

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 5CoPr/14/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7217225120
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 08. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ján Slobodník
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2020:7217225120.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Jána Slobodníka a sudkýň JUDr. Slávky Zborovjanovej a JUDr. Gizely Majerčák, v pracovnom spore žalobcu: N.. Y. X., B.. X.X.XXXX, O. X. U.. I. XX/XXX, W., právne zastúpený Advokátskou kanceláriou KRAL PARTNERS s.r.o., so sídlom Kukučínova 7, Košice, IČO: 47 244 143, proti žalovanému: HC Košice s.r.o., Nerudova 12, Košice, IČO: 36 198 072, právne zastúpený Advokátskou kanceláriou IURISTICO s.r.o., so sídlom Cimborkova 13, Košice, IČO: 36 588 041, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Košice II, č. k. 42Cpr/89/2017-312 z 1. júla 2019 a proti uzneseniu 42Cpr/89/2017-340 z 15. augusta 2019

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

O d m i e t a odvolanie proti uzneseniu z 15.8.2019 č.k. 42Cpr/89/2017.
Žalobca má nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie (ďalej aj súd) určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi listom zo dňa 19.6.2017 je neplatná (I. výrok). Ďalej rozhodol, že žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, o výške, ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku, ktorým sa konanie končí (II. výrok).

2. Vychádzal z toho, že z opisu rozhodujúcich skutočností v žalobe súd zistil, keď žalobca bol u žalovaného zamestnaný v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.12.2003 v druhu práce ako generálny manažér. Dňa 19.6.2017 žalovaný doručil žalobcovi výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca v ktorej uviedol, že na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 12.6.2017 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vyplývajúcej z optimalizácie pracovných miest, bude jeho pracovné miesto zrušené ku dňu 1.7.2017 na základe čoho sa žalobca stane ku dňu 1.7.2017 pre žalovaného nadbytočným. Podľa informácií z médií, žalovaný ako zamestnávateľ obsadil na základe zmluvy zo dňa 26.6.2017 pracovné miesto žalobcu dňom 14.7.2017 N.. G. G., ktorý vykonáva pracovné činnosti, ktoré vykonával žalobca. Žalovaný rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 12.6.2017 len predstieral prijatie organizačných zmien, t.j. zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vyplývajúcej z optimalizácie pracovných miest. Jeho skutočné zámery boli iné a preto ide podľa žalobcu o neplatnú výpoveď. Žalobca na preukázanie svojho nároku súdu predložil listinné dôkazy, ktoré tvoria obsah súdneho spisu a to najmä:

- Pracovnú zmluvu zo dňa 31.12.2003
- Výpoveď zo dňa 19.6.2017
- Preberací protokol zo dňa 19.6.2017
- Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 25.9.2017.

Žalobca navrhol, aby súd vypočul svedkov (L. Z.H., N.. T. W., N.. Y.I. I., I. P., H. X., L.. I. Š., P. L., N.. G. G.) a aby zabezpečil od žalovaného listiny a to:

- zmluvu o výkone funkcie konateľa N.. G. G., vrátane dokladu o jeho odmeňovaní
- výpis odmeňovania, poberania všetkých peňazí N.. G. od žalovaného vrátane výšky všetkých odvodov (jednotlivo) na všetky druhy poistenia
- prehľad čerpania dovolenky N.. G. G.
- výpis odmeňovania N.. Y. X. za rok 2016 a príslušnú časť roku 2017
- pracovnú zmluvu N.. L. Z.H., vrátane pracovnej náplne a vrátanie výšky odmeňovania
- pracovnú zmluvu N.. T. W., vrátane pracovnej náplne a vrátane výšky odmeňovania
- spoločenskú zmluvu žalovaného vrátane všetkých zmien a dodatkov
- zápisnice z Valného zhromaždenia žalovaného od 2.5.2017 do 30.9.2017
- zápisnice zo zasadania Správnej rady občianskeho združenia Hokejový Club HC Košice (jediného spoločníka žalovaného) od 2.5.2017 do 30.9.2017.

3. Zakladateľská listina spoločnosti HC Košice s.r.o. - žalovaného upravuje postavenie konateľov a ich práva a povinnosti v čl. 12. Podľa neho má spoločnosť najmenej 2 konateľov. Písomnosti zakladajúce práva a povinnosti spoločnosti podpisujú vždy dvaja konatelia spoločne a to tak, že k písanému alebo tlačenenému obchodnému menu spoločnosti pripoja svoje vlastnoručné podpisy. Medzi povinnosti konateľov patrí podľa čl. 12 bod B zakladateľskej listiny žalovaného napr.: rozhodovanie o obchodnom vedení spoločnosti vo všetkých veciach, ktoré nepatria do pôsobnosti valného zhromaždenia; výkon bežnej správy spoločnosti; povinnosť vyžiadať si predchádzajúci súhlas Správnej rady HC Košice k návrhu pracovnej zmluvy generálneho manažéra HC Košice s.r.o. a jeho odmeňovaniu, ktorý udeľujú konateľom HC Košice s.r.o. v mene Správnej rady HC Košice prezident a I. viceprezident HC Košice; povinnosť zabezpečiť riadne vedenie predpísanej evidencie a účtovníctvo, povinnosť viesť zoznam spoločníkov a informovať spoločníkov o záležitostiach spoločnosti; povinnosť Dozornej rade spoločnosti oznámiť, v ktorých iných spoločnostiach sú štatutárnymi zástupcami alebo členmi Dozornej rady a ďalšie práva a povinnosti, ktoré im vyplývajú predovšetkým zo zakladateľskej listiny, Obchodného zákonníka a vnútorných noriem spoločnosti. Prvými konateľmi žalovaného boli N.. N. Y. H. N.. O. U.. Z Obchodného registra SR súd zistil, že žalobca bol konateľom žalovaného od 1.1.2004 do 4.5.2017. V období do 4.5.2017 mal žalovaný dvoch konateľov N.. T. W. a žalobcu, ktorý bol z tejto funkcie odvolaný 4.5.2017. V nasledujúcom období sa počet konateľov nezmenil, boli dvaja N.. T. W. a novovybraný konateľ L. Z.. Takto boli miesta konateľov žalovaného obsadené do 14.7.2017. V nasledujúcom období od 14.7.2017 do 1.4.2019 bol počet konateľov traja. Funkciu konateľov vykonávali N.. T. W., L. Z. H. N.. G. G. a to až do 1.4.2019, kedy bol odvolaný L. Z. a konatelia ostali v počte dvoch. Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.12.2003 uzavretej medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom vznikol žalobcovi pracovný pomer s dňom nástupu do práce 1.1.2004 na výkon pracovnej pozície: Riaditeľ HC Košice.

4. Súd citoval §§ 1, 42 ods. 1 Zák. práce (ďalej aj ZP) a dôvodil, že právna teória a súdna prax sa zjednotili v posudzovaní otázky súbehu funkcie štatutárneho orgánu a pracovného pomeru. Členovia štatutárnych orgánov nevykazujú všetky potrebné charakteristiky pracovného pomeru a ich výkon funkcie člena štatutárneho orgánu nie je výkonom závislej práce v podriadenosti zamestnávateľovi. Na Slovensku bol tento názor po prvýkrát potvrdený rozsudkom Najvyššieho súdu SR 26. novembra 1997 pod sp.zn. 5Cdo/92/1997, podľa ktorého výkon činnosti konateľa spoločnosti s ručením obmedzeným nie je druhom práce a preto nemôže byť náplňou pracovnej zmluvy. Presadil sa teda názor, podľa ktorého nie je prípustný súbeh pracovnoprávneho a obchodnoprávneho režimu zmluvného vzťahu výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti. Znamená to, že výkon funkcie konateľa nie je druhom závislej práce, a preto nemôže byť náplňou pracovného pomeru s druhom dohodnutej práce: konateľ. Takéto závery ustálené judikatúry (ako na nich vo svojej záverečnej reči poukazuje žalovaný) súd nijako nepopiera. Je však prípustný aj súbeh pracovnoprávneho pomeru a obchodnoprávneho režimu a to bez toho, aby jeden nevyhnutne konzumoval druhý alebo spôsoboval jeho neplatnosť. Člen štatutárneho orgánu môže napr. časť svojich oprávnení delegovať na iné osoby, vrátane zamestnancov. Nie je tiež vylúčené, aby člen štatutárneho orgánu napr. konateľ, mal platne uzatvorený pracovný pomer, ale len za podmienky, že v pracovnej zmluve bude dôsledne odlišný druh práce, ktorý bude rozdielny od práv a povinností konateľa spoločnosti. Prípustný je napríklad súbeh výkonu činností štatutárneho orgánu a pracovného pomeru pri výkone funkcii tajomník generálneho riaditeľa, pri obchodnom riaditeľovi, pri finančnom riaditeľovi. V tejto súvislosti je tak namieste položiť si otázku, či v prejednávanej veci je u

žalobcu (ne)prípustný aj súbeh výkonu konateľstva v obchodnoprávnom režime a výkonu generálneho manažéra v pracovnoprávnom režime.

5. Podľa názoru súdu neexistujú zákonné prekážky na to, aby konateľ spoločnosti žalovaného nemohol súčasne vykonávať v pracovnom pomere funkciu generálneho manažéra s tým, že obsah povinností vyplývajúcich mu z obchodnoprávneho vzťahu zodpovedá povinnostiam tak, ako sú upravené príslušnými ustanoveniami Obchodného zákonníka a čl. 12 Zakladateľskej listiny a obsah povinností z pracovnoprávneho pomeru zodpovedá pracovnej zmluve. Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že pracovný pomer žalobcu bol platne založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.12.2003. Pri tomto závere súd vychádzal aj z ďalších skutkových okolností tohto konkrétneho prípadu. Činnosť žalobcu bola vykonávaná pod vedením jediného spoločníka žalovaného, žalobca poberal mzdu za výkon práce, pričom odmena za výkon funkcie konateľa mu nebola vyplatená, žalobca nevlastní žiadne podiely žalovaného. U žalovaného bolo bežné, že konateľ spoločnosti mal súčasne uzavretú pracovnú zmluvu (N. T. W., L. Z.). Aj s ohľadom na posledne uvedené by nebolo logické, že žalovaný rešpektuje súbeh funkcie u N. T. W. konateľky a finančnej riaditeľky spoločnosti, rešpektuje súbeh funkcie L. Z.H. konateľa a manažéra A mužstva, ale pod následkom neplatnosti pracovnoprávneho vzťahu popiera súbeh funkcie žalobcu ako konateľa a generálneho manažéra, čím mu upiera pracovnoprávnu ochranu. V konaní totiž nebolo preukázané, že u žalobcu neboli rozlíšené jeho povinnosti vyplývajúce z výkonu funkcie konateľa a z výkonu funkcie generálneho manažéra. Uvedené nie je možné vyvodiť iba z vyjadrenia právneho zástupcu žalobcu na pojednávaní dňa 4.6.2018 ani z obsahu svedeckých výpovedí. Pokiaľ žalovaný svoju obranu založil na neplatnosti pracovnej zmluvy, jeho povinnosťou bolo toto v konaní preukázať. Prítom z obsahu pracovnej zmluvy a obsahu zakladateľskej listiny vyplýva, že sám žalovaný už v týchto dokumentoch rozlišoval medzi výkonom funkcie konateľa spoločnosti a výkonom funkcie generálneho manažéra na základe pracovnej zmluvy. Podľa názoru súdu neexistuje zákonný dôvod, pre ktorý by tieto dve funkcie nemohla vykonávať tá istá osoba. V tejto súvislosti súd iba okrajovo poukazuje na skutočnosť, že aj judikatúra súdov v otázke prípustnosti súbehu pracovnoprávneho pomeru a obchodnoprávneho režimu prechádza vývojom. Zmäkčuje sa tým jednoznačný koncept neplatnosti pracovnej zmluvy pri výkone činnosti spadajúcej pod činnosť člena štatutárneho orgánu. Práve prípad súbehu pracovnej zmluvy generálneho riaditeľa a člena štatutárneho orgánu viedol k nálezu Českého Ústavného súdu sp.zn. I US 190/15 z 13.9.2016, ktorý doterajšiu ustálenú rozhodovaciu prax spochybnil a označil za ústavne neudržateľnú. Z uvedeného rozhodnutia citujem: „Při absenci výslovného zákazu člena statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu, v Zákonníku práce je tak ústavne konformním výkladem pouze výklad, který respektuje zásadu pacta sunt servanda. Jakýkoliv jiný výklad, včetně výkladu předkládaného Nejvyšším soudem, je v rozporu s čl. 2 ods. 3 Listiny, jež představuje ústavní garanci svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody (...), a se zásadou priority výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady, jež vyvěrá z principu právního státu zakotveného v čl. 1 ods. 1 Ústavy (...).“

6. Súd citoval §§ 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce a uviedol, že preskúmanie výpovedného dôvodu podľa citovaného ustanovenia súdom sa musí sústrediť na 3 základné otázky; či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia alebo o iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočný a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. O rozhodnutie o organizačných zmenách ide iba vtedy, ak sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej zamestnávateľ chce regulovať počet svojich zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce a ich profesijné alebo kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával iba taký počet zamestnancov a v takom profesijnom alebo kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa alebo príslušného orgánu boli od počiatku sledované iné ciele a že zamestnávateľ alebo príslušný orgán iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoj skutočný zámer, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania výslovného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi. O organizačných zmenách, ako aj o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám. Súd nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však dôsledne skúma a posudzuje všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Pri hodnotení týchto okolností prihliada aj na čl. 2 Zákonníka práce, zakotvujúci pozitívny príkaz

výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi (R28/2009, rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo/33/2008).

7. Rozhodnutím jediného spoločníka žalovaného o personálnych zmenách zo dňa 4.5.2017, bol žalobca odvolaný z funkcie konateľa spoločnosti ku dňu 4.5.2017 a menovaný do funkcie konateľa bol ku dňu 4.5.2017 L. Z.. Dňa 14.7.2017 žalovaný uzavrel s N.. G. G. zmluvu o výkone funkcie konateľa spoločnosti. Podľa čl. 2 bod 2.1 mal konateľ práva a povinností stanovené v zmysle aktuálne platných právnych noriem, najmä v zmysle ustanovení Obchodného zákonníka. Ďalšie práva a povinnosti konateľa vyplývajú z ustanovení Zakladateľskej listiny spoločnosti, rozhodnutí spoločníka spoločnosti - HC Košice občianske združenie, pokynov prezidenta Správnej rady spoločníka, pokynov prvého viceprezidenta Správnej rady spoločníka alebo pokynov spoločníka a interných predpisov spoločnosti.

8. Rozhodnutím jediného spoločníka žalovaného o personálnych zmenách zo dňa 14.7.2017 bol do funkcie konateľa spoločnosti ku dňu 14.7.2017 menovaný N.. G. G.. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že v dôsledku organizačnej zmeny zo dňa 12.6.2017 bolo zrušené jedno pracovné miesto s druhom výkonu práce generálny manažér a to ku dňu 1.7.2017. Od 14.7.2017 sa zvýšil počet konateľov na 3. Pre rozhodnutie vo veci bolo potrebné vysporiadať sa s otázkou zákonnosti takéhoto konania žalovaného, ktorý organizačnou zmenou zo dňa 12.6.2017 zrušil pracovnú pozíciu generálny manažér a činnosťami, ktoré žalobca na tejto pozícii vykonával, bol poverený nový konateľ spoločnosti. V tejto súvislosti bolo teda potrebné posúdiť, či presun manažérskeho úloh na vedenie spoločnosti, ktorého dôsledkom bolo zrušenie jedného pracovného miesta, je porušením zákona.

9. Z uvedeného je možné vyvodiť, že účelom organizačnej zmeny bolo dosiahnuť to, aby osoba vykonávajúca doterajšie činnosti generálneho manažéra prešla z režimu pracovnoprávnej úpravy vzťahov pod režim obchodnoprávnej úpravy, ktorá je pre výkon práce menej priaznivá. V tomto postupe žalovaného súd vidí rozpor s dobrými mravmi. Osoba, vykonávajúca úlohy generálneho manažéra tým stráca postavenie zamestnanca a aj ochranu, ktorú mu poskytuje Zákonník práce. Na základe toho súd dospel k záveru, že výpoveď zo dňa 19.6.2017 je neplatným právnym úkonom a preto žalobe vyhovel. Súd nevykonal dôkaz navrhnutý žalobcom predložením výšky vyplatených odmien a odvodov N.. G. G. a predložením zápisníc zo zasadnutia Správnej rady HC Košice od 2.5.2017 do 30.9.2017. S ohľadom na obranu žalovaného, ktorý vychádzal z neplatnosti pracovnoprávneho vzťahu sporových strán je dokazovanie výšky odmeny nového konateľa právne bezvýznamné. Žalovaný totiž netvrdil, že zmyslom organizačnej zmeny bola úspora finančných prostriedkov. Vo vzťahu k zápisniciam občianskeho združenia tieto rovnako nemajú v prejednávanej veci výpovednú hodnotu. Ide o zápisnice iného subjektu a z návrhu na vykonanie dokazovania nevyplýva, čo by malo byť ich obsahom preukázané, a priznal podľa § 255 ods. 1 CSP strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci, bol úspešný len žalobca.

10. V podanom odvolaní, čo do veci samej uviedol žalovaný: „Žiadam rozsudok zmeniť tak, že žaloba, ktorou sa žalobca domáha určenia, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi listom zo dňa 19. júna 2017 je neplatná, sa zamietá a že žalovaný má voči žalobcovi nárok na 100 % náhrady trov celého konania“.

11. V odvolaní okrem iného uviedol uviedol (odvolanie bolo doručené protistrane, odvolací súd vyberá z odvolania len podstatné námietky - poznámka odvolacieho súdu), že rozsudok vychádza z iracionálneho zhodnotenia situácie nižším súdom, Zák. práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov kogentne stanovuje, že upravuje práve len „individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb, a to pre právnické osoby, aby sa teda mohol aplikovať Zákonník práce (ďalej aj ZP), musí v danom prípade existovať výkon závislej práce. Na druhej strane Obchodný zákonník (zákon č. 513/1991 Zb.) stanovuje tiež kogentne podľa § 263 Obch. zák., že záväzkové vzťahy medzi štatutárom alebo členom štatutárnych a dozorných orgánov spoločností a obchodnou spoločnosťou sa spravujú jeho treťou časťou Obch. zák. Je potom rozhodujúce, čo vlastne žalobca pre žalovaného vykonával. Ako príklad uviedol odvolateľ rozsudok KS v Prešove 5CoPr/2/2016, lebo funkciu konateľa spoločnosti s ručením obmedzeným možno vykonávať na základe zmluvy o výkone funkcie, a v pracovnej zmluve by mohol mať žalobca dohodnutý druh práce - predseda družstva, žalobca okrem druhu práce - predsedu družstva vykonával aj predsedu predstavenstva. Teda aj také príklady na č. I. 331 uvádzal odvolateľ v odvolaní a pritom poukázal na to, že ide o identický prípad tak ako citovaný judikát, lebo žalobca pre žalovaného v podstate závislú prácu nevykonával. Pre závery z vykonaného dokazovania

(nadbytočnými) výsluchmi všetkých svedkov, ktoré súd vôbec nevyhodnotil a treba dodať, že N.. W. vypovedala ako generálny manažér mal riadiť športovú činnosť hokeja, lebo sa venoval mládeži a marketingu, tiež riadil sekretariát a že žalobca riadil aj ju a L. Z.H. (L. Z. ako svedok, bývalý hráč HC Košice - poznámka odvolacieho súdu). Čisto v konkrétosti poukázal odvolateľ na pojednávanie z 23. mája 2019, kde N.. Y. I. vypovedal, keď žalobca mal viesť klub po finančnej marketingovej a športovej stránke a zodpovedať za výchovu mládeže a seniorský tím (H. X. mal vypovedať podobne, Lenka Vyrastoová vypovedala podobne a Y.. P. L. a to, že so žalovaným mal obchodný vzťah, v rámci ktorého zabezpečoval styk s novinármi, verejnosťou a staral sa o sociálne siete.

12. Odvolateľ ďalej zvýraznil samotnú odplatosť, ktorá nie je dostatočným rozlišujúcim kritériom v danom prípade, lebo funkcia konateľa spočívala na určitých povinnostiach podľa Obchodného zákonníka a Valné zhromaždenie práve výlučne cez konateľov mohlo riadiť ostatných zamestnancov, práve štatutárny orgán v zmysle § 9 ZP odkazujúc na publikovanú judikatúru, podľa ktorej pokyny zamestnancom nedáva spoločník (ale naopak plnenie pokynov spoločníka sa môže považovať aj za porušenie pracovnej disciplíny - ZSP 66/2000). Žalobca formálne nesprávne bol odmeňovaný z pracovného pomeru, hoci mal byť odmeňovaný titulom funkcie konateľa a aj výkon funkcie konateľa je odplatný, a preto nie sú naplnené znaky závislej práce definované ZP. Opakovane v odvolaní ale poukazuje na zákonodarcu na § 42 ods. 2 ZP, úvahy súdu nie sú mu po vôli, hodnotí úvahy súdu ako zbytočné, nesprávne a nezákonné, lebo nerozlišuje povinnosti žalobcu ako konateľa a generálneho manažéra, pričom toto mal preukazovať žalovaný.

13. Odvolateľ ďalej uviedol, že výkonom dokazovania malo byť dokázané, že žalobca vykonával iba činnosti, ktoré nevykazujú znaky závislej práce, strany ani len netvrdili, aby žalobca vykonával také činnosti - potvrdzuje to aj vyjadrenie žalobcu z pojednávania 4.6.2018 a teda ďalšie uloženie dôkazného bremena žalovanému je v rozpore so zákonom rovnako ako opačný záver súdu prvej inštancie (porovnaj nesprávne ustálenie skutkového stavu, čo nezodpovedá § 365 ods. 1 písm. f) v spojení s § 186 ods. 2 CSP).

14. Ďalej odvolateľ poukazuje na rozsah činnosti, ktoré mal žalobca, tieto spadajú pod riadenie, teda sú typické pre zamestnávateľa, ktorý svojim podriadeným dáva pokyny, nesprávny je záver súdu, že neboli rozlíšené jeho povinnosti vyplývajúce z výkonu funkcie konateľa z výkonu generálneho manažéra, odvolateľ sa ďalej opakuje a žalobca mal čosi tvrdiť, ale žalovaný nemal najmenší dôvod preukazovať neexistujúcu skutočnosť, čo reálna skutočnosť v HC Košice znamenala, že negatívne nemohol ani len vykonávať závislú prácu, a takúto negatívnu skutočnosť nemožno podriať pod zaťaženie dôkazným bremenom ako si to uviedol súd prvej inštancie. Nález Ústavného súdu ČR I.ÚS/190/15 vychádza z neodchýlenej judikatúry, žalobca totiž vykonával pre žalovanú spoločnosť len činnosť spadajúcu do výkonu funkcie konateľa spoločnosti. Aj ustálená judikatúra (rozsudok NS SR 5Cdo/92/97 ako aj sp. zn. 4MCdo/6/2009) toto tvrdí, podstatou uvedenej judikatúry je však záver, že vykonávanie funkcie člena štatutárneho orgánu nie je výkonom práce v pracovnom pomere, tento vzťah nemožno skončiť niektorým zo spôsobov v § 59 ods. 1 ZP uvedeným. Pracovný pomer medzi stranami teda platne neexistoval. Mal byť len putatívny a preto mal súd prvej inštancie žalobcu zamietnuť, súd prvej inštancie si nedal ani námahu, aby absolútne vysvetlil aký je obsah pojmu dobrý mravy v prejednávacom prípade, jeho rozhodnutie je arbitrárne. Zákon je v rozpore s dobrými mravmi, avšak ak člen štatutárneho orgánu, ktorý zároveň nevykonáva aj závislú prácu, tak ako žalobcu, potom zákon mu nemôže poskytovať žiadnu pracovnoprávnu ochranu a napokon v odvolaní sa rozoberá účel organizačnej zmeny (osoba vykonávajúca úlohy generálneho manažéra s úlohami aké vykonával pre žalovaného žalobca, nemá podľa zákona postavenie zamestnanca a tým pádom ani ochranu, ktorú poskytuje ZP, a jasne sa naznačuje, že žalobca v tejto činnosti zlyhal v HC Košice).

15. V odvolaní proti uzneseniu súdu prvej inštancie č. k. 42Cpr/89/2017-340 z 15.8.2019 žalovaný zvýraznil, že nesprávne a nezákonne im bolo uložené zaplatiť súdny poplatok vo výške 99,50 €, a to za návrh, lebo bola rozsudkom určená výpoveď ako neplatná a podľa § 2 ods. 2 zák. č. 71/92 Zb. v znení neskorších predpisov, ak je zrejme poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť odporca, t. j. protistrana v danom pracovnoprávnom spore.

16. Uznesenie napadol v celom rozsahu z dôvodov, že uloženie platenia súdneho poplatku je nezákonné. Buď mal súd prvej inštancie rozhodnúť o povinnosti platiť súdny poplatok v rozsudku vo veci samej, keby

by bolo zrejmé, že ním podané odvolanie má účinky aj na výrok o povinnosti platiť súdny poplatok - a teda bolo patričné rozhodnúť doplňujúcim rozsudkom, alebo mal súd vyčkať na právoplatnosť rozhodnutia vo veci samej, keďže „odporca“ má platiť poplatok podľa výsledku konania, pričom však ku dňu vydania rozhodnutia súdom prvej inštancie výsledok konania nie je známy. Pripomenul, že rozsudok vo veci samej napadol odvolaním, a teda nenadobudol právoplatnosť. Nie je teda zatiaľ možné rozhodnúť o tom, aby žalovaný platil súdny poplatok a také rozhodnutie je predčasné. Keďže ani jedným, ani druhým spôsobom súd prvej inštancie nepostupoval, ale v rozpore so zákonom rozhodol predčasne, navrhol, aby súd prvej inštancie svoje uznesenie autoremedúrou zrušil bez náhrady. Pokiaľ súd prvej inštancie nebude postupovať navrhovaným spôsobom navrhol, aby odvolací súd zrušil uznesenie súdu prvej inštancie, bez náhrady.

17. Vo vyjadrení k odvolaniu žalobca uviedol, že odvolacie dôvody nie sú dané, rozsudok je vecne správny, ide o neplatnú výpoveď. Z dokazovania vyplýva, že zakladateľská listina spoločnosti HC Košice v čl. 12 Konatelia v časti B, Práva a povinnosti konateľa v ods. 2 upravuje, že predchádzajúci súhlas k návrhu pracovnej zmluvy (č. I. 367 - poznámka odvolacieho súdu), generálneho manažéra HC Košice, s.r.o. a jeho odmeňovaniu udeľujú konateľom HC Košice, s.r.o. v menej správnej rady HC Košice prezident a I. viceprezident HC Košice a Štatútár správnej rady Hokejový klub Košice v čl. III, Práva a povinnosti správnej rady v ods. 3 rovnako upravuje predchádzajúci súhlas správnej rady k pracovnej zmluve generálneho manažéra. Rovnako uvedené dokumenty, vrátane ďalšieho vykonaného dôkazu „Stanovy hokejového klubu Košice“ upravujú systém fungovania a riadenia spoločnosti žalovaného, t. j. HC Košice, s.r.o., čo preukázalo aj vykonané dokazovanie (nemožno súhlasiť s názorom žalovaného v časti, že žalobca vykonával iba činnosti, ktoré nevykazujú znak závislej práce - jeho nástupca N.. G. vykonáva druh práce, ktorý znaky závislej práce jednoznačne už má).

18. Žalobca Ing. Juraj Bakoš nemohol ako konateľ nikdy konať sám, ale vždy spolu s ďalším konateľom (funkciu vykonával v spoločnosti žalovaného spolu s druhým konateľom buď X. - W. H. W. - Z., bývalý hráč) a až od nástupu N.. G. G. dňa 14.7.2017 potom traja, t. j. W. - G. - Z.. Konatelia sú v spoločnosti rovnocenní, nie sú medzi nimi žiadne rozdiely a neboli ani medzi nimi rozpory, ani vnútroorganizačné normy neupravujú konanie jednotlivých konateľov, či to bol X., W. H. Z.. S poukazom na Obch. zák. ako aj Zakladateľskú listinu HC Košice, s.r.o. konatelia rozhodovali o obchodnom vedení spoločnosti vo všetkých veciach, Zakladateľská listina spoločnosti upravovala o aké úkony išlo a čo potrebovali konatelia a na čo súhlas Valného zhromaždenia dozornej rady HC Košice. Toto sa týka konateľstva spoločnosti a z ničoho nevyplývalo, aby žalobca mal byť iný konateľ ako konateľka pôsobiaca súčasne s ním N.. T. W.. Nesúvisí vôbec s vecou názor žalovaného podľa § 42 ods. 2 ZP (o voľbe alebo vymenovaní k výkonu funkcie vedúceho zamestnanca), čím sa snažil ospravedlniť svoju nedôslednosť v súvislosti so vznikom a skončením pracovného pomeru. Žalobca mal so žalovaným uzavretú riadnu pracovnú zmluvu a vykonával druh práce: generálny manažér, čiže vykonával funkciu vedúceho zamestnanca, ZP však nevylučuje, aby vedúci zamestnanec v tomto konaní žalobca ako generálny manažér nemohol byť aj členom štatutárneho orgánu - konateľom. Vedúci zamestnanec je v pojme považovaný vždy ako subkategória pojmu zamestnanec, teda pojmovo vyššie, vedúci zamestnanec má v pracovnom práve osobitné právne postavenie a tým, že plní úlohy nielen zamestnanca, ale aj úlohy zamestnávateľa, je medzistupňom medzi právnym statusom zamestnanca a právnym statusom zamestnávateľa. Činnosť konateľov, ale aj generálneho manažéra spoločnosti žalovaného riadil orgán, a to správna rada Hokejového klubu Košice, ktoré bolo občianskym združením, štatutárny orgán jediného zakladateľa a spoločníka žalovaného. Podľa tohto štatútu správnej rady, úlohy konateľom spoločnosti a teda žalobcu ako aj generálnemu manažérovi dávala správna rada, žalobca mal uzavretý na výkon druh práce generálny manažér riadnu pracovnú zmluvu, pracovný pomer vznikol pred jeho zvolením do funkcie konateľa.

19. Súd prvej inštancie to aj zvýrazňoval, žalovaný nikdy nespochybnil platnosť pracovného pomeru žalobcu u žalovaného a preto v tomto smere nebolo vykonané ani ďalšie dokazovanie. Žalobca vo funkcii generálneho manažéra vykonával osobitný druh práce, lebo mal určité osobitné predpoklady a prax (bývalý hokejista so vzdelaním), ktorú za vtedy existujúcej organizačnej štruktúry nemohol vykonávať valným zhromaždením menovaný konateľ. Na športovom úseku, ktorý riadil, vykonával potrebné činnosti spojené s účasťou jednotlivých družstiev v súťažiach, zvlášť družstva mužov v extralige, úlohy spoločnosti voči Slovenskému zväzu ľadového hokeja, spoločnosti Pro hokej, podľa pokynov správnej rady plnil športové ciele spoločnosti, v kooperácii s podriadenými zamestnancami, atď.

20. Vo vyjadrení žalobca sa opakuje, keď uvádza, že z dokazovania o normách spoločnosti tieto nijako nerozlišovali a nespochybňovali to žalovaný, že neupravovali rozdelenie vykonávania druhov práce medzi konateľmi, takto nerozlišene oni fungovali, kde podľa výpisu z Obchodného registra a zakladateľskej listiny za spoločnosť konali a podpisovala dvaja konatelia spoločne, čo tiež nebolo spochybnené a pri výsluchu to potvrdila N.. W.. Systém práce spoločnosti, čo správne súd zistil a posúdil, bol taký, že konatelia spoločnosti podpisovali za spoločnosť vždy tam, kde to vyžadoval zákon, ostatné činnosti vykonávali operatívne v pracovnom pomere. Bol stav, kedy by aj žalobca N.. X. bol jediným konateľom spoločnosti a zároveň generálnym manažérom spoločnosti, avšak žalovaný takéto dokazovanie nenavrhol a ani žalobca nepoznal takýto stav, že by z dokazovania vyplynul. Nemožno preto súhlasiť so žalovaným v odvolaní, že žalobca nedostával žiadne pokyny a že nevykonával prácu podľa pracovného pomeru. Žalobca dostával pokyny od správnej rady, dával pokyny ako vedúci zamestnanec svojim podriadeným. Názory a postup žalovaného považuje žalobca za zneužitie práva, lebo žalobca nemal uzavretú zmluvu o výkone funkcie konateľa a toto ani nebolo vôľou žalobcu, ale ani žalovaného, konanie ktorého cieľom nebolo dosiahnutie účelu sledovaného právnou normou, bolo v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a vedené úmyslom spôsobiť inému účastníkovi ujmu (rozsudok NS ČR sp. zn. 21Cdo/2019/2004 ale aj 21Cdo/992/99). Podľa názoru žalobcu existujú tu aj iné dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru okrem popísaných v rozsudku, lebo tri základné otázky, pri ktorých sa sústreďil súd prvej inštancie pri preskúvaní výpovedného dôvodu, avšak k tomu žalobca chce uviesť, že súd zisťuje organizačné zmeny, nadbytočnosť, príčinnú súvislosť medzi týmito zmenami a počtom zamestnancov, avšak z dokazovania takýchto skutočností vyplýva aj dôkazné bremeno a postihuje to zamestnávateľa (okrem iného bol v tomto smere zamestnávateľ nečinný, pasívny a konatelia žalovaného N.. W. H. L. Z., ktorí výpoveď žalobcovi dali a podpísali pri dokazovaní o tom nič povedať nevedeli, ani vysvetliť v čom by spočívala organizačná zmena (viď zápisnica z pojednávania z 25.3.2019).

21. Výpovedný dôvod je vo výpovedi uvedený nejasne a z výpovede nie je zrejmé, prečo sa žalobca stal nadbytočný a v čom spočíva organizačná zmena - rozpor so Zákonníkom práce v § 61 ods. 2 ZP ako aj proti ustálenej praxi a judikatúry. Súd môže urobiť závery iba zo samotnej výpovede, z ktorej nevyplýva záver súdu podľa rozsudku, že účelom organizačnej zmeny bolo dosiahnuť to, aby osoba vykonávajúca doterajšie činnosti generálneho manažéra prešla z režimu pracovnoprávnej ochrany vzťahu pod režim obchodnoprávnej ochrany, ale toto samozrejme z výpovede nevyplýva. Vykonávanie pracovnej povinnosti žalobcu N.. G. G.Č. znamená bez iného neplatnosť výpovede žalobcu, lebo zánik funkcie konateľa u žalobca neovplyvnil jeho funkciu generálneho manažéra a neznamenal jej zánik. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v obchodnoprávnom vzťahu. Správna rada Hokejového klubu Košice dávala pracovné úlohy generálnemu manažérovi (N.. G. vykonával bežné pracovné úlohy žalovaného, napr. zabezpečoval úlohy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, požiarnej ochrany), čo je samozrejme tiež významné, ale toto vykonával aj predtým žalobca.

22. Vo vyjadrení však žalobca toto považuje a všetky tieto zistenia za obchádzanie zákona, pretože nezákonne zrušili jeho pracovné miesto, pričom v práci ostali aj naďalej vykonávať túto činnosť nový zamestnanec, nie tento však ako generálny manažér, ale ako nový konateľ, pričom ako preukázalo dokazovanie, normálne dochádza do práce, zapisuje sa do evidencie dochádzky a plní úlohy generálneho manažéra, pričom aj svedok N.. I., prezident občianskeho združenia HC Košice, jediného spoločníka spoločnosti žalobcu označil za výkonného riaditeľa podľa výpovede z pojednávania svedka I. z 23.5.2019. To v skutočnosti znamená, že N.. X. vykonával v spoločnosti závislú prácu, v konaní nebol preukázaný opak, pričom závislá práca, je práca, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre žalovaného, čo bolo nepochybné, a to v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

23. V replike č. I. 380 až 383 žalovaný poukázal na nesprávne výrazové hodnotenia sporu žalobcu, ale nekomentoval súd, ale vykladal Obchodný zákonník a uvádzal argumenty, prečo nejde o závislú prácu zo strany žalobcu u žalovaného v pracovnom pomere (dával akcent na rozsudok NS SR zo dňa 1.12.2015 sp. zn. 1Sža/37/2015 s tým, čo máme rozumieť pod pojmom obchodné vedenie).

24. Ďalej dáva akcent aj na rozsudok KS v Prešove 5CoPr/2/2016 o nejakom predsedovi družstva, ktorý riadi rokovanie predstavenstva, atď. Žalobca závislú prácu pre žalovanú spoločnosť nevykonával a rovnako nie je pravdou, že by žalovaná spoločnosť nenavrhol v konaní vykonanie dôkazov, lebo oni predložili toľko listinných dôkazov, ktoré sú z hľadiska veci samej podstatné až by súd mal dospieť k

záveru, že žalobca v konaní mal možnosť vykonať rozsiahle dokazovanie, vyslúchal množstvo svedkov, mimoriadne podrobne a mimoriadne zdĺhavo (nie je to snád úloha súdu prvej inštancie?), toto mal však urobiť podľa ďalšej repliky žalobca a podľa hodnotenia vyjadrenia k odvolaniu, žalobca pre žalovanú spoločnosť nemal vykonávať závislú prácu. Zamestnávateľ nemá byť obmedzovaný pri realizovaní organizačnej zmeny tým, aby každá organizačná zmena viedla k úsporám, a ak vo výpovedi odznelo, že účelom organizačnej zmeny nebolo šetrenie prostriedkov, nevykonanie dôkazu zistením príjmu konateľa spoločnosti N.. G. bolo správne a zákonné zo strany súdu prvej inštancie.

25. Odvolací súd bez nariadenia pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP - na prejednanie odvolania nariadil odvolací súd pojednávanie vždy ak je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie alebo ak to vyžaduje dôležitý verejný záujem) prejednal odvolanie v rozsahu vyplývajúcom z § 380 ods. 1,2 CSP, preskúmal rozsudok a tento rozsudok ako vecne správny podľa § 387 ods. 1,2 CSP potvrdil, pričom aj odvolací súd sa s jeho odôvodnením v celom rozsahu stotožňuje na čom nemení ani podané odvolanie žalovaného.

26. Odvolací dôvod podľa § 365 ods.1 písm. b) CSP spočíva aj v tom, že procesným postupom alebo aj rozhodnutím súdu došlo k odňatiu možnosti konať pred súdom, v dôsledku ktorého účastník nemôže uplatniť konkrétne procesné práva priznané mu CSP ale aj kontradiktórnosť konania, rovnosť zbraní, zákaz prekvapivých rozhodnutí, zákaz ľubovôle, právo na vyporiadanie sa so všetkými relevantnými skutočnosťami, právo na riadne odôvodnenie, právo na preskúmanie rozhodnutia.

27. V tejto športovej kauze odvolací súd poukazuje na čl. 2 ZP (zásada zmluvnosti, dobré mravy, zneužitie práva), keďže pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa.

28. Podľa čl. 2 tretia veta ZP zák. č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

29. Z týchto zásad zmluvnosti a dobrých mravov treba aj v ZP vychádzať podľa názoru odvolacieho súdu a podľa komentára k Zákonníku práce IV. vydanie - Heleny Barancovej je treba vychádzať z ustálenej judikatúry, že zamestnávateľ môže svoje oprávnenia na slobodný výber zamestnancov ako aj spôsobilosť vykonávať len v medziach zákona, výslovným zvýraznením zásady zmluvnosti len na strane zamestnávateľa zákonodarca ako by zvýrazňoval, že v uplatnení zásady zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov dominuje zamestnávateľ a nie zamestnanec - fyzická osoba, pri súlade s dobrými mravmi sa odvolací súd zastaví, pretože je treba vyložiť tento súlad s dobrými mravmi aj s výkonom práv a povinností z občianskoprávných vzťahov súvisiacich podľa § 3 OZ, zák. č. 40 /1964 Zb. v znení neskorších predpisov.

30. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi (pozri Steiner, Salač rozpor s dobrými mravmi a jeho následky v civilnom práve, Praha, S.H. Beck: Analýza civilného procesu jako formy existence právnych vzťahů, str. 47 - 51, Komentář Obč. zák. Jehlička, Švestka, Škárová). Tieto rozpory s dobrými mravmi v súvislosti s výkonom práva v prípade jeho stretu, kolízie s iným právom nesmú byť vykonávané v rozpore s cieľom, ktorý právna norma pre jeho výkon určuje aj sleduje, lebo v opačnom prípade by došlo k zneužitiu výkonu práva, ktorý nie je dovolený (tzv. abus - citované odvolacím súdom). Výkon práva, ktorý nie je dovolený, je potom ako protiprávny sankcionovaný. Použitie korektívu dobré mravy pri výkone práva za účelom približovania sa idey spravodlivosti (Ius est ars boni et equi) tzv. aequum et bonum, však nesmie na druhej strane viesť k oslabovaniu ochrany subjektívnych občianskych práv stanovených zákonom, t.j. k nežiaducim narušovaniu istoty občianskoprávných vzťahov.

31. Napokon prechádzajúc k súladu s dobrými mravmi podľa prof. Heleny Barancovej str. 60 až 63 ZP, Komentár IV. vydanie, je treba uviesť, že negatívnou hranicou výkonu subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov je zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov, tým nemáme na mysli, že by zamestnanec bol chránenou stranou sporu, avšak právny vývoj v Európe a naň nadväzujúca aktuálna právna úprava

zvyšovala pod pojmom dobré mravy aj pojem mravnosť a morálka, pričom pojem slušnosť považovala ako obsahovo identický pojem s pojmom dobré mravy, až aplikačná prax ukázala a aj pro futuro môže ukázať, že nie všetky prípady správania sa oprávneného subjektu pri výkone subjektívneho práva v rozpore s morálkou možno považovať za správanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Základným zmyslom príkazu správať sa v súlade s dobrými mravmi je vylúčiť pri výkone práva hrubé porušenie morálky.

32. V záujme zabezpečenia elementárnej slušnosti pri výkone subjektívnych práv, pojem dobré mravy Zákonník práce však zatiaľ nevymedzil, vzájomný vzťah medzi pojmi je podľa odbornej literatúry jedným z najobtiažnejších problémov právnej teórie a aktuálna súdna judikatúra vymedzuje pojem dobré mravy ako súhrn etických pravidiel všeobecne zachovávaných a uznávaných zásad, ktorých dodržiavanie je zabezpečené právnymi normami tak, aby každé konanie bolo v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti.

33. V spore odvolací súd uzatvára, že predmet pracovnoprávneho úkonu sa prieči dobrým mravom, keď jeho obsah a účel je v danom čase (lokálne a temporálne), prípadne s prihliadnutím na osoby účastníkov alebo iných subjektov pracovnoprávnych vzťahov v rozpore so všeobecne uznávanými názormi na vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom alebo medzi inými subjektmi pracovnoprávnych vzťahov, ktoré určujú aký má byť obsah právneho úkonu, a to tak, aby zodpovedal základným zásadám mravnosti a napokon on istým spôsobom vyjadruje princíp súladnosti pracovnoprávnych predpisov so širším celospoločenským poriadkom.

34. Dobré mravy v právnom slova zmysle slúžia ako tzv. pozitívna hranica výkonu subjektívnych práv. Podľa nálezu Ústavného súdu SR dobré mravy sú pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku (IV.ÚS/55/2011 z 24.2.2011).

35. Odvolací súd nadväzujúc na citácie a názory podľa § 3 OZ zvyrazňuje to, že konanie v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva sú podľa ustanovení Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov postihnuté absolútnou neplatnosťou právneho úkonu, na rozdiel od zneužitia práva zásadu contra bonos mores, možno chápať viac objektívne, konajúci nemusí si byť vedomý toho, že koná v rozpore s dobrými mravmi, avšak zneužitie práva v porovnaní so správaním sa, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je viac tu prítomná subjektívna stránka konania, ale aj zavinenie. Na druhej strane je treba uviesť, že nie každé zneužitie práva je správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, ale naopak to neplatí, lebo nie každé správanie sa oprávneného subjektu, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je aj zneužitím práva. Zákaz zneužitia práva súvisí aj s problémom obchádzania zákona v tom zmysle, že konkrétne prípady zneužitia práva navonok pôsobia ako obchádzanie zákona (pojem zneužitie práva sa najviac upína na výkon subjektívnych práv, ZP v čl. 2 základných zásad Zák. práce ako aj v § 13 ZP viaže sa pojem zneužitie práva nielen na výkon subjektívnych práv, ale aj na výkon právnych povinností), objektívne právo možno zakotvuje všeobecný zákaz zneužitia práva a výkon subjektívnych práv podriaďuje aj dobrým mravom.

36. V riešenom spore osobitosťou protiprávneho úkonu by mohlo byť, že najčastejšie nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká hlavne pri výkone práva spôsobom, ktorý zákon zakazuje, Zákonník práce zakazuje zneužitie práva nielen vo vzťahu k výkonu subjektívnych práv, ale aj vo vzťahu k výkonu právnych povinností, ak tieto ustálené názory v odbornej verejnosti dáme do súladu s prejednávaným sporom, práve prípad súbehu pracovnej zmluvy generálneho riaditeľa člena štatutárneho orgánu viedol k nález, ÚS ČR I.ÚS/190/15 z 13.9.2016, ktorý doterajšiu ustálenú rozhodovaciu prax spochybnil a označil za ústavne neudržateľnú. Ak by chýbal výslovný zákaz člena štatutárneho orgánu obchodnej korporácie vykonávať činnosť, ktorá prislúcha štatutárnemu orgánu v pracovnoprávnom vzťahu v Zákonníku práce, je tak ústavne konformným výkladom len taký výklad (správny právny výklad), ktorý rešpektuje zásadu pacta sunt servanda, akýkoľvek iný výklad vrátane výkladu predkladaného Najvyšším súdom ČR je v rozpore s čl. 2 ods. 3 Listiny, ktorý predstavuje ústavnú garanciu slobodného konania, autonómiu vôle a zmluvnej slobody a so zásadou priority výkladu, ktorý nezakladá neplatnosť zmluvy pred takýmto výkladom, ktorý neplatnosť zmluvy zakladá, sú len možné oba výklady, ktoré vyvierajú alebo vychádzajú z princípu právneho štátu zakotveného v čl. 1 ods. 1 ústavy (prekladané z češtiny - poznámka odvolacieho súdu). Za rozhodujúce pritom vo svojom závere súd prvej inštancie považoval obsah čl. 12 zakladateľskej listiny žalovaného, a to prax jeho, podľa

ktorej konatelia spoločnosti mali súbežne uzatvorenú aj pracovnú zmluvu, odmeňovanie žalobcu mzdou z pracovného pomeru a v konaní nespochybnenú vôľu žalovaného uzavrieť so žalobcom pracovnú zmluvu, len v príčinnej súvislosti treba spomenúť aj fakt, že žalovaný akceptoval pracovnoprávny pomer žalobcu od jeho vzniku od 1.1.2004, prečo toto neakceptoval v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nie je odvolaciemu známe a od jeho vzniku od 1.1.2004 až v konaní o neplatnosť výpovede na Okresnom súde Košice II spochybňoval až potom platnosť tohto pracovnoprávneho vzťahu a tak súd prvej inštancie dospel k správne a jedinému záveru o existencii pracovnoprávneho vzťahu žalobcu u žalovaného a v ďalšej časti sa zaoberal len otázkou platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 19.6.2017, s týmto výkladom súdu prvej inštancie súhlasí aj odvolací súd.

37. Keďže dôvod výpovede sa musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak jeho výpoveď je neplatná, a dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť podľa § 61 ods. 1, 2 ZP, potom po preskúmaní výpovedného dôvodu podľa citovaného ustanovenia súd prvej inštancie správne rozhodol. Súd totiž nemohol preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa, avšak dôsledne skúmal a posúdil všetky skutkové okolnosti, ktoré ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali (rozumej výpoveď z dôvodu nadbytočnosti), pri hodnotení týchto okolností prihliadol aj na čl. 2 ZP zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov (porovnaj či je to v súlade s dobrými mravmi R-28/2009 rozsudok NS SR sp. zn. 3Cdo/33/2008, pre dovolacie konania stále tento rozsudok platí).

38. V konaní bolo preukázané, že dňa 14.7.2017 žalovaný uzavrel s N.. G. G. zmluvu o výkone funkcie konateľa spoločnosti a podľa čl. II. bod 2.1 mal konateľ právo a povinnosti stanovené v zmysle aktuálne platných právnych noriem - v zmysle ustanovení Obchodného zákonníka, ďalšie práva a povinnosti konateľa vyplývajú z ustanovení zakladateľskej listiny, rozhodnutí spoločníka spoločnosti HC Košice, občianske združenie, pokynov prezidenta Správnej rady spoločníka, pokynov I. viceprezidenta správnej rady alebo pokynov spoločníka

39. Súd prvej inštancie posúdením výpovede ako každého iného právneho úkonu skúmal, či je v rozpore so zákonom alebo aj v rozpore s dobrými mravmi a zistil, že účelom organizačnej zmeny bolo dosiahnuť to, aby osoba vykonávajúca doterajšie činnosti generálneho manažéra prešla z režimu pracovnoprávnej vzťahu pod režim obchodnoprávnej úpravy, ktorá je pre výkon práce menej priaznivá. V tomto postupe žalovaného súd videl rozpor s dobrými mravmi, tzv. zastretie alebo zastierací manéver, lebo osoba vykonávajúca úlohy generálneho manažéra tým stratila postavenie zamestnanca a aj ochranu ako obyčajného zamestnanca, ktorú mu poskytoval Zákonník práce, pričom mal uzavretú riadnu pracovnú zmluvu, (a plnil aj žalobca pracovné úlohy pre celoslovenskú spoločnosť Prohokej).

40. Súd prvej inštancie aj vysvetlil prečo nevykonal dôkaz navrhnutý žalobcom ohľadne výšky vyplatených odmien a odvodov N.. G., lebo toto smeruje k dokazovaniu výšky odmeny nového konateľa a je právne bezvýznamné pre spor.

41. Správne súd prvej inštancie rozhodol potom aj o trovách konania a podľa § 255 ods. 1 CSP priznal len úspešnému žalobcovi tieto trovy v plnom rozsahu, odvolací súd aj tento výrok rozsudku potvrdil ako vecne správny podľa § 387 CPS (a argumentačne aj vysvetlil).

42. Odvolací súd odmietol odvolanie o povinnosti zaplatiť súdny poplatok, čo je povinnosťou žalovaného a zvýraznil to vo svojich dôvodoch, s ktorými sa v plnom rozsahu stotožňuje aj odvolací súd, lebo v tomto ohľadne už aj napriek poučeniu zo strany súdu prvej inštancie v uznesení z 15.8.2019 sp. zn. 42Cpr/89/2019 aj keď je poučenie, že zo strany povinného poplatníka možno podať odvolanie, nie je odvolanie prípustné, čo vychádza zo špeciálnej úpravy, ktorá je stanovená zákonom, a to zákonom o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov, zák. č. 71/1992 Zb. v znení neskorších predpisov v spojení s § 357 CSP. S poukazom na §§ 381, 386 písm. c) CSP odvolací súd odmietne odvolanie ak smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je odvolanie prípustné. Vzhľadom na § 2 ods. 2 veta prvá zák. č. 71/1992 Zb. v znení neskorších predpisov (o súdnych poplatkoch a poplatku ...) v spojení s § 12 ods. 2 prvej vety zák. č. 71/1992 Zb., aj keď išlo o nesprávne poučenie o odvolaní, odvolací súd odmietol odvolanie žalovaného, lebo on je práve poplatníkom (žalovaný platí za navrhovateľa, ktorý bol úspešný v merite veci a bol oslobodený od povinnosti platiť za návrh; pričom prípustnosť odvolania je prípustná podľa § 357 CSP); a contrario, ak nie je tam uvedená

prípustnosť odvolania proti súdnemu poplatku v § 357 písm. a) až o) CSP, potom odvolanie odvolací súd odmietne podľa § 386 písm. c) CSP.

43. Aj toto uznesenie je vecne správne a odvolací súd by ho potvrdil, avšak keďže nie je proti nemu prípustné odvolanie, lebo o poplatku rozhodoval sudca, sťažnosť je prípustná len proti rozhodnutiu vyššieho súdneho úradníka, preto bolo potrebné odvolanie žalovaného proti tomuto uzneseniu odmietnuť.

44. Podľa § 396 CSP boli priznané trovy odvolacieho konania úspešnému žalobcovi.

45. Pomer hlasov, akým bolo rozhodnutie prijaté: 3 hlasy za (§ 393 ods.2 druhá veta CSP).

Poučenie:

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

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).

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 (§ 421 ods. 1 CSP).

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 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 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). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1, 2 CSP).

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

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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1, 2 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).

Dovolaateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP). 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 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).