

Súd: Okresný súd Prešov
Spisová značka: 17C/1/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8118205718
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 01. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jozef Jaselský
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2022:8118205718.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Prešov sudcom JUDr. Jozefom Jaselským v právnej veci žalobcu: C.. L. P., O.. XX.XX.XXXX, V. L. XX, XXX XX P., právne zastúpeného: JUDr. Vladimír Milas, advokát so sídlom Masarykova 13, 080 01 Prešov, proti žalovanému: 1.FC TATRAN, a.s., Čapajevova 47, 080 01 Prešov, IČO: 36 503 975, o zaplatenie 19.916,35 € s prísl., takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 19.916,35 Eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,25 % ročne zo sumy 19.916,35 Eur od 16.11.2013 do zaplatenia, a to všetko v lehote troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalovaný je p o v i n n ý nahradiť žalobcovi trovy konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa svojou žalobou doručenu súdu dňa 09.03.2015 v spojení s podaním doručeným súdu dňa 03.08.2016 domáhal voči žalovanému zaplatenia náhrady mzdy za výpovednú dobu od 01.08.2013 do 31.10.2013 a odstupného spolu vo výške 29.874,51 Eur.

2. V žalobe uviedol, že dňa 05.06.2012 bol prijatý dodatok č. 1 k zmluve generálneho riaditeľa zo dňa 01.10.2006 v zmysle ktorého mu po dobu trvania pracovnej zmluvy patrí základná mesačná odmena vo výške 100.000,-Sk (3.319,39 Eur), a v prípade, že pracovný pomer skončí výpoveďou zo strany žalovaného, patrí mu o jednorazové odstupné vo výške šiestich základných mesačných odmien.

3. Okresný súd Prešov rozsudkom zo dňa 09.11.2016, č.k. 17C/90/2015-75, zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi istinu 9.958,16 Eur s 5,50 % ročným úrokom z omeškania od 16.11.2013 do zaplatenia a rozsudku a v časti priznania úroku z omeškania nad 5,50 % ročne z istiny 9.958,16 Eur od 16.11.2013 do zaplatenia zamietol. Nárok žalobcu o zaplatenie odstupného vo výške 19.916,35 Eur s 8,25 % ročným úrokom z tejto istiny od 16.11.2013 do zaplatenia vylúčil na samostatné konanie. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že listina o okamžitom skončení pracovného pomeru sa do sféry žalobcu nedostala a žalovaný nepreukázal, že postupoval v súlade s ust. § 38 Zákonníka práce. Nebolo možné teda založiť domnienku riadneho doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. Okamžité skončenie pracovného pomeru súd považoval za neplatné. Žalobcovi patrí nárok za náhradu mzdy počas plynutia výpovednej doby troch mesiacov a preto súd vyhovel žalobe a priznal mu 9.958,16 Eur (3 x 3.319,39 Eur).

4. Krajský súd v Prešove ako odvolací súd rozsudkom zo dňa 29.03.2018, č.k. 13Co/13/2017-133, potvrdil vyššie uvedený rozsudok súdu prvej inštancie okrem výroku o vylúčení veci na samostatné konanie.

5. Predmetom konania bolo nárok žalobcu na zaplatenie odstupného vo výške 19.916,35 Eur.
6. Žalobca trval na podanej žalobe, pričom uviedol, že výpoveď mu bola daná v znení dodatku č. 1 a teda ten kto výpoveď dával, si bol vedomý obsahu tohto dodatku a povinností, ktoré z neho vyplývajú.
7. Žalovaný navrhol žalobu zamietnuť. Uviedol, že žalobca dostal výpoveď z dôvodov, na základe ktorých mu neprislúcha odstupné. Dodatok, na základe ktorého si žalobca upravil podmienky odstupného nad rámec zákonných ustanovení, je absolútne neplatný právny úkon z dôvodu, že v zmysle ustanovenia § 7 ods. 3 Zákonníka práce takýto právny úkon mal byť schválený orgánom, ktorý žalobcu do funkcie zvolil, čiže valným zhromaždením, keďže žalobca mal kumulovanú funkciu a teda bol jednak členom predstavenstva a zároveň aj výkonným riaditeľom spoločnosti. Podľa zmluvy je náplň práce generálneho riaditeľa v podstate totožná s tým, čo má vykonávať člen predstavenstva, čo je taktiež v rozpore s ustanovením Zákonníka práce, pričom v tejto súvislosti poukázal na rozsudok Krajského súdu v Trnave zo dňa 19.11.2019, sp.zn. 9CoPr/4/2019.
8. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, listinami, t.j. Zmluvou Generálneho riaditeľa a 1. FC Tatran, a.s., z 01.10.2006, Dodatkom č. 1 k Zmluve Generálneho riaditeľa a 1. FC Tatran, a.s., zo dňa 01.10.2006 z 05.06.2012, Výpoveďou zo zmluvy generálneho riaditeľa z 14.06.2013, Zápisnicou z riadneho valného zhromaždenia spoločnosti 1. FC Tatran, a.s., z 23.07.2013, výpisom z obchodného registra žalovaného, ako aj ďalším spisovým materiálom, pričom zistil tento skutkový stav:
9. Žalobca a žalovaný uzatvorili dňa 01.10.2006 Zmluvu Generálneho riaditeľa a 1. FC Tatran, a.s. podľa § 42 a nasl. Zákonníka práce, na základe ktorej mal žalobca vykonávať funkciu generálneho riaditeľa futbalového klubu 1. FC Tatran, a.s., od 01.10.2006 na dobu neurčitú s tým, že podľa čl. III. „Zmluvné obdobie a platnosť zmluvy“ bolo možné zmluvu ukončiť zánikom klubu, vzájomnou dohodou, alebo podľa Zákonníka práce. Podľa čl. IV. „Platobné podmienky“ písm. a) bola dojednaná mesačná odmena po dobu trvania tejto zmluvy vo výške 100.000,-Sk, ktorá bola splatná vždy do 15. dňa nasledujúceho mesiaca. Podľa čl. VI. „záverečné dojednania“ akékoľvek zmeny, alebo doplnky tejto zmluvy bolo možné robiť len vo forme písomných dodatkov podpísaných oboma stranami.
10. Dňa 05.06.2012 bol podpísaný Dodatok č. 1 k Zmluve Generálneho riaditeľa zo dňa 01.10.2006, ktorý podpísal za zamestnávateľa žalobca ako člen predstavenstva a U.. W.M. V. ako ďalší člen predstavenstva žalovaného a za zamestnanca žalobca. V zmysle článku II. tohto dodatku v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa mu patrí jednorazové odstupné vo výške šiestich základných mesačných odmien.
11. Listom zo 14.06.2013 žalovaný ukončil pracovnú zmluvu zo dňa 01.10.2006 a jej dodatku č. 1 výpoveďou s tým, že podľa § 63 ods. 2 písm. a) mu dáva výpoveď s výpovednou dobou 3 mesiace, ktorá začne plynúť prvým dňom nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede. Žalobca prevzal túto výpoveď v júli 2013 a výpovedná lehota tak začala plynúť od 01.08.2013 do 31.10.2013.
12. Zo Zápisnice z riadneho valného zhromaždenia spoločnosti 1. FC Tatran, a.s., z 23.07.2013, z bodu 4. „Zmena v orgánoch predstavenstva“ vyplýva, že bolo prijaté uznesenie o odvolaní C.. L. P., U.. W. V.É. R. U.. L. R. z funkcie členov predstavenstva spoločnosti 1. FC Tatran, a.s., a ďalším uznesením valné zhromaždenie schválilo nových členov predstavenstva.
13. Zo Zápisnice z riadneho valného zhromaždenia spoločnosti 1. FC Tatran, a.s. z 27.08.2021 súd zistil, že žalovaný účtoval podmienené záväzky spoločnosti voči žalobcovi zo súdneho sporu vo výške 19.916,35 Eur plus prípadné príslušenstvo.
14. Z výsluchu žalobcu súd zistil že dodatok č. 1 bol uzavretý po tom, čo sa v roku 2012 rokovalo o predaji spoločnosti ukrajinským záujemcom. Po tom čo dostal výpoveď, mal za to, že jeho nároky budú plnené aj podľa dodatku č. 1. dodal, že sám sebe si odmenu nikdy nevyplatil.
15. Na základe vykonaného dokazovania súd vec takto právne posúdil:
16. Podľa § 76 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. (ďalej aj len „Zákonník práce“) účinného v čase podania výpovede, Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov

uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

17. Podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce, Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

18. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

19. Podľa § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. účinného do 31.01.2013, výška úrokov z omeškania je o osem percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

20. Vzťah medzi spoločnosťou a členom orgánu spoločnosti je vzťahom ex lege obchodnoprávnym a riadi sa Obchodným zákonníkom. Tá istá osoba môže byť zároveň v pracovnom pomere a tento právny vzťah sa riadi Zákonníkom práce.

21. Hlavným účelom poskytovania odstupného je určitá satisfakcia poskytovaná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, že pracovný pomer sa končí skôr, ako účastníci v pracovnej zmluve predpokladali a že skončenie pracovného pomeru nespočíva v osobe zamestnanca, ale v osobe zamestnávateľa, v jeho hospodárskych problémoch, ktoré vo vzťahu k zamestnancovi vystupujú ako ním nezavinené sociálne riziko. Odstupné, tak ako je pojaté v Zákonníku práce, sa viaže na skončenie pracovného pomeru. Zákonník práce zakotvuje minimálnu výšku odstupného. Vyššie odstupné tak môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom napríklad v pracovnej zmluve, prípadne aj v dohode o skončení pracovného pomeru.

22. Z vykonaného dokazovania bolo nepochybne preukázané, že došlo k uzatvoreniu pracovnej zmluvy medzi žalobcom a žalovaným, v ktorej žalobca vystupoval v pozícii zamestnanca a žalovaný v postavení zamestnávateľa. Neskôr bol k tejto zmluve uzavretý Dodatok č. 1 a následne došlo k ukončeniu Zmluvy Generálneho riaditeľa v znení Dodatku č. 1 výpoveďou zo strany žalovaného, ktorá bola podpísaná vtedajším predsedom predstavenstva. Dodatok č. 1 založil pre prípad skončenia pracovného pomeru zamestnanca - žalobcu výpoveďou nárok na jednorazové odstupné vo výške šiestich základných mesačných odmien. Výška mesačnej odmeny bola určená v Zmluve Generálneho riaditeľa v sume 3.319,39 Eur. Nebolo sporné, že žalovaný odstupné do dnešného dňa žalobcovi ani len čiastočne neuhradil. Vzhľadom na uvedené má súd za to, že nárok žalobcu je dôvodný a preto žalobe v tejto časti vyhovel a žalovaného zaviazal na zaplatenie sumy vo výške 19.916,35 Eur.

23. Odstupné pri skončení pracovného pomeru sa podľa Zákonníka práce považuje za plnenie zo strany zamestnávateľa, ktoré netvorí obsahovú súčasť pojmu „mzda“ alebo obsahovú súčasť pojmu „platiť“. Z tohto dôvodu danej veci nie je dôvodné aplikovať § 7 ods. 3 Zákonníka práce v spojení s § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, a teda nebolo nevyhnutné, aby Dodatok č. 1 schválilo valné zhromaždenie. Súd sa nestotožnil s argumentom žalovaného o neplatnosti Zmluvy Generálneho riaditeľa a 1. FC Tatra, a.s. z dôvodu prekryvania činností generálneho riaditeľa a člena predstavenstva spoločnosti, keďže táto otázka už bola posúdená skorších súdnych rozhodnutiach, ktoré vychádzali z platnosti tejto zmluvy, na základe čoho bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy za výpovednú dobu. Čo sa týka konfliktu záujmov, súd v tejto veci poukazuje na to, že Dodatok č. 1 podpísal okrem žalobcu aj ďalší člen predstavenstva

(oprávnení konať za spoločnosť boli dvaja členovia predstavenstva alebo predseda predstavenstva samostatne), a ak by aj v prípade uzavretia tohto dodatku bolo možné hovoriť o strete záujmov medzi žalobcom a žalovaným, tak sám žalovaný v rámci výpovede tento dodatok aproboval a uznal nárok žalobcu na odstúpné v zmysle uzavretého dodatku.

24. Okrem priznanej istiny bolo dôvodné vyhovieť žalobe aj v časti uplatneného zákonného úroku z omeškania, pretože neuhradením odstúpného v lehote splatnosti sa žalovaný dostal do omeškania, ktoré trvá. Úrok z omeškania súd priznal v zákonnej výške vychádzajúc z ust. § 517 ods. 1, ods. 2 OZ v spojení s vykonávacím predpisom § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. tak, ako si ho žalobca uplatnil, a to odo dňa nasledujúceho po uplynutí 15-teho dňa mesiaca nasledujúceho po ukončení pracovného pomeru, t.j. v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu odmeny.

25. V rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, rozhodne súd aj bez návrhu o nároku na náhradu trov konania (§ 262 ods. 1 CSP). O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, keďže žalobca mal v konaní plný úspech. O výške náhrady trov bude v zmysle § 262 ods. 2 CSP rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Prešov, písomne, v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods. 1 CSP) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napadá, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 CSP).

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 uvedenú v odseku 1, 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 nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov.