

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 16Co/248/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1312208463
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ing. Mario Dubaň
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2019:1312208463.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a sudcov JUDr. Ivany Štíftovej a JUDr. Romana Majerského, v spore žalobcu: Slovenská národná galéria, Riečna 1, Bratislava, IČO: 164 712, zastúpeného Petkov & company s.r.o., Na vřšku 12, Bratislava, proti žalovanej: O. B.V., O. XX, N., zastúpenej advokátkou Mgr. Romanou Paliderovou, Jégeho 19, Bratislava, o zaplatenie 3.004 eur s príslušenstvom, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III č.k. 10C/204/2012-342, zo dňa 27.2.2018, takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie p o t v r d z u j e.
- II. Žalovanej priznáva proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu o zaplatenie 3.004 eur s príslušenstvom a žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. V odôvodnení uviedol, že žalobou podanou na súde 2.7.2012 sa žalobca ako zamestnávateľ domáhal voči žalovanej ako zamestnankyni vydania bezdôvodného obohatenia 3.004 eur s príslušenstvom podľa § 222 Zákonníka práce, o ktorú sumu sa žalovaná obohatila na úkor žalobcu tým, že žalovaná, ktorá pracovala u žalobcu ako mzdová účtovníčka si pri spracovaní a likvidácii svojho platu za december 2010 neoprávnene poskytla odmenu 3.004 eur, ktorá jej bola následne vyplatená v riadnom výplatnom termíne v januári 2011.

2. Pokiaľ ide o stručný obsah napadnutého rozhodnutia (§ 393 ods. 2 C.s.p.), súd prvej inštancie ozrejnil, že § 222 ods. 6 Zákonníka práce predstavuje špeciálnu právnu úpravu vydania bezdôvodného obohatenia, získaného prijatím peňažného plnenia zamestnancom za splnenia dvoch zákonných predpokladov, a to: a) dobromyseľnosť zamestnanca, ktorú musí preukázať zamestnávateľ, b) výlučná aplikácia objektívnej trojročnej premlčacej lehoty plynúcej od momentu vyplatenia peňažného plnenia zamestnancovi. Vo vzťahu ku kritériu dobromyseľnosti zamestnanca pri povinnosti vydať bezdôvodné obohatenie získané z neplatného právneho úkonu je navyše nevyhnutné prihliadať na príčiny neplatnosti právneho úkonu, pretože v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec neplatnosť nevyvolal sám, nemôže mu byť neplatnosť právneho úkonu na ujmu.

4. Vychádzajúc z uvedeného súd prvej inštancie konštatoval, že úspešné domáhanie sa vydania bezdôvodného obohatenia vo forme neprávom vyplatených súm zamestnancovi je vo vzťahu k obohatenému zamestnancovi viazané na to, že zamestnávateľ musí preukázať, že zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené (nedobromyseľnosť zamestnanca) a pokiaľ došlo k ich vyplateniu na základe neplatného právneho úkonu, zamestnávateľ musí preukázať, že túto neplatnosť spôsobil resp. vyvolal sám zamestnanec.

5. V danom prípade sa žalobca domáha voči žalovanej vydania bezdôvodného obohatenia podľa § 222 Zákonníka práce, získaného vyplatením odmeny na základe neplatného právneho úkonu - sporného poverenia udeleného Ing. Müllerovej na zastupovanie generálnej riaditeľky počas dovolenky. Zdôraznil, že v zmysle cit. ustanovení Zákonníka práce zaťažuje dôkazné bremeno zamestnávateľa, ktorý je povinný preukázať, že žalovaná vedela, alebo z okolností musela predpokladať, že jej vyplatená suma nepatrí, tzn. že nekonala pri prijatí plnenia dobromyseľne a že neplatnosť tohto právneho úkonu zavinila žalovaná. Zo skutkových okolností zistených súdom prvej inštancie mu z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobca nepreukázal, že by žalovaná vedela alebo musela z okolností predpokladať, že jej vyplatená suma bola nesprávne určená, príp. omylom vyplatená a že jej nepatrí. Žalobcovi ako zamestnávateľovi sa dôkazne nepodarilo preukázať, že žalovaná pri prijatí odmeny, ktorú podľa názoru žalobcu mala prijať bez právneho dôvodu, nebola dobromyseľná (§ 222 ods. 6 Zákonníka práce).

6. Súd prvej inštancie vychádzal z toho, že žalovaná, zamestnaná u žalobcu v rozhodnom čase na pozícii personalista - účtovníka, prijala odmeny na základe rozdelenia finančných prostriedkov poskytnutých ku koncu roku 2010 z rozpočtovej kapitoly zriaďovateľa za takých okolností, že ako priama podriadená L.. Š. a v druhom stupni L.. O.ej, bola povinná rešpektovať ich príkazy, nekonala svojvoľne ani pri určení výšky odmeny (čo obe svedkyne potvrdili) a ani pri jej zúčtovaní, keď nebolo sporným, že odmeny boli vyplatené všetkým zamestnancom žalobcu. Kritérium určenia ich výšky nebol síce v konaní jednoznačne objasnený, avšak túto okolnosť mal preukázať predovšetkým žalobca. Pokiaľ v prípade žalovanej boli odmeny vo vyššej výške ako u väčšiny zamestnancov žalobcu, žalovaná a aj jej nadriadené túto okolnosť odôvodňovali práve tým, že museli spracovať celú mzdovú a účtovnú agendu týkajúcu sa vyplatenia odmien práve v čase vianočných sviatkov, tzn. nečerpali dovolenku a pracovali aj nad rámec pracovného času, pričom toto nebolo medzi stranami sporné a podporoval to aj záznam z porady z januára 2011, kde generálna riaditeľka ďakovala všetkým trom zamestnankyniam práve za túto pracovnú činnosť.

7. Súd prvej inštancie skonštatoval, že argument žalobcu opierajúci sa o zákonné ustanovenie, ohľadom možnosti vyčerpať prostriedky až do konca februára 2011 (tzn. nasledujúceho roku po tom, ako boli poskytnuté) bol síce nesporný, avšak túto možnosť evidentne nemienil žalobca využiť; z pokynov zriaďovateľa vyplývalo, že je potrebné financie vyčerpať do 31.12.2010 a aj z výpovede generálnej riaditeľky v tomto konaní a aj v súvisiacich konaniach bolo zrejmé, že snahou bolo odmeny vyplatiť zamestnancom čo najskôr, ako to bude možné a zúčtovať ich bolo potrebné do konca roka 2010. Považoval ďalej za pravdepodobné, že túto okolnosť o možnosti čerpať prostriedky až do konca februára 2011 v tom čase ani generálna riaditeľka a ani L.. O.U., resp. žalovaná nevedeli a vychádzali z predpokladu, že je potrebné odmeny urýchlene vyplatiť do konca roka 2010. Navyše v rozmedzí pár dní bolo potrebné požiadať zriaďovateľa o navýšenie prostriedkov na úhradu odvodov v súvislosti s vyplatením odmien. Súd prvej inštancie bol názoru, že uvedené kroky sa realizovali s vedomím generálnej riaditeľky, ktorá vedela o poskytnutí financií a o ich spracovaní („rozdelení“) na odmeny, resp. s vedomím, že rozdelenie odmien zabezpečovala L.. O. a na základe jej pokynov L.. Š. a žalovaná, nakoľko generálna riaditeľka v tom čase čerpala dovolenku. Pokiaľ danú situáciu vyhodnotila tak, že nie je potrebné, aby v tom čase sa sama podieľala, resp. kontrolovala celý proces, ako jej to navyše ukladá Pracovný poriadok, mal za to, že žalobca nemôže prenášať zodpovednosť vedúceho zamestnanca, ktorým je generálny riaditeľ SNG v celom rozsahu na podriadených.

8. Súd prvej inštancie považoval za nepochybné, že ani po návrate z dovolenky ani neskôr, generálna riaditeľka nezistila akékoľvek pochybenia a svojvoľné konanie pri vyplatení odmien, čo výrazne spochybňuje jej tvrdenie o tom, že nedala pokyn na ich vyplatenie práve v tej výške ako boli vyplatené a aj jej ďalšie, navyše viac krát zmenené tvrdenia, resp. značne nepresné tvrdenia o tom, ako vlastne konkrétne znel jej ústny pokyn v súvislosti s vyplatením odmien. Súd prvej inštancie vzhľadom ku konkrétnym skutkovým okolnostiam vyvodil, že žalobca nepreukázal, že žalovaná konala svojvoľne, nebola pri prijatí plnenia z titulu odmien dobromyseľná a napokon, že by žalovaná spôsobila neplatnosť právneho úkonu, v dôsledku ktorého sa mala údajne bezdôvodne obohatiť na jeho úkor. Poukázal na to, že pokiaľ by aj poverenie na zastupovanie bolo neplatným právnym úkonom pre rozpor s čl. V Pracovného poriadku, túto neplatnosť žalovaná nespôsobila sama a preto jej nemôže byť na ujmu; žalobca tiež nepreukázal, že žalovaná vedela, že by pri udelení poverenia malo ísť o neplatný právny úkon. Samotná skutočnosť, že žalovaná mala poznať a byť oboznámená tak, ako všetci ostatní zamestnanci s Pracovným poriadkom, za daných okolností takýmto dôkazom nie je. Za nezanedbateľnú okolnosť v tejto súvislosti považoval práve to, že žalobca vyzval žalovanú na vydanie bezdôvodného obohatenia až 1.6.2012, tzn. viac ako 16 mesiacov odo dňa jej vyplatenia a to až na základe zistení

kontrolného orgánu zriaďovateľa; navyše po tom, čo sa žalovaná v apríli 2012 domáhala na súde voči žalobcovi zaplata 3.747 eur s príslušenstvom titulom nevyplatených osobných príplatkov (konanie na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 6Cpr/2/2012). Poukázal tiež na to, že v tomto konaní žalobca v postavení žalovaného v rámci obrany okrem iného uvádzal, že žalovanej bola v mesiaci december 2010 vyplatená odmena vo výške 3.004 euro ako kompenzácia odobraných osobných príplatkov za rok 2010 a žiadal to zohľadniť práve z dôvodu, že žalovanej boli na určitý čas odobraté osobné príplatky (vyjadrenie na pojednávaniach 2.10.2012 a 30.10.2012).

9. Súd prvej inštancie tak mal z vykonaného dokazovania za nepochybne preukázané, že generálna riaditeľka O. G. ako štatutárny orgán žalobcu, požiadala (list zo dňa 19.8.2010) zriaďovateľa o pridelenie príspevku na mzdy, platy, služobné vyrovnanie a ostatné osobné výdavky a mala vedomosť, že zriaďovateľ žiadosť akceptoval a požadované navýšenie poskytol. Nakoľko v čase, keď Ministerstvo kultúry SR oznámilo zvýšenie záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu (27.12.2010 - 31.12.2010, kedy boli vyhotovené návrhy na vyplatenie odmeny), generálna riaditeľka čerpala plánovanú dovolenku, aj z vykonaného dokazovania podľa názoru súdu prvej inštancie je nepochybné a zrejmé, že okrem poverenia na zastupovanie počas dovolenky, ktoré neobsahovalo žiadne výslovné obmedzenie, písomné poverenie bolo podporené aj ústnym pokynom generálnej riaditeľky žalobcu vo vzťahu k L. O. v tom, že má zabezpečiť celú agendu ohľadom vyplatenia odmien, vrátane výpočtu ich výšky a vypracovania návrhových listov. Podľa názoru súdu prvej inštancie aj pokiaľ by bol uvedený pokyn v rozpore s Pracovným poriadkom žalobcu a nebol dodržaný postup podľa internej Smernice žalobcu, nemôže takto vykonaný úkon byť na ťarchu žalovanej ako zamestnankyne a zakladať bezdôvodné obohatenie. Posúdenie miery zodpovednosti u nadriadených žalovanej (tzn. priamej nadriadenej L. Š., riaditeľky ekonomického úseku L. O. a v konečnom dôsledku generálnej riaditeľky O. G.), je vecou súvisiacich konaní a nemá vplyv na uvedené závery súdu prvej inštancie vo vzťahu k žalovanej. K okolnosti viacerých verzií Návrhu na vyplatenie odmien, keď žalovaná a svedkyne tvrdili, že návrh obsahoval tak výšku ako aj podpisy oboch nadriadených žalovanej (L. Š. V. S. L. O.) a žalobca, že neobsahoval ani výšku a ani návrh nadriadenej (L. Š.), ktorú okolnosť vytkol aj kontrolný orgán, súd prvej inštancie uzatvoril, že žalobca nepreukázal svoje tvrdenie, že žalovaná konala svojvoľne a je zrejmé, že kontrolór vychádzal z tých podkladov, ktoré mu boli pri kontrole v novembri 2011 až marci 2012 žalobcom predložené, čo však nepreukazuje, že by pri zúčtovaní odmeny žalovaná v danom čase nevychádzala z návrhu, kde boli výška odmeny a aj podpisy oboch nadriadených uvedené.

10. Na uvedenom základe súd prvej inštancie z dôvodu, že žalobca ktorého zaťažuje dôkazné bremeno nepreukázal, že žalovaná vedela, alebo z okolnosti musela predpokladať, že jej vyplatená suma bola nesprávne určená, prípadne omylom vyplatená a že jej nepatrí, tzn. nepreukázal, že by nebola pri prijatí odmeny dobromyseľná (§ 222 ods. 6 Zákonníka práce) a ani to, že by neplatnosť právneho úkonu (poverenia udeleného L. O. na zastupovanie generálnej riaditeľky počas dovolenky), resp. návrhu na vyplatenie odmeny, na základe ktorého mala majetkový prospech (odmenu) získať zavinila žalovaná, resp. jej bolo známe, že ide o neplatné poverenie alebo neplatný návrh na vyplatenie odmeny (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce) nemal za preukázané, že žalovaná sa bezdôvodne obohatila na úkor žalobcu a preto v zmysle § 4 ods. 1 písm. t), ods. 4, § 20 ods. 1, ods. 2, § 29 ods. 1, ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z., § 222 ods. 1, ods. 2, ods. 6, § 15, § 17 ods. 3 Zákonníka práce žalobu zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1, § 262 ods. 1, ods. 2 a žalovanej ako plne úspešnej strane sporu priznal nárok na náhradu trov konania.

11. Proti rozsudku podal žalobca odvolanie podľa § 365 písm. b), písm. d), písm. f) a písm. h) C.s.p. a žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie. Podstatným zhrnutím skutkových tvrdení a právnych argumentov jeho odvolania (§ 393 ods. 2 C.s.p.) možno konštatovať, že v ňom namietal, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil rozsah poverenia svedkyne O.j vyplývajúce pre ňu z poverenia na zastupovanie zo dňa 10.12.2010, ktoré jej udelila generálna riaditeľka (štatutárny orgán žalobcu) žalobcu; nesprávne vyhodnotil povahu návrhu na vyplatenie odmeny; nesprávne vyhodnotil otázku (ne)dobromyseľnosti žalovanej o tom, že jej odmeny (vyplatená suma) nepatria, resp. že ide o sumy nesprávne určené; nevzal dostatočný zreteľ na námietky žalobcu o tom, že súdom vypočítané sú nedôveryhodné a následne nevzal do úvahy ani iné, s tým súvisiace námietky žalobcu uplatnené v konaní; dôsledkom opísaných skutočností následne nesprávne dospel k záveru o nedôvodnosti žaloby.

12. Namietal, že žalovaná mala a mohla vedieť, že ak generálna riaditeľka udelila na čas svojej neprítomnosti poverenie na zastupovanie svedkyňi O., toto poverenie je obmedzené, a v súlade s čl. V. Pracovného poriadku sa nevzťahuje na (všetky a akékoľvek) platové otázky zamestnancov, pretože o týchto je oprávnený konať výlučne generálny riaditeľ osobne. Za nepatričné a rozporné so skutočným stavom považoval vyjadrenie žalovanej (bod 9 odôvodnenia rozsudku) o tom, že svedkyňa O. v plnom rozsahu zastupovala generálnu riaditeľku. Bol názoru, že toto vyjadrenie svedčí o tom, že žalovaná nerešpektovala, príp. z vlastnej viny nedostatočne poznala právne predpisy a interné predpisy žalobcu, ktorých znalosť bola pre riadny výkon jej práce nevyhnutnosťou. S prihliadnutím na čl. V. Pracovného poriadku je možné dospieť k jedinému záveru a síce, že svedkyňa O. bola generálnou riaditeľkou žalobcu poverená zastupovaním, ale rozsah poverenia bol obmedzený a nevzťahoval sa na žiadne platové otázky zamestnancov, a teda sa nevzťahoval ani na udelenie súhlasu poverenej svedkyne na vyplatenie odmien. Žalovaná s prihliadnutím na § 81 písm. c) Zákonníka práce ako aj na čl. V. Pracovného poriadku, s ktorým bola riadne oboznámená, si mala a mohla byť uvedenej skutočnosti vedomá.

13. Brojil, že ak si žalovaná ako mzdová účtovníčka (v ktorej pracovnej náplni bolo okrem iného aj „likvidácia miezd“) vyplatila odmeny, pričom videla a vedela, že súhlas na vyplatenie odmeny „nepodpísala“ k tomu oprávnená osoba (generálna riaditeľka), ale svedkyňa O., tak zároveň mala a mohla vedieť, že ide o sumu nesprávne určenú (určenú nesprávnou, k tomu nepovolanou a neoprávnenou osobou); a teda si mala byť zároveň vedomá toho, že v prípade vyplatenia si peňažných prostriedkov pôjde o plnenie bez právneho dôvodu a teda o bezdôvodné obohatenie. Mal za to, že u žalovanej je splnený predpoklad, že vedela (mala a mohla vedieť), že v prípade jej návrhu na poskytnutie odmeny neexistuje právny dôvod na vyplatenie odmeny, ktorým v tomto prípade je schválenie návrhu oprávnenou osobou, pričom jediným oprávneným subjektom, ktorý bol oprávnený návrh na poskytnutie odmeny schváliť (resp. rozhodnúť o vzniku nároku na odmenu), je výlučne generálny riaditeľ žalobcu. Zároveň, vzhľadom na pracovné zaradenie žalovanej (mzdová účtovníčka) bol názoru, že je potrebné predpokladať, že je oboznámená, pozná a vie správne aplikovať predpisy, vzťahujúce sa k ňou vykonávanej práci. Ich prípadnú neznalosť nemožno zamestnancovi (žalovanej) ospravedlniť.

14. Vyčítal súdu prvej inštancie, že nesprávne vyložil čl. V. Pracovného poriadku nielen vo vzťahu k jeho jazykovému vyjadreniu, ale aj vo vzťahu k jeho účelu a to neprípustne reštriktívnym spôsobom. Ak totiž z čl. V. Pracovného poriadku vyplýva, že poverenie na zastupovanie generálnej riaditeľky sa netýka organizačných a platových otázok, tak je jasné, že sa poverenie netýka žiadnych platových otázok, a teda že sa nemôže týkať ani rozhodovania vo veciach fakultatívnych zložiek platu (odmien). Na rozdiel od súdu prvej inštancie vyslovil presvedčenie, že nebolo potrebné aby v Pracovnom poriadku presne vymedzil, ktoré konkrétne „platové otázky“ pod obmedzenie poverenia spadajú, pretože ak je všeobecne dané, že obmedzenie sa týka platových otázok, tak je zároveň jasné, že sa toto obmedzenie týka všetkých a akýchkoľvek platových otázok, bez potreby ich výslovnej špecifikácie.

15. Poukázal na to, že súd prvej inštancie tiež nesprávne posúdil povahu návrhu na vyplatenie odmeny žalovanej, keď vychádzal z toho, že návrh na vyplatenie odmeny je úkonom, ktorý mal založiť nárok žalovanej na vyplatenie odmeny. Zdôraznil, že podľa skutkových zistení súdu (bod 17. a 18. odôvodnenia rozsudku), v návrhu na vyplatenie odmeny žalovanej z 30.12.2010, predloženého žalobcom (čl. 22, 194, 204) nie je uvedená ani konkrétna výška navrhovanej odmeny a ani jej zdôvodnenie. Na návrhu je uvedená generálna riaditeľka O.. G. a podpis je v zastúpení L.. O.. Z návrhu na vyplatenie odmeny žalovanej z 30.12.2010, predloženého žalovanou (čl. 83) vyplýva, že výška navrhovanej odmeny bola u žalovanej 3.004 euro, ktorú navrhla jej priama nadriadená L.. Š. a túto odmenu mala schváliť riaditeľka úseku (ekonomického) L.. O., obe na návrhu podpísané, pričom nebolo uvedené zdôvodnenie návrhu odmeny a jej výšky. Bol názoru, že z oboch listinných dôkazov vyplýva, že neboli splnené podmienky na vznik nároku na vyplatenie odmeny žalovanej zo strany žalobcu; uvedené platí či už s poukazom na § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. (v znení účinnom ku dňu 31.12.2010), či na čl. V. Pracovného poriadku. Ozrejmil, že 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. 3 Cdo 31/2009 zo dňa 27.5.2010). Zdôraznil, že v oboch listinách (návrhoch na vyplatenie odmeny predložených či už žalobcom alebo žalovaným) súhlas s poskytnutím odmeny (alebo inými slovami „rozhodnutie o priznaní odmeny“) urobila neoprávnená osoba (osoba odlišná od generálneho riaditeľa, ktorý jediný mohol v

zmysle čl. V. Pracovného poriadku svojim rozhodnutím priznať žalovanej odmeny - svedkyňa O.Ü., ktorá svojim konaním prekročila poverenie, ktoré jej bolo udelené.

16. Keďže súhlas s návrhom na vyplatenie odmeny (rozhodnutie o priznaní odmeny) urobila neoprávnená osoba, žalobca nie je takýmto rozhodnutím viazaný, pretože nejde o „rozhodnutie zamestnávateľa“ ale o svojvoľné rozhodnutie neoprávneného zamestnanca; takéto rozhodnutie nenadobudlo ani svoje konštitutívne účinky vo vzťahu k žalovanej ako zamestnancovi (nevznikol jej nárok na zaplatenie odmeny) a akékoľvek plnenie, ktoré si vyplatila na základe takéhoto rozhodnutia je plnením bez právneho dôvodu, keďže dôvod, ktorý mal nárok založiť (rozhodnutie zamestnávateľa, konajúceho prostredníctvom generálnej riaditeľky podľa čl. V. Pracovného poriadku) absentuje. Akcentoval, že dôvodom na vyplatenie odmeny žalovanej nie je samotný návrh na vyplatenie odmeny, ako sa nesprávne domnieva súd prvej inštancie, ale až rozhodnutie zamestnávateľa, ktorého existencia nebola v konaní zo strany žalovanej preukázaná. V konaní bolo naopak preukázané, že odmenu schválila svedkyňa O.U., ktorá ale na taký úkon (s prihliadnutím na čl. V Pracovného poriadku) nebola oprávnená.

17. Vytýkal súdu prvej inštancie, že pochybil aj v tom, že za dôveryhodné svedkyne považoval p. O. V. A.. Š. a na druhej strane nevzal dostatočný zreteľ na námietky žalobcu, vzťahujúce sa k dôveryhodnosti týchto svedkýň. Dôveryhodnosť svedkýň Ing. Š. V. L.. O. namietal z dôvodu, že obe sú zároveň stranami v ďalších súvisiacich súdnych konaniach v ktorých ich zastupuje rovnaká advokátka a navzájom si dosvedčujú skutočnosti, pričom majú objektívne možnosť navzájom komunikovať o sporných veciach. Existenciu vzájomných súdnych sporov so žalobcom samotné svedkyne vo svojich výpovediach potvrdili. Poukazoval na skutočnosť, že svedkyne nevedeli jednoznačne uviesť aké kritéria, resp. metóda boli použité pri stanovení konkrétnej výšky odmien, keď zo mzdových podkladov je zrejmé, že v niektorých prípadoch boli zamestnancom vyplatené odmeny v nízkych sumách (300 - 500 eur a menej) a naproti tomu u žalovanej bola odmena vo výške 3.004 euro a u svedkýň v prípade Ing. O. vo výške 4.575 eur a Ing. Š. 2.875 eur. Nepovažoval preto za pravdivé, že všetci zamestnanci mali vyplatené odmeny rovnakým násobkom. Popieral tvrdenie svedkýň, že by generálna riaditeľka Mgr. G. dala pokyn svedkyňi O.U. na vyplatenie odmien v takejto výške, pričom táto pochybnosť vyplýva aj z toho, že svedkyne si nepamätali, akým kľúčom mali byť predmetné odmeny podľa údajného pokynu generálnej riaditeľky vypočítané, a to napriek tomu, že svedkyňa Š. výslovne uviedla, že si pamätá na pokyn generálnej riaditeľky žalobcu na vyplatenie odmien. Následne však už tá istá svedkyňa nevedela presne uviesť, čo bolo obsahom pokynu. Rovnako i svedkyňa O.Ü., ktorá je v čase svojej svedeckej výpovede v neprávoplatne skončených sporoch so žalobcom uviedla, že generálna riaditeľka jej dala pokyn, v zmysle ktorého mohla sama, podľa svojho uváženia rozhodnúť o výške odmien. Poukázal na to, že sú to práve svedkyne O. V. Š.D. a rovnako žalovaná, komu boli vyplatené (v čase neprítomnosti generálnej riaditeľky) najvyššie odmeny. Ak totiž svedkyňa O. v súčinnosti so svojimi podriadenými (Š. V. B.) si takýmto spôsobom nezákonne povyplácali odmeny (pričom o nezákonnosti mali a mohli, vzhľadom na svoje pracovné zaradenie u žalobcu, vedieť), je len samozrejmé, že si navzájom budú „kryť“ chrbát. Mal za to, že súd prvej inštancie tak nezákonne a svojvoľne vyhodnotil dôkazy vykonané v rámci súdneho konania, čím následne dospel aj k nesprávnym skutkovým zisteniam, ktorých dôsledkom je aj nesprávne právne posúdenie merita veci; takýto stav považuje za neakceptovateľný a neprípustný.

18. Poukazoval ďalej na to, že odmeny boli vyplatené k výplatnému termínu 10.1.2011 a generálna riaditeľka sa vrátila z dovolenky 11.1.2011, kedy na porade vedenia ďakovala ekonomickému úseku za to, že boli spracované zadané úlohy, a preto možno vyvodit' pochybnosť o tom, že generálna riaditeľka mala vedomosť o konaní žalovanej a aj svedkýň v súvislosti s vyplatením odmien. Zo zápisnice z porady zo dňa 11.1.2011 vyplýva jedine tá skutočnosť, že generálna riaditeľka poďakovala úseku ekonomiky za zvládnutie „zadaných“ úloh. Nemal za zrejmé, ako súd prvej inštancie mohol na základe vyššie spomenutých dôkazov dospieť k tak zásadným skutkovým zisteniam, ako je existencia ústneho pokynu generálnej riaditeľky na vyplatenie odmien, či vedomosť generálnej riaditeľky o súhlase danom L.. O. na vyplatenie odmien. Naopak generálna riaditeľka uviedla, že svedkyňu poverila iba prípravou podkladov, potrebných na rozhodovanie o priznaní odmien (návrhových listov) pretože zároveň, ako vyplynulo z výpovede generálnej riaditeľky žalobcu: „Proces priznávania odmien u žalobcu generálna riaditeľka popísala tak, že návrh na odmenu podáva priamy nadriadeného toho ktorého zamestnanca a konečné rozhodnutie je vždy na generálnom riaditeľovi.“ Nehovoriac o tom, že súd vôbec nezohľadnil tú možnosť, že o konaní žalovanej a jej nadriadených (svedkýň O.Ü. V. Š.) s poukazom na vyššie uvedené, generálna riaditeľka nemusela mať vôbec vedomosť (keďže čerpala dovolenku do 10.1.2011 a do práce nastúpila

práve v deň porady, t.j. 11.1.2011 - deň po tom čo si žalovaná vyplatila sporné odmeny), a že generálna riaditeľka v rámci porady ďakovala iba za zvládnutie skutočne zadaných úloh, o ktorých mala ona sama vedomosť a nie za svojvoľné konanie troch zamestnankýň, o ktorom nemala vedomosť.

19. Žalovaná sa k odvolaniu žalobcu nevyjadрила.

20. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku, ďalej len „C.s.p.“) preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie žalobcu bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 C.s.p. a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je vo výroku vecne správny (§ 387 ods. 1 C.s.p.). Rozsudok verejne vyhlásil 26.11.2019 (§ 219 ods. 3 C.s.p.).

21. Pretože odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku, konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 2 C.s.p.) a v podrobnostiach poukazuje na vyčerpávajúce skutkové a právne zdôvodnenie rozhodnutia, v ktorom sa súd prvej inštancie zoširoka vysporiadal so všetkými aspektmi predmetnej žaloby.

22. Posúdenie veci odvolacím súdom sa tak odráža v jasnom a zrozumiteľnom zodpovedaní všetkých právnych a skutkovo relevantných otázok v odôvodnení napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie.

23. Vo vzťahu k odvolacej argumentácii žalobcu, ktorú založil na tom, že žalovaná vedela alebo z okolností musela predpokladať, že jej odmena nepatrí, pretože o priznaní odmeny rozhodovala neoprávnená osoba (L.. O.U.), však odvolací súd považuje za potrebné osobitne zdôrazniť a poukázať na niektoré skutočnosti vyplývajúce z vykonaného dokazovania, odôvodňujúce správnosť napadnutého rozhodnutia.

24. Na ozrejenie právnej stránky veci odvolací súd uvádza, že plnenie bez právneho dôvodu je jedným z dôvodov bezdôvodného obohatenia. V zásade platí, že ak získal zamestnanec bezdôvodné obohatenie na úkor zamestnávateľa, musí ho vydať. Zamestnanec, ktorý sa bezdôvodne obohatil na úkor zamestnávateľa tým, že prijal peňažné plnenie (vyplatenú čiastku) neprávom (t.j. bez právneho dôvodu, z neplatného právneho úkonu alebo z právneho dôvodu, ktorý odpadol), je povinný bezdôvodné obohatenie vydať zamestnávateľovi len vtedy, ak vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o peňažné plnenie (vyplatenú čiastku) nesprávne určené alebo omylom vyplatené. V prípade, že nevedel a ani nemohol z okolností predpokladať, že ide o peňažné plnenie (vyplatenú čiastku) nesprávne určené alebo omylom vyplatené, môže si zamestnanec bezdôvodné obohatenie, ktoré týmto spôsobom (neprávom) získal na úkor zamestnávateľa ponechať. To, či zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o čiastku nesprávne určenú alebo omylom vyplatenú, je vecou konkrétneho posúdenia každého jednotlivého prípadu; rozhodné skutočnosti v tomto smere je povinný tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. Pritom je potrebné mať na zreteli, že tzv. dobrá viera sa môže uplatniť len vtedy, ak ide o čiastky vyplatené neprávom. Tam, kde zamestnanec poberal určité plnenie po práve a teda v čase jeho výplaty nejde o čiastky nesprávne určené ani o čiastky omylom vyplatené, sa táto subjektívna kategória nemôže uplatniť, pretože by bolo nelogické a nezmyselné zaoberať sa tým, či zamestnanec vedel alebo mohol z okolností predpokladať, že čiastky, ktoré legitímne prijal, ktoré sú mu vyplatené z legitímneho právneho dôvodu, sú zároveň nesprávne určené alebo omylom vyplatené.

25. Vo vzťahu k čl. V Pracovného poriadku, od obsahu ktorého žalobca odvodzoval vedomosť žalovanej o tom, že L.. O. nebola oprávnená rozhodovať o odmenách, a podľa ktorého vedúceho zamestnanca v čase jeho neprítomnosti zastupuje ním poverený zamestnanec v rozsahu operatívneho riadenia organizácie práce pracoviska zastupovaného zamestnanca a že zastupovanie sa nevzťahuje na organizačné zmeny pracoviska a platové otázky zamestnancov pracoviska, odvolací súd poznamenáva, že z obsahu cit. ustanovenia nemožno vyvodiť obmedzenie štatutárneho zástupcu, či iného vedúceho zamestnanca, aby v rozsahu svojich vlastných právomocí preniesol oprávnenia na iného zamestnanca. Inak povedané, čl. V Pracovného poriadku nevylučoval oprávnenie generálnej riaditeľky, aby počas čerpania dovolenky poverila L.. O. na zastupovanie aj vo veciach týkajúcich sa platových otázok, konkrétne rozhodovania o odmenách. Predmetné ustanovenie môže mať obmedzujúce účinky iba vo vzťahu k zamestnancovi, ktorému bolo poverenie udelené a to v tom zmysle, že v prípade, ak z obsahu poverenia nevyplývalo niečo iné, poverenie sa nevzťahovalo na organizačné zmeny pracoviska a platové otázky zamestnancov.

26. Zároveň treba dodať, že žalovaná ako mzdová účtovníčka, ktorej pracovnou náplňou okrem iného bolo spracovanie miezd a ďalších zložiek platu zamestnancov (nie rozhodovanie o nich), nebola ani povinná skúmať, či overovať, aké poverenie na zastupovanie dostala L.. O., či toto poverenie bolo vydané v súlade s Pracovným poriadkom alebo nie, či bola alebo nebola poverená aj rozhodovaním o odmenách. Navyiac s ohľadom na okolnosti a situáciu v danom čase možno konštatovať, že nemohla nadobudnúť ani len dôvodnú pochybnosť o tom, že L.. O. konala nad rozsah poverenia, a že mala pripraviť iba „návrhové listy“ ako tvrdil žalobca. Odvolací súd zároveň uvádza, že vedomosť zamestnanca (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce), ktorého sa poverenie priamo netýka (nie je povereným) o prekročení poverenia, nie je viazaná na objektívnu skutočnosť, že obmedzenie poverenia vyplýva z pracovného poriadku, ale na jeho subjektívnu vedomosť o prekročení rozsahu poverenia, čo predpokladá subjektívnu vedomosť zamestnanca o tom, v akom rozsahu bolo poverenie pre toho - ktorého povereného zamestnanca udelené vedúcim zamestnancom.

27. V konaní nebolo sporné, že generálna riaditeľka žalobcu čerpala v období od 17.12.2010 do 10.1.2011 dovolenku; počas svojej neprítomnosti (na základe poverenia zo dňa 10.12.2010) poverila zastupovaním L.. O.; generálna riaditeľka žalobcu vedela o tom, že ku koncu roka 2010 majú byť pridelené finančné prostriedky na vyplatenie odmien, o ktoré sama žiadala; zvýšenie záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu na tieto účely boli žalobcovi oznámené v čase, kedy čerpala dovolenku; vedela, že pridelené finančné prostriedky určené na odmeny boli rozdelené (30.12.2010) a reálne vyplatené všetkým zamestnancom (vo výplatnom termíne za mesiac december, 10.1.2011), logicky potom, pokiaľ v období od 17.12.2010 do 10.1.2011 čerpala dovolenku, nemohla počas vlastnej neprítomnosti sama rozhodovať o odmenách zamestnancov.

28. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplynulo, že generálna riaditeľka žalobcu sa po svojom príchode z dovolenky nezaujímalá o to, kto, na základe akých kritérií a z akého dôvodu rozhodoval o odmenách počas jej neprítomnosti, hoci odmeny v danom čase už boli prerozdelené a vyplatené, ktoré správanie je v logickom rozpore s tvrdením žalobcu, že L.. O. mala vypracovať iba podklady pre priznanie odmien (návrhové listy); generálna riaditeľka naopak vec považovala za vybavenú a bezprostredne potom, ako sa vrátila z dovolenky, na pracovnej porade 11.1.2010, poďakovala L.. O. „za mimoriadne pracovné výkony pri plnení urgentných úloh zadaných v čase vianočných a novoročných sviatkov“ a zriaďovateľovi sama oznámila, že časť z pridelených finančných prostriedkov bude vrátená späť do štátneho rozpočtu (oznámenie generálnej riaditeľky ministerstvu kultúry 31.1.2011).

29. Z vyššie uvedených skutočností tak vyplýva, že ak samotná generálna riaditeľka žalobcu po svojom návrate z dovolenky, kedy odmeny už boli zamestnancom vyplatené, nedeklarovala žiadne pochybenie či svojvoľné konanie L.. O., žalobca sa nielenže nemôže s úspechom dovolávať, že takúto pochybnosť, či dokonca vedomosť o tom, že Ing. O. konala nad rozsah poverenia mala mať žalovaná, ale z preukázaných okolností vyplýva celkom logický záver, ku ktorému dospel súd prvej inštancie, a s ktorým sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožňuje, že L.. O. bola generálnou riaditeľkou žalobcu poverená na zabezpečenie celej agendy súvisiacej s vyplatením odmien, vrátane výpočtu ich výšky.

26. Odvolacia argumentácia žalobcu založená na tom, že žalovaná vedela alebo z okolností musela predpokladať, že jej odmena nepatrí z dôvodu, že o priznaní odmeny rozhodovala neoprávnená osoba, tak v celom rozsahu stráca svoje opodstatnenie.

27. Na uvedenom základe odvolací súd v súlade so závermi súdu prvej inštancie uzatvára, že žalovaná prijala legitímne čiastku, ktorá jej bola vyplatená titulom odmien; na strane žalovanej preto neboli naplnené znaky bezdôvodného obohatenia v zmysle § 222 Zákonníka práce.

30. A keďže žalobca v podanom odvolaní ďalej neuviedol žiadne relevantné skutočnosti, ktorými by preukázal nesprávnosť napadnutého rozhodnutia, odvolací súd ostatné tvrdenia uvádzané v odvolaní nepovažoval za podstatné, t.j. také, ktoré by svojou relevanciou aj v prípade preukázania boli spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie; ďalšie odvolacie námietky žalobcu preto odvolací súd vyhodnotil v ich súhrne ako právne irelevantné a také, ktoré z povahy veci nie sú spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie.

31. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. a § 262 ods. 1 C.s.p. tak, že žalovanej priznal proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko mala vo veci plný úspech.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

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