

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 4Co/149/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112222562
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 01. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2019:1112222562.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Valérie Kleinovej a členov senátu JUDr. Michaely Frimmelovej a Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej v právnej veci žalobcu: Slovenská národná galéria, Riečna 1, Bratislava, IČO: 00 164 712, zastúpený: Mgr. Ivan Petkov, advokát, Šoltésovej 14, Bratislava, proti žalovanej: Z.. G. J., Q.. XX.X.XXXX, S. XX, U., zastúpená: Mgr. Romana Paliderová, advokátka, Jégeho 19, Bratislava, o zaplatenie 4.575 Eur s príslušenstvom, na odvolanie žalovanej proti rozsudku Okresného súdu 22. júna 2017 č.k. 4C 218/2012-190 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalobcovi nepriznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 4.575 Eur spolu s 9% úrokom z omeškania ročne zo sumy 4.575 Eur od 06.07.2012 do zaplatenia a to všetko v lehote do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku. Konanie v časti o zaplatenie 9% úroku z omeškania ročne zo sumy 4.575 Eur od 29.06.2012 do 05.07.2012 zastavil a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100%.

2. Vychádzal zo skutkového vymedzenia žaloby žalobcom, že dňa 30.09.2010 uzatvoril so žalovanou pracovnú zmluvu, na základe ktorej žalovaná vykonávala pre žalobcu prácu na pozícii "riaditeľ úseku ekonomiky a prevádzky". Popis pracovnej činnosti žalovanej je špecifikovaný v pracovnej náplni tvoriacej súčasť pracovnej zmluvy. Žalovanej bola v januárovom výplatnom termíne spolu s platom za mesiac december 2010 vyplatená odmena. Na vyplácanie odmien zamestnancov Slovenskej národnej galérie sa vzťahuje zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z.z. (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) ako i vnútorný predpis žalobcu t.j. Organizačný poriadok Slovenskej národnej galérie (ďalej len „SNG“), Pracovný poriadok SNG. Žalobca poukázal na § 20 ods. 1 zákona o odmeňovaní čl. 2 bod 2.2.1 Organizačného poriadku SNG a čl. 1 ods. 2 Pracovného poriadku SNG s tým, že rozhodnúť o poskytnutí odmeny žalovanej môže a mohol len generálny riaditeľ SNG. Návrh na vyplatenie odmeny, na základe ktorého bola žalovanej vyplatená odmena, vypracovala a podpísala dňa 30.12.2010 sama žalovaná, ktorá bola poverená generálnou riaditeľkou žalobcu na jej zastupovanie v dňoch 17.12.2010 do 31.12.2010 počas jej neprítomnosti z dôvodu čerpania dovolenky. Poverenie pre žalovanú sa však nevzťahovalo na udeľovanie odmien. Uvedené by bolo v rozpore s čl. V druhý odsek Pracovného poriadku SNG podľa ktorého sa zastupovanie štatutárneho zástupcu nevzťahuje na platové otázky zamestnancov. Pracovný poriadok je všeobecne záväzným pre všetkých zamestnancov žalobcu. Zo znenia § 20 ods.1 zákona o odmeňovaní, v ktorom sú upravené kritériá odmeňovania ako aj § 20 ods. 2 zákona o odmeňovaní vyplýva, že návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. V danom prípade návrh na vyplatenie odmeny žalovanej

nesplňal podmienky stanovené zákonom. Z návrhu na vyplatenie odmeny žalovanej nevyplýva, či bola odmena poskytnutá za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce. Návrh odmeny teda nie je písomne zdôvodnený príslušným vedúcim zamestnancom, činnosti, na základe ktorých si žalovaná vyplatila odmenu nie sú preukázané. Žalovaná vzhľadom na svoje pracovné zaradenie musela vedieť, že návrh na vyplatenie odmeny tým že nie je zdôvodnený a podpísaný oprávnenou osobou, nadriadeným vedúcim zamestnancom, nespĺňa zákonné náležitosti a preto na vyplatenie odmeny neexistuje právny dôvod. Navyše uvedená finančná operácia je aj v rozpore so zákonom č. 502/2001 Z.z. o finančnej kontrole a vnútornom audite, ktorý stanovuje povinnosť vykonať predbežnú finančnú kontrolu, ktorú potvrdzujú vedúci zamestnanec a zamestnanci zodpovední za rozpočet, verejné obstarávanie, správu majetku alebo za iné odborné činnosti podľa charakteru finančnej operácie svojim podpisom a uvedením dátumu. Konaním žalovanej, ktorá si neoprávnené poskytla odmenu a teda plnenie bez právneho dôvodu došlo na strane žalovanej k neoprávnenému bezdôvodnému obohateniu a preto má žalobca za to, že sú splnené podmienky na vrátenie neprávom vyplatené sumy v zmysle § 22 ods.6 Zákonníka práce. Dňa 28.06.2012 bola žalovanej doručená výzva na vydanie bezdôvodného obohatenia v lehote do 7 dní od doručenia. Vzhľadom k tomu, že žalovaná výzvu nerešpektovala a bezdôvodné plnenie žalobcovi nevrátila dostala sa do omeškania s finančným plnením od 29.06.2012 a z uvedeného dôvodu má žalobca nárok aj na úroky z omeškania.

3. V poradí prvom rozsudku prvostupňový súd rozsudkom zo dňa 12.06.2014 č.k. 4C 218/2012-120 žalobu zamietol z dôvodu, že v konaní bolo preukázané, že na vyplatenie odmeny vydala pokyn generálna riaditeľka a i keď sa jednalo o pokyn ústny a v rozpore s pracovným poriadkom, nemôže byť takto vykonaný úkon na ťarchu žalovanej ako zamestnanca. Úkon žalovanej nevyhodnotil ako neplatný podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko išlo podľa neho iba o úkon, ktorý bol v rozpore s interným predpisom žalobcu. Pri posudzovaní úkonu žalovanej je tiež bez významu skutočnosť, že úkon neobsahuje všetky náležitosti, ktoré vyžaduje osobitný predpis.

4. Na základe odvolania žalobcu Krajský súd v Bratislave ako odvolací súd uznesením č.k. 4Co 790/2014-143 zo dňa 30.11.2015 zrušil rozsudok prvostupňového súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že za bezdôvodné obohatenie je možné považovať neoprávnené či nesprávne vyplatené odmeny. Za plnenie bez právneho dôvodu sa považuje každé plnenie, na ktoré nevznikol zamestnancovi právny nárok (§ 222 ZP). Pri posudzovaní bezdôvodného obohatenia v pracovnom práve je zamestnanec povinný vydať bezdôvodné obohatenie iba vtedy ak vedel alebo z okolností prípadu mohol predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené (§ 222 ods. 6 Zákonníka práce). Na vydanie bezdôvodného obohatenia stanovuje zákon trojročnú premlčaciu lehotu, ktorá začne plynúť od výplaty peňažných súm. Dôkazné bremeno zaťažuje zamestnávateľa, ktorý musí z okolností prípadu preukázať, že zamestnanec vedel alebo musel predpokladať, že mu vyplatená suma nepatrí. Ďalej poukázal na to, že z hľadiska odôvodnenia rozsudku vychádzal prevažne z tvrdení žalovanej, závery vykonaného dokazovania založil v podstate na vzťahu nadriadenosti a podriadenosti na základe čoho žalovaná plnila len pokyn nadriadenej a preto nenesie za nesprávny postup pri vyplácaní odmien zodpovednosť. Jeho závery sú predčasné nakoľko v konaní sa nevysporiadal aj s inými závažnými okolnosťami súvisiacimi s predmetom sporu a to je, že žalovaná z titulu svojej funkcie mala vedieť a poznať interné predpisy žalobcu, rozsahom poverenia žalovanej na zastupovanie, či je daný predpoklad vedomosti žalovanej, že jediným oprávneným subjektom na vypracovanie a podpísanie návrhu vo vzťahu k jej osobe je generálny riaditeľ SNG.

5. Súd prvej inštancie vychádzajúc zo záverov odvolacieho súdu, opätovne vyhodnotil vykonané dôkazy (zriaďovacia listina žalobcu, pracovná zmluva žalovanej, poverenie k zastupovaniu, návrh na vyplatenie odmeny žalovanej, pracovný poriadok, dodatok k pracovnému poriadku, správa o výsledku finančnej kontroly, výpoveď žalovanej), doplnil dokazovanie o výsluch štatutárneho zástupcu, výsluch svedkyne Z.. Š., oboznámením sa s listinnými dôkazmi zoznam zamestnancom SNG, ktorým bola vyplatená odmena za rok 2010 a dospel k záveru, že nárok žalobcu je oprávnený.

6. Konštatoval, že predmetom sporu je bezdôvodné obohatenie žalovanej na úkor žalobcu ku ktorému malo dôjsť vyplatením odmeny v rozpore s ustanoveniami Pracovného poriadku ako aj v rozpore s postupom stanoveným v zákone o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V konaní mal za nesporne preukázané, že na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalobcom a žalovanou dňa 30.09.2010 vznikol pracovný pomer, na základe ktorého žalovaná u žalobcu

vykonávala prácu v pozícii "Riaditeľ úseku ekonomiky a prevádzky". Súčasťou obsahu tejto zmluvy je popri inom aj bod 12, z ktorého vyplýva, že "Zamestnanec bol pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámený s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, z Pracovného poriadku SNG a z právnych predpisov, ktoré je povinný dodržiavať. Zamestnanec bol oboznámený s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať". Ďalej z bodu 13. pracovnej zmluvy veta druhá vyplýva, že „Zamestnanec je povinný vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy, plniť pokyny nadriadeného zamestnanca vydané v súlade s právnymi predpismi a dodržiavať pracovnú disciplínu". V bode 14 pracovnej zmluvy sa uvádza, že „Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajú z tohto pracovného pomeru sa spravujú príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, Zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zák. č. 552/2003 Z.z.) Zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zák. č. 553/2003 Z.z.). Zmluva bola riadne podpísaná oboma zmluvnými stranami. Z uvedeného je podľa súdu prvej inštancie možné dôvodne predpokladať, že žalovaná pri podpise zmluvy nadobudla vedomosť o tom, znalosť ktorých právnych predpisov sa pre výkon jej práce vyžaduje a súčasne vedomosť o tom, že v súvislosti s plnením pracovných úloh sa bude riadiť pokynmi vedúceho pracovníka vydaných v súlade s právnymi predpismi. Pokiaľ aj uvedené ustanovenie ohľadom oboznámenia sa s právnymi normami pred uzatvorením zmluvy nekorešpondovalo s realitou, vzhľadom k pracovnej pozícii vedúceho pracovníka, ktorú žalovaná u žalobcu zastávala je možné oprávnené očakávať, že tak následne učinila v súvislosti s právami a povinnosťami vyplývajúcimi z jej pracovného zaradenia a zodpovednosti a v neposlednej miere aj s jej finančným ohodnotením. V opačnom prípade nedbanlivosť žalovanej nemožno vyhodnotiť ako poľahčujúcu okolnosť a subsumovať ju pod vzťah nadriadenosti a podriadenosti s tým, že žalovaná "iba" plnila pokyn nadriadeného zamestnanca.

7. Súd prvej inštancie vychádzal z ust. § 81 Zákonníka práce platného v čase vzniku sporu, podľa ktorého je zamestnanec povinný plniť pokyny nadriadeného pokiaľ vyplývajú z právnych predpisov. Prameňom povinnosti zamestnanca sú aj interné predpisy ako kolektívne zmluvy, pracovný poriadok, organizačný poriadok. To znamená, že podriadení zamestnanci sú v rámci svojho postavenia a zodpovednosti povinný preskúmať právnu relevanciu pokynu v opačnom prípade participujú na náhrade škody spôsobenej zamestnávateľovi podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti za škodu (§ 179 ZP, § 187 ZP), čl. V zriaďovacej listiny žalobcu, podľa ktorého stanovené, že štatutárnym zástupcom SNG je generálny riaditeľ, ktorý je vymenovaný ministrom kultúry SR. Generálny riaditeľ má oprávnenie vymenovať a odvolávať svojho zástupcu, ktorý ho zastupuje v čase jeho neprítomnosti na pracovisku. Táto právna úprava bola následne premietnutá aj do pracovného poriadku žalobcu čl. V, v rámci ktorého sa všeobecne uvádza, že "vedúceho zamestnanca v čase jeho neprítomnosti zastupuje ním poverený zamestnanec v rozsahu operatívneho riadenia organizácie práce pracoviska zastupovaného zamestnanca. zastupovanie sa nevzťahuje na organizačné zmeny pracoviska a platové otázky zamestnancov pracoviska". Z uvedeného znenia teda jednoznačne vyplýva, že kompetencie zástupcu sa nevzťahujú na oblasť platu a jeho súčastí.

8. Skonštatoval, že podľa poverenia zo dňa 10.12.2010 bola žalovaná oprávnená zastupovať generálnu riaditeľku SNG počas jej neprítomnosti na pracovisku z dôvodu čerpania dovolenky v dňoch 17.12.2010 a ž 31.12.2010. Uviedol, že z obsahu poverenia nevyplývajú žiadne osobitné splnomocnenia, na základe ktorých by žalovaná bola oprávnená konať nad rámec stanovený pracovným poriadkom. Podľa tvrdenia žalovanej počas zastupovania generálnej riaditeľky SNG jej táto mala udeliť ústny pokyn k vyplateniu odmien zamestnancom SNG z finančných prostriedkov, ktoré boli poukázané na účet žalobcu z rozpočtu Ministerstva kultúry SR v rozsahu 400.000 Eur a to do konca roka 2010, nakoľko na iný účel ako na platy a odmeny ich nebolo možné použiť. O tejto skutočnosti v rámci výpovedi vypovedala aj svedkyňa Z.. Y. Š., ktorá potvrdila, že počula rozhovor prebiehajúci medzi generálnou riaditeľkou SNG a žalovanou, obsahom ktorého bol ústny pokyn k výplate odmien. Taktiež uviedla, že výšku odmien podľa jej vedomostí mala určovať generálna riaditeľka. Toto tvrdenie svedkyne nemal v konaní preukázané, a to napr. ani návrhom na vyplatenie odmien žalovanej, ani výsledkami finančnej kontroly v roku 2011, v ktorej sa výslovne uvádza, že odmeny schvaľovala žalovaná v tom čase poverená zastupovaním generálnej riaditeľky SNG. Na základe uvedenej skutočnosti boli finančné prostriedky použité na výplatu odmien zamestnancom žalobcu. Generálna riaditeľka J.. G. X., R.. vo svojej výpovedi poprela, že by akýkoľvek pokyn k výplate odmien žalovanej udelila, nakoľko finančné prostriedky neboli určené na odmeny, ale na osobné ohodnotenie zamestnancov. Pokiaľ ide o návrh na vyplatenie odmien žalovanej v tomto smere sa nevyjadřila tak, že by žalovanej mala byť odmena priznaná a vyplatená. Žalovaná si podľa tvrdenia štatutárnej zástupkyne žalobcu, odmenu vyplatila bez jej vedomia.

9. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že na vyplácanie odmeny zamestnancom žalobcu sa v zmysle čl. VIII. pracovného poriadku vzťahuje okrem ustanovení Zákonníka práce zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý v § 20 upravuje podmienky za ktorých zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať odmenu.

10. Vo vzťahu k žalovanej mal súd prvej inštancie za preukázané, že návrh na vyplatenie odmeny zo dňa 30.12.2010 bol vypracovaný žalovanou, bez podpisu vedúceho zamestnanca nadriadeného žalovanej a ani po obsahovej stránke a z hľadiska dodržania schvaľovacieho procesu nezodpovedá podmienkam stanoveným zákonom o odmeňovaní. To znamená, že sa nejedná len o nedodržanie obsahovej stránky návrhu, ale o celkové porušenie schvaľovacieho procesu odmeňovania explicitne upraveného zákonom. Ďalej mal za nesporné, že žalovanej odmena, v súlade s návrhom vo výške 4.574 Eur bola vyplatená. Podľa správy o výsledku následnej finančnej kontroly č. 37/2011 bolo konštatované, že odmeny vyplatené 35 zamestnancom žalobcu boli schválené riaditeľkou úseku ekonomiky a prevádzky SNG (žalovanou) na základe poverenia k zastupovaniu GR SNG počas jej neprítomnosti z dôvodu čerpania dovolenky v čase od 17.12. do 31.12.2010. Návrhy na vyplatenie odmien nie sú odôvodnené vedúcimi zamestnancami z hľadiska výšky odmeny a dôvodu priznania odmeny, ktorým postupom žalobca porušil finančnú disciplínu v zmysle § 31 ods. 1 písm. j) 523/2004 Z.z. tým, že nehospodárne a neefektívne nakladal s finančnými prostriedkami.

11. Na základe takto zisteného skutkového stavu súd prvej inštancie vyvodil záver, že žalovaná v čase zastupovania generálnej riaditeľky na základe písomného poverenia konala nad rámec svojho oprávnenia a v súvislosti s odmeňovaním zamestnancov ako aj v súvislosti s rozhodovaním o vlastnej odmene postupovala v rozpore s relevantnými právnymi normami, s ktorými mala a mohla byť oboznámená z titulu svojej pracovnej pozície. Vzhľadom k tomu jej nevznikol právny nárok na vyplatenie odmeny a preto finančné prostriedky jej vyplatené z titulu odmeny vykazujú znaky bezdôvodného obohatenia podľa § 222 ZP, ktoré je povinná vydať.

Vykonaným dokazovaním mal súd prvej inštancie nesporne preukázať oprávnenosť nároku žalobcu a preto súd žalobe v plnom rozsahu vyhovel. Pre posudzovanie otázky vzniku bezdôvodného obohatenia na strane žalovanej a práva na jeho vydanie na strane žalobcu nepovažoval za relevantné okolnosti ohľadom vyplatenie odmien ostatným zamestnancom žalobcu, vrátane štatutárneho zástupcu, nakoľko sa v osobe žalovanej nejednalo o radového zamestnanca ale o vedúceho pracovníka, u ktorého sa predpokladá znalosť problematiky a patričné právne vedomie a preto sa nimi v rámci svojej hodnotiacej činnosti nezaoberal. Keďže žalovaná na výzvu žalobcu za účelom vydania bezdôvodného obohatenia nereagovala a v stanovenej lehote finančné prostriedky žalobcovi nezaplatila dostala sa do omeškania uplynutím 7-dňovej lehoty na plnenie t.j. 06.07.2012. Výška úrokovej miery bola stanovená v súlade s vykonávacím predpisom k zákonnému ustanoveniu.

12. Výrok o zastavení konania v časti uplatnenia úrokov z omeškania sa odôvodnil súd prvej inštancie ust. § 144 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“).

13. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP a sporovým stranám priznal pomerne na základe zásady úspechu podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku nárok na náhradu trov konania.

14. Proti tomuto rozsudku podala v zákonnej lehote prostredníctvom svojej právnej zástupkyne odvolanie žalovaná považujúc odôvodnenie napadnutého rozsudku za nedostatočné, závery súdu prvej inštancie za predčasné, nakoľko tento podľa nej nevykonal a nevyhodnotil všetky dôkazné prostriedky relevantné pre posúdenie veci. Uviedla, že počas konania nebolo dokázané, že by bola preukázateľne s predpismi oboznámená inak ako ostatní zamestnanci, alebo že by jej boli nejaké ďalšie oboznámenie sa s predpismi vyplývalo z jej funkcie. Generálna riaditeľka podľa nej nespochybnila ani skutočnosť, že odmeny mali byť vyplatené a že vedela o tom, že boli vyplatené. Javí sa jej nepravdepodobné, že generálna riaditeľka 17 mesiacov od vyplatenia odmien nevedela, v akých výškach boli jednotlivým zamestnancom vyplatené, a že podklady na vyplatenie odmien jej neboli predložené a napriek tomu vo svojej výpovedi dňa 20.4.2017 popisuje presný postup schvaľovania a vyplácania v prípade udeľovania odmien zamestnancom. Poukázala na výpoveď svedkyne Z.. Y. Š.Z., ktorá vo svojej výpovedi uviedla, že pridelené finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu vo výške 400 000 Eur mali byť na základe pokynu generálnej riaditeľky použité na vyplatenie odmien a že výšku odmien určovala generálna riaditeľka. Nepovažovala odmenu za zložku platu zamestnanca, ktorý je odmeňovaný na základe zákona

o odmeňovaní, preto jej poskytnutím podľa nej nemôže dôjsť k zmene platu zamestnanca tak, ako to uvádza žalobca. Vytýkala súdu prvej inštancie, že sa touto jej námietkou v rozsudku nezaoberal. Tento sa nezaoberal ani skutočnosťou, že to bol žalobca, podpísaný generálnou riaditeľkou, ktorý žiadal Ministerstvo kultúry SR, jeho zriaďovateľa, o navýšenie prideleného príspevku o 400 000 Eur, nakoľko podľa generálnej riaditeľky nemala byť SNG schopná riadne zabezpečiť mzdy a úhrady zmluvne zabezpečených záväzkov. Tento list bol výsledkom operatívnych porád vedenia žalobcu zo dňa 17. a 19. augusta 2010, keď je v zázname z predmetnej porady uvedené, že ak upravený rozpočet dovoľí, tak ekonomicko-prevádzkové centrum navrhne výšku prostriedkov možných použiť na odmeny. Ministerstvo kultúry SR skutočne uvoľnilo požadované prostriedky a generálna riaditeľka ju poverila na zastupovanie vo funkcii generálnej riaditeľky a musela si byť vedomá, že poverenie, ktoré jej vystavila, zahŕňa aj prípadné vyplatenie zamestnancom SNG. Mala za to, že generálna riaditeľka sa pri vystavení poverenia neriadila ust. § 9 ods. 2 Zákonníka práce a neriadila sa ani bodom 4.3 Organizačného poriadku, nakoľko v poverení nevymedzila rozsah práv a povinností povereného zamestnanca. Toto poverenie neobsahovalo žiadne obmedzenia, ona tak disponovala riadnym poverením na zastupovanie vo funkcii generálnej riaditeľky. Riadila sa len pokynmi nadriadeného, pri plnení svojich pracovných úloh postupovala štandardne a riadila sa len pokynmi vedúceho pracovníka. Túto skutočnosť potvrdili aj svedkyne Š.J.Z. a E. vo veci vedenej na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 10C 204/2012 ako strany sporu, pričom neboli v tomto konaní vypočuté. Bola toho názoru, že dôkazné bremeno podľa ust. § 222 Zák. práce o vzniku jej bezdôvodného obohatenia a o preukázaní, že vedela, alebo z okolností musela predpokladať, že jej vyplatená suma nepatrí, resp. že jej konanie nebolo dobromyseľné, zaťažuje zamestnávateľa, čo tento nepreukázal. Poukázala tiež na skutočnosť, že odmeny boli vyplatené všetkým zamestnancom žalobcu, avšak žalovaná je na ich vrátenie okrem nej len zamestnankyňa E. takéto konanie žalobcu považovala za diskriminačné.

15. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 34 CSP) viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 CSP) prejednal vec bez pojednávania, keďže nebolo potrebné zopakovať ani doplniť dokazovanie vykonané súdom prvej inštancie (§ 385 CSP) postupom podľa § 378 ods. 1 a § 219 ods. 3 C.s.p., keď dospel k záveru, že odvolanie žalovanej nie je dôvodné.

16. Podľa § 470 ods. 1 CSP ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

17. Právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované (§ 470 ods. 2 prvá veta CSP).

18. Podľa § 387 ods. 1 C.s.p. odvolací súd rozhodnutie prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

19. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplní na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody (§ 387 ods. 2 C.s.p.).

20. Dokazovanie v rozsahu vykonanom súdom prvej inštancie odvolací súd považuje za dostatočné, v ktorom sa tiež tento podrobne zaoberal všetkými v konaní zistenými skutočnosťami, tieto správne jednotlivo a v ich vzájomnej súvislosti vyhodnotil a právny záver, ku ktorému dospel a ktorý vyjadril vo vyhlásenom výroku rozsudku je správny, dostatočne kvalifikovane odôvodnený a odvolací súd sa s ním stotožňuje. Preto sa odvolací súd zameril už len na skonštatovanie správnosti napadnutého rozsudku a na odvolacie námietky žalovanej.

21. Podľa § 222 ods. 1 Zákonníka práce ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca musí obohatenie vydať.

22. Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov (§ 222 ods. 2 Zák. práce).

23. Žalobca ako zamestnávateľ sa voči žalovanej ako bývalému zamestnancovi domáhal vrátenia neoprávnené jej vyplatenej odmeny vo výške 4.575 Eur, ktorú si žalovaná sama vypracovala a podpísala dňa 30.12.2010, keď bola poverená generálnou riaditeľkou žalobcu na jej zastupovanie v dňoch 17.12.2010 do 31.12.2010 počas jej neprítomnosti z dôvodu čerpania dovolenky. Poverenie pre žalovanú sa však nevzťahovalo na udeľovanie odmien, čo by bolo aj v rozpore Uvedené by bolo v rozpore s čl. V druhý odsek Pracovného poriadku SNG podľa ktorého sa zastupovanie štatutárneho zástupcu nevzťahuje na platové otázky zamestnancov. Pracovný poriadok je všeobecne záväzným pre všetkých zamestnancov žalobcu. Zo znenia § 20 ods. 1 zákona o odmeňovaní, v ktorom sú upravené kritériá odmeňovania ako aj § 20 ods. 2 zákona o odmeňovaní vyplýva, že návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. V danom prípade návrh na vyplatenie odmeny žalovanej nespĺňal podmienky stanovené zákonom.

24. V zmysle ust. § 20 ods. 1 Občianskeho zákonníka robia právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach tí, ktorí sú na to oprávnení zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladacou listinou alebo zákonom (štatutárne orgány). Oprávnenie robiť právne úkony za právnickú osobu môžu mať aj iní jej pracovníci alebo členovia (t.j. iní než štatutárne orgány), za predpokladu, že takýto úkon vyplýva z vnútorných predpisov právnickej osoby alebo je to vzhľadom na pracovné zaradenie týchto osôb obvyklé. Rozdiel medzi štatutárnym orgánom a ostatnými pracovníkmi, resp. členmi právnickej osoby, vyplýva z rozsahu oprávnenia konať. Rozsah oprávnení konať v mene právnickej osoby je pri iných než štatutárnych orgánoch ohraničený, pretože nie sú oprávnené na všetky právne úkony. Medze ich oprávnení sú dané ich pracovnými úlohami, ktoré sú vyjadrené vo vnútorných organizačných predpisoch alebo sú obvyklé vzhľadom na funkciu pracovníka, resp. člena.

25. V prejednávanej veci bolo nepochybne preukázané, že žalobca ako právnická osoba bola zriadená na základe rozhodnutia Ministerstva kultúry Slovenskej republiky a Ministrom kultúry SR bola do funkcie štatutárneho orgánu ako generálna riaditeľka vymenovaná J. G. X., R., ktorá Poverením zo dňa 12.10.2010 poverila žalovanú zastupovaním vo funkcii generálnej riaditeľky SNG v dňoch 17.12. - 31.12.2010 počas jej neprítomnosti z dôvodu dovolenky. Zákon neupravuje formu poverenia a jeho náležitosti, v prípade zamestnanca poverenie vyplýva z druhu práce dojednanej v pracovnej zmluve, prípadne z ďalších dokumentov, napríklad z kompetenčného poriadku.

26. Žalovaná pracovala u žalobcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2010 vo funkcii riaditeľky úseku ekonomiky a prevádzky. Z bodu 12 tejto pracovnej zmluvy vyplýva, že žalovaná bola pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámená s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývali z pracovnej zmluvy, z Pracovného poriadku SNG a z iných právnych predpisov, ktoré je povinná dodržiavať, bola tiež oboznámená s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých mala prácu vykonávať. Preto odvolacia námietka žalovanej, že počas konania nebolo dokázané, že by bola preukázateľne s predpismi oboznámená inak ako ostatní zamestnanci, alebo že by jej boli nejaké ďalšie oboznámenie sa s predpismi vyplývalo z jej funkcie, nebola dôvodná. Navyše práve na jej funkciu a oboznámenie sa s Pracovným poriadkom si mala byť vedomá toho, že jej udelené poverenie na zastupovanie generálnej riaditeľky sa netýka aj platových pomerov zamestnancov, čo sa týka aj navrhovania a schvaľovania odmien, čo patrí len do kompetencie generálnej riaditeľky ako štatutárneho orgánu žalobcu. Rozsah oprávnení konať v mene právnickej osoby je pri iných než štatutárnych orgánoch ohraničený, pretože nie sú oprávnené na všetky právne úkony.

27. Na vyplácanie odmeny zamestnancom žalobcu sa v zmysle čl. VIII. pracovného poriadku vzťahuje okrem ustanovení Zákonníka práce zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý v § 20 upravuje podmienky za ktorých zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať odmenu.

Z čl. V Pracovného poriadku vyplýva, že "vedúceho zamestnanca v čase jeho neprítomnosti zastupuje ním poverený zamestnanec v rozsahu operatívneho riadenia organizácie práce pracoviska zastupovaného zamestnanca. zastupovanie sa nevzťahuje na organizačné zmeny pracoviska a platové otázky zamestnancov pracoviska". Z uvedeného znenia teda jednoznačne vyplýva, že kompetencie zástupcu sa nevzťahujú na oblasť platu a jeho súčastí. Neopodstatnená bola odvolacia námietka žalovanej, že sa súd prvej inštancie nezaoberal jej námietkou, že nepovažovala odmenu za zložku platu zamestnanca, ktorý je odmeňovaný na základe zákona o odmeňovaní, preto jej poskytnutím podľa nej nemôže dôjsť k zmene platu zamestnanca tak, ako to uvádza žalobca. Zamestnanec má nárok na vyplatenie odmeny až vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že zamestnancom vyplatí

odmeny. Priznanie odmien nie je právne nárokovateľné a ich nevyplatenie samo osebe nemožno považovať za postih alebo sankciu, preto nemožno v prípade nevyplatenia odmeny žalovanej hovoriť o diskriminačnom konaní žalobcu, a to ani s jej poukazom na to, že od ostatných zamestnancov vrátenie vyplatených odmien žalobca nepožadoval. Naopak, odvolací súd poukazuje aj na to, že žalovaná u žalovaného pracovala len od 1.10.2010 v porovnaní s ostatnými zamestnancami len dva mesiace do vyplatenia odmien a na rozdiel od ostatných zamestnancov, ktorí by mohli byť dobromyseľní, že im vyplatená odmena mohla patriť, u žalovanej vzhľadom na jej funkciu, ktorú u žalobcu zastávala a na oboznámenia s vyššie uvedenými právnymi predpismi, nemožno o dobromyseľnosti hovoriť. V konaní nebolo preukázané, že by generálna riaditeľka bola poverila žalovanú, resp. jej dala pokyn na navrhnutie a schválenie vyplatenia odmien. návrh na vyplatenie odmeny zo dňa 30.12.2010 bol vypracovaný žalovanou, bez podpisu vedúceho zamestnanca nadriadeného žalovanej a ani po obsahovej stránke a z hľadiska dodržania schvaľovacieho procesu nezodpovedá podmienkam stanoveným zákonom o odmeňovaní. To znamená, že sa nejedná len o nedodržanie obsahovej stránky návrhu, ale o celkové porušenie schvaľovacieho procesu odmeňovania explicitne upraveného zákonom. Ďalej bolo nesporné, že žalovanej odmena, v súlade s návrhom vo výške 4.574 Eur bola vyplatená. Podľa správy o výsledku následnej finančnej kontroly č. 37/2011 bolo konštatované, že odmeny vyplatené 35 zamestnancom žalobcu boli schválené riaditeľkou úseku ekonomiky a prevádzky SNG (žalovanou) na základe poverenia k zastupovaniu GR SNG počas jej neprítomnosti z dôvodu čerpania dovolenky v čase od 17.12. do 31.12.2010. Návrhy na vyplatenie odmien nie sú odôvodnené vedúcimi zamestnancami z hľadiska výšky odmeny a dôvodu priznania odmeny, ktorým postupom žalobca porušil finančnú disciplínu v zmysle § 31 ods.1 písm. j) 523/2004 Z.z. tým, že neehospodárne a neefektívne nakladal s finančnými prostriedkami. Námetka žalovanej, že súd prvej inštancie sa nezaoberal ani skutočnosťou, že to bol žalobca, podpísaný generálnou riaditeľkou, ktorý žiadal Ministerstvo kultúry SR, jeho zriaďovateľa, o navýšenie prideleného príspevku o 400 000 Eur, nakoľko podľa generálnej riaditeľky nemala byť SNG schopná riadne zabezpečiť mzdy a úhrady zmluvne zabezpečených záväzkov, ktorý list bol výsledkom operatívnych porád vedenia žalobcu zo dňa 17. a 19. augusta 2010, keď je v zázname z predmetnej porady uvedené, že ak upravený rozpočet dovoľí, tak ekonomicko-prevádzkové centrum navrhne výšku prostriedkov možných použiť na odmeny a Ministerstvo kultúry SR skutočne uvoľnilo požadované prostriedky je v danom prípade právne irelevantná. Podstatné pre rozhodnutie vo veci bolo, že žalovaná v čase zastupovania generálnej riaditeľky na základe písomného poverenia konala nad rámec svojho oprávnenia a v súvislosti s odmeňovaním zamestnancov ako aj v súvislosti s rozhodovaním o vlastnej odmene postupovala v rozpore s relevantnými právnymi normami, s ktorými mala a mohla byť oboznámená z titulu svojej pracovnej pozície. Vzhľadom k tomu jej nevznikol právny nárok na vyplatenie odmeny a preto finančné prostriedky jej vyplatené z titulu odmeny vykazujú znaky bezdôvodného obohatenia podľa § 222 ZP, ktoré je povinná vydať.

28. Odvolací súd preto na základe vyššie uvedeného napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

29. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1, § 255 ods. 1 CSP a žalobcovi, úspešnému v odvolacom konaní, nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznal, nakoľko mu v tomto konaní žiadne trovy nevznikli.

30. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.)

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).