

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 6CoPr/6/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3518204074
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 05. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Stanislava Kollárová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2021:3518204074.1

Uznesenie

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Stanislavy Kollárovej a členov senátu JUDr. Ivety Anderlovej a Mgr. Marka Anovčina v spore žalobcu G.. U. G., nar. XX.XX.XXXX, bytom T., U., zastúpeného ADVOKÁTSKOU KANCELÁRIOU ŠTRBÁŇ, s.r.o., so sídlom v Púchove, Dvory 1932, IČO: 36 867 454, proti žalovanému P., so sídlom Q.,, IČO: XX XXX XXX, zastúpeného Advokátskou kanceláriou JUDr. ANTON ŠKOLEK & PARTNERS, s.r.o., so sídlom v Bytči, Treskoňova 816/1, IČO: 47 253 223, o zaplatenie 14.732,- eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom č. k. 10Cpr/43/2018 - 157 zo dňa 25. júna 2020 takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti, výroku I., ktorým súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 8.145,- eur do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku, spolu s úrokom z omeškania vo výške vo výške 5,00 % ročne zo sumy 6.412,- eur od 01.05.2015 do zaplatenia, a súvisiacom výroku III. o trovách konania, v spojení s opravným uznesením č. k. 10 Cpr/43/2018 - 167 zo dňa 29. júla 2020, r u š í a v e c m u v r a c i a n a ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Súd prvej inštancie výrokom I. napadnutého rozsudku zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 8.145,- eur do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku, spolu s úrokom z omeškania vo výške vo výške 5,00 % ročne zo sumy 6.412,- eur od 01.05.2015 do zaplatenia, výrokom II. vo zvyšku žalobu zamietol a výrokom III. rozhodol, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania. Na vec aplikoval ust. čl. 2, § 43 ods. 1, ods. 4, § 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 563, § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia Vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa žalobou podanou na Okresnom súde Banská Bystrica domáhal proti žalovanému zaplatenia sumy 14.732,- eur s úrokom z omeškania vo výške 9,00 % ročne zo sumy 6.412,- eur od 01.05.2015 do zaplatenia, zo sumy 8.320,- eur od 29.04.2016 do zaplatenia a náhrady trov konania na tom skutkovom základe, že od 01.05.1998 do 30.06.2017 vykonával u žalovaného funkciu ekonomického námestníka a za výkon dotknutých funkcií mu prináleží v zmysle čl. 3 Dohody o podmienkach výkonu manažérskej funkcie a hmotnej zainteresovanosti zo dňa 04.05.1998 (ďalej aj len „dohoda“) základná mzda a v zmysle čl. 4 dohody ročná odmena. Žalobca za hospodársky (účtovný) rok 2014 a 2015 splnil, resp. boli splnené všetky podmienky podľa dohody pre vyplatenie ročnej odmeny za výkon manažérskej funkcie u žalovaného. Žalovaný odmenu za uvedené roky žalobcovi nevyplatil. Okresný súd Banská Bystrica postúpil vec dňa 02.08.2018 na Okresný súd Považská Bystrica. Okresný súd Považská Bystrica nesúhlasil s postúpením veci z dôvodu, že sa jedná o spor z pracovnoprávneho vzťahu. Najvyšší súd SR uznesením sp. zn.: 7Ndc/11/2018 zo dňa 17.10.2018 rozhodol, že na prejedanie veci je kauzálny príslušný Okresný súd Nové Mesto nad Váhom s poukazom, že vo veciach v individuálnych pracovnoprávných sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné od 01.07.2016 súdy určené v obvodoch krajských súdov (§ 23 CSP). V tejto súvislosti súd prvej inštancie poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn.: 4Ndob/6/2017 zo dňa 25.08.2017, kde v obdobnej veci rozhodol, že na konanie je príslušný Okresný súd Považská Bystrica z dôvodu, že predmetom konania

nie je pracovnoprávny spor. Na nariadenom pojednávaní dňa 05.11.2019 medzi stranami sporu bolo sporné, akú pozíciu zastával žalobca pri uzatváraní dohody, či bol len zamestnancom ale aj obchodným partnerom, výška odmien a spôsob ich výpočtu za roky 2014 a 2015, či je nárok premlčaný, či odmeny za roky 1998 - 2013 podliehali schváleniu valného zhromaždenia, či je na odmenu zmluvný nárok. Z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie zistil, že dňa 01.05.1998 žalovaný ako zamestnávateľ uzatvoril so žalobcom ako zamestnancom Dohodu o podmienkach výkonu manažérskej funkcie a hmotnej zainteresovanosti. Predmetnou dohodou sa žalobca zaviazal zabezpečovať úlohy vyplývajúce zo Zákonníka práce, Obchodného zákonníka, všeobecne záväzných predpisov a z interných noriem spoločnosti. Okrem základných povinností stanovených Zákonníkom práce a pracovným poriadkom sa žalobca zaviazal poznať a rozvíjať strategické zámery spoločnosti, vypracovávať vlastné strategické zámery, uplatňovať progresívne prvky v riadení, plniť uznesenia riadiacich orgánov spoločnosti, účelne a logicky hospodáriť so zdrojmi, zachovávať mlčanlivosť atď. Dohoda ďalej obsahuje úpravu zákazu konkurencie. Predmetnou dohodou bola základná mzda žalobcu stanovená na 14.000,- Sk mesačne. Žalobca a žalovaný sa dohodli aj na tom, že pracovník môže okrem základnej mzdy obdržať pohyblivú časť mzdy - ročnú odmenu, ktorej výška sa na rok 1998 stanovuje s väzbou na podnikateľský zámer spoločnosti a je prílohou č. 1 dohody s tým, že úlohy podmieňujúce výplatu ročnej odmeny v plánovanej výške sú uvedené v prílohe č. 1. Ročnú odmenu bolo možné priznať, len ak bude uskutočnený prídel zo zisku do rezervného fondu s tým, že výsledná výška ročnej odmeny sa stanoví po overení a schválení ročnej účtovnej uzávierky. Výsledná výška ročnej odmeny sa stanovuje po overení a schválení ročnej účtovnej uzávierky. V prípade, že s pracovníkom bola uzatvorená dohoda o zmluvnej mzde v priebehu roka, bude výška ročnej odmeny prepočítaná úmerne k dobe uzatvorenia tejto dohody. Obdobne sa postupuje pri zmenách funkčného zaradenia. Ak dôjde k skončeniu platnosti tejto dohody z dôvodu okamžitého zrušenia pracovného pomeru, výpovede, odvolania z funkcie alebo ak sa pracovník funkcie vzdá, budú s ním vysporiadané len mzdové záležitosti vyplývajúce z podmienok dohodnutého mesačného platu. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že dňa 05.05.2014 bola podpísaná príloha č. 18 pre rok 2014. Ďalej nebolo sporné, že príloha k zmluve pre rok 2015 nebola podpísaná. V rámci týchto príloh boli stanovené ukazovatele, ktoré mal žalobca dodržať, aby mu vznikol nárok na vyplatenie ročnej odmeny (hospodárske výsledky, limit pohľadávok, objem miezd žalovaného) a stanovená výška odmeny vyjadrená percentom a to 40 % z vyplatenej hrubej mzdy. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalobca v zásade dodržiaval ukazovatele do roku 2013 a ročné odmeny mu boli vyplatené v rámci bežnej mzdy v plnej výške v máji príslušného kalendárneho roka. Žalovaný v písomných a ústnych podaniach namietal, že žalobca nesplnil ukazovatele za rok 2014, pôvodne aj navrhol v tomto smere vykonať dokazovanie, ale žiadne relevantné listiny alebo tvrdenia nepredložil, preto súd s poukazom na § 151 CSP vychádzal z toho, že žalobca splnil hospodárske ukazovatele žalovaného za rok 2014 a výška odmeny je 6.412,- eur, ktorej správnosť výpočtu žalovaný v podstate ani nenamietal. Medzi stranami sporu zostalo sporné, či na ročnú odmenu má žalobca nárok po splnení všetkých ukazovateľov alebo ide o nenárokovateľnú odmenu, ktorej priznanie závisí od odsúhlasenia valného zhromaždenia žalovaného. V obdobnej veci Okresný súd Považská Bystrica pod sp. zn. 14Cb/147/2017 zo dňa 30.07.2018 žalobu v celom rozsahu zamietol s odôvodnením, že aby konateľovi vznikol nárok na odmenu, Obchodný zákonník vyžaduje a vyžaduje, aby o tejto odmene rozhodlo valné zhromaždenie. Pokiaľ však ide o ročné odmeny za roky 2014 a 2015, žalobca nepreukázal, že by mu valné zhromaždenie takéto odmeny priznalo. Žalobcovi teda nárok nevznikol. Vec nie je doposiaľ právoplatne skončená. V obdobnej veci súd prvej inštancie rozsudkom č. k. 10Cpr/72/2017 - 295 zo dňa 20.11.2018 rozhodol tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť Ing. Andrejovi Šamánkovi 8.145,- eur spolu s úrokom z omeškania vo výške vo výške 5,00 % ročne zo sumy 8.145,- eur od 11.01.2017 do zaplatenia a vo zvyšnej časti žalobu zamietol. Vec posúdil podľa pracovnoprávných predpisov. Vec nie je doposiaľ právoplatne skončená. Na podklade vykonaného dokazovania súd prvej inštancie dospel k záveru, že žaloba je čiastočne dôvodná. Riadiac sa názorom Najvyššieho súdu SR (uznesenie NS SR 4Ndob/6/2017 zo dňa 25.08.2017) súd skonštatoval, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom bol dňa 01.05.1998 uzatvorený pracovný pomer, na základe ktorého žalobca pre žalovaného vykonával riadiacu pozíciu u žalovaného. Medzi stranami sporu boli dohodnuté mzdové podmienky tak, že žalobcovi patrila základná mzda stanovená na mesačnej báze (§ 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce) a ročná odmena (§ 43 ods. 4 Zákonníka práce), stanovená ako pohyblivá časť mzdy, ktorá závisí nie od vôle žalovaného, ale od splnenia ukazovateľov, ktoré mali byť medzi zmluvnými stranami každoročne odsúhlasené a žalobcom splnené. Na podklade vykonaného dokazovania súd zistil, že žalobca a žalovaný si dňa 05.05.2014 dohodli hospodárske ukazovatele na rok 2014, pričom súd mal za preukázané, že žalobca tieto ukazovatele za rok 2014 splnil, a preto mu mala byť priznaná ročná odmena za rok 2014 vo výške 6.412,- eur. Keďže nedošlo k dobrovoľnému a včasnému plneniu zo strany žalovaného, súd ho

rozsudkom zaviazal na úhradu ročnej odmeny za rok 2014 spolu s príslušenstvom, ktoré určil v súlade s § 3 nariadenia č. 87/1995 Z. z., platného v rozhodnom čase. Súd sa nestotožnil s námietkou žalovaného, že ročná odmena nebola nárokovateľnou zložkou mzdy, ale len dispozitívnu, ktorá závisí výlučne od vôle žalovaného. Vychádzajúc z celého zmluvného dojednaní bolo zrejmé, že žalobca, aby dostal ročnú odmenu, musel splniť viaceré hospodárske ukazovatele, a teda po ich splnení bolo legitímne, že žalobcovi táto časť mzdy bez ďalšieho schvaľovania žalovaného patrí. Ak aj praxou bolo, že túto ročnú odmenu ešte schvaľovalo valné zhromaždenie žalovaného, toto nebolo obligatórnou povinnosťou (súd tento zmluvný vzťah posúdil ako pracovnoprávny, nie obchodnoprávny), pričom túto podmienku si zmluvné strany v zmluve nedohodli. O správnosti právneho záveru súdu svedčí aj fakt, že zmluvné strany si v zmluve výslovne uviedli, že ide o pohyblivú časť mzdy a nie o odmenu s poukazom na Obchodný zákonník a ďalej si stanovili podmienky, za akých okolností sa ročná odmena nebude vyplácať, resp. sa bude krátiť. Do úvahy treba vziať aj skutočnosť, že žalobca v rámci svojho pracovného zaradenia nezastával žiadnu pozíciu v zmysle Obchodného zákonníka, ale mal postavenie klasického zamestnanca. Čo sa týka ročnej odmeny žalobcu za rok 2015, súd zistil, že neboli splnené podmienky na vyplatenie tejto odmeny, nakoľko pre tento rok neboli medzi žalobcom a žalovaným písomne odsúhlasené hospodárske ukazovatele, ktoré mal žalobca splniť, pričom žalobca vychádzal z fiktívnych ukazovateľov, ktoré si sám určil. Skutočnosť, že ukazovatele neboli odsúhlasené z dôvodu napätej situácie, ešte neoslabuje zmluvný vzťah v prospech žalobcu, nakoľko išlo o pohyblivú časť mzdy a žalobca si musel byť od začiatku vedomý, že ak nemá odsúhlasené hospodárske ukazovatele, nemôže mať ani nárok na ročnú odmenu. Preto v tejto časti súd žalobu ako nedôvodnú zamietol. Ak v obdobnej veci Okresný súd Považská Bystrica žalobu zamietol s poukazom, že na daný právny vzťah sa vzťahuje Obchodný zákonník, súd uviedol, že táto okolnosť je spôsobená rozdielnym názorom Najvyššieho súdu SR, teda oba okresné sudy sú týmto názorom vo svojej veci viazané. Žalovaný vzniesol námietku premlčania, s ktorou sa súd nestotožnil. Podľa bodu 6 článku IV. dohody výsledná ročná odmena sa stanovuje po overení a schválení ročnej účtovnej závierky. Žalobca riadnym spôsobom osvedčil, že žalovaný schválil účtovnú závierku za rok 2014 dňa 30.04.2015. Ak žaloba bola podaná dňa 30.04.2018, bola podaná v rámci plynutia trojročnej premlčacej lehoty, a teda nárok žalobcu nie je premlčaný. Ak žalovaný namietal, že odmeny boli fiktívne a sledovali aj iný cieľ, že odmeny boli aj účelovo priznávané, aby sa cez tieto odmeny vyplácali iné subjekty, tak túto okolnosť nepotvrdil vypočutý svedok G.. Q. P., ktorý uviedol, že vyplatenie odmien nebolo podmienené tým, že niečo podporia, bolo to jeho vlastné rozhodnutie. Podporil kultúru alebo nemocnicu. Vyplácanie odmien sa riešilo aj v rámci dozornej rady spoločnosti, pričom neboli konštatované žiadne nedostatky, iba sa navrhla zmena ukazovateľov, resp. zmena percentuálnej výšky odmien. Žalovaný ďalej namietal, že bol rozpustený rezervný fond a z tohto dôvodu nemohla byť vyplatená odmena s poukazom na bod 5 článku IV. dohody. Dokazovaním súd zistil, že táto námietka nie je opodstatnená ani preukázaná, nakoľko peniaze na odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu ale z prevádzkového účtu spoločnosti. O trovách konania súd rozhodol v súlade s § 255 ods. 2 CSP tak, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania z dôvodu rovnakého pomeru úspechu strán sporu.

2. Proti tomuto rozsudku, výroku I. a III., podal žalovaný v zákonnej lehote odvolanie namietajúc, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP). Uviedol, že s rozhodnutím súdu ako aj s jeho odôvodnením v časti výrokov I. a III. zásadne nesúhlasí. Súd prvej inštancie vo výroku I. nesprávne uviedol výšku istiny, ktorú žalobcovi priznal, pričom ide o zjavnú chybu. Súd priznal žalobcovi istinu 8.145,- eur, ktorá má predstavovať nárok žalobcu na odmenu za rok 2014, pričom zo žaloby, výsledkov dokazovania, ako aj samotného odôvodnenia rozsudku vyplýva, že istina, ktorú súd prvej inštancie priznal žalobcovi, predstavuje sumu vo výške 6.412,- eur. Obsah dohody, ktorý upravuje právo valnému zhromaždeniu udeliť odmenu, je dostatočné a jasne formulované. Napriek tomu, že do roku 2014 boli udeľované odmeny každoročne, nezakladá to automaticky nárok na vyplatenie týchto odmien aj v ďalších rokoch. V čl. IV. bode 1 dohody sa uvádza: „Pracovník môže okrem základnej mzdy stanovenej podľa článku III. tejto dohody obdržať aj pohyblivú časť mzdy - ročnú odmenu.“. Na základe tohto ustanovenia je zrejmé, že žalovaný nemal povinnosť vyplatiť odmeny žalobcovi, ale žalobca má iba možnosť, vychádzajúc zo slova „môže“, obdržať ročnú odmenu. Z jazykovo-gramatického ako aj logického výkladu ustanovenia čl. IV. bod 1. dohody je zrejmé, že pracovník nemá automaticky nárok na vyplatenie ročných odmien. Slovné spojenie „pracovník môže obdržať aj pohyblivú časť - ročnú odmenu“ evokuje, že aj pri splnení podmienok na vyplatenie ročnej odmeny (ako napr. hospodársky výsledok a iné) mu nemusí byť táto pohyblivá čiastka priznaná. O tejto skutočnosti vždy rozhodovalo valné zhromaždenie žalovaného. Príloha č. 18 k dohode

síce ustanovuje základné predpoklady pre výpočet výšky ročnej odmeny žalobcovi, ale iba dopĺňa ustanovenia dohody, t. j. príloha nenastolila nové právo žalobcu na odmenu, resp. povinnosť žalovaného, ale iba stanovuje podmienky pre prípad, že sa žalovaný rozhodne udeliť odmenu pracovníkovi - žalobcovi. Žalobca poukazoval na zaužívanú prax medzi žalobcom a žalovaným, podľa ktorej ak žalovaný v príslušnom hospodárskom (účtovnom) roku splnil podnikateľský zámer, žalovaný v súlade s princípom hmotnej zainteresovanosti manažérov na výsledku hospodárenia priznal žalobcovi a ostatným manažérom žalovaného ročné odmeny v zmysle dohody. Je potrebné zdôrazniť, že zaužívanou praxou bolo, že ročné odmeny boli prideľované na základe rozhodnutia spoločníkov na valnom zhromaždení spoločnosti. Táto prax sa vytvorila z dôvodu, že dohoda určuje možnosť udeliť odmenu, nie je to automatický nárok. Preto o tomto práve spoločnosti a zároveň o vytvorení rezervy v účtovníctve rozhodovalo valné zhromaždenie a odmena nebola vyplácaná automaticky. Súd prvej inštancie vychádzal z predložených dôkazov a uviedol, že schvaľovanie ročnej odmeny valným zhromaždením nebolo jeho obligatórnou povinnosťou. Zo vzájomne rešpektovanej a zaužívanej praxe medzi sporovými stranami však vyplýva, že ročná odmena bola udelená, ak boli splnené ukazovatele uvedené v príslušnom dodatku k dohode a zamestnávateľ - žalovaný prostredníctvom valného zhromaždenia vyjadril svoju vôľu a chcel udeliť odmenu za príslušný kalendárny rok. Ak súd určil, že bez ohľadu na to, či žalovaný chce, alebo nechce udeliť odmenu (vychádzajúc zo slova „môže udeliť odmenu“), svojim rozhodnutím nahradil vôľu zmluvných (sporových) strán, čím z možnosti žalobcu „dostať odmenu“ vytvoril povinnosť žalovaného udeľovať ročné odmeny. Súd ďalej skonštatoval, že táto pohyblivá časť mzdy nezávisí od vôle žalovaného, ale od splnenia ukazovateľov, ktoré mali byť medzi zmluvnými stranami každoročne odsúhlasené a žalobcom splnené. Takýto názor je v rozpore s písomne uzavretou dohodou a žalovaný trvá na tom, že ročná odmena žalobcu nie je automaticky nárokovateľnou zložkou, ale je podmienená vôľou zamestnávateľa - žalovaného. Vzhľadom na uvedené sa žalovaný nemôže stotožniť s odôvodnením súdu, ktorý konštatuje, že žalobca mal na ročnú odmenu právny nárok, čo žalovaný považuje za odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. f) CSP, t. j. súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a zároveň na podklade takto nesprávne zisteného skutkového stavu súd dospel k nesprávnemu právnemu posúdeniu veci, čo žalovaný považuje za odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. h) CSP, t. j. rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Podľa článku IV. bod 5 dohody „Ročnú odmenu je možné priznať len za podmienky, že bude uskutočnený prídel zo zisku do rezervného fondu minimálne v plánovanej výške, prípadne prídel do ostatných fondov, ak je ich tvorba a výška prídelov určená stanovami spoločnosti.“ Z uvedeného ustanovenia dohody vyplýva, že odmeny mohli byť vyplatené len v prípade, ak bude uskutočnený prídel zo zisku do rezervného fondu minimálne v plánovanej výške. Z priebehu konania vyplynulo aj s ohľadom na svedeckú výpoveď G. P. (spoločníka žalovaného a zároveň vtedajšieho konateľa), ktorý na pojednávaní zo dňa 28.05.2020 potvrdil, že rezervný fond sa v roku 2015 rozpustil a teda nemohol byť doň ani vložený prídel, tak ako to ustanovuje článok IV. bod 5 dohody. Neobstojí teda ani argumentácia súdu, ktorý uvádza, že: „Žalovaný ďalej namietal, že bol rozpustený rezervný fond a z tohto dôvodu nemohla byť vyplatená odmena s poukazom na bod 5 článku IV. dohody. Dokazovaním súd zistil, že táto námietka nie je opodstatnená ani preukázaná, nakoľko peniaze na odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu ale z prevádzkového účtu spoločnosti.“ Skutočnosť, že odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu je zrejmé, avšak táto skutočnosť nesúvisí s možným nárokom žalobcu na vyplatenie odmeny. V článku IV. bod 5 dohody je ustanovené, že ročnú odmenu je možné priznať len za podmienky, že bude uskutočnený prídel zo zisku do rezervného fondu minimálne v plánovanej výške, ktorá je jednou z podmienok pre možné vyplatenie ročnej odmeny. Vzhľadom na skutočnosť, že rezervný fond bol rozpustený, nemohlo dôjsť z objektívnych príčin ani k vkladu do neho, a preto nebola naplnená podmienka na možné vyplatenie ročnej odmeny žalobcovi. V súvislosti s uvedenou argumentáciou žalovaného o nesprávnom rozhodnutí podal tento aj odvolanie voči výroku III. rozsudku, nakoľko mal za to, že žaloba mala byť zamietnutá v celom rozsahu a žalovaný tak má nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Na základe uvedeného žalovaný navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok vo výrokoch I. a III. zrušil a vrátil mu vec na ďalšie konanie.

3. Žalobca k odvolaniu žalovaného uviedol, že žalovaný poukazuje na rozpor výroku I. napadnutého rozsudku čo do priznanej istiny (8.145,- eur) s jeho odôvodnením a výsledkami dokazovania, ktoré priznávajú žalobcovi voči žalovanému nárok na zaplatenie sumy iba vo výške 6.412,- eur. Predmetnú zrejmu nesprávnosť obsiahnutú v I. výroku rozsudku avizoval žalobca súdu ihneď po doručení rozsudku vo svojom podaní zo dňa 02.07.2020, ktorým navrhol opravu inej zrejmej nesprávnosti rozsudku podľa § 224 CSP. Predmetnému návrhu súd prvej inštancie vyhovel a zrejmu nesprávnosť

odstránil opravným uznesením č. k. 10Cpr/43/2018 - 167 zo dňa 29.07.2020. Uvedená námietka žalovaného je teda v súčasnosti bezpredmetná. Žalovaný v odvolaní ďalej uviedol, že v dohode je právo valného zhromaždenia udeliť odmenu dostatočne a jasne formulované a v zmysle dohody nemá pracovník automatický nárok na vyplatenie ročných odmien. Žalovaný sformuloval názor, že súd svojim rozhodnutím nahradil vôľu zmluvných strán, čím z možnosti žalobcu dostať odmenu, vytvoril povinnosť žalovaného udeľovať ročné odmeny. Žalovaný uviedol, že ročná odmena nie je automaticky nárokovateľnou zložkou, ale je podmienená vôľou zamestnávateľa - žalovaného. S predmetným názorom žalovaného sa žalobca nestotožňuje a naopak vydaný rozsudok vo výroku I. považuje za správny a zákonný. Súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam a zo skutkového stavu dospel k správne právnemu posúdeniu. Vychádzajúc z celého zmluvného dojednania (dohody) vrátane príloh, žalobca musel splniť viaceré hospodárske ukazovatele, aby dostal ročnú odmenu. Po ich splnení bolo od žalobcu legitímne požadovať, aby mu táto časť mzdy patrila a bola vyplatená bez ďalšieho schvaľovania žalovaným. Schvaľovanie pohyblivej časti mzdy valným zhromaždením žalovaného nebolo dojednané ako obligatórna povinnosť (napokon súd tento zmluvný vzťah posúdil ako pracovnoprávny, nie obchodnoprávny), keďže túto podmienku si zmluvné strany (žalobca so žalovaným) v zmluve nedohodli. O správnosti predmetného právneho záveru podľa súdu prvej inštancie svedčí aj fakt, že zmluvné strany si v zmluve výslovne uviedli, že ide o pohyblivú časť mzdy a nie o odmenu s poukazom na Obchodný zákonník a ďalej si stanovili podmienky, za akých okolností sa ročná odmena nebude vyplácať, resp. sa bude krátiť. Žalobca v rámci svojho pracovného zaradenia nezastával pozíciu v zmysle Obchodného zákonníka, ale bol zamestnancom. Nemôže byť správny ani názor žalovaného, že súd svojim rozhodnutím akoby nahradil vôľu zmluvných strán, čím z možnosti žalobcu dostať odmenu, vytvoril povinnosť žalovaného udeľovať ročné odmeny. Pohyblivá zložka mzdy žalobcu ako zamestnanca totiž závisela od splnenia hospodárskych ukazovateľov, a teda žalobca mal možnosť túto časť mzdy dostať (= po ich splnení vznikol žalobcovi nárok na predmetnú zložku mzdy) alebo v prípade ich nespĺnenia variabilnú časť mzdy nedostať. Nemožno preto hovoriť o povinnosti žalovaného udeľovať ročné odmeny. Ak by žalobca hospodárske ukazovatele nenaplnil, predmetná časť mzdy by mu nepatrila. Ak by totiž súd prvej inštancie pripustil výklad žalovaného, stanovenie podmienok pre vyplatenie pohyblivej zložky mzdy by stratili svoje opodstatnenie a význam, keďže vyplatenie odmien by záviselo na svojvôli žalovaného, resp. ako uvádza žalovaný, na rozhodnutí valného zhromaždenia, ktorému však takéto oprávnenie (rozhodovanie) o vyplatení pohyblivej zložky mzdy namiesto zamestnávateľa z ničoho nevyplýva a teda mu neprináleží o uvedenom rozhodovať. Navyše žalobca sa v čase uzatvárania pracovného pomeru žalovaného podrobne pýtal, ako má rozumieť podmienkam vyplatenia ročnej odmeny. Štatutárny zástupca žalovaného mu vysvetlil, že formulácia „môže“ je naviazaná len na splnenie podmienok, ktoré podmieňujú nárok na vyplatenie ročnej odmeny a uistil ho, že práve splnenie podmienok je jedinou a v plnom rozsahu dostatočnou podmienkou, aby vznikol nárok na ročnú odmenu tak, ako je uvedené v čl. IV bod 4. dohody, teda že po ročnej účtovnej závierke vznikne pracovníkovi nárok na ročnú odmenu v zmysle dohody a túto dohodu rešpektoval aj skorší konateľ žalovaného G.. Q. P., pričom vnímanie predmetnej dohody sa zmenilo až príchodom nového vedenia Mesta Púchov. Žalobca podporne poukázal aj na rozhodnutie Krajského súdu v Trenčíne 17CoPr/2/2015 zo dňa 03.02.2016, v ktorom sa súd priklonil k výkladu, ktorý je pre zamestnanca priaznivejší s odôvodnením, že nejasnosti pracovnej zmluvy vypracovanej zamestnávateľom nemôžu ísť na ťarchu zamestnanca. Oporu k tomuto právnemu posúdeniu veci možno pritom nájsť analogicky v ustanovení § 17 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého „neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak ju nespôsobil sám.“. Vzhľadom na uvedené, ak by bolo v danom prípade možné otázku nárokovateľnosti variabilnej zložky mzdy vykladať dvojako (s čím však žalobca nesúhlasí a považuje posúdenie dotknutých ustanovení zmluvy a zmluvy komplexne uskutočnené súdom prvej inštancie za správne), žalobca sa domnieva, že súdy by uvedenú situáciu mali vykladať v prospech zamestnanca (žalobcu) a prípadná neurčitosť dojednania/í by mohla byť pripísaná jedine na vrub zamestnávateľa (žalovaného). Žalovaný ďalej v odvolaní uvádza, že nebola naplnená podmienka na vyplatenie variabilnej zložky mzdy z dôvodu, že rezervný fond bol rozpustený. Tvrdenia žalovaného sú zavádzajúce, nakoľko spája a účelovo zamieňa dve podobne foneticky znejúce kategórie, ktoré však spolu vôbec nesúvisia. Ide o pojmy: i) rezerva na vyplatenie ročnej odmeny a ii) rezervný fond, pričom rezervy v žiadnom prípade nesúvisia s rezervným fondom. Tvorbu a účtovanie rezerv upravuje zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve. Využitie tvorby a použitia rezervy na vyplatenie ročnej odmeny je bežným postupom, ktorým v podvojnóm účtovníctve spoločnosti evidujú v jednom roku svoju povinnosť vyplatiť ročné odmeny a v ďalších rokoch, keď dôjde k výplate ročných odmien, splnenie tejto povinnosti. Žalovaný po rozhodnutí nevyplatiť ročné odmeny pristúpil k rozhodnutiu zrušiť

vytvorenú rezervu. Rezervný fond, o ktorom sa zmieňujú podmienky dohody, je zákonným fondom, ktorého tvorbu a použitie upravuje Obchodný zákonník. Rezervný fond vytvoril aj žalovaný a v súlade so spoločenskou zmluvou každoročne vyhodnocoval svoju povinnosť vykonať pri rozdeľovaní výsledku hospodárenia prídely zo zisku do rezervného fondu. Toto vykonal aj pri rozhodovaní o rozdelení výsledku hospodárenia za roky 2014 a 2015. Tento rezervný fond žalovaný nikdy nezrušil ani nerozpustil. Preto tvrdenie žalovaného, že rezervný fond bol rozpustený, je v plnom rozsahu nepravdivé a účelové. Vychádzajúc z vyššie uvedeného a zo skutočnosti, že súd prvej inštancie vo svojom rozsudku dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam, primeraným spôsobom aplikoval na vec vzťahujúce sa právne normy (vychádzal zo správneho právneho posúdenie veci) a náležite odôvodnil svoje rozhodnutie, ako aj s prihliadnutím na riadne, vyčerpávajúce, logické a presvedčivé odôvodnenie rozsudku, žalobca nevhliada naplnenie žalovaným deklarovaných odvolacích dôvodov, a preto navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny, zákonný a spravodlivý potvrdil a zaviazal žalovaného na náhradu trov odvolacieho konania žalobcovi v plnom rozsahu.

4. Žalovaný v replike k vyjadreniu žalobcu uviedol, že s tvrdeniami žalobcu zásadne nesúhlasí. Žalobca sa vo svojom vyjadrení zameriava najmä na skutočnosť, že v prípade pochybností pri posudzovaní zmluvných ustanovení týkajúcich sa pohyblivej zložky mzdy zamestnanca je potrebné vždy vykladať takéto ustanovenie v prospech zamestnanca. Podľa názoru žalovaného je ustanovenie týkajúce sa pohyblivej zložky možné vykladať len tak, ako to uviedol sám žalovaný, t. j. tak, ako to vyplýva priamo zo znenia samotného ustanovenia predmetnej dohody. Tvrdenia žalobcu ohľadne toho, že sa v čase uzatvárania pracovného pomeru žalovaného podrobne pýtal, ako má rozumieť podmienkam vyplatenia ročnej odmeny a toho, ako mu to vysvetlil štatutárny zástupca žalovaného, sú ničím nepodložené, ktoré by ani v prípade ich pravdivosti nemali pre tento spor relevanciu. Žalovaný opätovne poukázal na čl. IV. bod 1. dohody a jeho jazykovo-gramatický a logický výklad, z ktorého je zrejmé, že pracovník nemá automaticky nárok na vyplatenie ročných odmien. Slovné spojenie „pracovník môže obdržať aj pohyblivú časť - ročnú odmenu“ evokuje, že aj pri splnení podmienok na vyplatenie ročnej odmeny (ako napr. hospodársky výsledok a iné) mu nemusí byť táto pohyblivá čiastka priznaná. O tejto skutočnosti vždy rozhodovalo valné zhromaždenie žalovaného. Predmetné ustanovenie je možné vykladať len tak, že zamestnanec nemá (aj pri splnených stanovených kritériách) automatický nárok na vyplatenie odmeny a závisí od vôle žalovaného. Žalobca vo svojom vyjadrení uvádza, že je potrebné rozlišovať medzi rezervou na vyplatenie ročnej odmeny a rezervným fondom. V článku IV. bod 5 dohody sa spomína práve rezervný fond: „Ročnú odmenu je možné priznať len za podmienky, že bude uskutočnený prídely zo zisku do rezervného fondu minimálne v plánovanej výške, prípadne prídely do ostatných fondov, ak je ich tvorba a výška prídely určená stanovami spoločnosti.“. Z uvedeného vyplýva, že ročnú odmenu je možné priznať, len ak bude zo zisku uskutočnený prídely do rezervného fondu ako aj do ostatných fondov podľa stanov spoločnosti. Nespornou skutočnosťou je aj to, že svedok G.. P. na pojednávaní zo dňa 28.05.2020 potvrdil, že rezervný fond sa v roku 2015 rozpustil a teda nemohol byť doň ani vložený prídely zo zisku, tak ako to ustanovuje článok IV. bod 5 dohody. To, že odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu, je zrejmé, avšak to, odkiaľ boli vyplácané odmeny, nie je relevantné. V Článku IV. bod 5 dohody je striktné ustanovené, že ročnú odmenu je možné priznať len za podmienky, že bude uskutočnený prídely zo zisku do rezervného fondu minimálne v plánovanej výške, ktorá je jednou z podmienok pre možné vyplatenie ročnej odmeny. Vzhľadom na skutočnosť, že rezervný fond bol rozpustený, neboli doň vložené finančné prostriedky, a preto nebola naplnená podmienka na možné vyplatenie ročnej odmeny žalobcovi. Žalovaný zotrval na svojich tvrdeniach a odvolacích dôvodoch uvedených v odvolaní.

5. Žalobca v duplike uviedol, že zo znenia dohody vyplýva a dokazovaním bolo zároveň aj preukázané, že nárok žalobcu na zapltenie ročných odmien sa viaže výlučne na hospodárske ukazovatele spoločnosti (žalovaného) v sledovanom období. Žalovaným zdôrazňované slovné spojenie „môže obdržať“ nemožno v žiadnom prípade vykladať ako svojvôľu žalovaného pri rozhodovaní o vyplatení/ nevyplatení ročných odmien žalobcovi. Ide bezpochyby o vyjadrenie potenciálu získať ročné odmeny a v prípade, ak by neboli splnené dohodou predpísané ukazovatele, žalovaný by ich žalobcovi nebol povinný vyplatiť, avšak v prípade splnenia hospodárskych ukazovateľov zo žiadnych ustanovení dohody nevyplýva, že žalobcovi nárok na ročné odmeny nevznikne. Ak by bol hypoteticky pripustený výklad presadzovaný žalovaným, v takom prípade by sa výklad slovného spojenia „môže obdržať“ vzťahovala aj na základnú mzdu. Teda žalobca by mohol obdržať základnú mzdu (a okrem nej aj pohyblivú časť mzdy) alebo by nemusel obdržať základnú mzdu (a okrem nej aj pohyblivú časť mzdy). Uvedené ilustruje, že takto vykladať predmetné ustanovenie by bolo absurdné. Žalobca opätovne

akcentoval, že tvrdenie žalovaného, že rezervný fond bol rozpustený, t. j. neboli do neho vložené finančné prostriedky, je nepravdivé. Žalovaný vykonával za roky 2014, 2015, 2016, 2017 prídely zo zisku do rezervného fondu v súlade so spoločenskou zmluvou. Toto vykonal aj pri rozhodovaní o rozdelení výsledku hospodárenia za roky 2014 a 2015 (detto 2016 a 2017). Rezervný fond žalovaný nikdy nezrušil ani nerozpustil. Žalobca uviedol konkrétne prídely do fondov a k tomuto predložil účtovné závierky za príslušné roky, čím považoval za preukázané, že podmienka v zmysle čl. IV. bodu 5 dohody bola taktiež splnená.

6. Vo vyjadrení zo dňa 15.01.2021 žalovaný uviedol, že výklad dohody zo strany žalobcu je zjavne nesprávny a v rozpore so zásadami logického ako aj jazykovo-gramatického výkladu. V prípade, ak by sa zamestnávateľ so zamestnancom plánovali dohodnúť na vyplácaní ročných odmien vždy, ak budú splnené podmienky na ich vyplatenie, predmetné ustanovenie by bolo naformulované iným spôsobom a zamestnávateľ by pri tvorbe predmetnej pracovnej zmluvy resp. dohody vypustil slovo „môže“, aby bolo jednoznačne zrejmé, že zamestnanec má nárok na ročnú odmenu vždy po splnení stanovených podmienok. Predmetné ustanovenie dohody je možné vykladať len tak, že zamestnanec nemá aj pri splnených stanovených kritériách automatický nárok na vyplatenie odmeny a jej vyplatenie závisí aj od vôle žalovaného. Iný výklad neprichádza do úvahy.

7. Vo vyjadrení zo dňa 10.03.2021 žalobca uviedol, že výklad žalovaného, že ročné odmeny nebudú vyplatené vždy, keď budú splnené podmienky na ich vyplatenie, siaha za hranicu dobrých mravov a nemôže požívať právnu ochranu. Na tomto sa zmluvné strany nedohodli, a ak by uvedené z dohody vyplývalo, žalobca by s podmienkami dohody nesúhlasil. Stanoviť kritéria na vyplatenie ročnej odmeny zamestnancovi znamená na druhej strane aj povinnosť zamestnávateľa, v prípade splnenia týchto podmienok zamestnancom, odmenu vyplatiť. Zmluvné strany nemali spočiatku rozpor ohľadne chápania podmienok a spôsobu vzniku nároku a vyplatenia ročných odmien zamestnávateľom zamestnancovi, a ak začal žalovaný po istom čase chápať dotknuté ustanovenia dohody inak, toto chápanie nemá východisko vo vzájomnej dohode. Pracovný pomer je odplatný a synalagmatický záväzkový právny vzťah. Ak zamestnanec splní stanovené podmienky, má nárok na zaplatenie odmeny. To sa vzťahuje na mzdu a aj ostatné dojednané plnenia a zložky mzdy. Z dohody nevyplýva, že nárok žalobcovi vznikne len v prípade, ak sa žalovaný rozhodne udeliť ročné odmeny zamestnancovi.

8. Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má základné zákonom predpísané náležitosti (§ 127 a § 363 CSP), a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie podľa § 379 a § 380 CSP, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP, a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v napadnutých výrokoch I. a III. v spojení s opravným uznesením podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP zrušiť a podľa § 391 ods. 1 CSP vrátiť vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

9. Súd prvej inštancie čiastočne vyhovel žalobe na tom právnom závere, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom bol uzatvorený pracovný pomer, na základe ktorého žalobca vykonával riadiacu pozíciu u žalovaného. Medzi stranami sporu boli dohodnuté mzdové podmienky tak, že žalobcovi patrila základná mzda stanovená na mesačnej báze (§ 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce) a ročná odmena (§ 43 ods. 4 Zákonníka práce), stanovená ako pohyblivá časť mzdy, ktorá závisí nie od vôle žalovaného, ale od splnenia ukazovateľov, ktoré mali byť medzi zmluvnými stranami každoročne odsúhlasené a žalobcom splnené. Na podklade vykonaného dokazovania súd zistil, že žalobca a žalovaný si dňa 05.05.2014 dohodli hospodárske ukazovatele na rok 2014, pričom súd mal za preukázané, že žalobca tieto ukazovatele za rok 2014 splnil, a preto mu mala byť priznaná ročná odmena za rok 2014 vo výške 6.412,- eur. Výrokom I. napadnutého rozsudku však žalobcovi priznal sumu 8.145,- eur, no úrok z omeškania už len zo sumy 6.412,- eur a sumu istiny 8.145,- eur opravil na sumu 6.412,- eur opravným uznesením ako zrejmú nesprávnosť a chybu v písaní, ku ktorej došlo pri písomnom vyhotovení rozsudku. Súd sa nestotožnil s námietkou žalovaného, že ročná odmena nebola nárokovateľnou zložkou mzdy, ale len dispozitívnou, ktorá závisí výlučne od vôle žalovaného. Vychádzajúc z celého zmluvného dojednania bolo zrejmé, že žalobca, aby dostal ročnú odmenu, musel splniť viaceré hospodárske ukazovatele, a teda po ich splnení bolo legitímne, že žalobcovi táto časť mzdy bez ďalšieho schvaľovania žalovaného patrí. Ak aj praxou bolo, že túto

ročnú odmenu ešte schvaľovalo valné zhromaždenie žalovaného, toto nebolo obligatórnou povinnosťou (súd tento zmluvný vzťah posúdil ako pracovnoprávny, nie obchodnoprávny), pričom túto podmienku si zmluvné strany v zmluve nedohodli. Čo sa týka ročnej odmeny žalobcu za rok 2015, súd zistil, že neboli splnené podmienky na vyplatenie tejto odmeny, nakoľko pre tento rok neboli medzi žalobcom a žalovaným písomne odsúhlasené hospodárske ukazovatele, ktoré mal žalobca splniť, pričom žalobca vychádzal z fiktívnych ukazovateľov, ktoré si sám určil. Žalovaný ďalej namietal, že bol rozpustený rezervný fond a z tohto dôvodu nemohla byť vyplatená odmena s poukazom na bod 5 článok IV. dohody. Dokazovaním súd zistil, že táto námietka nie je opodstatnená ani preukázaná, nakoľko peniaze na odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu ale z prevádzkového účtu spoločnosti.

10. Žalovaný vo svojom odvolaní namietal, že súd priznal žalobcovi istinu 8.145,- eur, ktorá má predstavovať nárok žalobcu na odmenu za rok 2014, pričom zo žaloby, výsledkov dokazovania, ako aj samotného odôvodnenia rozsudku vyplýva, že istina, ktorú súd prvej inštancie priznal žalobcovi, predstavuje sumu vo výške 6.412,- eur. Žalovaný nemal povinnosť vyplatiť odmeny žalobcovi, ale žalobca má iba možnosť, vychádzajúc zo slova „môže“, obdržať ročnú odmenu. Z výkladu ustanovenia čl. IV. bod 1. dohody je zrejmé, že pracovník nemá automaticky nárok vyplatenie ročných odmien. O tejto skutočnosti vždy rozhodovalo valné zhromaždenie žalovaného. Vzhľadom na uvedené sa žalovaný nemôže stotožniť s odôvodnením súdu, ktorý konštatuje, že žalobca mal na ročnú odmenu právny nárok, čo žalovaný považuje za odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. f) CSP, a zároveň na podklade takto nesprávne zisteného skutkového stavu súd dospel k nesprávnemu právnemu posúdeniu veci, čo žalovaný považuje za odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. h) CSP. Z dohody tiež vyplýva, že odmeny mohli byť vyplatené len v prípade, ak bude uskutočnený prídel zo zisku do rezervného fondu minimálne v plánovanej výške. Z priebehu konania vyplynulo, že rezervný fond sa v roku 2015 rozpustil a teda nemohol byť doň ani vložený prídel tak, ako to ustanovuje článok IV. bod 5 dohody. Neobstojí teda ani argumentácia súdu, že peniaze na odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu ale z prevádzkového účtu spoločnosti. Skutočnosť, že odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu je zrejmá, avšak táto skutočnosť nesúvisí s možným nárokom žalobcu na vyplatenie odmeny.

11. Podstata odvolacieho dôvodu vyplývajúceho z ust. § 365 ods. 1 písm. f) CSP (súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) spočíva v nesprávnom postupe súdu prvej inštancie pri hodnotení výsledkov dokazovania dôsledkom čoho je, že súd berie do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplývajú, alebo neboli účastníkmi prednesené, prípadne neprihliada na skutočnosti, ktoré boli preukázané, alebo vyplývajú z prednesov účastníkov. Nesprávne skutkové zistenia môžu byť aj výsledkom logických rozporov pri hodnotení dôkazov s osobitným zreteľom na závažnosť, zákonnosť a pravdivosť získaných poznatkov.

12. Právnym posúdením v zmysle odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

13. Pokiaľ ide o odvolanie žalovaného voči napadnutému rozsudku, odvolací súd po preskúmaní veci konštatoval, že je dôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné zrušiť podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP.

14. Dňa 25.06.2020 bol súdom prvej inštancie verejne vyhlásený napadnutý rozsudok. Zo zápisnice o vyhlásení rozsudku je zrejmé, že rozsudok bol vo výroku I. vyhlásený v znení „Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 8.145,- eur do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku, spolu s úrokom z omeškania vo výške vo výške 5,00 % ročne zo sumy 6.412,- eur od 01.05.2015 do zaplatenia.“. Rovnako je tento výrok uvedený aj v písomnom vyhotovení napadnutého rozsudku, avšak z jeho odôvodnenia vyplýva, že súd žalobcovi priznal sumu istiny 6.412,- eur. Pokiaľ žalovaný vo svojom odvolaní túto skutočnosť namietal, je táto jeho odvolacia námietka dôvodná a odvolací súd konštatuje, že odôvodnenie napadnutého rozsudku nezodpovedá v časti priznanej istiny výroku rozsudku, v dôsledku čoho rozsudok trpí vadou nepreskúmateľnosti, čo zakladá dôvod na zrušenie rozsudku a vrátenie veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Je pravdou, že súd prvej inštancie následne opravným uznesením zo dňa 29.07.2020 výrok I. napadnutého rozsudku v časti istiny opravil zo sumy 8.145,- eur na sumu 6.412,- eur ako zrejmú nesprávnosť a chybu v písaní, ku ktorým došlo pri písomnom vyhotovení rozsudku, avšak na vydanie opravného uznesenia za účelom opravy vyhláseného rozsudku

týmto spôsobom neboli splnené zákonné podmienky a opravné uznesenie je v rozpore s ustanoveniami § 224 v nadväznosti na § 219 ods. 4 CSP. V prípade istiny uvedenej vo výroku I. napadnutého rozsudku zjavne nejde o chybu v písaní a ani o zrejmu nesprávnosť, ku ktorým došlo až pri písomnom vyhotovení rozsudku, pretože suma istiny 8.145,- eur bola uvedená už v zápisnici o vyhlásení rozsudku, ergo súd vyhlásil výrok I. rozsudku v znení s istinou 8.145,- eur a takto vyhlásenému rozsudku zodpovedalo aj jeho písomné vyhotovenie. Zjavne tak nejde len o chybu pri písomnom vyhotovení rozsudku a neprichádza do úvahy, aby súd opravným uznesením menil alebo opravoval už vyhlásený rozsudok z dôvodu, že si uvedomil neskôr jeho nesprávnosť, a to ani vtedy, ak pri jeho vyhlásení neboli prítomné strany sporu. Možnosť opravy výroku rozsudku je totiž limitovaná ustanovením § 219 ods. 4 CSP, podľa ktorého je súd viazaný vyhláseným rozsudkom.

15. Súd prvej inštancie posúdil vec ako pracovnoprávny spor, aplikujúc ustanovenia Zákonníka práce s odôvodnením, že sa riadil právnym názorom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (uznesenie NS SR 4Ndob/6/2017 zo dňa 25.08.2017). Uznesenie Najvyššieho Slovenskej republiky (ďalej aj len „najvyšší súd“) 4Ndob/6/2017 zo dňa 25.08.2017 však nebolo vydané v tejto veci, ale v obdobnej, pričom týmto uznesením najvyšší súd riešil otázku kauzálnej príslušnosti a rozhodol, že uvedená vec nie je pracovnoprávnym sporom. Súd prvej inštancie mal zrejme na mysli uznesenie najvyššieho súdu 7Ndc/11/2018 - 68 zo dňa 17.10.2018, ktorým bolo rozhodnuté o kauzálnej príslušnosti Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom v tejto veci z dôvodu, že žalobca sa domáha vyplatenia nezaplatenej mzdy a teda uplatňuje nárok vyplývajúci z pracovnoprávneho vzťahu. Odvolací súd na tomto mieste uvádza, že v rozhodnutí najvyššieho súdu 7Ndc/11/2018 bola posudzovaná otázka príslušnosti súdu na prejednanie veci za situácie, že v danom prípade nedošlo k meritórnemu prejednaniu veci, preto záver súdu prvej inštancie, že v dôsledku viazanosti týmto právnym názorom vec posúdil ako pracovnoprávny spor a aplikoval na vec ustanovenia pracovnoprávnych predpisov, je nesprávny, a to nesprávny do tej miery, že uvedeným právnym názorom súd prvej inštancie viazaný nie je, čo však nevylučuje, že v konečnom dôsledku môže ísť aj o pracovnoprávny spor a nárok žalobcu môže byť posúdený ako nárok z pracovného pomeru, avšak v dôsledku konštatácie súdom prvej inštancie (nesprávnej) o viazanosti uvedeným názorom najvyššieho súdu v odôvodnení napadnutého rozsudku absentuje riadne a presvedčivé právne posúdenie veci, t. j. z akých dôvodov by mal byť uplatnený nárok nárokom z pracovného vzťahu.

16. Žalovaný v odvolaní namietal, že podľa dohody pracovník môže okrem základnej mzdy obdržať aj pohyblivú časť mzdy - ročnú odmenu, no žalovaný nemal povinnosť vyplatiť žalobcovi odmenu. Súd prvej inštancie vyhodnotil, že žalobca, aby dostal ročnú odmenu, musel splniť viaceré hospodárske ukazovatele a teda po ich splnení bolo legitímne, že žalobcovi táto časť mzdy bez ďalšieho schvaľovania patrí. Obligatórnou povinnosťou nebolo, aby ročnú odmenu schvaľovalo valné zhromaždenie žalovaného, keďže tento zmluvný vzťah posúdil súd ako pracovnoprávny, nie obchodný, pričom túto podmienku si strany nedohodli. Zmluvné strany si v zmluve výslovne uviedli, že ide o pohyblivú časť mzdy a nie o odmenu a stanovili podmienky, za akých okolností sa ročná odmena bude vyplácať. Z odôvodnenia rozhodnutia však odvolací súd nezistil, v dôsledku ktorých skutkových zistení a akým právnym posúdením dospel súd prvej inštancie k záveru, keď z možnosti žalobcu získať odmenu vytvoril nárok a tým z práva žalovaného jeho povinnosť na udelenie odmeny. Táto skutková okolnosť z vykonaného dokazovania nevyplýva, nie je zrejmé, z akých skutkových okolností vyvodil súd prvej inštancie tento právny záver bez riadneho odôvodnenia poukazom na citáciu príslušných zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na predmetnú vec.

17. Žalovaný v odvolaní tiež namietal, že na priznanie odmeny nebola splnená podmienka uskutočnenia prídeltu zo zisku do rezervného fondu z dôvodu, že tento bol rozpustený, pričom neobstojí argumentácia súdu, že táto námietka nie je opodstatnená, nakoľko peniaze na odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu ale z prevádzkového fondu, keď skutočnosť, že odmeny neboli vyplácané z rezervného fondu je zrejma, avšak nesúvisí s možným nárokom žalobcu. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku nevyplýva, či skutočne bola na ročnú odmenu splnená podmienka prídeltu do rezervného fondu, keďže s touto námietkou žalovaného sa súd prvej inštancie nezaoberal. Skutková okolnosť prídeltu zo zisku do rezervného fondu z vykonaného dokazovania nevyplýva a potom nie je zrejmé, ako prípadné splnenie alebo nesplnenie tejto podmienky súd prvej inštancie právne posúdil. Podmienka odmeny spočívajúca v prídeltu do rezervného fondu je zjavne odlišná od okolností, z akého fondu sú odmeny vyplácané, a preto odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie zaoberajúce sa len tým, z ktorého fondu boli odmeny

vyplácané, nedáva odpoveď na relevantnú otázku splnenia podmienky, za ktorej mohol žalobca získať odmenu, v dôsledku čoho je napadnutý rozsudok nepreskúmateľný.

18. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia patrí medzi základné atribúty spravodlivého súdneho procesu, ktorá skutočnosť jednoznačne vyplýva z ustálenej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva. I podľa konštantnej judikatúry Ústavného súdu SR (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04) „súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR je aj právo účastníka na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany; t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takémuto uplatneniu“.

19. Napadnutý rozsudok nedáva presvedčivé odpovede na základné, právne relevantné otázky. Súd prvej inštancie pri hodnotení výsledkov dokazovania bral do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplývali, riadne nezdôvodnil základné právne posúdenie vzťahu, na základe ktorého žalobca uplatnil svoj nárok, vychádzajúc z nesprávnej premisy, že je viazaný názorom najvyššieho súdu, ktorý sa však nezaoberal uplatneným nárokom, ale iba príslušnosťou súdu, presvedčivo nezodpovedal otázku splnenia podmienky prídeltu do rezervného fondu zo zisku žalovaného ako podmienku odmeny a najmä otázku, na základe ktorých konkrétnych skutkových zistení a akým právnym posúdením veci dospel súd prvej inštancie k záveru, keď v dohode uvedenú možnosť žalobcu obdržať odmenu vyhodnotil ako jeho nárok a zároveň tým povinnosť žalovaného odmenu vyplatiť. Tieto vady odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie sú tak závažného charakteru, že v ich dôsledku je rozhodnutie súdu prvej inštancie nepreskúmateľné, a týmto postupom súd prvej inštancie porušil právo strán na spravodlivý proces. Tieto nedostatky nemožno napraviť v odvolacom konaní, a preto odvolací súd zrušil rozsudok v napadnutom výroku I. ako aj v súvisiacom výroku III. o trovách konania a v spojení s opravným uznesením podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP a vrátil vec súdu prvej inštancie podľa § 391 ods. 1 CSP na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

20. Úlohou súdu prvej inštancie v priebehu ďalšieho konania bude opätovne prejednať vec v rozsahu, v akom bol rozsudok súdu prvej inštancie zrušený. V nadväznosti na ods. 14. tohto odôvodnenia pritom odvolací súd zdôrazňuje, že naďalej zostáva uplatneným nárokom suma 8.145,- eur s úrokom z omeškania vo výške vo výške 5,00 % ročne zo sumy 6.412,- eur od 01.05.2015 do zaplatenia. Súd prvej inštancie sa vysporiada s dôvodmi, pre ktoré bolo jeho rozhodnutie zrušené, ako aj s odvolacími námietkami žalovaného v rozsahu, na ktorý poukázal odvolací súd. Z odôvodnenia rozhodnutia nevyplýva riadne a presvedčivo zdôvodnené základné právne posúdenie uplatneného nároku, pričom rozhodnutie najvyššieho súdu o kauzálnej príslušnosti nie je v tomto posúdení záväzná. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku nevyplýva, z ktorých konkrétnych skutočností súd vychádzal a akými úvahami bol vedený, keď uplatnený nárok v dohode označený ako „možnosť“ posúdil ako povinnosť, akým spôsobom sa súd prvej inštancie vysporiadal s tvrdenými skutočnosťami, či ročné odmeny boli pridelované na základe rozhodnutia spoločníkov valným zhromaždením, právnym režimom pridelovania odmien, konkrétnymi zmluvnými dojednaniami a podmienkami, najmä prídeltmi do rezervného fondu. Len samotné konštatovanie postupom súdu prvej inštancie v odsekoch 29. a 30. rozsudku, bez náležitého odôvodnenia s vysporiadaním sa s relevantnými skutočnosťami, listinnými dôkazmi, nie je možné bez ďalšieho podrobiť odvolaciemu prieskumu. Pred novým rozhodnutím sa súd prvej inštancie vysporiada so všetkými vyššie uvedenými pochybeniami a vo veci opätovne rozhodne. Svoje rozhodnutie je súd prvej inštancie povinný odôvodniť v súlade so zásadami uvedenými v ustanovení § 220 ods. 2 CSP, pričom dôkazy vyhodnotí v súlade s ustanovením § 191 CSP, venujúc náležitú pozornosť aj písomnému vyhotoveniu rozhodnutia, keď aj v napadnutom rozsudku je v záhlaví nesprávne uvedený predmet sporu „zaplatenie 16.959,- eur“ namiesto 14.732,- eur, ako aj označenie bydliska žalobcu, ktoré skutočnosti by mal súd prvej inštancie opraviť opravným uznesením, keďže napadnutý rozsudok je vo výroku II. odvolaním nedotknutý a tým právoplatný.

21. V novom rozhodnutí vo veci samej súd prvej inštancie znova rozhodne o trovách prvoinštančného konania, ako aj o trovách odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

22. Vysloveným právnym názorom odvolacieho súdu je súd prvej inštancie viazaný (§ 391 ods. 2 CSP).

23. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu **n i e** je odvolanie prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) 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 CSP).

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

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 CSP).