

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/10/2023
Identifikačné číslo spisu:	7217225120
Dátum vydania rozhodnutia:	26.06.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:7217225120.5

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu N.. Y. X., narodeného X.X.XXXX, W., U.. I. XX/XXX, právne zastúpeného KRAL PARTNERS s. r. o., Košice, Kukučínova 7, proti žalovanému HC Košice s. r. o., Košice, Nerudova 12, právne zastúpeného IURISTICO s. r. o., Košice, Čimborkova 13, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, vedenom na Mestskom súde Košice pod sp. zn. 42Cpr/89/2017(predtým Okresný súd Košice II), o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo 6. augusta 2020 sp. zn. 5CoPr/14/2019, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo 6. augusta 2020, sp. zn. 5CoPr/14/2019 v napadnutých výrokoch z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Mestský súd Košice (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom z 1. júla 2019 č. k. 42Cpr/89/2017-312 určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi listom z 19. júna 2017 je neplatná (I. výrok) a 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). Svoje rozhodnutie odôvodnil právne ustanoveniami § 1, § 42 ods. 1, § 13, § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) a vecne tým, že neexistujú zákonné prekážky na to, aby konateľ spoločnosti žalovaného nemohol súčasne vykonávať v pracovnom pomere funkciu generálneho manažéra s tým, že obsah povinností vyplývajúcich 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. Súd dospel k záveru, že pracovný pomer žalobcu bol platne založený pracovnou zmluvou z 31. decembra 2003. Činnosť žalobcu bola vykonávaná pod vedením jediného spoločníka žalovaného, žalobca poberal mzdu za výkon práce, pričom odmena za výkon funkcie konateľ a 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 posledné uvedené by nebolo logické, že žalovaný rešpektuje súbeh funkcie u N.. T. W. konateľky a finančnej riaditeľky spoločnosti, rešpektuje súbeh funkcie L. Z. konateľ a manažéra A mužstva, ale pod následkom neplatnosti pracovnoprávneho vzťahu popiera súbeh

funkcie žalobcu ako konateľa a generálneho manažéra, čím mu upiera pracovnoprávnú ochranu. V konaní nebolo preukázané, že u žalobcu neboli rozlíšené jeho povinnosti vyplývajúce z výkonu funkcie konateľa a z výkonu funkcie generálneho manažéra. Uvedené nebolo možné vyvodit' iba z vyjadrenia právneho zástupcu žalobcu na pojednávaní dňa 4. júna 2018 ani z obsahu svedeckých výpovedí. Pokiaľ žalovaný svoju obranu založil na neplatnosti pracovnej zmluvy, jeho povinnosťou bolo toto v konaní preukázať. Pritom z obsahu pracovnej zmluvy a obsahu zakladateľskej listiny vyplývalo, 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. Súd iba okrajovo poukázal na skutočnosť, že aj judikatúra súdov v otázke prípustnosti súbehu pracovnoprávného pomeru a obchodnoprávného 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. augusta 2016, ktorý doterajšiu ustálenú rozhodovaciu prax spochybnil a označil za ústavne neudržateľnú. Z uvedeného rozhodnutia citujem: „Pri absencii výslovného zákazu člena štatutárneho orgánu obchodní korporácie vykonávať činnosť, ktorá prísluší štatutárnemu orgánu, v pracovnoprávnom vzťahu, v Zákonníku práce je tak ústavne konformným výkladom 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, jenž 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 (...).“ Súd prvej inštancie uviedol, 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 videl 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 z 19. júna 2017 je neplatným právnym úkonom a preto žalobe vyhovel. Súd nevykonával dôkaz navrhnutý žalobcom predložením výšky vyplatených odmien a odvodov N.. G. G. a predložením zápisníc zo zasadnutia Správnej rady HC Košice od 2. mája 2017 do 30. septembra 2017. S ohľadom na obranu žalovaného, ktorý vychádzal z neplatnosti pracovnoprávného 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. Náhradu trov konania priznal podľa § 255 ods. 1 CSP strane podľa pomeru jej úspechu vo veci, v ktorom bol úspešný len žalobca.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) na odvolanie žalovaného rozsudkom zo 6. augusta 2020, sp. zn. 5CoPr/14/2019, potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie (I. výrok), odmietol odvolanie proti uzneseniu z 15. augusta 2019 č. k. 42Cpr/89/2017 (II. výrok) a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu (III. výrok). Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že 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 Zákonníka práce, potom po preskúmaní výpovedného dôvodu podľa citovaného ustanovenia súd prvej inštancie správne rozhodol. Súd 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 Zákonníka práce zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov (porovnaj či je to v súlade s dobrými mravmi R-28/2009 rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/33/2008, pre dovolacie konania stále tento rozsudok platí). V konaní bolo preukázané, že dňa 14. júla 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 a interných predpisov spoločnosti. 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 pracovnoprávneho 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). Súd vysvetlil prečo nevykonával dôkaz navrhnutý žalobcom ohľadne výšky vyplatených odmien a odvodov N. G., lebo toto smeruje k dokazovaniu výšky odmeny nového konateľa a bolo právne bezvýznamné pre spor. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 CSP.

3. Proti výroku I. a III. rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, v ktorom namietal dovolací dôvod zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP a dovolací dôvod nesprávneho právneho posúdenia podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP.

3.1. Dovolanie vecne vyčlenil na časť týkajúcu sa súbehu výkonu funkcie konateľa a generálneho manažéra (B) a časť týkajúcu sa účelu organizačnej zmeny (C).

3.2. V konkrétnostiach dovolateľ v súvislosti so súbehom výkonu funkcie konateľa a generálneho manažéra poukázal na rozsudok najvyššieho súdu č. k. 5Cdo/92/1997 z 26. novembra 1997 publikovaný ako R 48/1999, a uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4MCdo/6/20009, od ktorého sa podľa jeho názoru v jeho veci konajúce súdy odklonili. Okresný súd ani krajský súd neponúkli zistenia, že by žalobca vykonával mimo výkonu funkcie konateľa aj nejakú závislú činnosť. Vo veci konajúce súdy nedospeli k záveru, že by naplň práce generálneho manažéra bola v niečom odlišná oproti výkonu funkcie konateľa spoločnosti. Záver o platnom vzniku pracovného pomeru odôvodňovali odvolávkami na vypracovanú dokumentáciu, súbehom funkcie konateľa a pracovného pomeru u iných konateľov na pozíciách finančného riaditeľa a športového manažéra či akceptovaním pracovného pomeru žalobcu po dlhú dobu.

3.3. Pokiaľ ide o komplexné posúdenie vzťahu medzi členom štatutárneho orgánu a obchodnou spoločnosťou, povahy činnosti štatutárneho orgánu a generálneho manažéra, išlo podľa dovolateľa o otázku, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu nebola vyriešená. Činnosť žalobcu pre žalovaného je treba z právneho hľadiska posúdiť ako zabezpečovanie výkonu obchodného vedenia obchodnej spoločnosti, konanie dovnútra obchodnej spoločnosti vo vzťahu k jednotlivým zamestnancom a riadenie jednotlivých úsekov žalovaného, ako aj konanie navonok vo vzťahu k obchodným partnerom žalovanej. Uvedené však naplňa výlučne obsah výkonu funkcie konateľa obchodnej spoločnosti a nejde o závislú prácu. Žalobca nevykonával prácu vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, pretože vystupoval vo všetkých vzťahoch k ostatným zamestnancom obchodnej spoločnosti ako nadriadený. Žalobca vykonával činnosti, pri ktorých nebol podriadený inému zamestnancovi ani generálnemu riaditeľovi, ale sám bol na pozícii generálneho manažéra. Rovnako nevykonával činnosť podľa pokynov zamestnávateľa, pretože on sám dával pokyny ostatným zamestnancom. V tomto prípade absentuje kľúčový znak závislej práce (nadriadenosť a podriadenosť). Ak žalobca realizoval rozhodnutia jediného spoločníka, uvedené je znakom výkonu práve len funkcie konateľa a patrí medzi jeho povinnosti (§ 135a ods. 3 Obchodného zákonníka).

3.4. Pre úplnosť v rámci časti (B) dovolania žalovaný uviedol, že nesprávny je záver vo veci konajúcich súdov, že nerozlíšenie povinností žalobcu ako konateľa a ako generálneho manažéra mala v konaní preukazovať žalovaná. Zo zhodných tvrdení strán a z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalobca vykonával iba činnosti, ktoré nevykazujú znaky závislej práce. V tejto procesnej situácii mal žalobca tvrdiť, že vykonával pre žalovanú aj závislú prácu. Žalovaný nemal preukazovať neexistujúcu skutočnosť, že žalobca nevykonával pre sťažovateľku závislú prácu, navyše pre negatívnu skutočnosť

ani žalovanú nezaťažuje dôkazné bremeno.

3.5. K časti dovolania týkajúcej sa účelu organizačnej zmeny (C) v prvom rade žalovaný namietal, že súdy oboch inšancií nevysvetlili obsah pojmu dobré mravy v prejednávacom prípade, pričom ich rozhodnutia sú arbitrárne podľa § 420 písm. f) CSP. Zdôraznil, že členom štatutárneho orgánu, ktorí nevykonávajú aj závislú prácu, zákon žiadnu pracovnoprávnú ochranu neposkytuje. Uplatňuje sa tu Obchodný zákonník, ktorý je v otázkach vzniku a zániku funkcie jednoznačne kogentný, a preto nemožno tvrdiť, že by účel organizačnej zmeny bol v rozpore so zákonom.

3.6. Žalovaný v dovolaní v rámci časti dovolania (C) formuloval otázky, ktoré je potrebné vyriešiť: A. „Môžu dobré mravy pôsobiť proti zákonnej úprave?“, B. „Je organizačná zmena, v dôsledku ktorej sa činnosti formálne vykonávané v pracovnom pomere a ktoré nenapĺňajú pojem závislej práce, majú začať vykonávať v štandardnom obchodnom vzťahu s nezastretou zodpovednosťou konateľa v rozpore s dobrými mravmi?“, C. „Jedná sa o zastierací manéver v situácii, keď nepokryte v tomto smere bolo rozhodnutie o organizačnej zmene z 12. júna 2017 aj odôvodnené (Organizačnú zmenu prijíma zamestnávateľ za účelom zvýšenia efektivity práce vyplývajúcej z optimalizácie pracovných miest a zníženia stavu zamestnancov. Dochádza k zmene v riadení spoločnosti v tom smere, že výkon riadenia spoločnosti do budúcnosti bude realizovať priamo konateľ/konatelia. V dôsledku prijatej zmeny sa zvýši právna zodpovednosť za vykonávané činnosti, čo je pre zamestnávateľa výhodnejšie)?“

4. Dovolateľ navrhol, aby dovolací súd rozsudok krajského súdu vo výrokoch I. a III. zmenil tak, že rozsudok súdu prvej inšancie zmení tak, že žalobu pre jej neplatnosť zamietne a žalovanému prizná nárok na náhradu trov celého konania vo výške 100 %.

5. Žalobca sa k podanému dovolaniu vyjadril, že žiada dovolací súd aby z dôvodu neprípustnosti dovolania, dovolanie žalovaného odmietol.

6. Dovolanie najvyšší súd napadnutým rozsudkom zamietol. K namietanej vade zmätočnosti z dôvodu arbitrárneho odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu najvyšší súd uviedol, že obsah spisu v ničom neopodstatňuje tvrdenie, že v konkrétnom prípade ide o prípad nepreskúmateľnosti. Odvolací súd pritom dôkladne, zrozumiteľne a objektívne presvedčivo zaujal stanoviská k relevantným odvolacím námietkam vrátane vysvetlenia obsahu pojmu dobré mravy v prejednávacom prípade. S existenciou vady nedostatočného odôvodnenia rozsudku súdu prvej inšancie sa už v rámci odvolacieho konania vysporiadal odvolací súd. Za vadu zmätočnosti nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv sporovej strany. Najvyšší súd preto uzavrel, že žalovaná namieta vadu zmätočnosti neopodstatnene.

6.1. V rámci posúdenia dovolacieho dôvodu nesprávneho právneho posúdenia najvyšší súd v kontexte otázky A zdôraznil, že táto už bola dovolacím súdom riešená (R 28/2009, rozsudok najvyššieho súdu sp. zn. 3Cdo/33/2008, uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/42/2010), pričom v uvedených rozhodnutiach bolo konštatované, že výpoveď daná zamestnávateľom je možná len z taxatívnych dôvodov uvedených v Zákonníku práce, pričom výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatná, ak nemá všetky náležitosti právneho úkonu, t. j. keď je v rozpore so zákonom, zákon obchádza alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Neplatnou je aj taká výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Dovolací súd sa stotožnil s názorom odvolacieho súdu, že Zákonník práce sankcionuje výpoveď neplatnosťou pre rozpor s dobrými mravmi. Odvolací súd sa správne zaoberal a skúmal skutočný motív výpovede, keďže tento môže viesť k zisteniu, že výpoveď je v rozpore s dobrými mravmi.

6.2. V súvislosti s konkrétnym výpovedným dôvodom nadbytočnosti dovolací súd zdôraznil, že organizačné zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom alebo zložením zamestnancov zisťuje súd, pričom dokazovanie uvedených skutočností postihuje zamestnávateľa. O organizačnú zmenu pritom ide len v prípade, že táto sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia počtu zamestnancov na účely zvýšenia efektívnosti

práce. V prípade, že organizačné zmeny sledovali od začiatku iné ciele, pričom zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zábery, nebol naplnený prvý predpoklad výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania právneho princípu o súlade pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi.

6.3. Keďže v súvislosti s otázkou A základný predpoklad v podobe posúdenia doteraz neriešenej právnej otázky nebol splnený, najvyšší súd dovolanie v relevantnej časti odmietol ako neprípustné [§ 447 písm. c) CSP].

6.4. Otázky B a C neboli podľa názoru najvyššieho súdu vymedzené spôsobom uvedeným v § 431 a § 435 CSP, keďže boli formulované ako otázky skutkové, keďže smerujú proti skutkovým zisteniam. Žalovaný v relevantnej časti dovolania namietal nesprávnosť skutkových zistení a vyhodnotenia dôkazov odvolacím súdom, ktorými nemožno odôvodniť prípustnosť dovolania podaného z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci. Len samotné spochybňovanie správnosti skutkových zistení a vyhodnotenia dôkazov súdom či sama polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu a spochybňovanie správnosti rozhodnutia nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 CSP a § 432 ods. 2 CSP. Záver vo veci konajúcich súdov (otázky B a C) bol výsledkom procesu komplexného vyhodnotenia skutkových okolností prejednávanej veci, ktoré v konaní vyšli najavo a ktoré v rámci zásady voľného hodnotenia dôkazov súdy viedli k právnomu záveru a prijatiu ich rozhodnutia, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovanou žalobcovi listom z 19. júna 2017 je neplatná. Z uvedeného dôvodu bolo dovolanie v tejto časti odmietnuté z dôvodu, že dovolací dôvod nie je vymedzený spôsobom uvedeným v § 431 až § 435 CSP.

7. Na základe ústavnej sťažnosti žalovaného Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej aj „ústavný súd“) nálezom z 5. septembra 2023 sp. zn. IV. ÚS 260/2023-53 (ďalej aj „kasačný nález ústavného súdu“) rozhodol, že základné právo sťažovateľky na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, základné právo na rovnosť účastníkov v konaní podľa čl. 47 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 4Cdo/373/2020 z 30. novembra 2022 boli porušené. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 4Cdo/373/2020 z 30. novembra 2022 zrušil a vec vrátil tomuto súdu na ďalšie konanie. V odôvodnení ústavný súd uviedol, že v napadnutom rozsudku najvyšší súd síce konštatoval podanie dovolania z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP (bod 17. napadnutého rozsudku), v bode 24. a nasl. napadnutého rozsudku sa však v rámci namietaného dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP zaoberal výlučne argumentáciou sťažovateľky k otázkam platnosti/neplatnosti skončenia pracovnoprávneho pomeru (otázky A, B a C) a konkrétnou argumentáciou sťažovateľky odôvodňujúcou odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v kontexte výkonu funkcie štatutárneho orgánu v pracovnom pomere - § 421 ods. 1 písm. a) CSP a argumentáciou k otázke povahy činnosti člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti a povahy činnosti generálneho riaditeľa obchodnej spoločnosti ako otázke, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená - § 421 ods. 1 písm. b) CSP, sa nezaoberal a na túto vôbec v dôvodoch rozhodnutia nereflektoval. Uviedol, že najvyšší súd sa nepokúsil autenticky porozumieť dovolateľovi - jeho textu ako celku. Poukázal, že úlohou ústavného súdu nie je posudzovať samotnú dovolaciu argumentáciu sťažovateľky, keďže uvedené patrí z pohľadu posúdenia, či sú splnené podmienky, za ktorých sa môže v konkrétnej veci uskutočniť dovolacie konanie, do výlučnej právomoci dovolacieho súdu, ale posúdiť, či sa v konkrétnych okolnostiach veci najvyšší súd s právne relevantnou dovolacou argumentáciou vysporiadal. Z podstatných častí dovolania, zohľadňujúc nielen jeho označenie, ale aj obsah, vyplýva, že nesprávne právne posúdenie veci sa týkalo otázky súbehu výkonu funkcie konateľa a generálneho manažéra, v rámci ktorej sťažovateľ namietal existenciu ustálenej rozhodovacej praxe, z ktorej vyplýva neprípustnosť súbehu výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca obchodnej spoločnosti, ak tá istá osoba zastáva pozíciu štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu spoločnosti a zároveň má uzavretú pracovnú zmluvu na pozíciu, ktorej obsahom je rovnaká alebo obdobná náplň činnosti ako pre výkon štatutárneho orgánu. Sťažovateľ ako dovolateľ zároveň označil, že rozhodujúce pre správne právne posúdenie, odvolávajúc sa na ustálenú rozhodovaciu

prax dovolacieho súdu, je to, akú činnosť žalobca pre sťažovateľku ako žalovanú vykonával. Len posúdením dohodnutého druhu práce totiž možno dospieť k správne mu záveru, či pracovná zmluva bola medzi účastníkmi dohodnutá na výkon činnosti konateľa obchodnej spoločnosti alebo na určitý druh práce. Ak ide o závislú prácu, potom na vzťah dopadá Zákonník práce, a ak ide o zriaďovanie záležitostí spoločnosti, potom je potrebné aplikovať Obchodný zákonník. Akcentovala v tomto smere v otázke povahy činnosti člena štatutárneho orgánu a činnosti generálneho manažéra rozdiel medzi závislou prácou vykonávanou za priamej podriadenosti inému zamestnancovi, na ktorú dopadá Zákonník práce, a zriaďovaním záležitostí spoločnosti (obchodné vedenie spoločnosti), na ktoré dopadá Obchodný zákonník. Poukázal, že dovolateľ súčasne vymedzil, v čom nesprávne právne posúdenie spočíva, keď namietal, že pre záver o vzniku pracovnoprávneho pomeru považovali vo veci konajúce súdy za rozhodujúce iné skutočnosti ako charakter vykonávanej činnosti (bod 56 tohto nálezu). Uviedol, že pokiaľ sa najvyšší súd v dovolacom konaní, v rámci ktorého dovolateľ namietal existenciu dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP k otázke výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu v pracovnom pomere a dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP k otázke povahy činnosti člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti a povahy činnosti generálneho riaditeľa obchodnej spoločnosti, vôbec nezaoberal argumentáciou dovolateľa, a na túto vôbec nereagoval, jeho postup nemožno označiť inak ako arbitrárny. Odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktorému chýba akékoľvek vysporiadanie sa s argumentáciou strany v konaní, nenapĺňa atribúty rozhodnutia spravodlivého a presvedčivého, teda takého, ktoré by bolo možné považovať za rozhodnutie zabezpečujúce spravodlivú ochranu práv a oprávnených záujmov v konaní. V inštruktážnej časti kasačného nálezu ústavný súd najvyššiemu súdu uložil v okolnostiach prípadu dôsledne sa vyrovnáť s obsahom dovolania a riadiac sa právnymi názormi ústavného súdu vyslovenými v tomto náleze, opätovne rozhodnúť v dovolaní, rešpektujúc obsah a zmysel práv, ktorých porušenie bolo ústavným súdom zistené.

8. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 a 2 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) viazaný právnym názorom ústavného súdu ktorý vyslovil v náleze (§ 134 ods. 2 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 413/2019 Z. z.) dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné.

9. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Mimoriadnej povahy dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. Podľa § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach §§ 420 a 421 CSP.

10. Podľa § 420 CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej, alebo ktorým sa konanie končí, ak (o.i.) f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

11. Pokiaľ dovolateľ vyvodzoval prípustnosť dovolania z § 420 CSP, dovolací súd zdôrazňuje, že aj za účinnosti CSP je naďalej aktuálny právny názor, podľa ktorého prípustnosť dovolania nezakladá samo tvrdenie dovolateľa o existencii vady zmätočnosti, ale (až) zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (3Cdo/41/2017, 3Cdo/214/2017, 8Cdo/5/2017, 8Cdo/73/2017).

12. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces, b/ nesprávnosť procesného postupu súdu reprezentujúceho takýto zásah a c/ intenzita zásahu, ktorého dôsledkom je znemožnenie procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia v takej miere, že už dochádza k porušeniu

práva na spravodlivý proces.

13. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení (takých, od ktorých sa nemožno odchyliť), ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide, napr. o právo na verejné prejednanie sporu v prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom dene-gatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

14. Súd oboch stupňov vec riešili tak, že výpoveď žalovaného danú žalobcovi považovali za danú v rozpore s dobrými mravmi, tzv. zastretie alebo zastierací manéver, lebo účelom organizačnej zmeny bolo dosiahnuť to, aby osoba vykonávajúca doterajšie činnosti generálneho manažéra prešla z režimu pracovnoprávneho vzťahu pod režim obchodnoprávnej úpravy, ktorá je pre výkon práce menej priaznivá, čím osoba vykonávajúca úlohy generálneho manažéra stratila postavenie zamestnanca a aj ochranu ako zamestnanec, ktorú jej poskytoval Zákonník práce. Okresný ani krajský súd neskúmali, že by žalobca vykonával mimo funkciu konateľa aj nejakú závislú prácu. Dovolací súd za vadu zmätočnosti považuje aj nesprávnosť záveru vo veci konajúcich súdov, podľa ktorého nerozlíšenie povinností žalobcu ako konateľa a ako generálneho manažéra mal v konaní preukazovať žalovaný. Z tvrdení strán vyplýva, že žalobca vykonával iba činnosti, ktoré nevykazujú znaky závislej práce. Dovolací súd je názoru, že žalovaný nemal dôvod preukazovať neexistujúcu skutočnosť, že žalobca pre žalovaného nevykonával závislú prácu, a pre negatívnu skutočnosť ani žalovaného podľa zákona nezaťažuje dôkazné bremeno. Dôkazné bremeno zaťažuje toho, kto niečo tvrdí, nie toho, kto niečo popiera. Zo strany súdov oboch inštancií došlo k nesprávnemu rozloženiu dôkazného bremena medzi strany, čo znamená, že zo strany súdov bolo nesprávne vyhodnotené rozloženie dôkazného bremena vo vzťahu k preukázaniu skutočnosti nevykonávaniu závislej práce zo strany žalobcu, čím došlo k nadmernému zaťaženiu dôkazným bremenom žalovaného.

14.1. Čo sa týka pojmu „dobré mravy“ dovolací súd poukazuje, že súdy oboch inštancií nevysvetlili, aký je obsah pojmu „dobré mravy“ v prejednávanej veci a ako to zistili. Odvolací súd síce odcitoval mnohú literatúru, avšak konkrétny obsah svojim úvahám neprepožičal (body 27. až 35. rozsudku odvolacieho súdu). Odvolací súd tiež nevysvetlil, ako na vec dopadá právna úprava zastretého právneho úkonu (§ 41a ods. 2 Občianskeho zákonníka), hoci podľa ustálenej súdnej praxe „ak je dôvodom neplatnosti právneho úkonu rozpor so zákonom alebo jeho obchádzanie (§ 39 Občianskeho zákonníka), súd v odôvodnení rozsudku musí presne uviesť, v čom tento rozpor (alebo obchádzanie), prejavujúci sa v nedovolenosti konkrétneho dojednania účastníkov, spočíva, inak je jeho rozsudok nepreskúmateľný“ (R 23/2014).

14.2. Vyše opísanú argumentáciu je potrebné považovať za podstatné tvrdenie v zmysle § 387 ods. 3 CSP, nakoľko išlo o námietky, ktoré sú relevantné, teda majú vecnú súvislosť s prejednávanou vecou a zároveň sú takej povahy, že v prípade ich preukázania (samostatne alebo v spojitosti s ostatnými okolnosťami) mohli priniesť priaznivejšie rozhodnutie pre odvolateľa. Absencia vysporiadania sa s podstatnými tvrdeniami odvolateľa v (dokonca aj skrátenom, pričom v posudzovanom prípade o taký prípad nešlo - pozn. odvolacieho súdu) odôvodnení odvolacieho súdu je takým nedostatkom rozhodnutia, ktorého intenzita sama osebe zakladá porušenie základného práva na súdnu ochranu a práva na spravodlivé súdne konanie (III. ÚS 314/2018, ZNaU 47/2018).

14.3. Ak rozhodnutie odvolacieho súdu neobsahuje náležitosti uvedené v § 220 ods. 2 CSP v spojení s § 393 ods. 2 CSP, je nepreskúmateľné. Takéto rozhodnutie súdu odníma strane sporu možnosť uskutočňovať procesné práva a v konečnom dôsledku porušuje jej právo na spravodlivý súdny proces [čo zakladá vadu konania podľa § 431 ods. 1 CSP v spojení s § 420 písm. f) CSP], pretože jej upiera možnosť náležite skutkovo a právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci opravných

prostriedkov.

14.4. Dovolací súd uzatvára, že uvedené nedostatky odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu majú v danom prípade za následok, že napadnuté rozhodnutie nespĺňa požiadavky stanovené súdu v ustanovení § 220 ods. 2 CSP v spojení s § 393 ods. 2 CSP na riadne odôvodnenie rozsudku. Z tohto dôvodu je dovolanie žalovaného procesne prípustné podľa § 420 písm. f) CSP a dovolateľ v ňom dôvodne namieta ním uvádzanú procesnú vadu zmätočnosti, pretože mu týmto nesprávnym procesným postupom súdu bolo znemožnené realizovať jeho patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

15. V prejednávanej veci žalovaný tiež zastával názor o prípustnosti ním podaného dovolania aj podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 CSP dovolací súd uvádza, že pokiaľ ide o dovolanie podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie 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 odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

15.1. Pre všetky tri procesné situácie, v ktorých § 421 ods. 1 CSP pripúšťa dovolanie, má mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku zdefiniuje a špecifikuje v dovolaní. Otázkou relevantnou z hľadiska § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna, nie skutková otázka. Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu, ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine, ako aj o otázku procesnoprávnu, ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení. Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom).

15.2. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). 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 ods. 2 CSP).

15.3. Dovolací súd aplikujúc ustanovenie § 124 CSP posudzoval dovolanie podľa jeho obsahu (viazaný kasačným nálezom ústavného súdu) a v snahe autenticky porozumieť textu dovolania ako celku dospel k záveru, že nesprávne právne posúdenie podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP sa týkalo otázky výkonu funkcie štatutárneho orgánu v pracovnom pomere, v rámci ktorej dovolateľ namietal existenciu ustálenej rozhodovacej praxe, z ktorej vyplýva neprípustnosť súbehu výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca obchodnej spoločnosti, ak tá istá osoba zastáva pozíciu štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu spoločnosti a zároveň má uzavretú pracovnú zmluvu na pozíciu, ktorej obsahom je rovnaká alebo obdobná náplň činnosti ako pre výkon štatutárneho orgánu. V danom prípade dovolateľ vymedzil právnu otázku, pri riešení ktorej sa mal odvolací súd odkloniť od judikatúry najvyššieho súdu s poukazom na rozhodnutia 5Cdo/92/1997 publikovaný ako R 48/1999 a ZSP 15/1998 a uznesenie NSSR sp. zn. 4MCdo/6/2009, ZSP 66/2000. Druhá otázka sa týkala povahy činnosti člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti a povahy činnosti generálneho riaditeľa obchodnej spoločnosti ako otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

15.4 V súvislosti s ust. § 421 ods. 1 písm. a) CSP dovolateľ poukázal na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/92/1997 publikovaný ako judikát R 48/1999 a ZSP 15/1998 s právnou vetou: „funkciu konateľa obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným nemožno vykonávať v pracovnom pomere“.

„Konateľ je štatutárnym orgánom obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným a výkon konateľskej činnosti sa riadi ustanoveniami Obchodného zákonníka a podľa neho sa posudzujú práva a povinnosti účastníkov. Činnosť štatutárneho orgánu nemôže fyzická osoba vykonávať v pracovnom pomere. Vznik a zánik tohto vzťahu konateľa a spoločnosti nie je upravený pracovnoprávnymi predpismi, ale sa riadi obsahom spoločenskej zmluvy.“

15.5. Dovolateľ poukázal aj na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 4MCdo/6/2009, ZSP 66/2000 v ktorom sa uvádza: „valné zhromaždenie spoločnosti s ručením obmedzeným a ani jej spoločníci nie sú - ako vyplýva z ustanovenia § 9 Zák. práce - orgány, ktoré by boli oprávnené v mene zamestnávateľa činiť v pracovnoprávných vzťahoch akékoľvek právne úkony“.

15.6. Dovolací súd akcentuje, že judikatúra slovenských súdov (R 48/1999 a uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 4MCdo/6/2009) je jednoznačná, pričom vo veci konajúce súdy nepostupovali v ich intencii.

16. Dovolací súd poukazuje, že žalovaný bol konateľom žalovanej obchodnej spoločnosti a z toho mu vyplývali práva a povinnosti upravené ustanoveniami Obchodného zákonníka. Judikatúra slovenských súdov (R 48/1999 a uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 4MCdo/6/2009) je jednoznačná a z právneho hľadiska je teda rozhodujúce, akú činnosť žalobca pre žalovanú vykonával. Podľa povahy činnosti - závislá práca alebo zriaďovanie záležitostí spoločnosti - potom na vec dopadá buď Zákonník práce, alebo Obchodný zákonník. Funkcia konateľa je výkonom štatutárneho orgánu spoločnosti, ktorá sa môže vykonávať výlučne v obchodnoprávnom vzťahu podľa § 261 ods. 6 písm. a) Obchodného zákonníka, podľa ktorého „touto časťou zákona sa spravujú bez ohľadu na povahu účastníkov záväzkové vzťahy: (a)... medzi štatutárnym orgánom alebo členom štatutárnych a dozorných orgánov spoločnosti a obchodnou spoločnosťou... pri zriaďovaní záležitostí spoločnosti...“. Dovolací súd poukazuje, že súdy oboch inštancií neskúmali, že by žalobca vykonával mimo funkciu konateľa aj nejakú závislú prácu, že by náplň práce generálneho manažéra (riaditeľa) bola v čomsi odlišná oproti výkonu funkcie konateľa spoločnosti. Právne posúdenie vzťahu medzi stranami nezávisí od toho, ako boli upravené zmluvnými dokumentmi, ale od toho, ako uvedenú situáciu upravujú kogentné právne predpisy. Je potom nerozhodné, že žalovaný so žalobcom uzatvorili pracovnú zmluvu a v zakladateľskej zmluve predvídali uzatvorenie pracovnej zmluvy na výkon generálneho riaditeľa. Teda ani dohoda zmluvných strán nemôže zmeniť uplatňovanie kogentných právnych predpisov.

17. Dovolateľ položil aj právnu otázku podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, „aká je povaha činnosti člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti a povaha činnosti generálneho riaditeľa obchodnej spoločnosti“. Dovolací súd poukazuje, že pôsobnosť konateľa ako štatutárneho orgánu sa prejavuje navonok v oprávnení konať v mene spoločnosti, ďalej je daná jeho pôsobnosť do vnútra pri obchodnom vedení spoločnosti, resp. pri rozhodovaní o iných vnútorných veciach spoločnosti, a to na základe zákona, spoločenskej zmluvy alebo stanov. Tento vzťah sa bude riadiť zmluvou o výkone funkcie, v žiadnom prípade nepôjde o pracovnú zmluvu, ktorú je možné uzavrieť len na iné činnosti, odlišné od pôsobnosti konateľa ako štatutárneho orgánu. Tomu zodpovedá aj ustanovenie § 7 ods. 3 Zákonníka práce. Otázkou zmluvy o výkone funkcie a pracovnou zmluvou sa zaoberal Najvyšší súd Slovenskej republiky 16. decembra 2010 sp. zn. 4MCdo/6/2009. Podľa ustálenej judikatúry súdov činnosť štatutárneho orgánu spoločnosti s ručením obmedzeným nevykonáva fyzická osoba v pracovnom pomere, a to ani v prípade, že nie je spoločníkom, pretože výkon funkcie štatutárneho orgánu spoločnosti nie je druhom práce v zmysle ustanovenia § 29 ods. 1 písm. a) Zák. práce a vznik a zánik tohto právneho vzťahu nie je upravený pracovnoprávnymi predpismi, ale riadi sa obsahom spoločenskej zmluvy. K dovoľenému súbehu výkonu funkcie konateľa a pracovného pomeru by mohlo prísť len v tom prípade, ak by konateľ vykonával na základe pracovnej zmluvy, uzavretej so všetkými náležitosťami tak, aby sa pracovné zadelenie a náplň práce zamestnanca a zároveň konateľa nezamieňali a aby bolo zrejmé, že tieto činnosti si vzájomne nekonkurujú. Ak nie je splnená táto podmienka, pracovný pomer nemôže vzniknúť. Dovolací súd považuje za dôležité uviesť, že na rozhodnutie Ústavného súdu Českej republiky sp. zn. I. ÚS 190/15 zo dňa 13. 9. 2016, na ktoré sa odvolal krajský súd vo svojom rozsudku, reagoval Najvyšší súd Českej republiky, ktorý v rozhodnutí sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 zo dňa 11. apríla 2018 revidoval svoju dovtedajšiu judikatúru a argumentačne ju doplnil. Podľa tu vyjadreného názoru

Najvyššieho súdu ČR (ktorý možno považovať aj za názor aktuálny) si strany síce môžu dohodnúť podradenie svojho vzťahu z titulu výkonu funkcie režimu zákonníka práce, naďalej sa však nemôžu odchýliť od kogentných ustanovení korporáčného práva (pravidlá pre vznik a zánik funkcie, zodpovednosť atď.) a ich dohodu zároveň nemožno považovať za pracovnoprávnú dohodu, ale za špecifické korporáčnoprávne dojednanie, ktoré môže mať v prípade platnosti a neskoršieho uzatvorenia napr. povahu dodatku k zmluve o výkone funkcie. Podstatné je, že dohoda s členom štatutárneho orgánu bude musieť rešpektovať pravidlá a obmedzenia korporáčného práva (napr. režim schvaľovania orgánov spoločnosti). Z rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 tak nevyplýva, že možno uzatvoriť pracovnú zmluvu s členom štatutárneho orgánu na výkon jeho funkcie, resp. že by takáto zmluva bola za všetkých okolností platná. Prax Najvyššieho súdu Českej republiky a Ústavného súdu Českej republiky naopak skôr potvrdzuje, že súdmi akceptovaná zmluvná voľnosť strán síce bude širšia, avšak zásada, že na konanie má byť nahliadané skôr ako na platné než neplatné, sa plne a vo všetkých prípadoch neuplatní (viď napr. rozhodnutie Ústavného súdu ČR sp. zn. I. ÚS 1631/18 zo dňa 19. mája 2019). Spoločnostiam a členom ich štatutárnych orgánov tak neostáva nič iné, než (naďalej) venovať pozornosť úprave ich vzájomných vzťahov. Pritom musia zohľadniť ich aktuálnu situáciu a okolnosti, za ktorých do vzťahu vstupujú. Pokiaľ nový člen štatutárneho orgánu v spoločnosti doposiaľ nepôsobil ako zamestnanec na základe (platnej) pracovnej zmluvy, nevyhnutne sa uzatvoreniu zmluvy o výkone funkcie, ktorá bude musieť byť náležite schválená kompetentnými orgánmi spoločnosti. Pokiaľ má nový člen štatutárneho orgánu platný a pretrvávajúci pracovný pomer, k uzatvoreniu zmluvy o výkone funkcie pribudne dohoda upravujúca tento pomer, a to (podľa okolností) napríklad v podobe jeho prerušenia po dobu výkonu funkcie. Väčšina sporov konateľov sa vedie v oblasti neplatného skončenia pracovného pomeru, keď tieto osoby boli napr. v pozícii (generálny, obchodný) riaditeľ, zo spoločnosti prepustené a domáhali sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Dovolací súd v prejednávanej veci nezistil, že súdy oboch inštancií dospeli k záveru, že by náplň práce generálneho manažéra (riaditeľa) bola v čomsi odlišná oproti výkonu funkcie konateľa spoločnosti. Pre záver o platnom vzniku pracovného pomeru ponúkali celkom iné argumenty (odvolávky na vypracovanú dokumentáciu, súbeh funkcie konateľa a pracovného pomeru u iných konateľov či akceptovanie pracovného pomeru žalobcu po dlhú dobu).

17.1. Bude vecou súdu opätovne posúdiť vzťah člena štatutárneho orgánu a obchodnej spoločnosti, povahu jeho činnosti a povahu činnosti generálneho manažéra, pokiaľ je upravený pracovnou zmluvou. Súdy oboch stupňov sa žiadnym spôsobom nezaoberali, či ide o výkon funkcie štatutárneho orgánu v pracovnom pomere a nerozlišili povinnosti žalobcu ako konateľa a generálneho manažéra. Treba ustáliť, či činnosť žalobcu pre žalovaného treba z právneho hľadiska posúdiť ako zabezpečovanie výkonu obchodného vedenia žalovaného alebo ako závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, čo je najdôležitejší definíčný prvok závislej práce. Takisto treba jasne zdefinovať či žalobca vystupoval vo vzťahoch k ostatným zamestnancom ako nadriadený - t. j. v pozícii zamestnávateľa, či bol podriadený inému zamestnancovi a rovnako či vykonával činnosť podľa pokynov zamestnávateľa. Odplätnosť nie je dostatočným rozlišujúcim kritériom, keďže aj výkon funkcie konateľa je odplätný. Ako už bolo uvedené vyššie, právne posúdenie vzťahu medzi stranami nezávisí od toho, ako boli upravené zmluvnými dokumentmi, ale od toho, ako uvedenú situáciu upravujú kogentné právne predpisy. Je potom nerozhodné, že žalovaný so žalobcom uzatvorili pracovnú zmluvu a v zakladateľskej zmluve predvídali uzatvorenie pracovnej zmluvy na výkon generálneho riaditeľa. Rozhodujúce pre správne právne posúdenie je to, akú činnosť žalobca pre žalovaného vykonával a len posúdením dohodnutého druhu práce možno dospieť k správne záveru, či pracovná zmluva bola medzi účastníkmi dohodnutá na výkon činnosti konateľa obchodnej spoločnosti alebo na určitý druh práce. Ak ide o závislú prácu, potom na vzťah dopadá Zákonník práce, ak ide o zriaďovanie záležitostí spoločnosti, potom je potrebné aplikovať Obchodný zákonník.

18. So zreteľom na povahu a účel dovolacieho konania preto najvyšší súd dospel k záveru, že v danej procesnej situácii, ktorá nastala po kasačnom náleze ústavného súdu, ktorý vyslovil v náleze (§ 134 ods. 2 zákona č. 314/2018 Z. z.) možno konštatovať, že výhrady vyslovené v kasačnom náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky z 5. septembra 2023 sp. zn. IV. ÚS 260/2023-53 sa obsahovo v podstatnej časti týkajú rozhodnutia Krajského súdu v Košiciach zo 6. augusta 2020 sp. zn. 5CoPr/14/2019

(nápravu možno dosiahnuť zrušením rozhodnutia odvolacieho súdu).

19. Na základe uvedeného dovolací súd konštatuje, že dovolanie žalovaného je prípustné podľa § 421 ods. 1 písm. a), b) CSP a zároveň je aj dôvodné (§ 432 ods. 2 CSP). Dovolací súd v konaní pred súdmi nižšej inštancie odklon od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu pri riešení dovolateľom nastolenej právnej otázky zistil, resp. dovolateľom vymedzené dovolacie otázky neboli súdmi v základnom konaní riešené. Odvolací súd v ďalšom konaní tiež svoje rozhodnutie riadne odôvodní tak, aby obsahová (materiálna) náplň jeho rozhodnutia založila nielen jeho zrozumiteľnosť, ale aj všeobecnú interpretačnú presvedčivosť. Z odôvodnenia rozsudku musí vyplývať vzťah medzi skutkovými zisteniami aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. V hodnotení skutkových zistení nemôže chýbať žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť, ktoré odvolací súd náležitým spôsobom v celom súhrne posúdi a náležite vyhodnotí. Rozhodnutie odvolacieho súdu musí obsahovať náležitosti uvedené v § 393 CSP, musí byť logické a presvedčivé. Osobitnú pozornosť bude odvolací súd venovať pre sporové súdne konanie relevantným argumentom odvolateľa.

20. Dovolací súd preto rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 449 ods. 1 a § 450 CSP). S prihliadnutím na dôvod zrušenia napadnutého rozsudku odvolacieho súdu sa najvyšší súd nezaoberal ďalšími, v dovolaní namietanými vadami.

21. V novom konaní sa odvolací súd v odôvodnení rozhodnutia ústavne konformným spôsobom vysporiada s námietkami žalovaného uplatnené v odvolaní s poukazom na skutočnosť, že sa pri riešení dovolateľom nastolených právnych otázok odklonil od relevantnej judikatúry najvyššieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a) CSP).

22. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

23. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

24. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.