konateľa bola uzavretá dňa 19.7.2019 Pracovná zmluva medzi zamestnávateľom - žalovaným a zamestnancom - žalobcom na funkciu riaditeľa. Zatiaľ čo zmyslom pracovného pomeru je výkon závislej práce v podriadenom postavení ako napr. riaditeľ, na základe pokynov zamestnávateľa, zmyslom vzťahu spoločnosti a štatutárneho orgánu je úprava obchodného vedenia a konania osoby v mene spoločnosti. Pracovný pomer je upravený v Zákonníku práce. Oprávnenie vykonávať funkciu štatutárneho orgánu vyplýva z Obchodného zákonníka. To, že ide o dva odlišné inštitúty, už v r. 1997 judikoval aj Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí sp. zn. 5Cdo 92/1997 zo dňa 26.11.1997. Žalobca bol zapísaný v Obchodnom registri ako konateľ spoločnosti od 21.3.2018 do 3.3.2020. Pre absenciu vyššie uvedeného, súd považoval pracovnú zmluvu za neplatnú. Pokiaľ bol žalobca konateľom so svojou náplňou v zmysle obchodného zákonníka, tu je súd toho názoru, že v Pracovnej zmluve vo vzťahu k pracovnej pozícii riaditeľa, bolo neopomenuteľnou súčasťou aby pracovná zmluva obsahovala podrobný popis prác vykonávaných riaditeľom, práve preto aby nedošlo k súbehu kompetencií konateľa a riaditeľa. Z uvedeného teda vyplýva, že absencia v pracovnej zmluve popisu obsahu prác riaditeľa robí pracovnú zmluvu neplatnou. V súvislosti s uvedeným súd poukazuje aj na bod 14. zmluvy kde je jasne uvedené, že zamestnanec je povinný vykonávať osobne práce dohodnuté v pracovnej zmluve, ktoré v pracovnej zmluve dohodnuté neboli.

45. Uzavretie pracovnej zmluvy ako takej u konateľa spoločnosti sa nevyklučuje. Teda nie je zakázané, aby konateľ zároveň vykonával svoju prácu v pozícii zamestnanca. Je však otázkou, či takúto zmluvu môže uzavrieť sám so sebou, vo svetle stretu záujmov spoločnosti a zamestnanca. Predmetný spor je špecifický tým, že konateľ vykonával aj funkciu riaditeľa ako zamestnanca, čo taktiež nie je zakázané a teda zákon uvedené povoľuje.

46. Súd z formálneho hľadiska posúdil, že v pracovnej zmluve, absentoval obchodný názov spoločnosti - žalovaného, či už písaným alebo tlačným písmom, pri ktorom by mal byť podľa výpisu z Obchodného registra a Spoločenskej zmluvy, vlastnoručný podpis konateľa. Žalovaný v čase uzavretia pracovnej zmluvy mal konať menom spoločnosti tak, že konatelia spoločnosti za spoločnosť konajú samostatne, čo bolo dodržané a to tak, že k písanému alebo tlačnému obchodnému názvu spoločnosti mal pripojiť svoj vlastnoručný podpis. Pracovná zmluva nemala splnenú formálnu náležitosť, čo však nespôsobuje absolútnu neplatnosť tejto listiny, hoci listinu v základe vyhotovil samotný konateľ prostredníctvom p. U.j zaslaním predtlaču.

47. Čo sa týka dodatočne predloženého listinného dôkazu žalobcom až potom, čo žalovaný poukázal na jeho absenciu v zložke zamestnanca a to Pracovnú náplň k pracovnej zmluve, pracovná zmluva na prílohu Pracovnej náplne neodkazuje. Hoci je súdu zrejmé, že žalobca v pozícii zamestnanca môže predkladať dôkazy až do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej, súd považoval tento dôkaz za dodatočne vyfabrikovaný. Pojem "náplň práce", ktorý pozná iba právna teória a definuje ho ako bližšie určenie pracovných úloh zamestnanca na určitej pracovnej pozícii a naopak dohoda o druhu práce vyžaduje súhlasný prejav vôle zamestnanca a zamestnávateľa na rozdiel od pracovnej náplne, ktorá je jednostranným príkazom zamestnávateľa za účelom bližšieho vymedzenia úloh v rámci dohodnutého druhu práce. Preto pre merito veci nemal tento listinný dôkaz výpovednú hodnotu.

48. Keďže ide o špecifický prípad konateľ vs. riaditeľ, musel si súd vyriešiť aj skutkovú otázku, či aj keď nedohodnutý druh práce ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy bol dostatočne určitý, jasný (ust. §§ 37, 39 OZ) bez toho, aby mohlo dôjsť k zámene, k prekrytiu pracovných činností riaditeľa a jeho pôsobnosti, teda činnosti v pozícii konateľa na právnom aj skutkovom základe. Jednou z najvýznamnejších povinností, ktorú konateľom ukladá § 135 Obch. zákonníka, je práve povinnosť zabezpečiť riadne vedenie účtovníctva v ekonomickej oblasti, súlad legislatívy s Obchodným registrom, teda súlad skutočného stavu s právnym stavom.

49. Vzhľadom na uvedené mal súd za to, že žalobca z titulu pracovno-právneho pomeru ako riaditeľ spoločnosti, mal vykonávať činnosti, ktoré spadajú do právomoci konateľa. Zároveň bol povinný vykonávať činnosti, ktoré mu vyplývali priamo zo zákona, z titulu funkcie konateľa, ako zastupovanie spoločnosti a obchodné vedenie spoločnosti. Absencia špecifikácie úloh riaditeľa mala za následok aj to, že samotný žalobca argumentoval, že ako riaditeľ kontroloval sklady a tovar počas prítomnosti MH SR a zároveň tvrdil na pojednávaní: „V tom čase ako poverená osoba konateľ spoločnosti mal za prvoradú úlohu riadne a dôsledne skontrolovať všetky sklady spoločnosti žalovaného v súčinnosti s ministerstvom a doložiť výstup tejto kontroly“. Teda pri kontrole skladov vystupoval ako konateľ spoločnosti, nie ako riaditeľ. Taktiež splnomocnená zástupkyňa uviedla, že vykonávanie rovnakých činností konateľa a riaditeľa nemôže spôsobovať neplatnosť pracovnej zmluvy. Zo zisteného skutkového stavu náplň práce riaditeľa spoločnosti si jednoznačne konkurovala s náplňou funkcie konateľa spoločnosti a tieto sa prekrývali do takej miery, že žalobca raz tvrdil, že vystupoval ako konateľ, inokedy zase ako riaditeľ s identickou náplňou práce. Práve pre uvedené nezrovnalosti by bola jednoznačná špecifikácia úloh riaditeľa, nevyhnutná pre predmetné posúdenie. Z uvedeného je teda zrejmé, že neboli presne vymedzené kompetencie, aby nedochádzalo k vyššie spomínanému „prekrytiu“.

50. Uzavretie pracovného pomeru s pracovnou náplňou riaditeľa, ktorá zodpovedá povinnostiam vyplývajúcim z výkonu funkcie štatutárneho orgánu, je v zmysle ustálenej judikatúry neprípustné pre rozpor so zákonom. Týka sa to aj pre predmetnú vec. Pri uvedenom súd poukazuje na rozhodnutie NS SR zo dňa 26.11.1997 sp. zn. 5Cdo/92/97. Zároveň súd poukazuje, že žalobca uzavretím spornej pracovnej zmluvy kompenzoval výpadok príjmu znížením odmeny čo sám priznal, keďže žalovaný mal nie malé nevyplatené záväzky. Uvedené zvýšenie mzdy aplikoval v prvom rade u p. U., X. a u seba, aj keď žalovaná spoločnosť na to v tom čase nemala prostriedky.

51. Súd uzavrel, že pracovná zmluva je absolútne neplatná aj z dôvodu konfliktu záujmov na jednej strane a na strane druhej pre nespĺnenie základných podmienok závislej práce v zmysle ZP. Prac. zmluva bola uzatvorená v zrejmom konflikte záujmov. Žalobca hľadiac výlučne na svoj osobný prospech, v rozpore s voľou Valného zhromaždenia (pri ponížení odmeny konateľa) a proti záujmom spoločnosti žalovaného (keďže vykazovala záväzky v sume 2.000.000,- eur), uzavrel bezprostredne po znížení odmeny konateľa pracovnú zmluvu. Keďže boli v tomto prípade záujmy strán v priamej konkurencii, konanie v mene spoločnosti pri uzatvorení spornej pracovnej zmluvy bolo v rozpore s § 22 ods. 2 v spojení s § 39 OZ. Osoba, ktorá je štatutárnym orgánom spoločnosti, je povinná hájiť jej záujmy, čo je v prípade súčasnej uzavretej pracovnej zmluvy ťažko predstaviteľné. Ustanovenie § 22 ods. 2 OZ nie je síce priamo aplikovateľné podľa názoru NS SR sp. zn. 4Cdo/177/2009, ale je analogicky použiteľné v prípadoch uzavretia prac. zmluvy s konateľom ako zamestnancom. Obdobný záver vyplýva z rozhodnutia NS SR sp. zn. 4M Cdo/6/2009 zo dňa 6.12.2010 a rozsudku Krajského súdu v Trnave zo dňa 19.11.2019 sp. zn. 9Copr/4/2019. Konflikt záujmov bol evidentný najmä s poukazom na to, že žalobca si uvedomoval, že spoločnosť nie je v takej ekonomickej situácii aby zamestnala osobu na pozíciu so mzdou o sume 3.700,- eur, nepomerne k predchádzajúcemu riaditeľovi so sumou cca 1.800 eur. Uvedenú skutočnosť potvrdzuje list žalovaného zo dňa 2.7.2019 adresovaný spoločníčke G. D., ktorá ho pred týmto upozornila na nehospodárnu úpravu pracovných záväzkov spoločnosti. Žalobca v liste popisuje, že spoločnosť je v zlej ekonomickej situácii, ktorá si vyžiadala skrátenie pracovných úväzkov. Pracovné úväzky ostatných zamestnancov boli skrátené, ale súbežne s tým vznikol nový pracovný pomer riaditeľa spoločnosti.

52. Súd preto právne uzavrel a nadväzujúc aj na skutkový stav v konaní, že pracovná zmluva je neplatná podľa § 39 OZ, nakoľko je v rozpore so zákonom. S poukazom na uvedené mal súd za to, že vykonávanie funkcie člena štatutárneho orgánu, ktorým je konateľ, v danom prípade konateľ spoločnosti s.r.o., nemôže byť náplňou pracovného pomeru tak, ako tomu bolo v tomto prípade, preto medzi stranami nevznikol pracovný pomer podľa § 42 ods. 1 ZP.

53. Uvedené právne dôvody boli dôvodom na zamietnutie žaloby čo do nároku na mzdu riaditeľa. V prípadoch zastúpenia, konanie v rozpore záujmov upravuje ust. § 22 ods. 2 OZ, v zmysle ktorého zastupovať iného nemôže ten, koho záujmy sú v rozpore so záujmami zastúpeného. Občiansky zákonník konanie zástupcu v rozpore záujmov výslovne zakazuje. Porušenie tohto zákazu má za následok absolútnu neplatnosť právneho úkonu. Aj keď štatutárny orgán právnickej osoby nie je jej zástupcom (konanie štatutárneho orgánu je konaním samotnej právnickej osoby), uvedené ustanovenie OZ je

podľa názoru Najvyššieho súdu SR analogicky použiteľné aj v prípadoch, v ktorých záujmy štatutárneho orgánu právnickej osoby sú v rozpore so záujmami tejto právnickej osoby (sp. zn. 4Cdo 177/2009). Stretom záujmov pri uzatváraní pracovnej zmluvy konateľom zamestnávateľa so sebou samým ako zamestnancom, sa zaoberal aj Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 4 MCdo 6/2009 zo dňa 16.12.2010, keď uviedol, že zmluva (dohoda), ktorá smeruje k vzniku pracovného pomeru alebo iného pracovno-právneho vzťahu, k ich zmene alebo zániku, je ako dvojstranný právny úkon výsledkom jednanja, do ktorého obe strany (zamestnávateľ a zamestnanec) spravidla vstupujú s vlastnými (rozdielnymi) predstavami o ich obsahu a výsledku. Rozdielnosť záujmov zamestnávateľa a zamestnanca je daná už tým, že - objektívne vzaté - chcú uzavrieť zmluvu (dohodu) pre seba čo najvýhodnejšiu; nič na tom nemení ani to, že prípadne dôjde k bezvýhradnému prijatiu ponuky, pretože aj v tomto prípade základné východiská účastníkov pre uzavretie zmluvy sú odlišné.

54. Právne úkony, ktoré smerovali k vzniku pracovného pomeru, ktoré žalobca urobil v mene žalovaného ako zamestnávateľa a druhým účastníkom bol žalobca ako zamestnanec, by boli neplatné podľa ust. § 242 ods. 1 písm. a) ZP. Podľa uvedeného ustanovenia, bol neplatný právny úkon, ktorý sa svojím obsahom alebo účelom priečil zákonu, alebo sa obchádzal, alebo sa inak priečil záujmom spoločnosti. Uvedené ustanovenie však bolo účinné len do 31.3.2002. V súčasnosti uvedené upravuje § 39 OZ, podľa ktorého neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom. S poukazom na stret záujmov pri uzatváraní pracovnej zmluvy žalobcom ako konateľom a zároveň ako zamestnancom, teda v pozícii zamestnávateľa voči zamestnancovi, súd považoval tento právny úkon s poukazom na § 22 ods. 2 v spojení s § 39 OZ za absolútne neplatný.

55. Súd vzal do úvahy aj ust. §17 ods. 3 ZP, keď neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Tak ako už súd vyslovil, ide o špecifický prípad a v tomto smere možno konštatovať, že neplatnosť právneho úkonu v predmetnej veci možno považovať, že si spôsobil sám, keď uzatvorenie pracovnej zmluvy bolo podpísané žalobcom, za situácie keď súbeh funkcií je podľa zákona neprípustný.

56. Súd mal za to a posúdil predmetnú zmluvu, že medzi zmluvnými stranami bol dohodnutý určitý druh práce a teda nebol dohodnutý iný než výkon funkcie konateľa. Súd v neposlednom rade zväžil aj rozpor záujmov zamestnanca a zamestnávateľa pri uzavretí pracovnej zmluvy, vzhľadom k tomu, že za obe zmluvné strany konala rovnaká fyzická osoba.

57. Čo sa týka uplatneného nároku žalobcu na odmenu konateľa titulom zmluvy o výkone funkcie konateľa za mesiac december 2019 v sume 527,56 eur, splatnej v januári 2020 tento zamietol. Ako dôvod zamietnutia považoval rozpor so zákonom v zmysle § 39 OZ, keď v konaní nebolo preukázané, že Zmluva o výkone funkcie konateľa bola písomne schválená formou valného zhromaždenia podľa § 66 ods. 6 ObZ. Uvedený vzťah nie je vzťahom pracovno-právnym, ale obchodno-právnym medzi konateľom a spoločnosťou, preto súd uplatnil zásadu koncentrácie a iniciatívne nevykonával dokazovanie. Zákon ponecháva stranám, aby si obsah zmluvy dohodli a ustanovuje iba minimálne požiadavky a to písomnú formu, ktorá absentovala na schválenie zmluvy valným zhromaždením spoločnosti alebo písomne všetkými spoločníkmi. Bývalá spoločníčka p. U. uviedla, že zmluva o výkone funkcie konateľa bola schválená ústne na stretnutí v Matejovciach nad Hornádom a jednohlasne ju podpísali, čo sa prieči zákonu. Iné v konaní preukázané nebolo. Žalobcovi tak nevznikol nárok na odmenu vyplývajúcej z neplatnej zmluvy.

58. Súd zastavil konanie v časti úroku z omeškania, ktorý v časti zobral žalobca späť.

59. Súd nemal dôvod pripájať spis vedený na tunajšom súde pod sp.zn. 9Cpr/7/2020, keďže v uvedenom konaní žalobca žiadal určiť okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a nároky súvisiace so skončením pracovného pomeru. Predmetné nároky sa týkali obdobia do skončenia pracovného pomeru, čo nemalo vplyv na vec. Súdu bližšie neboli ozrejmené listiny z uvedeného spisu, ktoré by mali mať vplyv na vec. Preto zamietol vykonanie tohto dôkazu okrem žaloby, ktorá tvorí súčasť predmetného spisu.

60. Súd nerozhodoval o kompenzačnej námietke, keďže ide o pracovno-právny spor, v ktorom je kompenzačná námietka neprípustná a vznesená námietka bola neurčitá, nejasná, ktorá nespĺňa hmotno-právne požiadavky a navyše bola podmienená vyhovením žaloby. Súd taktiež poukazuje na

to, že takýto nárok na bezdôvodné obohatenie ako odmena konateľa získaná bez právneho dôvodu je obchodno-právnym záväzkom, nie pracovno-právnym, preto je potrebné si takýto nárok uplatniť osobitnou žalobou.

61. Podľa § 251 CSP, trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

62. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

63. Podľa § 257 CSP, výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

64. Súd videl dôvody hodné osobitného zreteľa v tom, že zamestnanec si uplatnil nárok vyplývajúci z pracovno-právneho vzťahu ako slabšia strana sporu voči obchodnej spoločnosti, preto súd rozhodol tak, že aj keď úspešnému žalovanému vzniklo právo na náhradu trov konania, tieto nepriznal.

65. Podľa § 262 ods. 1, 2 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od doručenia rozsudku na tunajšom súde.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.