

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 2Co/1/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1214227504  
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 02. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Králová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2021:1214227504.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte v zložení z predsedníčky senátu JUDr. Michaely Královej a členiek senátu JUDr. Ivany Jahnovej a JUDr. Nadeždy Wallnerovej, v právnej veci žalobcu: X.. K. W., R. A.Ň. X.X.XXXX, T. D.: V. XX, T. zastúpený JUDr. Mariánom Ševčíkom, advokátom, so sídlom: Nezábudková 22, Bratislava proti žalovanému: KOVODRUŽSTVO, so sídlom: Gagarinova 10A, Bratislava IČO: 00 167 444 zastúpený JUDr. Ing. Branislavom Pechom, PhD., advokátom, so sídlom: Piaristická 2, Nitra, o zaplatenie 4. 873,27 eur s príslušenstvom a o vzájomnej žalobe žalovaného o zaplatenie 4. 167,39 eur s príslušenstvom a 2 100,- eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II, č. k. 8C/136/2015 - 291 zo dňa 15.1.2019, takto

### rozhodol:

- I. Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava II, č. k. 8C/136/2015 - 291 zo dňa 15.1.2019 v napadnutých výrokoch p o t v r d z u j e .
- II. Žalobcovi p r i z n á v a nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Bratislava II (ďalej aj súd prvej inštancie) rozsudkom č. k. 8C/136/2015 - 291 zo dňa 15.1.2019 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi 4. 873,27 eur spolu s úrokom z omeškania v sadzbe 5,25% ročne od 1.1.2014 do zaplatenia (výrok I.) a vo zvyšku žalobu žalobcu (v časti úrokov z omeškania) zamietol (výrok II.). Zamietol aj vzájomnú žalobu žalobcu (výrok III.) a žalobcovi z konania o jeho žalobe, ako aj z konania o vzájomnej žalobe priznal plný nárok na náhradu trov konania.

2. Súd prvej inštancie vychádzal zo zistenia, že žalobca bol od 2.4.2002 ako zamestnanec v pracovnom pomere u žalovaného. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 2.4.2002 nastúpil do práce dňa 7.4.1998 a bol prijatý na druh práce technický pracovník III. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Mzda žalobcu bola upravená platobným dekrétom, s dojednaním, že práva a povinnosti zmluvných strán sa riadia ustanoveniami Zákonníka práce, Pracovným poriadkom, Stanovami družstva a Zásadami odmeňovania, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy. Žalobca listom zo dňa 25.9.2014 požiadal žalovaného o úhradu nevyplatennej mzdy za obdobie jún 2013 vo výške 575,46 eur, za júl 2013 vo výške 583,13 eur a sporenie vo výške 650,- eur, za august 2013 vo výške 650,- eur, za september 2013 vo výške 584,52 eur a sporenie vo výške 650,- eur, a za mesiac október 2013 vo výške 530,16 eur a sporenie vo výške 650,- eur, spolu v sume 4. 873,27 eur do 7 dní odo dňa doručenia žiadosti. Žiadosť bola žalovanému doručená dňa 26.9.2014. Listom zo dňa 24.10.2014 žalovaný žalobcovi oznámil, že zo mzdových listov a výplatných pásov zamestnancov zistil, že za obdobie rokov 2011 až 2013 si žalobca nechal vyplatiť prémie a ostatné odmeny v rozpore so Zásadami odmeňovania žalovaného, spolu vo výške 4. 167,39 eur a tieto žiada vrátiť. Žalovaný si započítal proti pohľadávke žalobcu vo výške 4. 467,34 eur pohľadávku voči žalobcovi vo výške 4. 167,39, čím akceptoval pohľadávku žalobcu vo výške rozdielu 299,95 eur. Zo mzdových listov žalobcu súd prvej inštancie zistil, že žalobcovi boli v roku 2011

vyplatené prémie v celkovej výške 1. 196,03 eur a ostatné odmeny vo výške 200,- eur v roku 2012 boli vyplatené prémie v celkovej výške 1. 336,19 eur a ostatné odmeny vo výške 150,-eur a za rok 2013 mu mali byť vyplatené prémie v celkovej výške 2. 122,71 eur. Zo mzdových listov manželky žalobcu, tiež zamestnankyne žalovaného, súd prvej inštancie zistil, že jej boli v roku 2011 vyplatené prémie v celkovej výške 630,80 eur, v roku 2012 jej boli vyplatené prémie v celkovej výške 661,35 eur a ostatné odmeny vo výške 150,- eur a v roku 2013 jej mali byť vyplatené prémie vo výške 1.007,57 eur a ostatné odmeny vo výške 2. 600,- eur. Manželka žalobcu si nevyplatené mzdové nároky spolu vo výške 2. 158,69 eur uplatnila voči žalobcovi súdnou žalobou v spore na Okresnom súde Bratislava II, pod sp. zn. 16C/169/2015. Podľa výkazu ziskov a strát žalovaného k 31.12.2011, vykázal žalovaný v roku 2011 záporný hospodársky výsledok, stratu vo výške 183.164,-eur, v roku 2012 záporný hospodársky výsledok, stratu vo výške 283.418,- eur a v roku 2013 plusový hospodársky výsledok, zisk vo výške 123 028,- eur.

3. Takto ustálený skutkový stav veci súd prvej inštancie posúdil podľa § 13 ods. 3, § 42 ods. 1, § 43 ods. 1, 2, 4, § 118 ods. 2, § 119 ods. 3, § 129 ods. 1-3, § 179 ods. 1,2 zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce a dospel k záveru, že žaloba žalobcu je v jej základe dôvodná a vzájomná žaloba žalovaného dôvodná nie je. Poukázal na to, že žalobca sa svojou žalobou domáhal zaplatenia mzdy, prémie a ostatných odmien za mesiac jún až október 2013 v celkovej výške 4. 873,27 eur. Tieto nároky žalovaný odmietol žalobcovi vyplatiť. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobca bol v pracovnom pomere u žalovaného. Z článku 13 pracovnej zmluvy vyplýva, že ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z pracovnej zmluvy sa riadia ustanoveniami Zákonníka práce, Pracovným poriadkom, Stanovami družstva a Zásadami odmeňovania, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy. Obe strany sporu potvrdili skutočnosť, že spôsob odmeňovania zamestnancov u žalovaného upravovali Zásady odmeňovania v KOVODRUŽSTVE. Žalovaný v konaní namietal, že žalobcovi boli uplatnené prémie a odmeny vyplatené v rozpore so zásadami odmeňovania. Dôvodil, že predpokladom vyplatenia prémie a odmien bolo splnenie podmienok uvedených v článku 14 ods. 1 - 3 Zásad odmeňovania. Jednou z podmienok vyplatenia prémie pre zamestnancov bolo dosiahnutie zisku žalovaného, čo však podľa žalovaného v roku 2013 splnené nebolo. Z článku 14 ods.2 Zásad odmeňovania vyplýva, že pokiaľ dosiahne družstvo zisk, môžu byť vyplatené prémie zamestnancom celého družstva v plnej výške podľa finančných možností a rozhodnutia predstavenstva okrem tých pracovníkov, ktorí porušili hospodársku alebo pracovnú disciplínu, alebo svojím neodborným zásahom v rámci svojej kompetencie spôsobili družstvu škodu. Z výkazu zisku a strát žalovaného za rok 2013 vyplýva, že žalovaný vykázal v roku 2013 zisk vo výške 123.028,- eur. Žalobca voči uvedenému tvrdil, že o vyplatení prémie rozhodovalo predstavenstvo a po odsúhlasení rozhodnutia bolo prijaté uznesenie. Súd prvej inštancie poukázal na to, že v konaní pod sp. zn. 16C/169/2015 vedenom na Okresnom súde Bratislava II (spor manželky žalobcu voči žalovanému o zaplatenie mzdy) bolo preukázané, že predstavenstvo o vyplácaní prémie a odmien rozhodovalo kolektívne, potvrdil to svedecky X. X. Z., ktorý bol v roku 2013 členom predstavenstva a II mesiacov aj jeho podpredsedom. Tým boli podmienky uvedené v článku 14 Zásad odmeňovania pre vyplatenie prémie za rok 2013, podľa hospodárskeho výsledku žalovaného splnené a o výške prémie rozhodol štatutárny orgán t. j. predstavenstvo. Podľa názoru súdu prvej inštancie však priznanie prémie a ostatných odmien ani na existenciu hospodárskeho zisku spoločnosti viazané nie je, keď v zmysle Zásad odmeňovania v KOVODRUŽSTVE, v prípade hospodárskeho zisku môže spoločnosť vyplatiť prémie vo výške 100% a nevyplýva z nich, že by zamestnanci nemali nárok na žiadne prémie alebo odmeny, ak zamestnávateľ nedosiahne hospodársky zisk.

4. Námietky žalovaného, že konanie žalobcu bolo úmyselným konaním v rozpore s dobrými mravmi súd prvej inštancie vyhodnotil ako nedôvodné a ničím nepreukázané. Zodpovednosť zamestnanca pri úmyselnom konaní v rozpore s dobrými mravmi je samostatným druhom zodpovednosti zamestnanca so zavinením zamestnanca, ktoré má formu úmyslu. Dôvod, že žalobca bol predsedom predstavenstva žalovaného nemôže založiť jeho zodpovednosť, ktorý pri plnení svojich povinností koná v rozpore s dobrými mravmi, tak ako to vyplýva z § 179 ods. 2 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie sa stotožnil s tvrdením žalobcu, že po celú dobu jeho pôsobnosti riadne fungovali orgány družstva, ktoré nikdy nič podobné nekonštatovali. Počas celého pôsobenia žalobcu vo funkcii predsedu predstavenstva bolo vykonaných niekoľko auditov, ktoré nikdy nekonštatovali porušenie jeho povinností. Rovnako tak neurobili vnútorné orgány družstva napríklad kontrolná komisia. Dôkazné bremeno tvrdení bolo na žalovanom a skutočnosť, že súdu prvej inštancie nebolo predložené žiadne uznesenie zo zasadnutia predstavenstva družstva prijaté v rozhodnom období týkajúce sa priznania prémie, nemôže byť dôvodom pre zamietnutie žaloby v časti žalobcom uplatnenej nevyplatené mzdy, prémie a ostatných odmien.

Dôkazným bremenom sa rozumie procesná zodpovednosť strany sporu za to, že za konania neboli preukázané jeho tvrdenia, že z toho dôvodu muselo byť rozhodnuté o veci samej v jeho neprospech. Zmyslom dôkazného bremena je umožniť súdu rozhodnúť o veci samej i v takých prípadoch, keď určitá skutočnosť významná podľa hmotného práva pre rozhodnutie o veci, nebola alebo nemohla byť preukázaná, a keď teda výsledky hodnotenia dôkazov neumožňujú súdu prijať záver ani o pravdivosti tvrdenia tejto skutočnosti, ani o tom, že by táto skutočnosť bola nepravdivá. Dôkazné bremeno ohľadom určitých skutočností leží na tom účastníkovi konania, ktorý z existencie týchto skutočností vyvodzuje pre seba priaznivé právne dôsledky; ide o toho účastníka, ktorý existenciu týchto skutočností tvrdí. Žalovaný odmietol žalovanému vyplatiť mzdu, vrátane prémie a ostatných odmien za mesiace jún až október 2013, vo výške 4. 167,39 eur s argumentáciou, že žalobca sa voči nemu dopustil konania proti dobrým mravom, a taktiež porušil Zásady odmeňovania v KOVODRUŽSTVE, keď si žalobca ako predseda predstavenstva, ako aj svojej manželke, priznal prémie a ostatné odmeny. Súd prvej inštancie poukázal na to, že mzda zamestnanca môže pozostávať z dvoch zložiek - nárokovateľnej a nenárokovateľnej. Rozdiel je v tom, či je zamestnancovi zamestnávateľ povinný určitú zložku mzdy vyplatiť alebo nie je. Nárokovateľná zložka mzdy musí byť zamestnávateľom zamestnancovi obligatórne uhradená. Inak je to pri zložke mzdy nenárokovateľnej, kedy ide o fakultatívne plnenie zamestnávateľa, ktorého vyplatenia sa od zamestnávateľa nemôže úspešne domáhať, pokiaľ zamestnávateľ nerozhodol konštitutívnym rozhodnutím o priznaní odmeny (prémie). Ak sú prémie nenárokovateľnou zložkou mzdy, nárok na ich vyplatenie vznikne až rozhodnutím zamestnávateľa o ich priznaní. Pre nenárokovateľnú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. V takomto prípade má také rozhodnutie zamestnávateľa konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme, a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvahe zamestnávateľa (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo 31/2009 zo dňa 27.5.2010). V takomto prípade je rozhodnutie zamestnávateľa svojou povahou konštitutívnym, preto až rozhodnutie mení zložku mzdy z nenárokovateľnej na nárokovateľnú. Ak zamestnávateľ o priznaní odmeny rozhodne, zamestnávateľ je povinný priznanú odmenu vyplatiť. S poukazom na vyššie uvedené súd prvej inštancie žalobe v časti zaplatenia sumy 4. 873,27 eur vyhovel. Žalovaný ako zamestnávateľ bol povinný vyplácať žalobcovi ako zamestnancovi a členovi predstavenstva mzdu, v súlade s ustanovením § 129 ods. 1 Zákonníka práce v termíne dojednanom v pracovnej zmluve, k 9. dňu v mesiaci. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Keďže žalovaný mzdu nevyplatil včas, žalobca má nárok požadovať okrem zaplatenia mzdy aj úhradu úrokov z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, vo výške určenej Nariadením vlády SR č. 87/1995 Z. z., podľa záveru súdu prvej inštancie v danej veci vo výške 5,25 % ročne, preto v prevyšujúcej časti uplatneného nároku na úrok z omeškania súd prvej inštancie žalobu žalobcu zamietol.

5. K úkonu započítania pohľadávok zo strany žalovaného súd prvej inštancie poukázal na ustanovenie § 580 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka. Podľa § 580 Občianskeho zákonníka (ktorý je subsidiárnym ustanovením k ustanoveniu § 1 ods. 4 Zákonníka práce), ak veriteľ a dlžník majú vzájomné pohľadávky, ktorých plnenie je rovnakého druhu, zaniknú započítaním, pokiaľ sa vzájomne kryjú, ak niektorý z účastníkov urobí voči druhému prejav smerujúci k započítaniu. Zánik nastane okamihom, keď sa stretli pohľadávky spôsobilé na započítanie. Vzhľadom k tomu, že v danom prípade sa jednalo o započítanie pohľadávok vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, odvolal sa súd prvej inštancie na rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 26.2.2013, z konania sp. zn. 14Co/316/2012, podľa ktorého práva a povinnosti z pracovno-právných vzťahov zanikajú spôsobmi uvedenými v ustanovení § 32 a nasl. Občianskeho zákonníka a to dohodou o sporných nárokoch, uspokojením nároku, uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené, smrťou zamestnanca, prípadne neuplatnením práva v stanovenej lehote - preklúziou. Výpočet spôsobov zániku práv a povinností je v Zákonníku práce uvedený taxatívne, čo znamená, že iným, v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovno-právných vzťahov nezanikajú, a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pohľadávky z pracovno-právných vzťahov predstavujú také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné namietat započítanie jednostranným úkonom. Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako je upravený v § 580 Občianskeho zákonníka, preto zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítacou námietkou.

6. Vzájomnú žalobu žalobcu, ktorou žalovaný žiadal od žalobcu zaplatenie 4 167,39 eur spolu s úrokom z omeškania, ako neoprávnene vyplatené prémie a odmeny za roky 2011 až 2013, o ktoré sa

žalobca podľa žalovaného bezdôvodne obohatil a zaplatenie 2 100,-eur ako neoprávnene vyplatené ostatné odmeny v rokoch 2011 až 2013 jeho manželke X.. Z. W., čím mal žalobca žalovanému spôsobiť škodu, súd prvej inštancie zamietol s poukázaním na skutočnosť, že okolnosť, že žalobca bol členom predstavenstva nie je dôvodom na vyhovie žaloby. V spore nebolo popreté, že manželka žalobcu vykonávala viacero prác, čím tieto odmeny boli odôvodnené. V súlade so Zásadami odmeňovania boli splnené podmienky pre priznanie prémie za rok 2013, o výške prémie rozhodol štatutárny orgán žalovaného predstavenstva. Ani argument žalovaného preukázaný výkazom zisku a strát žalovaného za rok 2011 a 2012, podľa ktorého bol žalovaný v tomto období v značnej strate nie je dôvodom na vyhovie návrhu žalovaného. Súd prvej inštancie poukázal opäť na to, že u žalovaného boli činné kontrolné orgány, ktoré boli oprávnené kontrolovať všetku činnosť družstva. Žalobca, ako svedok v konaní pod sp.zn.16C/169/2015 uviedol, že na zasadnutí predstavenstva bol obvykle prítomný aj zástupca kontrolnej komisie. Je preto nesporné, že konanie žalobcu nie je možné považovať za v rozpore s ustanovením § 13 ods. 3 Zákonníka práce a preukázané bolo aj to, že v období rokov 2011 až 2013 boli vyplácané prémie v rozpätí 10 až 15 % aj iným zamestnancom. Podľa súdu prvej inštancie vzájomnej žalobe žalovaného by nebolo možné vyhovieť ani preto, že túto opiera o titul v časti prémie o bezdôvodné obohatenie a v časti odmien o náhradu škody, nakoľko porušenie zo strany žalobcu nebolo súdu preukázané, a žalovaný neunesol dôkazné bremeno, ktorým by toto porušenie osvedčil. Pri subjektívnej zodpovednosti zamestnanca za škodu je potrebné splnenie zákonom stanovených zodpovednostných predpokladov a to konanie proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, vznik škody, príčinná súvislosť medzi konaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi a vznik škody, zavinenie vo forme priameho alebo nepriameho úmyslu. Príčinná súvislosť (kauzálny nexus) je daná len vtedy, ak by škoda pri absencii porušenia povinnosti nevznikla. Je to priama väzba javov, v rámci ktorých jeden jav (príčina) vyvoláva druhý (následok). Účelom právnej úpravy bezdôvodného obohatenia je zabrániť vzniku bezdôvodného obohatenia na úkor iného, ak však už bezdôvodné obohatenie vzniklo, zabezpečuje jeho vydanie. V danom prípade sa teda nemohlo jednať o bezdôvodné obohatenie, nakoľko nárok žalobcu, teda mzda, prémie a ostatné odmeny mali byť žalobcovi vyplatené v súlade s Pracovnou zmluvou a Zásadami odmeňovania v KOVODRUSTVE žalovaným. Súd prvej inštancie uzavrel, že podmienky pre priznanie bezdôvodného obohatenia a náhrady škody zo strany žalovaného neboli v danej veci preukázané.

7. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvej inštancie podľa 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej aj CSP), prihliadnuc na úspech žalobcu v konaní.

8. Proti výroku o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 4. 873,27 eur s úrokom z omeškania a výroku o zamietnutí vzájomnej žaloby žalovaného voči žalobcovi predmetného rozsudku podal žalovaný odvolanie. Súdu prvej inštancie vytýka, že mu nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý súdny proces (§ 365 ods. 1 písm. b CSP), že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d) CSP), že na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f) CSP, a že rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP). Žalovaný poukázal na to, že nároky (základná mzda, prémie a ostatné odmeny) žalobcu uplatnené v konaní vznikli v čase, kedy členom družstva (žalovaného) a predsedom družstva (žalovaného) bol práve žalobca, ktorý napriek hospodárskej situácii žalovaného, kedy žalovaný nevedel zabezpečovať bežnú prevádzku a riadne podnikanie žalovaného, nevedel platiť energie, materiál a mzdy zamestnancov, kedy si žalovaný požičiaval na mzdy u tretích osôb, si dal žalobca sám sebe vyplácať peňažné sumy v značnej výške ako prémie a ostatné odmeny, a to v rozpore s ustanoveniami pracovnej zmluvy a v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce a právnych predpisov. Podľa žalovaného žalobca spolu s jeho manželkou X.. Z. W., mzdovou účtovníčkou žalovaného, neoprávnene, v rozpore s internými predpismi žalovaného, v rozpore so zákonom a v rozpore s dobrými mravmi vyplácali prémie a ostatné odmeny a to bez vedomia predstavenstva družstva (žalovaného). Po odpočítaní neoprávnene vyplatených prémie a ostatných odmien pohľadávka žalobcu voči žalovanému ako zamestnávateľovi za jún 2013 po odpočítaní prémie vo výške 168,60 eur je 406,86 eur, za júl 2013 po odpočítaní prémie vo výške 192,42 eur je 1.040,71 eur, za august 2013 po odpočítaní prémie vo výške 191,59 eur je 458,41 eur, za september 2013 po odpočítaní prémie vo výške 150,54 eur je 1.083,98 eur, za október 2013 po odpočítaní prémie vo výške 134,39 eur je 1.045,77 eur. Žalovaný argumentuje, že v zmysle ustanovenia bodu 2. článku 14 Zásad odmeňovania v KOVODRUSTVE (ďalej aj Zásady odmeňovania) podmienkou pre vyplácanie prémie bolo dosiahnutie zisku družstva. Žiadny iný výklad bodu 2. článku 14 Zásad odmeňovania nie je podľa žalovaného možný. Vzhľadom

na pracovnú pozíciu žalobcu (predseda družstva) a jeho manželky (finančný a mzdový referent) museli mať o tom vedomosť. Z výpovede svedkov X.. Z. O. X.. W., v konaní na Okresnom súde Bratislava II, sp. zn. 16C/169/2015 vyplýva, že žalovaný bol v relevantnom období v zlej hospodárskej situácii, v strate, dlhodobo v platobnej neschopnosti a mal vôbec problém uhrádzať riadne mzdy (niektoré mesiace neboli mzdy dokonca vyplatené vôbec). V danej situácii priznanie akýchkoľvek prémie a odmien bolo nielen v rozpore s dobrými mravmi, v rozpore so zákonom (§ 243a Obchodného zákonníka), ale aj v rozpore s internými predpismi žalovaného a zásadami riadneho hospodárenia. Žalovaný síce za rok 2013 dosiahol zisk, avšak išlo o zisk nie z prevádzky, ale o mimoriadny výnos z predaja administratívnej budovy koncom roka 2013, ktorý bol uhradený ako tržba až v roku 2014, pričom tento mimoriadny výnos v závere roku 2013 nemohol oprávňovať žalobcu ako predsedu družstva, aby vyplácal sebe a X.. Z. W. ako svojej manželke prémie a ostatné odmeny (alebo hocikomu inému) počas celého roka 2013, keď tento účtovný výnos družstvo nielenže nemalo, ale o tomto budúcom výnose v čase vyplácania prémie a ostatných odmien žalobkyni v jednotlivých mesiacoch roku 2013 ani nemohol reálne vedieť. Žalovaný namieta, že súd prvej inštancie sa týmito tvrdeniami žalovaného nezaoberal. Ak družstvo nemalo v priebehu rokov 2011 až 2013 peniaze na mzdy zamestnancom, bolo v strate a nie v zisku, a teda v priebehu rokov 2011 až 2013 neboli splnené podmienky interných predpisov pre vyplácanie prémie a ostatných odmien, o čom žalobca vzhľadom na svoju pracovnú pozíciu mal vedomosť a aj jeho manželka. O vyplácaní prémie a ostatných odmien manželke žalobcu nemalo vedomosť predstavenstvo družstva ani členovia družstva, čo potvrdil vo svojej výpovedi Ing. Gajar. Žalovaný namieta, že sa súd prvej inštancie stotožnil s tvrdením žalobcu (bod 39 rozhodnutia), že počas celého jeho pôsobenia vo funkcii predsedu predstavenstva bolo vykonaných niekoľko auditov, ktoré nikdy nekonštatovali porušenie jeho povinností a rovnako tak neurobili vnútorné orgány družstva napríklad kontrolná komisia. Podľa žalovaného, ale audit sa nedotýkali dôvodnosti vyplácania odmien, a preto tvrdí, že bolo potom na žalobcovi aby tieto svoje tvrdenia preukázal. Súd prvej inštancie v rozpore so zákonom preniesol dôkazné bremeno žalobcu na žalovaného. Nie je možné porušiť rovnosť strán sporu a požadovať výlučne od žalovaného, aby len žalovaný preukázal svoje tvrdenia, a od žalobcu nepožadovať, aby preukázal svoje tvrdenia dôkazmi. Dôkazné bremeno leží na žalobcovi, ak tento tvrdil, že mu boli priznané prémie, ktorých zaplata sa domáha v súdnom konaní. Žalovaný argumentuje, že v konaní pred súdom prvej inštancie spochybňoval existenciu rozhodnutia o priznaní prémie a odmien a žalobca podľa žalovaného takéto rozhodnutie nepreukázal.

9. Vo vzťahu k zamietnutiu jeho vzájomnej žaloby poukázal žalovaný na to, že o vyplácaní ostatných odmien manželke žalobcu nebolo informované predstavenstvo družstva a v uvedenej veci absentuje akékoľvek rozhodnutie predstavenstva družstva a súd prvej inštancie sa týmto tvrdením žalovaného nezaoberal. Žalovaný tvrdí, že ostatné odmeny boli manželke žalobcu vyplatené bez právneho dôvodu. Podľa žalovaného žalobca spolu s manželkou úmyselne a účelovo využili znížovanie stavu zamestnancov na vlastné obohatenie, keď fiktívne vytvorili údajnú potrebu zastupovania iných pracovných miest, ktoré boli nadbytočné, aby žalobca dal svojej manželke X.. Z. W. bez vedomia predstavenstva družstva vyplácať ostatné odmeny, prémie a odmeny z dohody o vykonaní práce. X.. Z. W. nemala v pracovnej náplni dohodnuté so žalovaným vykonávanie činností, ktoré údajne vykonávala, a za ktoré jej boli žalobcom ako predsedom družstva priznané ostatné odmeny, pričom práve X.. Z. W. sama viedla mzdovú agendu a vypracovávala pracovné náplne pre ostatných zamestnancov družstva, a teda predmetné vyplácanie prémie, ostatných odmien a odmien z dohôd o vykonaní práce si tak manželka W. vyplácali bez vedomia predstavenstva a členov družstva na ich úkor. Žalovaný tvrdí, že žalobca dal neoprávnene vyplácať svojej manželke ostatné odmeny na ktoré nemala nárok. Žalobca napriek zápornému výsledku hospodárenia družstva, nechal vyplácať aj svojej manželke X.. Z. W. za obdobie rokov 2011 až 2013 značné peňažné sumy ako ostatné odmeny (vo výške 200,- EUR až 500,- EUR mesačne) a to podľa žalovaného, jednak v rozpore s ustanoveniami Zásad odmeňovania ako interného predpisu, v rozpore s ustanoveniami pracovnej zmluvy a v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce a právnych predpisov. Zásady odmeňovania vyplácanie peňažnej sumy ostatné odmeny nedovoľovalo a v uvedenej veci o ostatných odmenách pre X.. W. nebolo informované predstavenstvo družstva, v uvedenej veci absentuje akékoľvek rozhodnutie predstavenstva družstva, a žalobca nevedel predložiť zápisnicu zo zasadnutia predstavenstva družstva, ktoré by tieto ostatné odmeny pre p. X.. W. schválilo, či bolo o týchto ostatných odmenách pre p. X.. W. informované. Žalobca dal takto neoprávnene z prostriedkov žalovaného vyplatiť svojej manželke X.. Z. W. peňažnú sumu za roky 2012 a 2013 vo výške 2.100,- eur, čím v tejto výške spôsobil žalovanému škodu. Podľa žalovaného je však vyplatenie peňažnej sumy - ostatné odmeny realizované žalobcom aj v rozpore s dobrými mravmi a porušením zásady pracovného práva vyjadrenej v článku 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.. Správaním žalobcu

ako predsedu družstva bolo naplnené aj konanie v rozpore so záujmami družstva a členov družstva (ktorí o vyplácaní značných súm pre žalobcu a manželku žalobcu vôbec nevedelo), čím podľa žalovaného žalobca ako predsedu družstva porušil povinnosti pri správe cudzieho majetku a spôsobil družstvu (žalovanému) škodu. Žalovaný namieta, že súd prvej inštancie sa týmto tvrdením nezaoberal. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie pritom nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka a Obchodného zákonníka. Tak tomu je v prípade neplatnosti pracovnoprávných právnych úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, § 39). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Žalovaný poukázal na to, že žalobca ako predsedu družstva a jeho manželka z pohľadu podstaty tohto súdneho sporu nie sú radovými zamestnancami žalovaného, ale žalobca bol predsedu družstva a jeho manželka bola referentom finančného a mzdového oddelenia, ktorá pripravovala finančné výkazy pre žalovaného a pripravovala pracovné a mzdové dokumenty pre zamestnancov žalovaného a mali tak obaja nepochybnú vedomosť o zlej hospodárskej situácii družstva, napriek tomu si bez vedomia predstavenstva a členov družstva spolu vyplácali prémie a ostatné odmeny, ktorými tak tunelovali žalovaného, preto žalobca a jeho manželka tieto peňažné prostriedky neprijali dobromyseľne. Žalovaný uviedol, že vzhľadom na ekonomickú a finančnú situáciu žalovaného, kedy žalovaný nemal na úhradu základných miezd pre robotníkov a nákup materiálu, čo spôsobovalo prestoje a výrobné výluky u žalovaného (potvrdil svedok X.. W. O. X.. Z.), spôsobené aj konaním žalobcu ako predsedu družstva, prémie a odmeny nemali byť zamestnancom vyplácané vôbec. Skutočnosť, že boli prémie vyplácané aj iným zamestnancom družstva (robotníkom a radovým zamestnancom žalovaného) je irelevantná, nakoľko robotníci a radoví zamestnanci prijali prémie v dobrej viere, ktorá však úplne absentovala u žalobcu ako predsedu družstva, ktorý mal nepochybnú vedomosť o hospodárskej a finančnej situácii družstva, ako aj o znení interných predpisov žalovaného, ktoré umožňovali vyplácať prémie a ostatné odmeny len v prípade ak družstvo dosiahlo zisk, a ktorý si spolu v súčinnosti s manželkou ako mzdovou účtovníčkou bez vedomia predstavenstva družstva a členov družstva vyplatili prémie a ostatné odmeny. Žalovaný tvrdí, že právne úkony žalobcu, ktorý v takejto hospodárskej a finančnej situácii žalovaného, v súčinnosti so svojou manželkou X.. Z. W., mzdovou účtovníčkou, udelil a vyplatil sebe a X.. Z. W. ako svojej manželke prémie a ostatné odmeny a uzavrel s ňou dokonca ďalšie dohody o vykonaní práce sú absolútne neplatné právne úkony z dôvodu rozporu s kogentnou normou vyjadrenou v ustanovení § 243a Obchodného zákonníka. Poukázal na ustanovenie § 243a Obchodného zákonníka, podľa ktorého sú členovia predstavenstva povinní vykonávať svoju funkciu s odbornou starostlivosťou a v súlade so záujmami družstva a všetkých jej členov. Najmä sú povinní zaobstaráť si a pri rozhodovaní zohľadniť všetky dostupné informácie týkajúce sa predmetu rozhodnutia, zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách a skutočnostiach, ktorých prezradenie tretím osobám by mohlo družstvu spôsobiť škodu alebo ohroziť jeho záujmy, alebo záujmy jeho členov, a pri výkone svojej pôsobnosti nesmú uprednostňovať svoje záujmy, záujmy len niektorých členov alebo záujmy tretích osôb pred záujmom družstva. Žalovaný namieta, že súd prvej inštancie sa týmito jeho tvrdeniami nezaoberal. Právne úkony žalobcu a jeho manželky, ktorými boli žalobcovi a jeho manželke udelené a vyplatené prémie, ostatné odmeny a odmeny z dohôd o vykonaní práce, ako aj uzavretie dohôd o vykonaní práce, uprednostňujúce záujmy žalobcu na úkor žalovaného, sú v rozpore s právnou normou vyjadrenou v ustanovení § 243a Obchodného zákonníka, a vyvolávajú následok absolútnej neplatnosti pre rozpor so zákonom podľa ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobca ako predsedu družstva bol povinný postupovať podľa ustanovenia § 243a Obchodného zákonníka, a predmetné právne úkony boli v rozpore so záujmami družstva a ich účelom bolo len uprednostniť a maximalizovať svoj prospech a prospech jeho manželky na úkor žalovaného, sú tieto úkony v rozpore s kogentnými ustanoveniami Obchodného zákonníka a ako také sú postihnuté sankciou absolútnej neplatnosti pre rozpor so zákonom podľa ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka. Plnenie z absolútne neplatných právnych úkonov je úmyselným bezdôvodným obohatením žalobcu, ktoré vyplatené bezdôvodné obohatenie je žalobca aj povinný žalovanému vrátiť. Žalovaný namieta, že súd prvej inštancie sa však týmito tvrdeniami žalovaného nezaoberal. Rovnako žalovaný tvrdí, že predmetné úkony sú neplatné aj pre rozpor s dobrými mravmi, nakoľko žalobca zneužil svoje postavenie predsedu družstva a vedený totožnosťou záujmov jednej zo strán právneho úkonu (žalobcu a svojej manželky) v kontrapozícii so záujmami druhej strany (žalovaného), ktorého zastupoval, a ktorého (žalovaného) tak pri uskutočňovaní právneho úkonu fakticky nemal kto hájiť. Žalovaný je presvedčený, že právne úkony (konanie) žalobcu a jeho manželky, so zámerom prospechu žalobcu a jeho manželky testom svojho súladu s dobrými mravmi rozhodne prejsť nemôžu. Žalovaný namieta, že súd prvej inštancie sa týmito

tvrdeniami žalovaného nezaoberal. V tejto súvislosti poukázal aj na rozpor s právnou povinnosťou lojality predsedu a člena družstva (žalobcu) voči ostatným členom družstva (žalovaného), majúcou obdobne ako objektívna stránka korektívu dobrých mravov, pôvod vo všeobecných princípoch spravodlivosti a ekvity. Povinnosť predsedu a člena družstva znamená predovšetkým záväzok predsedu a člena družstva konať v záujme družstva a všetkých členov družstva a neuprednostňovať svoje záujmy alebo záujmy iných pred záujmami družstva a členov družstva. Podľa žalovaného žalobca zásadu lojality porušil, a preto sú právne úkony žalobcu a jeho manželky sú protiprávnym úkonom a pre túto vadu ich v zmysle ustanovenia § 39 Obchodného zákonníka stíha právny následok v podobe absolútnej neplatnosti. Žalovaný namietal, že súd prvej inštancie sa však týmito tvrdeniami žalovaného nezaoberal. Špeciálny právny predpis aplikovateľný na obchodnoprávne vzťahy, ako aj všeobecný civilný kódex kolíziu záujmov považuje za právne neakceptovateľnú a právnemu úkonu, ktorý je takouto kolíziou postihnutý, právny poriadok neumožňuje vyvolať predpokladané právne účinky. Podľa žalobcu bol zámer žalobcu a jeho manželku obohatiť sa na úkor žalovaného, bez ohľadu na hospodársku a finančnú situáciu žalovaného na prvý pohľad natoľko evidentný, že konanie žalobcu a jeho manželky nie je spôsobilé založiť žiadne legitímne očakávania ani dobrú vieru, pričom akékoľvek pochybnosti v tomto smere rozptyľuje práve absurdné a vulgárne parazitovanie žalobcu a jeho manželky na žalovanom a jeho členoch, sankcii v podobe absolútnej neplatnosti nestojí v ceste potreba ochrany žiadneho subjektívneho práva, právneho princípu ani právom chránenej hodnoty. Podľa žalovaného na vyplatené bezdôvodné obohatenie je preto povinný žalovanému vrátiť. Žalovaný poukázal na to, že právnym titulom nevyplatenia časti miezd v časti prémie a ostatných odmien vo výške 4.167,39 eur za mesiace júl až október 2013 je nárok žalovaného na vrátenie neoprávnene vyplatenej časti mzdy v časti prémie a ostatných odmien v zmysle § 222 Zákonníka práce, pričom vzhľadom na pracovnú pozíciu žalobcu je zrejme, že túto časť mzdy neprijal dobromyseľne, nakoľko mal nepochybnú vedomosť o podmienkach na vyplatenie prémie a ostatných odmien v zmysle interných predpisov žalovaného, ako aj o zlej hospodárskej situácii žalovaného. Zákonník práce definuje bezdôvodné obohatenie (§ 222 Zákonníka práce) ako získanie majetkového prospechu plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov. O plnenie bez právneho dôvodu ide vtedy, ak právny dôvod na plnenie od samého začiatku neexistoval, teda nenastala právna skutočnosť, ktorá by mala za následok vznik právneho vzťahu, obsahom ktorého by bola povinnosť a zároveň právo na poskytnuté plnenie. Žalovaný namietal, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil splnenie podmienok pre vznik nároku na vydanie bezdôvodného obohatenia a správne mal aplikovať ustanovenie § 222 Zákonníka práce. Žalobca si ako zamestnanec žalovaného (v pozícii predseda družstva) za obdobie rokov 2011 až 2013 nechal vyplatiť prémie a ostatné odmeny v rozpore s ustanoveniami interného predpisu zásad odmeňovania, v rozpore s ustanoveniami pracovnej zmluvy a v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce a právnych predpisov. Právnym titulom sumy vo výške 2.100,- eur uplatnenej vzájomnou žalobou je nárok na náhradu škody spôsobenej žalobcom žalovanému tým, že žalobca dal neoprávnene z prostriedkov žalovaného vyplatiť svojej manželke p. Ing. Gabriele Repkovej peňažnú sumu za roky 2012 a 2013 vo výške 2.100,- eur ako odmeny a tvrdí, že boli splnené všetky podmienky pre vznik zodpovednosti za škodu a to zavinené konanie žalobcu v rozpore so zákonom (konkrétne s ustanovením § 243a Obchodného zákonníka a ustanovením § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Navyše žalobca bol zamestnancom žalovaného a v zmysle ustanovenia § 179 ods. 2 Zákonníka práce zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom. Žalovaný namietal, že súd prvej inštancie sa tvrdeniami žalovaného o plnení žalobkyni bez právneho dôvodu z dôvodu absolútnej neplatnosti právneho úkonu pre rozpor so zákonom, rozpor s dobrými mravmi, pre porušenie zásad lojality a kolízie záujmov vôbec nezaoberal a odôvodnenie rozhodnutia je nezrozumiteľné a nepresvedčivé, pretože sa náležite nevysporiadal s námietkami a argumentáciou žalovaného. Žalovaný odvolaciemu súdu navrhol, aby rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie alebo aby žalobu žalobcu zamietol a zaviazal žalobcu zaplatiť žalovanému sumu 4.167,39 eur spolu s príslušenstvom.

10. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu uviedol, že istina 4.873,27 eur pozostávala len zo základnej mzdy a prémie, ktoré schvaľovalo predstavenstvo svojim uznesením. Do 20.12.2013 KOVODRŽSTVO riadne fungovalo a nedostalo sa do konkurzu, ale našlo si investora. O konkrétnej výške pohyblivej zložky mzdy - prémie rozhodovalo uznesením na svojom zasadnutí predstavenstvo družstva s prihliadnutím na konkrétne hospodárske výsledky družstva. Odmeny predstavenstvo pracovníkom družstva nikdy neschvaľovalo, boli v kompetencii predsedu družstva. Právny zástupca žalovaného po 1.1.2014 vyplácal zamestnancom pevné mzdy bez odmien a prémie, pričom nezmenil články v Zásadách odmeňovania, a tým porušil Interné predpisy a stanovy družstva. V mzdových listoch je možné zistiť výšky prémie

v %, čo dokazuje skutočnosť, že prémie si žalobca nemohol sám vyplácať. Na základe doručenia Mzdových listov (ktoré sú založené v súdnom spise 16C/169/2015) boli u každého zamestnanca vypočítané prémie v danom mesiaci a v danom roku. Zo zistených a zapísaných údajov (% prémie) je možné konštatovať, že prémie u všetkých zamestnancov vrátane predsedu a jeho manželky v daných mesiacoch sú rovnaké. Je to dôkaz toho, že žalobca ani jeho manželka si nemohli sami udeľovať prémie. K Zásadám odmeňovania žalobca uviedol, že tieto žalovaný nesprávne vykladá. Žalovaný bol v rokoch 2012 - 2013 v zložitej hospodárskej situácii nakoľko zápasilo s poklesom objednávok a so stratou odberateľov a tým sa dostalo do druhotnej platobnej neschopnosti. Preto predstavenstvo družstva navrhlo členskej základni vstup investora, čiže právnickej osoby do KOVODRUŽSTVA. Bola to jedna z možností ako zachovať zamestnanosť v KOVODRUŽSTVE. Zachovanie zamestnanosti bola prvoradá úloha pre predstavenstvo KOVODRUŽSTVA, nakoľko dochádzalo v posledných rokoch k úbytku zamestnancov, hlavne z dôvodu odchodu do dôchodku. Mzdy boli vyplácané vždy v danom mesiaci. Členská základňa sa rozhodla a na členskej schôdzi schválila ako právnickú osobu, ktorá vstúpi do KOVODRUŽSTVA ako investor - EXIM factoring a.s v zastúpení X.. R.. Žalobca poukázal na to, že odmeny predstavenstvo pracovníkom družstva nikdy neschvaľovalo, boli v kompetencii predsedu družstva. O výške odmien rozhodoval interným príkazom na základe dosiahnutých mimoriadnych pracovných výsledkov a pracovného úsilia predsa družstva. Odmeny boli v kompetencii predsedu družstva. V KOVODRUŽSTVE sa riadne vyrábalo podľa počtu objednávok a vo výrobe nevznikali žiadne výluky. Žalovaný podľa žalobcu účelovo zavádza, keď tvrdí, že KOVODRUŽSTVO nemalo peniaze na mzdy, lebo tie boli riadne vyplácané. O prémiiach rozhodovalo uznesením na svojom zasadnutí predstavenstvo družstva s prihliadnutím na konkrétne hospodárske výsledky družstva. Podľa výpovede X.. Z. predstavenstvo o vyplácaní prémie rozhodovalo kolektívne. O tom, že udeľovanie odmien bolo v kompetencii predsedu družstva rovnako svedčí výpoveď X.. Z. na pojednávaní zo dňa 25.11.2015. Prémie schvaľoval na riadnom zasadnutí predstavenstva aj X.. Z.. Podstata problému je v nedohľadaní zápisníc zo schôdzi predstavenstva, za sťahovanie ktorých bol zodpovedný priamo JUDr. Pecho. Zápisnice sú dôkazový materiál, kde je vidieť kto a ako hlasoval a koľko % prémie schvaľovalo predstavenstvo ako štatutárny orgán. Po hlasovaní a riadnom prijatí uznesenia sa predmetné uznesenie začalo realizovať, nie je zákonná možnosť takéto uznesenie zrušiť, keďže sa týka väčšieho počtu zamestnancov. V prípade, že by sa malo zrušiť, je to možné len v čase konania predstavenstva družstva a nie od počiatku. Z toho vyplýva, že úkony vykonané do platnosti uznesenia predstavenstva družstva sú bez zmeny platné a nie je ich možné spätne anulovať. Námietku voči neplatnosti nepodali ani Komisia starostlivosti o členov a zamestnancov a ani kontrolná komisia, ktorí sú v zastúpení prítomní na rokovaní predstavenstva družstva. Žalobca poukázal na to, že svoje tvrdenia podoprel dôkazom v mzdových listoch založených dňa 16.11.2016 v spise 16C/169/2015. Zo mzdových listoch je možné zistiť výšky prémie v percentách, čo dokazuje skutočnosť, že prémie si žalobca nemohol sám vyplácať. Na základe doručenia mzdových listov boli u každého zamestnanca vypočítané prémie v danom mesiaci a v danom roku. Zo zistených a zapísaných údajov (% prémie) je možné konštatovať, že prémie u všetkých zamestnancov vrátane predsedu a jeho manželky v daných mesiacoch sú rovnaké. Je to dôkaz toho, že žalobca ani jeho manželka si nemohli sami udeľovať prémie. Je to vyvrátenie krivého obvinenia voči žalobcovi a jeho manželke ohľadom vyplácania prémie. Žalobca namieta tvrdenie žalovaného o tom, že nefungovali žiadne kontrolné orgány. Právny zástupca žalovaného nebol do 20.12.2013 členom ani zamestnancom KOVODRUŽSTVA. Prémie boli vyplácané na základe rozhodnutia predstavenstva družstva s prihliadnutím na konkrétne hospodárske výsledky družstva. Podľa Stanov družstva štatutárnym orgánom družstva je len predstavenstvo. Predstavenstvo odmeny pracovníkom družstva nikdy neschvaľovalo, boli v kompetencii predsedu družstva. Reštrukturalizáciu družstva schválilo predstavenstvo a nikto sa neobohacoval ako tvrdí žalovaný, lebo inak by si vyplátili všetky nevyplatené mzdy. Ostatné odmeny je len kolonka na výplatnej páske. Manželka pracovala na tzv. Home office ako mzdová referentka a dochádzala vypomáhať s ekonomickou agendou, nakoľko nemali na ekonomickom oddelení žiadneho pracovníka. Odmeny dostávala v súlade s internými predpismi a Zásadami odmeňovania. Neexistuje zápisnica zo zasadnutia predstavenstva, na ktorom by sa schvaľovali odmeny, pretože udeľovanie odmien bolo v kompetencii predsedu družstva. Žalobca uviedol, že nikdy nikoho neobral o peniaze a KOVODRUŽSTVU nespôsobil žiadnu škodu. Konal vždy v súlade s dobrými mravmi a v najlepšom záujme družstva, tvrdenia žalovaného žalobca považuje za nepravdivé a účelové, pretože on nezodpovedal za hlasovanie v predstavenstve. Žalovaný nemôže pripisovať jeho osobe zodpovednosť za schválenie prémie, ktoré schvaľuje uznesením predstavenstvo, ktoré je štatutárnym orgánom KOVODRUŽSTVA. V roku 2013 žiadne odmeny ani nemal. V KOVODRUŽSTVE neboli v rokoch 2011 - 2013 vyplácané prémie v plnej výške. Orgány žalovaného a vykonané audity nezistili, že by si svojvoľne vyplácal prémie a odmeny. Žalobca odmieta výrazy o obohacovaní, nakoľko

by v takom prípade nemali nevyplatené mzdy za sedem mesiacov, pričom dokonca sám žalobca a bývalý podpredseda družstva sami finančne prispeli na nákup materiálu. Naopak boli to právny zástupca žalovaného aj Ing. Netušil, ktorí vytunelovali KOVODRUŽSTVO, pretože sľubovali, že ho zrevitalizujú, avšak postupovali tak, že kúpili od Ministerstva hospodárstva pozemky, a následne výhodne predali budovu žalovaného a potom sa KOVODRUŽSTVA bez budov a pozemkov dostalo inému majiteľovi. Podľa žalobcu žalovaný podsúva súdu tvrdenia o obohacovaní, pretože v opačnom prípade by nemali spolu s manželkou nevyplatené mzdy. Uplatnený nárok žalovaného považuje žalobca za absurdný, žalovanému nespôsobil žiadnu škodu, nepotvrdil to žiaden audit ani kontrolné orgány družstva ani najvyšší orgán členská schôdza. Manželka ako mzdová referentka pracovala na tzv. Home office a minimálne 4x do týždňa mu chodievala vypomáhať s ekonomickou agendou, teda pracovala veľa hodín nadčas a za túto prácu mala nárok na odmeny. Žalobca súdu prvej inštancie navrhol, aby rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

11. Žalovaný v replike k vyjadreniu žalobcu zopakoval, že žalobca si uplatňuje vyplatenie miezd za obdobie, v ktorých bol predsedom žalovaného, ktoré mu neboli vyplatené práve z dôvodu, že žalovaný nemal finančné prostriedky na mzdy zamestnancov, pričom v tomto, pre žalovaného nepriaznivom finančnom a hospodárskom období dal žalobca vyplácať prémie a odmeny sebe a svojej manželke.

12. Žalobca v duplike k vyjadreniu žalovaného zotrval na svojej argumentácii.

13. Odvolací súd preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v medziach uplatnených odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario v spojení s § 219 ods. 3 CSP), viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

14. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

15. Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda), poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

16. Podľa článku 3 Zákonníka práce zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

17. Mzda predstavuje odmenu za zamestnancom odvedenú prácu pre zamestnávateľa, ktorú možno vyjadriť peniazmi a vyplatiť na základe písomnej alebo ústnej pracovnej zmluvy za prácu, ktorá bola zamestnancom vykonaná. Pojem mzda sa v právnom poriadku používa na vyjadrenie odmeny za prácu vykonávanú v pracovnom pomere pre zamestnávateľa. Dohodu o mzdových podmienkach zákon ponecháva na vôľu zmluvných strán alebo mzda môže byť stanovená právnym predpisom. Okrem mzdy môže zamestnávateľ poskytovať tzv. nadstavbové zložky mzdy, ktorými môžu byť napríklad prémie, odmeny a iné. Z definície mzdy je zrejmé, že viazaná na vykonanie práce.

18. Z hľadiska skutkového stavu veci vychádzal odvolací súd zo zistení súdu prvej inštancie a predanú vec považoval za rozhodujúce, že žalobca mal so žalovaným uzavretú pracovnú zmluvu zo dňa 2.4.2002, podľa ktorej dňa 7.4.1998 nastúpil do práce ako technický pracovník III. Podľa pracovnej zmluvy bolo medzi jej účastníkmi dohodnuté, že práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z pracovnej zmluvy sa riadia ustanoveniami Zákonníka práce, Pracovným poriadkom, Stanovami družstva a Zásadami odmeňovania, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy. Medzi stranami konania nebolo sporným, že žalovanému nebola za obdobie jún až október 2013 vyplatená mzda spolu vo výške 4.873,27 eur, ktorej súčasťou sú aj prémie spolu vo výške 1.006,14 eur ( jún 2013 - 168,60 eur, júl 2013 - 192,42 eur, august 2013 -191,59 eur, september 2013 - 150,54 eur, október 2013 - 134,39 eur).

19. S ohľadom na definíciu mzdy, považuje odvolací súd námietku žalovaného, že priznanie prémie žalobcovi odporuje dojednaniu zmluvných strán podľa Zásad odmeňovania v KOVODRUŽSTVE za neopodstatnenú. Z článku 11 odsek 2,3 a článku 12 odsek 2 označených Zásad odmeňovania totiž

vyplýva, že súčasťou mzdy zamestnancov sú aj prémie, ako jej pohyblivá zložka vo výške od 0% do 20%. Podľa článku 14 Zásad odmeňovania sa pohyblivá zložka mzdy - prémie všetkým zamestnancom vypláca mesačne na základe hospodárskych výsledkov družstva s mesačným oneskorením vo vyhodnocovaní, t. j. podľa výsledkov predchádzajúceho mesiaca sa vypláca bežný mesiac. Pokiaľ dosiahne družstvo zisk, môžu byť vyplatené prémie zamestnancom celého družstva v plnej výške podľa finančných možností a rozhodnutia predstavenstva. O konkrétnej výške pohyblivej zložky mzdy - prémie rozhoduje uznesením na svojom zasadnutí predstavenstvo družstva a závodu. U jednotlivých zamestnancov s prihliadnutím na osobné a pracovné zásluhy, môže o výške pohyblivej mzdy - prémie rozhodnúť priamy nadriadený- t. j. predseda družstva, podpredseda družstva, vedúci závodu, vedúci výroby a manageri jednotlivých oddelení. Z uvedených dojednaní Zásad odmeňovania v kontexte ich celého obsahu je zrejmé, že zamestnanci žalovaného boli za prácu mesačne odmeňovaní nielen pevným zmluvným platom ale súčasťou mzdy bola aj pohyblivá, nadstavbová zložka, ktorej výška závisela od rozhodnutia predstavenstva, pričom v prípade vykázania zisku družstvom mohlo byť predstavenstvom družstva rozhodnuté o priznaní prémie zamestnancom v plnej výške 20%. V konaní bol súdom prvej inštancie vykonaný dôkaz spisom Okresného súdu Bratislava II, sp. zn. 16C/169/2015 z ktorého boli, okrem iných listinných dôkazov oboznámené aj Stanovy žalovaného. Podľa článku 28 bod 1 Stanov je predstavenstvo družstva štatutárny orgán, má 3 členov (predsedu, podpredsedu a člena družstva). Predstavenstvo je výkonným a riadiacim orgánom družstva a rozhoduje o všetkých záležitostiach družstva, pokiaľ ich Stanovy nevyhradili inému. Predstavenstvo plní uznesenia členskej schôdze a zodpovedá jej za svoju činnosť. Za predstavenstvo koná navonok predseda alebo podpredseda. Ak je pre právny úkon, ktorý robí predstavenstvo predpísaná forma, je potrebný podpis aspoň dvoch členov predstavenstva. V roku 2013 bol žalobca predsedom predstavenstva žalovaného a podpredsedom bol X.. X. Z., ktorý mechanizmus rozhodovania o prémiiach v rovnakej výške pre všetkých zamestnancov žalovaného podľa Zásad odmeňovania svedecký potvrdil (listinný dôkaz - č. I. spisu - 107). Vypovedal, že o vyplácaní odmien rozhodovalo predstavenstvo žalovaného kolektívne, a uznesenie o rozhodnutí technicky do zápisnice spísala p. R.. Z uvedeného je zrejmé, že podmienky uvedené v článku 14 Zásad odmeňovania na vyplatenie prémie za rok 2013 žalobcovi boli splnené. Žalobcovi ako zamestnancovi žalovaného by tento mzdový nárok podľa článku 14 odsek 2 Zásad odmeňovania nepatrił iba vtedy, ak by porušil hospodársku alebo pracovnú disciplínu alebo svojím neodborným zásahom v rámci svojej kompetencie spôsobil škodu.

20. Predmetnú skutkovú podstatu straty nároku žalobcu na prémie žalovaný v danom konaní netvrdil, odvolával sa len na výklad ustanovenia článku 14 Zásad odmeňovania, podľa ktorého zamestnancom mohli byť vyplatené prémie len v prípade dosiahnutia zisku, ktorý výklad ale v článku 14 Zásad odmeňovania nemá obsahový a potom ani právny základ. Zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú konaním proti dobrým mravom, je samostatným druhom zodpovednosti, ktorá predpokladá zavinenie zamestnanca vo forme úmyslu (§ 179 1,2 Zákonníka práce). Z obsahu Zásad odmeňovania článku 14 odsek 3, veta druhá, podľa ktorej u jednotlivých zamestnancov s prihliadnutím na osobné a pracovné zásluhy, môže o výške pohyblivej zložky mzdy - prémie rozhodnúť priamy nadriadený - t. j. predseda družstva, podpredseda družstva, vedúci závodu, vedúci výroby a manageri jednotlivých oddelení, vyplýva, že žalobca v otázke mzdových nárokov konal v pozícii nadriadeného v pracovnoprávnom vzťahu. Sám žalovaný vo svojich podaniach definuje postavenie žalobcu ako zamestnanca žalovaného v pracovnej pozícii predseda družstva (č. I. spisu - 18 21), ktorá pozícia je najvyššou organizačnou funkciou, je to pozícia riadenia žalovaného, čo znamená, že žalobca v mene žalovaného vykonával zamestnanecké práva. Dobré mravy nie sú Zákonníkom práce definované, ich obsah spočíva vo všeobecne platných normách morálky, pri ktorých je daný všeobecný záujem rešpektovania. Vedúci, riadiaci zamestnanci, štatutárni zástupcovia musia vždy konať v súlade s dobrými mravmi a tak, aby nedochádzalo k zneužitiu práva. V súkromnoprávnych vzťahoch, do ktorých patria aj pracovnoprávne vzťahy sa konanie subjektu prezumuje spôsobom, že ten, kto nejakým určitým spôsobom konal, nezamýšľal druhej strane spôsobiť negatívne následky, ale konal poctivo a v dobrej viere. Právnu ochranu nepožíva zjavné zneužitie práva pokiaľ jeho pôvod spočíva v zjavnom rozpore so zákonnými pravidlami. Žalovaný mal zriadený nezávislý kontrolný orgán. Podľa článku 31 bod 1,2,4 Stanov je dôverník pre kontrolu oprávnený kontrolovať všetku činnosť družstva. Zodpovedá iba členskej schôdze a je nezávislý od ostatných orgánov družstva. Dôverník pre kontrolu sa vyjadruje k ročnej účtovnej uzávierke a návrhu na rozdelenie zisku, prípade úhrady straty družstva. Dôverník pre kontrolu je oprávnený vyžadovať od predstavenstva akékoľvek informácie o hospodárení družstva. Predstavenstvo je povinné bez zbytočného odkladu oznámiť dôverníkovi pre kontrolu všetky skutočnosti, ktoré môžu mať závažné dôsledky na hospodárenie alebo postavenie družstva a jeho členov. Z

uvedeného vyplýva, že kontrolný orgán žalovaného plnil aj funkciu kontrolnej činnosti vedenia a riadenia družstva, s právom prístupu ku všetkým činnostiam družstva a s oprávnením nahliadať do všetkých dokladov a záznamov, týkajúcich sa činnosti spoločnosti a aj kontrolovať, či vedenie a družstva svoju pôsobnosť uskutočňuje v súlade s právnymi predpismi, stanovami a internými predpismi. Z dokazovania v súdnej veci konštatovanie pochybenia vedenia družstva vo vzťahu k odmeňovaniu zamestnancov za vykonanú prácu kontrolným orgánom žalovaného zistené nebolo. Za situácie, kedy všetkým zamestnancom žalovaného boli v roku 2013, v zmysle rozhodnutia predstavenstva ako kolektívneho štatutárneho orgánu žalovaného priznané mesačné prémie, pri funkčnosti kontrolných orgánov žalovaného, nemôže byť výkon práv žalobcu vyplývajúci mu z pracovnoprávneho vzťahu v rozpore s dobrými mravmi. Skutočnosť, že v konaní neboli predložené uznesenia zo zasadnutia predstavenstva družstva prijaté v rozhodnom období, nemôže byť s ohľadom na výpoveď podpredsedu predstavenstva X.. X. Z. dôkazne vyhodnotená v neprospech žalobcu, ktorý k týmto listinám, keďže pre žalovaného už nepracuje, prístup nemá a ich predloženie zo strany žalovaného by mohlo odporovať jeho procesnej obrane. Predmetný procesný útok žalobcu mohol žalovaný dôkazne zvrátiť predložením uznesení zo zasadnutia predstavenstva z rozhodného obdobia, z ktorých by bolo zrejmé priznanie nulovej alebo nižšej výšky prémie ako si uplatňuje žalobca. Pokiaľ žalovaný v súvislosti s uplatneným mzdovým nárokom žalobcu poukazoval na zlý hospodársky výsledok družstva je potrebné zdôrazniť, že tento sa mohol premietnuť len do rozhodnutia predstavenstva žalovaného o výške prémie (aj napríklad o priznaní prémie zamestnancom vo výške 0%, teda o nepriznaní), ale automaticky pre zamestnancov neznamenal stratu predmetného nároku, pretože kritériom pre základ priznania prémie nebola okolnosť dosiahnutia zisku. Zo mzdových listov žalobcu z rozhodného obdobia za jún 2013 až október 2013 nevyplýva, že by žalobcovi vznikol okrem nároku na zaplatenie mzdy pozostávajúcej zo zmluvného platu a prémie (terminológia Zásad odmeňovania) nárok na iné peňažné plnenie, konkrétne žalovaným označované ako ostatné odmeny. Žalovaný si v konaní o jeho žalobe nárok na zaplatenie ostatných odmien neuplatnil. Vzhľadom na uvedené potom súd prvej inštancie správne ustálil, že nárok žalobcu, ktorého výška žalovaným nebola rozporovaná, keď spochybňovaný bol len jeho právny základ, je plne opodstatnený a peňažné nároky žalovaného na vrátenie prémie žalobcom, vyplatené žalovaným žalobcovi v rokoch 2011 - 2013, uplatnené žalovaným voči žalobcovi vzájomnou žalobou zo skutkovej podstaty konania žalobcu v rozpore s dobrými mravmi vo výške 3. 817,39 eur nie sú dôvodné.

21. Neopodstatnená je aj vecná argumentácia žalovaného vo vzťahu ku vzájomnou žalobou uplatnenému nároku na zaplatenie bezdôvodného obohatenia vo výške zodpovedajúcej istine, ktorú si mal žalobca titulom ostatných odmien v roku 2011 vyplatiť vo výške 200,- eur a v roku 2012 vo výške 150,- eur (žalovaný tvrdil, že rozhodnutie je neplatné, pretože je v rozpore s dobrými mravmi a ustanovením § 243a Obchodného zákonníka), ako aj ku uplatnenému nároku na náhradu škody vo výške 2. 100,-eur, ktorá žalovanému mala vzniknúť z rozhodnutia žalobcu o vyplatení ostatných odmien X.. Z. W., jeho manželke, zamestnankyne žalovaného v rokoch 2012 a 2013.

22. Podľa § 179 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.

23. Citované zákonné ustanovenie posudzuje také prípady zodpovednosti zamestnanca za škodu, ktoré vznikli zavineným porušením jeho povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, pričom zamestnávateľ je povinný preukázať nielen vznik škody, protiprávnosť konania zamestnanca, ale aj zavinenie a príčinnú súvislosť medzi vznikom škody a protiprávnym konaním zamestnanca. Pre vznik zodpovednosti zamestnanca musia byť splnené všetky zodpovednostné predpoklady, medzi ktoré ako správne súd prvej inštancie uviedol patrí: protiprávny úkon, vznik škody, príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody, zavinenie zamestnanca, existencia pracovného pomeru a okolnosť, že ku škode musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením tak, ako to vymedzuje Zákonník práce. Protiprávnym úkonom je úkon, ktorý je v rozpore s objektívnym právom, škodou je majetková ujma, vyjadriteľná v peniazoch, pričom skutočná škoda spočíva v skutočnom zmenšení majetku poškodeného a predstavuje majetkové hodnoty, ktoré je nutné vynaložiť na uvedenie do predošlého stavu, inou škodou je ujma spočívajúca v tom, že v dôsledku škodnej udalosti nedôjde k rozmnoženiu majetkových hodnôt, hoci sa to dalo očakávať, ak by nedošlo ku škodnej udalosti, pričom dôkazné bremeno pri preukazovaní vzniku škody, ako aj jej výšky je na zamestnávateľovi. Kauzálny nexus je ďalším zo zodpovednostných predpokladov a zavinenie je

subjektívnu právnu kategóriu, vyjadrujúcou vnútorný psychický vzťah škodcu k výsledku svojho konania. Môže spočívať vo forme úmyslu alebo nedbanlivosti, pričom v pracovnoprávnej zodpovednosti forma zavinenia podstatným spôsobom ovplyvňuje rozsah náhrady škody. K založeniu zodpovednosti zamestnanca, pri ktorej nemusí byť daný protiprávny úkon, stačí, len danosť rozporu s dobrými mravmi, musí existovať na strane zamestnanca zavinenie vo forme úmyslu.

24. Základným predpokladom vzniku zodpovednosti žalobcu podľa citovaného ustanovenia je porušenie právnej povinnosti (protiprávny úkon). Právna teória vykladá protiprávny úkon ako prejav ľudskej vôle, ktorý je v rozpore s objektívnym právom, pričom je irelevantné, či ide o porušenie právnej povinnosti vyplývajúcej z právneho predpisu alebo o porušenie právnej povinnosti vyplývajúcej z pracovnej zmluvy. Porušenie právnej povinnosti sa neprezumuje, ale musí byť poškodeným zamestnávateľom preukázané. V súdnom konaní je povinnosťou poškodeného zamestnávateľa preukázať, že došlo k určitému skutku, z ktorého je vyvodzovaná zodpovednosť za protiprávny úkon. Posúdenie, či preukázaný skutok je protiprávnym konaním, je posúdením právnym, ktoré patrí súdu. Poškodený preukazuje skutkové okolnosti, ktoré po právnej stránke hodnotí súd. Porušením právnej povinnosti je mienený objektívne vzniknutý rozpor medzi tým, ako škodca skutočne konal (prípadne opomenul konať) a tým, ako konať mal, aby jeho konanie zodpovedalo povinnosti uloženej právnym predpisom, či inou právnou skutočnosťou alebo zmluvou.

25. Predmetný peňažný nárok ostatné odmeny vyplýva ako zložka mzdy z článku 3 Zásad odmeňovania, označeného ako mzdové zložky, odsek označený ako odmeny za mimoriadne pracovné výsledky, podľa ktorého môže byť za mimoriadne úsilie na splnenie náročných pracovných úloh zamestnancovi vyplatená aj mimoriadna odmena za pracovné výsledky z nákladov družstva. Odmenu navrhuje vedúci závodu, respektíve manager oddelenia pred stanovením úlohy, konečnú výšku schvaľuje predseda družstva po skončení pracovnej úlohy. Z obsahu súdneho spisu a vykonaného dokazovania v danej veci vyplynulo, že v spore nebolo žalovaným popreté, že manželka žalobcu vykonávala pre žalovaného viacero prác, nad rámec jej pracovnej zmluvy, čím tieto odmeny potom neboli neodôvodnené. Rovnako žalovaný voči žalobcovi v spore nepoprel, že by neexistovali také pracovné výsledky, ktoré by odôvodňovali priznanie osobitej odmeny žalobcovi v rokoch 2011 a 2012.

26. Žalovaným označený peňažný nárok (ostatné odmeny) je pracovnoprávnym nárokom, ktorý má základ v Zákonníku práce a v Zásadách odmeňovania ako vnútorného mzdového predpisu žalovaného. Odvolací súd poukazuje na to, že povinnosť vedúceho zamestnanca zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov vyplýva zo samotného Zákonníka práce (§ 82 písm. c/ Zákonníka práce). Preto, keďže žalovaný sa vo svojej argumentácii obmedzil na nedostatok právneho základu pre rozhodnutie žalobcu o priznanie ostatných odmien, pričom žalobca rozhodoval v pozícii vykonávateľa zamestnaneckých práv s rozsahom oprávnení vymedzených Zásadami odmeňovania, a ktorý nedostatok (absencia právneho základu) mal potom spôsobiť u žalobcu nedovolenosť a protiprávnosť konania, nemožno vzhľadom na citované ustanovenie Zásad odmeňovania s tvrdením žalovaného súhlasiť, čím v súdnej veci nebola pre úspešnosť vzájomnej žaloby naplnená jedna z obligatórnych zodpovednostných podmienok za škodu a to porušenie právnej povinnosti, pretože žalovaný nepreukázal akého porušenia povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, sa mal žalobca dopustiť. Postup osobitého odmeňovania a plnú a samostatnú pôsobnosť rozhodovania o osobitých odmenách za plnenie pracovných úloh predsedom predstavenstva, reprezentujúceho zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu potvrdil aj X.. X. Z., člen družstva a v roku 2013 podpredseda jeho predstavenstva. Žalovaný nepredložil jediný relevantný dôkaz o tom, že možnosť navrhnúť, schváliť a vyplatiť ostatnú odmenu podlieha nejakému schvaľovaciemu konaniu. Tým v danej veci absentuje splnenie základného predpokladu zodpovednosti žalobcu ako zamestnanca vykonávajúceho zamestnanecké práva a povinnosti za škodu v zmysle § 179 odsek 1 Zákonníka práce, ktoré musia byť splnené kumulatívne, pričom zo strany zamestnanca muselo dôjsť k protiprávnemu úkonu, ku vzniku škody, musí existovať príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody, predpokladom je tiež zavinenie zamestnanca a existencia pracovného pomeru.

27. Za danej právnej situácie, pri nepreukázaní absencie skutkového základu vymedzeného v označenom článku Zásad odmeňovania, teda pri nepreukázaní absencie osobitých pracovných výsledkov, nemožno voči žalobcovi, výlučne z dôvodu nepriaznivých hospodárskych výsledkov družstva konštatovať, že rozhodnutie - konanie žalobcu, ktorým si v rokoch 2011 a 2012 priznal odmeny, a to vo výške, ktorá ani hospodársky výsledok žalovaného nemohla nejako zásadne ovplyvniť (200,-

eur a 150,-eur) je odporujúce dobrým mravom, respektíve konštatovať splnenie predpokladov vzniku zodpovednosti žalobcu ako zamestnanca za škodu tak, ako to predpokladá ustanovenie § 179 odsek 2 Zákonníka práce.

28. Žalovaný v súvislosti so zodpovednosťou žalobcu kumuloval svoj nárok voči žalobcovi titulom zodpovednosti žalobcu za škodu ako zamestnanca, a aj ako štatutára (predsedu) žalovaného (družstva) pre porušenie oprávnení a povinností žalobcu vo funkcii predsedu družstva, ako štatutárneho orgánu voči družstvu, keď podľa žalovaného mal rozhodnutím o priznaní ostatných odmien konať v rozpore so zásadou lojality k družstvu, konať pri správe majetku neodborne a v rozpore so záujmami družstva (§ 243a Obchodného zákonníka), čo bolo determinované zlým hospodárskym výsledkom družstva, keď družstvo nevykazovalo zisk a nemalo ani peňažné prostriedky na mzdy pre zamestnancov. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na to, že zodpovednostný vzťah štatutárneho orgánu, pri výkone tejto funkcie je odlišný od zodpovednostného vzťahu v pracovnom práve a riadi sa úpravou obsiahnutou v Obchodnom zákonníku. Tieto zodpovednosti sú založené na rozdielnych právnych základoch, nakoľko v prípade zodpovednosti za škodu spôsobenú zamestnancom, ide o škodu ktorá vznikla zavineným porušením povinností zamestnanca pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Pracovnoprávnymi vzťahmi nie sú vzťahy, ktoré vznikli pri výkone funkcie člena štatutárneho orgánu, keď takáto činnosť nekorešponduje s povahou a obsahom pracovného pomeru a v prípade zodpovednosti za škodu člena štatutárneho orgánu, ide o porušenie povinností člena štatutárneho orgánu, ktorou mal družstvu pri výkone tejto svojej pôsobnosti spôsobiť škodu. Keďže vo vzťahu k rozhodovaniu o ostatných odmenách konal žalobca v pozícii výkonu zamestnávateľských práv a povinností, v pozícii reprezentujúcej v pracovnom vzťahu stranu zamestnávateľa, teda pozíciu nadriadeného v rámci organizačného systému družstva, pričom opak v konaní žalovaným, ktorého zaťažovalo dôkazné bremeno preukázaný nebol, potom žalovaným uplatnené nároky nemohli vzniknúť v príčinnej súvislosti s konaním žalobcu ako člena štatutárneho orgánu, čím nie sú dané podmienky zodpovednosti žalobcu podľa Obchodného zákonníka.

29. Preto s poukazom na vyššie uvedené odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým vyhovel žalobe žalobcu a ktorým vzájomnú žalobu žalovaného zamietol, postupom podľa § 387 odsek 1 CSP, ako vecne správny potvrdil. Nakoniec odvolací súd vo vzťahu k odvolacím námietkam žalobcu poukazuje na to, že Ústavný súd vo svojich rozhodnutiach konštantne vyslovil záver, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania.

30. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 255 odsek 1 v spojení s § 262 odsek 1 CSP. Žalobcovi, ktorý mal v odvolacom konaní plný úspech, priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%. V zmysle § 262 odsek 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

31. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave, pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

(1) Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

(2) Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 CSP).

(1) Dovolanie podľa § 421 odsek 1 CSP nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

(2) Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

(1) Dovolanie sa podáva 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.

(2) Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 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).

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

(2) Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).