

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8CdoPr/3/2024
Identifikačné číslo spisu:	5919200166
Dátum vydania rozhodnutia:	30.09.2025
Meno a priezvisko:	Mgr. Miroslav Šepták
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:5919200166.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Miroslava Šeptáka a sudcov - členov senátu JUDr. Ivana Rumanu a JUDr. Branislava Kráľa v spore žalobkyne H. Q. Y.A., narodenej XX. X. XXXX, Q., S. XXXX/XX, zastúpenej advokátskou kanceláriou BAJO LEGAL, s. r. o., Bratislava, Landererova 8, IČO: 36 860 581, proti žalovanému združeniu GS1 SLOVAKIA, Žilina, Nanterská 3721/23, IČO: 35 654 660, zastúpenému spoločnosťou Advokátska kancelária Mgr. Marek Benedik, s.r.o., Bratislava, Rudnayovo námestie 1, IČO: 47 247 959, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/17/2019, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 26. apríla 2023 sp. zn. 6CoPr/5/2020, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanému p r i z n á v a nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) napadnutým rozsudkom podľa § 387 ods. 1 zákona č. 160/2015 Zb. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) potvrdil rozsudok Okresného súdu Ružomberok (ďalej aj „súd prvej inštancie“, resp. „prvoinštančný súd“) z 13. januára 2020 č. k. 5Cpr/17/2019-147, ktorým zamietol žalobu žalobkyne, ktorou sa domáhala určenia, že „...skončenie pracovného pomeru medzi ňou a žalovaným výpoveďou zo dňa 31. augusta 2018, ktorú prevzala dňa 31. augusta 2018, a ktorá bola daná podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je neplatné a pracovný pomer žalobkyne k žalovanému naďalej trvá“ a súčasne, aby súd žalovanému uložil „...povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške vyčíslennej v petite žaloby a povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania v rozsahu 100 %...“ (výrok I.); žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % (výrok II).

1.1. Súd prvej inštancie v dôvodoch rozhodnutia po skutkovej stránke uviedol, že na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalovaný je záujmovým združením právnických osôb,

pričom žalobkyňa bola v období od 13. marca 2017 do 27. apríla 2018 osobou oprávnenou konať v mene žalovaného. Dňa 31. marca 2017 došlo medzi žalovaným (označenou ako „zamestnávateľ“) a žalobkyňou (označenou ako „zamestnanec“) k uzatvoreniu zmluvy označenej ako „pracovná zmluva uzatvorená v zmysle ustanovení § 42 a nasl. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov“. Z predmetnej zmluvy vyplynulo, že ňou vzniká pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý bol vymenovaný do funkcie štatutárneho zástupcu združenia - riaditeľa združenia rozhodnutím správnej rady združenia v zmysle čl. 4.1 stanov združenia dňa 06. marca 2017 s okamžitou platnosťou s tým, že podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce sa pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po vymenovaní. Z bodu 2. pracovnej zmluvy vyplynulo pracovné zaradenie žalobkyne „riaditeľ“ a z bodu 3. zmluvy druh práce (funkcia) a jeho stručná charakteristika, v zmysle ktorej „žalobkyňa výkonne riadi činnosť GS1 SLOVAKIA v zmysle stanov, je štatutárnym zástupcom združenia, je zodpovedná za majetok združenia, organizačné a personálne obsadenie sekretariátu. Zodpovedá za činnosť sekretariátu združenia“. V bodoch 6. a 7. zmluvy bolo uvedené, že pracovný pomer sa dojednáva na dobu neurčitú bez skúšobnej doby, pričom podľa bodu 18. zmluvy sa táto riadi ustanoveniami Zákonníka práce. Žalobkyňa predmetnú zmluvu uzatvárala ako štatutárny orgán žalovaného (za zamestnávateľa) a súčasne ako jej zamestnanec. Na pracovnej zmluve sa nachádza aj podpis povereného zástupcu správnej rady H. Q. Č., ktorý bol v zmysle uznesenia žalovaného per rollam zo dňa 27. marca 2017 ako viceprezident združenia poverený správnou radou dohodnúť podrobné znenie pracovnej zmluvy riaditeľa združenia a svojim podpisom overiť konečné znenie do 31. marca 2017. V zmysle predmetného uznesenia správna rada žalovaného schválila základné podmienky pracovnej zmluvy žalobkyne nasledovne: „...a) nástup od 01. apríla 2017 bez skúšobnej doby, b) čiastočný úväzok od 01. apríla až 30. apríla 2017 vo výške 70 %, od 01. mája 2017 plný pracovný úväzok 100 %, c) výška základného platu 2 950 eur/mesiac, d) odmena za rok 2017 vo výške 6 000 eur pri splnení úloh stanovených správnou radou...“. Z výplatných pásov žalobkyne vypracovaných žalovaným za obdobie apríl 2017 až november 2018, z návrhu dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 10. júla 2018, z oznámenia o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa zo dňa 11. septembra 2018, ako aj z potvrdenia o zamestnaní zo dňa 04. decembra 2018 podľa záverov prvoinštančného súdu vyplynulo, že strany boli v presvedčení o existencii pracovnoprávneho vzťahu medzi nimi založeným pracovnou zmluvou zo dňa 31. marca 2017. V zmysle čl. 4 stanov účinných od 14. novembra 2008 boli orgánmi žalovaného valné zhromaždenie, správna rada, riaditeľ združenia ako štatutárny orgán združenia, sekretariát ako výkonný orgán združenia, za ktorého činnosť zodpovedá riaditeľ združenia, a ako čestné funkcie prezident a viceprezident. Z čl. 5 bod 5.1 stanov žalovaného účinných od 21. apríla 2017 vyplynulo, že orgánmi združenia žalovaného sú valné zhromaždenie, správna rada, prezident (predseda správnej rady) združenia, štatutárni zástupcovia, sekretariát a revízná komisia. Podľa čl. 5.5 stanov sú štatutárnymi orgánmi združenia riaditeľ a viceprezident združenia, každý z nich koná samostatne v mene združenia, a v zmysle stanov združenia, viceprezident ako štatutárny orgán koná za združenie v rozsahu písomného poverenia odsúhlaseného správnou radou združenia podpísaného predsedom správnej rady a ďalším členom správnej rady. Riaditeľ združenia koná v zmysle stanov, najmä podľa čl. 5.6. V zmysle čl. 5.6. sekretariát žalovaného je výkonným orgánom združenia, sekretariát tvoria zamestnanci združenia, ktorých náplň práce schvaľuje správna rada, za činnosť sekretariátu zodpovedá riaditeľ združenia, ktorý výkonne riadi činnosť združenia na Slovensku v zmysle stanov. Riaditeľ združenia je štatutárnym zástupcom združenia, je zodpovedný za majetok združenia, organizačné a personálne obsadenie sekretariátu, plní úlohy v zmysle stanov a úlohy uložené správnou radou, predkladá správnej rade na schválenie predovšetkým organizačnú štruktúru sekretariátu združenia, princípy odmeňovania zamestnancov a náplň práce jednotlivých funkcií, za predchádzajúci rok ročnú správu o činnosti, správu o činnosti združenia, plán práce, rozpočet a výšku príspevkov na nasledujúci rok, správu audítora za predchádzajúce účtovné obdobie, iné návrhy zlepšujúce služby členom združenia, zvýšenie efektívnosti a rozvoj spolupráce v rámci systému GS1. Riaditeľ združenia je povinný umožniť členom správnej rady prístup ku všetkým dokumentom týkajúcich sa združenia. Z notárskej zápisnice podpísanej na Notárskom úrade X.. S.K. O. spis. zn. N 329/2018, NZ 12342/2018, NCRIS 12622/2018 zo dňa 19. apríla 2018, a to konkrétne z uznesenia č. 20, mal súd prvej inštancie preukázané, že správna rada odvolala riaditeľku združenia - žalobkyňu z funkcie s okamžitou platnosťou, keď prítomných pri hlasovaní bolo 18 hlasov, za hlasovalo 16 hlasov, proti 0 hlasov, zdržali sa 2 hlasy, pričom na hlasovaní sa zúčastnili výlučne stáli členovia správnej rady. Žalovaný podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce skončil so žalobkyňou

výpoveďou pracovný pomer. Výpoveď si žalobkyňa prevzala dňa 31. augusta 2018.

1.2. Po ustálení skutkového stavu v danej veci sa súd prvej inštancie primárne zaoberal otázkou, či na základe právneho úkonu označeného ako „pracovná zmluva uzatvorená v zmysle ustanovení § 42 a nasl. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov“ vznikol medzi stranami pracovný pomer. Vychádzajúc zo znenia § 1 ods. 1, 2 Zákonníka práce, základného definičného znaku pracovného pomeru (existencia závislej práce) a jeho legálnej definície dospel k záveru, že medzi stranami pracovný pomer nevznikol; v spore totiž absentoval pojmový znak pracovného pomeru, a to je existencia závislej práce medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom. V danej súvislosti argumentoval tým, že žalobkyňa bola zapísaná ako osoba oprávnená konať v mene združenia, t. j. v mene žalovaného od 13. marca 2017. Z uvedeného je zrejmé, že žalobkyňa už pred podpísaním pracovnej zmluvy dňa 31. marca 2017, resp. pred dohodnutým dňom nástupu do práce od 01. apríla 2017 mala oprávnenia vyplývajúce jej priamo zo stanov žalovaného účinných od 14. novembra 2008 (následne boli tieto jej kompetencie upravené v stanovách účinných od 21. apríla 2017). Z dojednania pracovnej zmluvy ohľadne pracovného zaradenia, resp. druhu práce (funkcie) vyplynulo, že obsah druhu práce, resp. jeho stručná charakteristika sa obsahovo prelínala s činnosťou žalobkyne ako riaditeľky združenia vyplývajúcej jej z postavenia ako štatutárneho orgánu. V konaní nebolo preukázané, že by žalobkyňa popri existujúcom právnom vzťahu štatutárneho zástupcu žalovaného v zmysle pracovnej zmluvy vykonávala práce s iným obsahom činností, ktorý by sa ani len čiastočne neprelínal s výkonom funkcie štatutárneho zástupcu. Uvedené závery vyplynuli aj zo samotnej pracovnej zmluvy z 31. marca 2017, ktorú (ešte pred tým ako mal vzniknúť samotný pracovný pomer) podpisovala za zamestnávateľa, ako aj za zamestnanca žalobkyňa. Skutočnosť, na ktorú poukazovala žalobkyňa a síce, že správna rada žalovaného dňa 27. marca 2017 schválila základné podmienky pracovnej zmluvy riaditeľky združenia a uložila viceprezidentovi združenia H. Q. Č. dohodnúť podrobné znenie pracovnej zmluvy so žalobkyňou ako riaditeľkou združenia a svojím podpisom overiť konečné znenie pracovnej zmluvy do 31. marca 2017, nebola podľa názoru súdu prvej inštancie právne relevantnou skutočnosťou, keďže činnosť žalobkyne ako štatutárneho orgánu žalovaného týmto nebola nijakým spôsobom obmedzená, teda samotné overenie konečného znenia pracovnej zmluvy zo strany H. Q. Č. nebolo podmienkou vzniku účinkov predmetnej zmluvy. Navyše z uvedeného uznesenia nie je možné vyvodit' ani prvky nadriadenosti žalovaného vo vzťahu k podriadenosti žalobkyne, keď je bežné, že v prípade uzatvárania manažérskych zmlúv (resp. všeobecne mandátnych zmlúv) medzi osobou, ktorá sa má stať členom štatutárneho orgánu a obchodnou spoločnosťou (vo všeobecnosti akoukoľvek právnickou osobou) je dojednávanie podmienok, za ktorých bude vykonávaná predmetná funkcia, vrátane dojednania odmeny za výkon tejto funkcie. Žalobkyňa o existencii vzťahu podriadenosti argumentovala tým, že bola povinná plniť úlohy uložené jej správnu radou, súd prvej inštancie však poukázal na to, že ukladanie úloh štatutárnemu orgánu spoločnosti zo strany na to príslušného orgánu spoločnosti nemožno bez ďalšieho chápať ako prejav vzťahu nadriadenosti ukladajúceho orgánu vo vzťahu k štatutárnemu orgánu, ktorý je do určitej miery výkonným orgánom právnickej osoby. Nemožno ho zamieňať s definičným znakom závislej práce tak, ako ju prezumujú príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Na podporu správnosti tohto názoru poukázal aj na rozhodovaciu prax Najvyššieho súdu Slovenskej republiky a pokiaľ aj žalobkyňa namietala, že predkladané rozhodnutia sa týkajú vzťahu štatutárneho orgánu k obchodnej spoločnosti, súd prvej inštancie nevzhliadol žiadny relevantný dôvod, pre ktorý by uvedené závery nebolo možné aplikovať aj na postavenie štatutárneho orgánu k inej právnickej osobe (s výnimkou vzťahu štatutárnych orgánov a právnických osôb, kde vzťah štatutára a právnickej osoby s povahou pracovnoprávneho vzťahu vyplýva priamo z osobitného predpisu). Poukázal tiež na rozhodovaciu prax súdov Českej republiky (najvyššieho súdu, resp. ústavného súdu) s tým, že diskusia ohľadne prípustnosti súbehu funkcie člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti a obchodnou spoločnosťou s výkonom práce člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti a obchodnou spoločnosťou v pracovnom pomere nie je v rámci rozhodovacej činnosti súdov Českej republiky doposiaľ jednoznačne vyriešená. Ani česká judikatúra doposiaľ nevyslovila jednoznačný záver o možnosti vzniku pracovného pomeru medzi štatutárnym orgánom právnickej osoby na strane jednej a právnickou osobou na strane druhej a z jej záverov možno vyvodit' záver o prípustnosti „rozšírenia“ vo svojom základe obchodnoprávneho vzťahu o ďalšie práva a povinnosti vyplývajúce z úpravy Zákonníka práce. Tieto závery však nenašli vyjadrenie v rozhodnutiach vyšších súdnych autorít Slovenskej

republiky.

1.3. Súd prvej inštancie v ďalšom uviedol, že výkon funkcie člena štatutárneho orgánu a z tohto výkonu vyplývajúce práva a povinnosti člena štatutárneho orgánu nemožno obsahovo stotožniť s právami a povinnosťami zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Už zo samotnej podstaty postavenia člena štatutárneho orgánu (bez ohľadu na to, či sa jedná o štatutárny orgán obchodnej spoločnosti, resp. vo všeobecnosti právnickej osoby), keď štatutárny orgán vystupuje navonok vo všetkých veciach právnickej osoby okrem vecí, ktoré zákon zveruje iným orgánom právnickej osoby, alebo ktoré mu zákon zakazuje zveriť, keď jeho konanie sa právnickej osobe pričíta bez ďalšieho, aj napriek prípadným vnútorným obmedzeniam oprávnení konať za právnickú osobu (napríklad obmedzenie možnosti uzatvárať zmluvy do určitej hodnoty určené členskou schôdzou, či valným zhromaždením právnickej osoby), vyplýva, že výkon funkcie štatutárneho orgánu nie je výkonom závislej práce tak, ako ju prezumuje Zákonník práce v ustanovení § 1, teda v danom prípade sa nejedná o výkon závislej práce. S vymenovaním, resp. určením za štatutárny orgán, alebo za jeho člena a prijatím funkcie vzniká medzi členom právnickej osoby a štatutárnym orgánom osobitný vzťah, ktorý má zmluvnú povahu (zmluva býva označovaná, aj ako zmluva o výkone funkcie). Vecne ide o zmluvný vzťah príkazného typu, obsahom ktorého sú práva a povinnosti dohodnuté stranami pri ustanovovaní osoby do funkcie (porovnaj Števček, M., Dulak, A., Bajánková, J., Fečík, M., Sedlačko, F., Tomašovič, M., a kol. Občiansky zákonník I. § 1-450. komentár. Praha: C. H. Beck, 2015, 120 s.). V intenciách vyslovených záverov súd prvej inštancie poukázal na úvodnú časť pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalovaným označeným ako zamestnávateľom a žalobkyňou označenou ako zamestnancom, podľa ktorej títo „uzatvárajú túto pracovnú zmluvu, ktorou za nižšie uvedených podmienok vzniká pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý bol vymenovaný do funkcie štatutárneho zástupcu združenia - riaditeľa združenia rozhodnutím Správnej rady GS1 Slovakia v zmysle článku 4. 1 Stanov združenia dňa 06.03.2017 s okamžitou platnosťou. Podľa ustanovenia § 42 ods. 2 Zákonníka práce sa pracovný pomer v takomto prípade zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po vymenovaní" a ďalej na bod 8. druhá veta predmetnej pracovnej zmluvy, v zmysle ktorého „zmluvné strany sa dohodli, že v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa má zamestnanec nárok na odstupné vo výške trojnásobku mesačného priemerného platu, a to aj v prípade ak ku skončeniu pracovného pomeru dôjde z dôvodu odvolania zamestnanca z funkcie". Aj z uvedených ustanovení vyplynulo, že takzvaný pracovný pomer bol dojednaný za účelom výkonu funkcie riaditeľa ako štatutárneho orgánu žalovaného, čo vyplýva aj z odkazu na § 42 ods. 2 ZP. V intenciách uvedeného súd prvej inštancie dal do pozornosti konštantnú rozhodovaciu činnosť vyšších súdnych autorít, a to rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/92/1997 (uverejnené v ZSP pod číslom 15/1998), ako aj sp. zn. 4MCdo/ 6/2009 a SR sp. zn. 1Sža/37/2015 a rozsudky Krajského súdu Trnava sp. zn. 23CoPr/4/2017 a Krajského súdu Nitra sp. zn. 8CoPr/1/2018, z ktorých vyplýva nemožnosť vykonávať funkciu konateľa v spoločnosti v pracovnoprávnom vzťahu pod následkom absolútnej neplatnosti pracovnej zmluvy podľa § 39 Občianskeho zákonníka. Súd prvej inštancie, vedomý si, že predmetné rozhodnutia, sa týkajú postavenia štatutárneho orgánu v obchodnej spoločnosti však nevzhliadol žiadne obmedzenie, ktoré by neumožňovalo vyslovenie obdobného záveru aj vo vzťahu k inej právnickej osobe, keďže postavenie štatutárneho orgánu v inej právnickej osobe tak, ako ho prezentuje § 20 Občianskeho zákonníka je pojmovo identické s jeho postavením v obchodnej spoločnosti tak, ako ho prezumuje lex specialis, t. j. zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej len „Obchodný zákonník"). Uvedený záver nachádza oporu aj v rozhodnutí Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 28. júna 2018 sp. zn. 29Cdo/3478/2016, podľa ktorého „závery rozsudku veľkého senátu občianskoprávneho a obchodného kolégia spis. zn. 31Cdo 4831/2017 ohľadne možnosti podriadenia vzťahu medzi členom štatutárneho orgánu a právnickou osobou režimu Zákonníka práce sa presadia i v pomeroch právnej úpravy účinnej od 01. apríla 2014, a to nielen pre vzťah medzi členmi štatutárneho orgánu obchodnej korporácie a touto obchodnou korporáciou, ale (ak neurčuje osobitný právny predpis inak) taktiež pre vzťah medzi členom štatutárneho orgánu ostatných právnických osôb a týmito právnickými osobami." Funkcia člena štatutárneho orgánu právnickej osoby potom z dôvodu neexistencie základného pojmového znaku, t. j. závislej práce (konkrétne neexistencie vzťahu podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi) nezakladá pracovnoprávny vzťah, a to ani vtedy, ak si zmluvné strany na základe svojej dohody dojednávajú predmetný právny vzťah ako vzťah pracovnoprávny, nakoľko takýto prejav

vôle sa dostáva do rozporu s ustanoveniami Zákonníka práce o jeho vecnej pôsobnosti. Pokiaľ aj právny poriadok v ustanovení § 42 ods. 2 Zákonníka práce výslovne pripúšťa existenciu pracovnoprávného vzťahu medzi štatutárnym orgánom právnickej osoby a právnickou osobou, o tento prípad sa v spore nejednalo, nakoľko vo vzťahu k štatutárnemu orgánu záujmového združenia právnických osôb osobitný predpis neustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho zástupcu. Predmetné ustanovenie sa vzťahuje napríklad na prípad postavenia riaditeľa školy prezumovaný zákonom č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa ktorého postavenie riaditeľa školy je z hľadiska pracovného práva explicitne upravené v ust. § 3 ods. 6. Uvedený názor je logickým vyústením uvedenej rozhodovacej praxe súdnych autorít Slovenskej republiky.

1.4. Napokon súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia pripustil popri riešenom prípade možnosť súbehu pracovného pomeru s výkonom funkcie štatutárneho orgánu, avšak iba v prípade, ak člen štatutárneho orgánu nevykonáva v pracovnom pomere činnosti zameniteľné s výkonom funkcie štatutárneho orgánu, t. j. ak člen štatutárneho orgánu vykonáva inú pracovnú činnosť, ktorá v sebe nepostihuje výkon funkcie štatutárneho orgánu. Pripustný je súbeh výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu vtedy, ak tá istá osoba zastáva pozíciu štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu právnickej osoby a zároveň má uzavretú pracovnú zmluvu na pozíciu, obsahom ktorej nie je rovnaká alebo obdobná náplň činnosti ako pre výkon štatutárneho orgánu. Z dôkazov a ani z tvrdení žalobkyne, ktorú zaťažovalo dôkazné bremeno preukázať, že pre žalovaného vykonávala aj iné práce ako jej vyplývali z funkcie riaditeľky ako štatutárneho orgánu, nevyplývali takéto skutočnosti. Vzťah podriadenosti žalobkyne voči žalovanému nemožno vyvodzovať zo vzájomného (do určitej miery hierarchického) vzťahu medzi jednotlivými orgánmi spoločnosti, t. j. medzi ňou ako štatutárnym orgánom právnickej osoby, správnu radou právnickej osoby, resp. valným zhromaždením právnickej osoby. Pokiaľ boli potom žalobkyni zo strany správnej rady zadávané určité úlohy, z ich zadania nevyplýval charakter pokynov nadriadeného, ale boli výsledkom vzájomného postavenia orgánov žalovaného a ich kompetencií, kde žalobkyňa ako riaditeľ združenia bola štatutárnym orgánom spoločnosti (obdobný príklad možno v rámci právneho poriadku nájsť v rámci vzťahu štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti a obchodnou spoločnosťou).

1.5. Keďže súd prvej inštancie dospel k záveru, že medzi žalobkyňou a žalovaným nevznikol pracovný pomer v zmysle § 42 Zákonníka práce nebolo možné ani vysloviť neplatnosť skončenia pracovného pomeru a priznať nároky podmienené vyslovením neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Preto súd prvej inštancie žalobu v celom rozsahu zamietol. O nároku na náhradu trov konania rozhodol s poukazom na ustanovenie § 255 ods. CSP tak, že priznal žalovanému, ktorý mal v spore plný úspech, právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Odvolací súd v potvrdzujúcom rozhodnutí uviedol, že podrobne preskúmal všetky rozhodujúce otázky, ktoré boli vo veci vznesené a stotožnil sa so skutkovými a právnymi závermi, na ktorých svoje rozhodnutie súd prvej inštancie založil, ktorý v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre rozhodnutie, vecne správne rozhodol a svoje rozhodnutie odôvodnil v súlade s § 220 ods. 2 CSP.

2.1. Na doplnenie považoval odvolací súd za nevyhnutné reagovať na odvolacie námietky žalobkyne formulované v jej opravnom prostriedku, pričom sa v zmysle princípu neúplnej apelácie nezaoberal inými prípadnými pochybeniami súdu prvej inštancie. Podstatou odvolacích námietok žalobkyne bolo to, že sa nestotožnila pre rozhodnutie zásadným právnym záverom súdu prvej inštancie a síce, že medzi ňou a žalovaným nevznikol pracovný pomer podľa § 42 Zákonníka práce a z toho dôvodu ani nebolo možné vysloviť neplatnosť skončenia pracovného pomeru a priznať jej nároky podmienené vyslovením neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Súd prvej inštancie namietaný právny záver vyvodil z dôvodu absencie základného pojmového znaku pracovného pomeru (resp. pracovnoprávného vzťahu), a to závislej práce, t. j. práce vykonávanej vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa podľa pokynov zamestnávateľa v jeho mene v pracovnom čase určenom zamestnávateľom (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce). Potom z dôvodu neexistencie základného pojmového znaku, t. j. závislej práce (konkrétne neexistencie vzťahu podriadenosti

zamestnanca voči zamestnávateľovi) nevznikol medzi stranami pracovnoprávny vzťah. Takýto právny vzťah totižto nevzniká ani na základe dohody (v danom prípade pracovnej zmluvy uzavretej medzi stranami dňa 31. marca 2017), kde si zmluvné strany dojednávajú predmetný právny vzťah ako vzťah pracovnoprávny, nakoľko takýto prejav vôle sa dostáva do rozporu s ustanoveniami Zákonníka práce o jeho vecnej pôsobnosti (§ 1 ods. 1). Žalobkyňa namietala, že jej pracovná pozícia spĺňala všetky definičné znaky závislej práce, pričom sa súd prvej inštancie obmedzil pri odôvodnení napadnutého rozhodnutia len na všeobecné konštatovanie bez riadneho vysvetlenia, že išlo o výkon funkcie štatutárneho orgánu, a táto nemôže byť vykonávaná v pracovnom pomere. Odvolací súd považoval túto námietku žalobkyne za neopodstatnenú, keďže sa súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku zaoberal bližšie činnosťami žalobkyne, ktoré mala vykonávať podľa uzavretej zmluvy, resp. stanov žalovaného. Ako súd prvej inštancie konštatoval (ods. 14 odôvodnenia napadnutého rozsudku), z dojednania pracovnej zmluvy ohľadne pracovného zaradenia, resp. druhu práce (funkcie) vyplýva, že obsah druhu práce, resp. jeho stručná charakteristika sa obsahovo prelínala s činnosťou žalobkyne ako riaditeľky združenia, vyplývajúcej jej z postavenia ako štatutárneho orgánu. V konaní nebolo preukázané, že by žalobkyňa popri existujúcom právnom vzťahu štatutárneho zástupcu žalovaného v zmysle pracovnej zmluvy vykonávala práce s iným obsahom činností, ktorý by sa ani len čiastočne neprelínal s výkonom funkcie štatutárneho zástupcu. Ďalej súd prvej inštancie správne uviedol, že samotná skutočnosť, na ktorú poukazovala aj žalobkyňa, a to že správna rada žalovaného dňa 27. marca 2017 schválila základné podmienky pracovnej zmluvy riaditeľky združenia - žalobkyne a uložila viceprezidentovi združenia H. Q.K. Č. dohodnúť podrobné znenie pracovnej zmluvy so žalobkyňou ako riaditeľkou združenia a svojím podpisom overiť konečné znenie pracovnej zmluvy do 31. marca 2017, nebola právne relevantnou skutočnosťou, nakoľko činnosť žalobkyne ako štatutárneho orgánu žalovaného týmto nebola nijakým spôsobom obmedzená, teda samotné overenie konečného znenia pracovnej zmluvy zo strany H. Q.K. Č. nebolo podmienkou vzniku účinkov predmetnej zmluvy. Navyše z uvedeného uznesenia nebolo možné vyvodiť ani prvky nadriadenosti žalovaného vo vzťahu k podriadenosti žalobkyne, keď je bežné, že v prípade uzatvárania manažérskych zmlúv (resp. všeobecne mandátnych zmlúv) medzi osobou, ktorá sa má stať členom štatutárneho orgánu a obchodnou spoločnosťou (vo všeobecnosti akoukoľvek právnickou osobou) je dojednávanie podmienok, za ktorých bude vykonávaná predmetná funkcia, vrátane dojednania odmeny za výkon tejto funkcie. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že bola povinná plniť úlohy uložené jej správnu radou (viď uznesenie zo zasadnutia správnej rady konaného dňa 23. júna 2017 Hodruša Hámre, uznesenie zo zasadnutia správnej rady konaného dňa 26. mája 2017 v Žiline, resp. zápisnica č. 1/2018 zo zasadnutia revíznej komisie konaného dňa 14. marca 2018) a preukazovala existenciu vzťahu podriadenosti, súd prvej inštancie poukázal na to, že ukladanie úloh štatutárnemu orgánu spoločnosti zo strany na to príslušného orgánu spoločnosti nemožno bez ďalšieho chápať ako prejav vzťahu nadriadenosti ukladajúceho orgánu vo vzťahu k štatutárnemu orgánu, ktorý je do určitej miery výkonným orgánom právnickej osoby. Nemožno ho tak zamieňať s definičným znakom závislej práce tak, ako ju prezumujú príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Súd prvej inštancie nevzhliadol žiadny relevantný dôvod, pre ktorý by uvedené závery nebolo možné aplikovať aj na postavenie štatutárneho orgánu k inej právnickej osobe (s výnimkou vzťahu štatutárnych orgánov a právnických osôb, kde vzťah štatutára a právnickej osoby s povahou pracovnoprávneho vzťahu vyplýva priamo z osobitného predpisu). Zároveň odvolací súd, zhodujúc sa s argumentáciou žalovaného v odvolacom konaní, uviedol, že pojem subordinácie (ako definičného znaku závislej práce - vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca) znamená osobnú podriadenosť, povinnosť zamestnanca poslúchať svojho zamestnávateľa, teda plniť jeho pokyny. Súhlasil so žalobkyňou v tom, že výkon závislej práce predpokladá aj kontrolu práce zamestnanca zo strany zamestnávateľa a tiež jeho právo zamestnanca sankcionovať. Nebolo však možné stotožniť sa s jej argumentáciou, že najvyšším orgánom žalovaného nebola pozícia riaditeľa (ako štatutárneho orgánu), ale správna rada, pretože podľa článku 5 bod 5.2 stanov žalovaného bolo najvyšším orgánom združenia valné zhromaždenie. Žalobkyňa tvrdím, že ako riaditeľka žalovaného mala plniť nielen úlohy podľa stanov (ktoré bola oprávnená meniť správna rada), ale aj uloženej jej správnu radou, vyvodzovala svoje subordinačné postavenie vo vzťahu k žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi. Vo vzťahu k predmetnému odvolací uviedol, že z obsahu stanov nemožno vyvodiť, že by bol riaditeľ ako orgán žalovaného podriadený nejakému inému orgánu žalovaného. Samotná skutočnosť, že podľa čl. 5, bod 5.6. plnil riaditeľ úlohy uložené správnu radou, bola irelevantná.

Správna rada je kolektívnym orgánom, ktorý mal podľa stanov zasadať podľa potreby, najmenej však dvakrát ročne. Ako uviedol žalovaný, bolo logické, že v rámci právnickej osoby musí existovať orgán, ktorý bude vyžadovať plnenie úloh vyplývajúcich riaditeľovi zo stanov spoločnosti. Oprávnenie správnej rady určovať náplň jednotlivých funkcií a ukladať riaditeľovi koncepčné úlohy je však potrebné odlišovať od oprávnenia udeľovať pokyny, riadiť a organizovať prácu riaditeľa. Možnosť organizovať prácu zamestnanca ako definičný znak závislej práce je výrazom nesamostatnosti zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu, zamestnanec nemôže bez zamestnávateľa rozhodovať o priebehu práce. Tento znak však v danom prípade nepochybne absentoval. Na tom nemenia nič ani ďalšie skutočnosti, uvedené v odvolaní (...že správna rada uložila žalobkyni riešiť právny vzťah s predchádzajúcim riaditeľom, vypracovať právnu analýzu, uskutočniť predaj vozidla, postúpiť schválené stanovы žalovaného na registráciu, rozdeliť ročnú odmenu zamestnancom sekretariátu a informovať správnu radu o tomto...), keďže správna rada nezačala v rámci týchto koncepčných úloh žalobkyni žiadne záväzné pokyny. Žalobkyňa aj v rámci takto stanovenej pôsobnosti konala samostatne. Žalobkyňa mala teda ako štatutárny orgán stanovenú svoju pôsobnosť stanovami žalovaného, a túto vykonávala samostatne a nezávisle od iného orgánu žalovaného (teda aj správnej rady) a tento orgán jej prácu v rámci jej pôsobnosti nemal oprávnenie organizovať. Obdobne aj v obchodnej spoločnosti, napríklad v spoločnosti s ručením obmedzeným alebo v akciovej spoločnosti je valné zhromaždenie alebo dozorná rada oprávnená ukladať úlohy konateľom alebo členom predstavenstva. Napriek tomu súdna prax nevychádza z toho, že by tento aspekt mal za následok výkon funkcie štatutárneho orgánu v subordinácii. Ani skutočnosť, že riaditeľ žalovaného ako jeho štatutárny orgán vystupoval v mene žalovaného nebola postačujúca pre vyvodenie záveru o jeho subordináčnom postavení. Všetky štatutárne orgány právnických osôb konajú v mene právnickej osoby, a nie vo vlastnom mene, pričom to však neznamená, že by týmto boli vo vzťahu závislej práce. Ani v tomto ohľade súdna prax nevychádza z toho, že by tento aspekt mal za následok výkon funkcie štatutárneho orgánu v subordinácii.

2.2. Odvolací súd sa rovnako v plnej miere stotožnil s argumentáciou žalovaného o absencii podriadenosti riaditeľa v zmysle Zákonníka práce o čom svedčili viaceré skutočnosti: (i) ak by bol riaditeľ ako zamestnanec podriadený správnej rade, logicky by jej mali byť podriadení aj ostatní zamestnanci. Obsah stanov však uvedené vylučuje. Správna rada nedisponovala žiadnymi riadiacimi právomocami vo vzťahu k zamestnancom. Takýmto orgánom žalovaného bol len riaditeľ; (ii) riaditeľ nie je a nebol zamestnancom žalovaného, pretože bol orgánom žalovaného, rovnako ako valné zhromaždenie, správna rada alebo revízna komisia. Výkon jeho stanovami priznaných právomocí, jeho vzťahy s inými orgánmi žalovaného, jeho zodpovednosť a pod., sa riadili stanovami a nie ZP; (iii) každému z orgánov žalovaného boli priznané právomoci, v rámci ktorých konal každý orgán samostatne. Skutočnosť, že niektorému z orgánov žalovaného boli priznané silnejšie právomoci, nie je dôkazom o subordinácii v zmysle pracovnoprávnych predpisov. Rovnaké závery vo svojej podstate prijal aj súd prvej inštancie v odseku č. 18 odôvodnenia napadnutého rozsudku. Nebolo možné prisvedčiť súčasne ani časti odvolacej argumentácie žalobkyne, že náplň jej činnosti ako riaditeľa žalovaného zodpovedajúcej závislej práci nasvedčovalo aj právo kontroly riaditeľa (žalobkyne) zo strany revíznej komisie a právo sankcionovať riaditeľa (žalobkyňu) zo strany správnej rady v podobe možnosti odvolať ho. Uvedená pôsobnosť orgánov žalovaného vyplývala z jej stanov (čl. 5 body 5.3.4, 5.3.9, 5.7.3) a je len dôkazom rozdelenia právomocí a vzájomnej kontroly medzi orgánmi žalovaného, nie však dôkazom ich subordinácie (závislosti jedného od iného z nich). Aj odvolací súd (ako žalovaný) poukázal na nekonzistentnosť argumentácie žalobkyne, ak táto na jednej strane považovala za prejav subordinácie riaditeľa právo správnej rady sankcionovať riaditeľa v podobe krátenia ročnej odmeny za rok 2017, avšak na druhej strane považovala toto rozhodnutie správnej rady za nezákonné.

2.3. Žalobkyňa v rámci svojich odvolacích argumentov argumentovala tiež citáciou z odbornej publikácie TREZZIOVÁ, D. - ŠUBRT, B.: Závislá práca, nelegálna práca a "švarcsystem" od 1.1.2012 - I. časť. In: Práce a mzda. 2011, č. 12, s. 16, v zmysle ktorej Zákonník práce nevyklučuje, aby práca, ktorá v skutočnosti nemá povahu závislej práce, bola vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu (nikdy nie naopak). Za závislú ju tak bude činiť až uzavretie pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Odvolací súd ale poukázal na to, že tento právny názor nenašiel podporu ani v ustálenej rozhodovacej činnosti najvyšších súdnych autorít Českej republiky a už vôbec nie v

rozhodovacej činnosti najvyšších súdnych autorít Slovenskej republiky (viď bod 15. odôvodnenia rozsudku prvoinštančného súdu). Súd prvej inštancie vyjadril vedomosť o tom, že ním citované a označené rozhodnutia sa týkajú postavenia štatutárneho orgánu v obchodnej spoločnosti, avšak nevzhliadol žiadne obmedzenie, ktoré by neumožňovalo vyslovenie obdobného záveru aj vo vzťahu k inej právnickej osobe, nakoľko postavenie štatutárneho orgánu v inej právnickej osobe tak, ako ho prezentuje ustanovenie § 20 Občianskeho zákonníka je pojmovo identické s jeho postavením v obchodnej spoločnosti tak, ako ho prezumuje lex specialis, t. j. Obchodný zákonník. Odvolací súd nedospel k odlišnému názoru, zohľadňujúc pritom aj argumentáciu žalobkyne poukazujúcu na znenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa vytýkala súdu prvej inštancie, že predmetné ustanovenie nesprávne vyložil, a to tak, že len s tými štatutárnymi orgánmi je možné uzavrieť pracovný pomer, u ktorých to stanovuje osobitný predpis. Žalobkyňa mala za to, že u každého štatutárneho orgánu, u ktorého je predpokladom vykonávania funkcie voľba alebo vymenovanie, možno dohodnúť pracovnoprávny vzťah. Ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce však nemožno vykladať izolovane a je potrebné si povšimnúť, že účelom tak ustanovenia § 42 ods. 1, ako aj § 42 ods. 2 Zákonníka práce je vymedzenie, na podklade čoho dochádza k založeniu pracovného pomeru. Ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce upresňuje, že v prípade ak osobitný právny predpis stanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní. Inak povedané, toto ustanovenie upravuje len to, že pracovný pomer so štatutárnym orgánom, u ktorého osobitný právny predpis stanovuje jeho voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie, sa zakladá pracovnou zmluvou, ktorú možno uzavrieť až po jeho zvolení alebo vymenovaní do funkcie. Z predmetného ustanovenia však nemožno vyvodit', že umožňuje uzatvoriť pracovný pomer s ktorýmkoľvek štatutárnym orgánom právnickej osoby, u ktorého je predpokladom vykonávania funkcie vymenovanie alebo voľba. V takomto prípade by potom aj štatutárny orgán spoločnosti s ručením obmedzeným (konateľ) a akciovej spoločnosti (člen predstavenstva) mohol, aj napriek absencii výkonu závislej práce, vykonávať svoju funkciu v pracovnom pomere, keďže predpokladom výkonu ich funkcie podľa ObZ (osobitného právneho predpisu) je ich vymenovanie valným zhromaždením spoločnosti s ručením obmedzeným, resp. voľba valným zhromaždením akciovej spoločnosti. Žalobkyňa navyše opomenula skutočnosť, že žiaden osobitný právny predpis neupravuje, neustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu záujmového združenia právnických osôb (teda aj žalovaného), ako na to poukázal súd prvej inštancie. Bolo potrebné preto uzavrieť, že je v dispozícii zákonodarcu, aby osobitným predpisom upravil, ktorá funkcia štatutárneho orgánu sa vzhľadom na povahu tej ktorej právnickej osoby a regulovaného právneho vzťahu bude vykonávať v pracovnom pomere (napr. § 3 ods. 6 zákona č. 596/2003 Z. z.).

2.4. Žalobkyňa sa súčasne odvolávala na rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-603/17 Peter Bosworth, Colin Hurley proti Arcadia Petroleum Limited a i. zo dňa 11. apríla 2019, podľa ktorého ustanovenia hlavy II oddielu 5 (články 18 až 21) Dohovoru o právomoci a o uznávaní a výkone rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach, podpísaného 30. októbra 2007, ktorého uzatvorenie bolo schválené v mene Spoločenstva rozhodnutím Rady 2009/430/ES z 27. novembra 2008, sa majú vykladať v tom zmysle, že zmluva, ktorá spája spoločnosť s fyzickou osobou vo funkcii jej riaditeľa, medzi nimi nevytvára vzťah podriadenosti, a preto ju nemožno označiť za "individuálnu pracovnú zmluvu" v zmysle týchto ustanovení, pokiaľ daná osoba má možnosť rozhodnúť alebo skutočne rozhoduje o podmienkach tejto zmluvy a má právomoc autonómnej kontroly nad každodennou prevádzkou uvedenej spoločnosti, ako aj nad výkonom svojich povinností, a to aj za predpokladu, že akcionár alebo akcionári tejto spoločnosti majú právomoc vypovedať danú zmluvu. Z odsekov č. 32 až 34 odôvodnenia rozsudku vyplýva, že: "32. V tejto súvislosti je irelevantná skutočnosť, že páni Bosworth a Hurley sa zodpovedali akcionárom skupiny Arcadia, ktorí mali prostredníctvom spoločnosti Farahead Holdings právomoc uzatvoriť a rozviazať s nimi pracovný pomer. 33. Ako totiž uviedol generálny advokát v bode 46 svojich návrhov, podobne ako všeobecné pokyny, ktoré dostáva riaditeľ od akcionárov spoločnosti, ktorú riadi, pokiaľ ide o smerovanie podnikania tejto spoločnosti, ani kontrolné mechanizmy, ktoré zákon ustanovuje vo vzťahu k akcionárom, samy osebe neurčujú existenciu vzťahu podriadenosti, takže samotná skutočnosť, že akcionári majú právomoc odvolať riaditeľa spoločnosti, nemôže postačovať na vyvodenie záveru, že existuje takýto vzťah. 34. Z toho vyplýva, že za okolností,

o aké ide v predmetnom konaní, zmluva uzavretá medzi spoločnosťou a jej riaditeľom nepredstavuje "individuálnu pracovnú zmluvu" v zmysle ustanovení hlavy II oddielu 5 (články 18 až 21) „Luganského dohovoru II.“ Zhodujúc sa so žalovaným odvolací súd považoval za potrebné zdôrazniť, že aj v prípade tohto rozhodnutia považoval Súdny dvor EÚ za nevyhnutný a určujúci predpoklad vzniku pracovného pomeru (pracovnoprávneho vzťahu) existenciu vzťahu podriadenosti riaditeľa a spoločnosti. O takýto vzťah nejde, ak má osoba právomoc autonómnej kontroly nad každodennou prevádzkou uvedenej spoločnosti, ako aj nad výkonom svojich povinností, a to aj za predpokladu, že akcionár alebo akcionári tejto spoločnosti majú právomoc vypovedať danú zmluvu. Existenciu vzťahu podriadenosti neosvedčujú ani všeobecné pokyny, ktoré dostáva riaditeľ od akcionárov spoločnosti, ktorú riadi, pokiaľ ide o smerovanie podnikania tejto spoločnosti, ani kontrolné mechanizmy, ktoré zákon ustanovuje vo vzťahu k akcionárom. Ani samotná skutočnosť, že akcionári majú právomoc odvolať riaditeľa spoločnosti nemôže postačovať na vyvodenie záveru, že existuje takýto vzťah. Zhrnúť uvedené, ani odkaz žalobkyne na toto rozhodnutie Súdneho dvora EÚ neosvedčoval opodstatnenosť jej odvolacej argumentácie. Žalobkyňa mala právomoc autonómnej kontroly nad každodennou prevádzkou žalovanej, ako aj nad výkonom svojich povinností... Nenáležitá bola aj argumentácia žalobkyne s odkazom na rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-232/09 Dita Danosa proti LKN Lizings SIA zo dňa 11. novembra 2010, keďže Súdny dvor EÚ sa k postaveniu konateľky kapitálovej spoločnosti ako "pracovníčky" vyjadroval výlučne na účely smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS). Cieľ inšpirujúci smernicu 92/85, ako aj smernicu 76/207 by totiž podľa Súdneho dvora EÚ nemohol byť dosiahnutý, ak by ochrana proti prepusteniu, ktorú právo Únie priznáva tehotným ženám, závisela od formálnej kvalifikácie ich pracovnoprávneho vzťahu v zmysle vnútroštátneho práva alebo od voľby typu zmluvy pri ich prijímaní do práce (odsek č. 69 odôvodnenia rozsudku).

2.5. Žalobkyňa v rámci svojej odvolacej argumentácie poukazovala tiež na nález Ústavného súdu Českej republiky z 13. septembra 2016 spis. zn. I.ÚS/190/2015. Na podklade neho bola toho názoru, že definícia závislej práce nebráni tomu, aby si strany podriadili svoj vzťah Zákonníku práce, aj keď nie je naplnená definícia závislej práce. Vo vzťahu k predmetnému odvolací súd uviedol že touto časťou argumentácie odvolateľky sa vyčerpávajúco vyporiadal súd prvej inštancie v bodoch 15. a 16. odôvodnenia svojho rozsudku so záverom, že funkcia člena štatutárneho orgánu právnickej osoby z dôvodu neexistencie základného pojmového znaku, t. j. závislej práce (konkrétne neexistencie vzťahu podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi) nezakladá pracovnoprávny vzťah, a to ani vtedy, ak si zmluvné strany na základe svojej dohody dojednávajú predmetný právny vzťah ako vzťah pracovnoprávny, nakoľko takýto prejav vôle sa dostáva do rozporu s ustanoveniami Zákonníka práce o jeho vecnej pôsobnosti. Určujúcim však bol záver súdu prvej inštancie, že pokiaľ by aj strany sporu na podklade voľby práva platne podriadili svoj zmluvný vzťah úprave Zákonníku práce, nevznikol medzi nimi pracovný pomer v zmysle ustanovenia § 42 a preto nebolo možné ani vysloviť neplatnosť skončenia pracovného pomeru a priznať nároky podmienené vyslovením neplatnosti skončenia pracovného pomeru. S uvedeným záverom sa v celom rozsahu stotožnil aj odvolací súd a v podrobnostiach naň odkázal.

2.6. Napokon odvolací súd sa nestotožnil ani s odvolacími námietkami žalobkyne, že popri činnosti štatutárneho orgánu vykonávala aj činnosti (čl. 5 bod 5.6.3 stanov) a síce, zodpovedala „za majetok združenia, organizačné a personálne obsadenie sekretariátu“, ktoré nemožno považovať za typické oprávnenia štatutárneho orgánu. Odvolací súd zhodne so žalovaným považoval uvedenú zodpovednosť žalobkyne za neoddeliteľne súvisiacu s tým, že ako štatutárny orgán konala samostatne za žalovaného (čl. 5 bod 5.5 stanov), a to aj v oblasti majetkovej a pracovno-právnej. Logicky tak za túto činnosť niesla aj zodpovednosť. Táto zodpovednosť, rovnako ako zodpovednosť osôb štatutárnych orgánov obchodných spoločností, však nenaplnia definičné znaky závislej práce. Zodpovednosť za organizačné a personálne obsadenie sekretariátu (čl. 5 bod 5.6) bola len vyjadrením pôsobnosti žalobkyne ako riaditeľky žalovaného a súčasne vo vzťahu k správnej rade žalovaného len vyjadrením vzájomných kompetencií jej jednotlivých orgánov. Nezodpovedala však pracovným činnostiam, ktoré by bolo možné považovať za výkon závislej práce nesúvisiacej s funkciou štatutárneho orgánu (riaditeľky) žalovaného. Pokiaľ

žalobkyňa v závere svojho odvolania argumentovala ešte tým, že v dobrej viere uzavrela pracovnú zmluvu a je krajne nespravodlivé a nezlučiteľné s ochranou zamestnanca, ktorú mu poskytuje právny poriadok Slovenskej republiky, aby po tak dlhom čase od uzavretia pracovnej zmluvy, ktorú uzatvárala v dobrej viere, keď strany zotrvali v právnom vzťahu ňou založenom a žalovaný túto zmluvu neplatne ukončil, jej nebola poskytnutá právna ochrana s odôvodnením, že pracovný pomer nevznikol. V tomto kontexte poukázala na znenie § 17 ods. 3 Zákonníka práce a dovoľavala sa jeho aplikácie. Odvolací súd ale ani túto námietku nepovažoval za dôvodnú, keď zhodne so súdom prvej inštancie dospel k záveru, že medzi žalobkyňou a žalovaným nevznikol individuálny pracovnoprávny vzťah v zmysle § 1 ods. 1 Zákonníka práce. Žalobkyňa preto nepožíva postavenie zamestnanca, ako je toto definované Zákonníkom práce, a teda ani ochranu poskytovanú zamestnancovi týmto zákonom, a teda ani ustanovením § 17 ods. 3 a rovnako § 77 Zákonníka práce.

2.7. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 a § 396 ods. 1 CSP tak, že žalovanej priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, nakoľko žalovaný mal v tomto štádiu konania plný úspech. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

3. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, prípustnosť ktorého odôvodňovala ustanovením § 421 ods. 1 písm. b) CSP majúci za to, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Túto žalobkyňa formulovala nasledovne: „Vznikol medzi žalobkyňou ako riaditeľkou žalovaného a žalovaným, ktorý je záujmovým združením právnických osôb individuálny pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31. marca 2017?“. V ďalších podrobnostiach žalobkyňa označila za nesprávne právne posúdenie odvolacieho súdu (a aj súdu prvej inštancie), že medzi ňou a žalovaným nevznikol individuálny pracovnoprávny vzťah v zmysle § 1 ods. 1 Zákonníka práce. Došlo k tomu preto, lebo odvolací súd činnosti, na ktoré žalobkyňa poukazovala, a síce personálne obsadenie sekretariátu, zodpovednosť za majetok združenia, zodpovednosť za činnosť sekretariátu spadajúce pod pozíciu riaditeľky, považoval za také, ktoré neoddeliteľne súvisia s činnosťou riaditeľky ako štatutárneho orgánu. Naopak, podľa presvedčenia žalobkyne predmetné činnosti je možné vykonávať v individuálnom pracovnoprávnom vzťahu podľa Zákonníka práce a spadajú pod pozície ako personalista, správca majetku, či vedúci sekretariátu, a nejde ani o typické oprávnenia štatutárneho orgánu. Správny mal byť preto právny názor, že medzi žalobkyňou a žalovaným vznikol individuálny pracovnoprávny vzťah v zmysle § 1 ods. 1 Zákonníka práce; žalobkyňa má postavenia zamestnanca a požíva ochranu prináležiacu zamestnancom podľa Zákonníka práce. Pokiaľ by odvolací súd správne vyriešil otázku existencie individuálneho pracovnoprávneho vzťahu, následne by sa musel zaoberať otázkou neplatnosti skončenia pracovného pomeru, k čomu však nedošlo, pretože prijal nesprávne závery ohľadom uvedenej otázky. Predmetné právne otázky neboli riešené v rozhodovacej praxi Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, pričom majú zásadný právny význam. Z uvedených dôvodov žalobkyňa Najvyšší súd Slovenskej republiky žiadala, aby napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení navrhol dovolanie žalobkyne zamietnuť. Mal za to, že závery odvolacieho súdu sú logické a konzistentné a žalobkyňa neuviedla nič, čo ich bolo spôsobilé spochybníť. Žalovaný považoval postup odvolacieho súdu, kedy vychádzal (aj) z ustálenej judikatúry Najvyššieho súdu SR (a Najvyššieho súdu ČR) týkajúcej sa právnických osôb, konkrétne obchodných spoločností (napr. uznesenie sp. zn. M Cdo 6/2009), že funkciu štatutárneho orgánu nie je možné vykonávať v pracovnom pomere, za náležitý a logický. Odvolací súd tu zjavne sledoval princíp právnej istoty, a to konkrétne to, aby sa obdobných veciach rozhodovalo obdobne, teda aby sa na určitú právnu otázku pri jej opakovaní v obdobných podmienkach dávala rovnaká odpoveď (napr. čl. 2 ods. 2 CSP alebo rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 22/95 a sp. zn. II. ÚS 87/93).

5. Žalobkyňa súčasne s podaním dovolania navrhla odklad právoplatnosti rozsudku odvolacieho súdu.

Podľa § 444 ods. 1 CSP ak nejde o rozhodnutie, ktoré ukladá povinnosť plniť, dovolací súd môže na návrh odložiť jeho vykonateľnosť, ak sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa. Dovolací súd nezistil splnenie podmienok pre odklad právoplatnosti dovolaním napadnutého rozhodnutia podľa ustanovenia § 444 ods. 1 CSP a v súlade s ustálenou praxou o tom nevydal samostatné rozhodnutie.

6. 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 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP) skúmal, či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je síce procesne prípustné, ale nie je dôvodné a preto ho zamietol (§ 448 CSP).

7. Právo na prístup k dovolaciemu súdu nie je absolútne. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok a tejto jeho mimoriadnej povahe zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti, prísne regulovanej Civilným sporovým poriadkom. Z ustanovenia § 419 CSP vyplýva, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je dovolanie prípustné, len ak to zákon pripúšťa, pričom prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním.

8. 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 dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

9. 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).

10. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

11. Podľa názoru žalobkyne je jej dovolanie prípustné v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP majúc za to, že rozhodnutie odvolacieho súdu (ale aj súdu prvej inštancie) záviselo od vyriešenia právnej otázky „Vznikol medzi žalobkyňou ako riaditeľkou žalovaného a žalovaným, ktorý je záujmovým združením právnických osôb individuálny pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31. marca 2017?“. (bližšie viď bod 3. tohto rozhodnutia), ktorá podľa jej presvedčenia v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

12. Dôvod prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP predpokladá, že právnu otázku kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej dovolací súd dosiaľ neriešil a je tu daná potreba, aby dovolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil. Právna úprava účinná od 1. júla 2016 dáva dovolaciemu súdu právomoc rozhodnúť o tom, či ide o otázku zásadného právneho významu, ktorá nebola dosiaľ riešená. Základným predpokladom prípustnosti dovolania je, že dovolací súd vo svojej rozhodovacej činnosti doposiaľ neposudzoval právnu otázku nastolenú dovolateľom (t. j. právne posúdenie veci odvolacím súdom, s ktorým dovolateľ nesúhlasí). Ak dovolateľ vyvodzuje prípustnosť

dovolania z § 421 CSP, má viazanosť dovolacieho súdu dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) kľúčový význam v tom zmysle, že posúdenie prípustnosti dovolania závisí od toho, ako dovolateľ sám vysvetlí (konkretizuje a náležite doloží), že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia dovolateľom označenej právnej otázky a že ide o prípad, na ktorý sa vzťahuje toto ustanovenie.

13. Aby na základe dovolania podaného podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP (porovnaj 2 Cdo 203/2016, 3 Cdo 216/2017, 4 Cdo 64/2018, 6 Cdo 113/2017, 7 Cdo 95/2017 a 8 Cdo 95/2017). K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP, podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

14. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). 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). Otázkou relevantnou podľa tohto ustanovenia môže byť len právna otázka, na ktorej spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu. Otázky síce riešené súdmi v priebehu konania, avšak netvoriace základ ich rozhodnutí, nemajú relevanciu v zmysle tohto ustanovenia. Predmetná otázka musí byť zároveň procesnou stranou nastolená v dovolaní. Právne otázky, dovolateľom v dovolaní nenastolené a nepomenované, nemajú relevanciu z hľadiska prípustnosti dovolania podľa tohto ustanovenia.

15. Ešte pred samotným posúdením „vyriešenia právnej otázky“ (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP) treba uviesť, že správnosť súdmi riešených skutkových otázok nemôže byť v dovolacom konaní podrobená meritórnemu prieskumu, lebo dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP); skutková okolnosť (t. j. skutková otázka, resp. riešenie skutkovej otázky) z hľadiska § 421 ods. 1 CSP je irelevantná. Dovolací súd ďalej poukazuje na to, že právne otázky v zmysle § 421 ods. 1 CSP nemôžu mať hypotetický charakter ale sú spojené so skutkovým stavom z ktorého odvolací súd vychádzal, t. j. rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia tejto konkrétnej otázky.

16. Dovolací súd posudzoval prípustnosť dovolacieho dôvodu uplatneného žalobkyňou podľa § 421 ods. 1 CSP v súlade s § 432 CSP v spojení s § 124 CSP (I. ÚS 51/2020), v snahe autenticky porozumieť textu dovolania (IV. ÚS 15/2021, I. ÚS 115/2020, I. ÚS 336/2019). Po konštatovaní prípustnosti dovolania so zreteľom na riadne nastolenú právnu otázku spôsobom zodpovedajúcim § 421 ods. 1 CSP dovolací súd pristúpil k meritórnemu dovolaciemu prieskumu a posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzených právnych otázkach. Dovolací súd pri posudzovaní prípustnosti dovolania nie je viazaný (a zároveň obmedzený) rozhodnutiami najvyššieho súdu, ktoré v dovolaní označil dovolateľ (viď rozhodnutie veľkého senátu obchodnoprávneho kolégia sp. zn. 1VObd/2/2020 a tiež 1VCdo/2/2022, 8Cdo/278/2019).

17. Z okolností preskúmvanej veci vyplýva, že žalobkyňa uzatvorila so žalovaným dňa 31. marca 2017 pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonávala prácu riaditeľky pre žalovaného, pričom v zmysle stanov bola jeho štatutárnym orgánom. Z tohto dôvodu bola zapísaná v registri záujmových združení právnických osôb ako osoba oprávnená konať v mene žalovaného od 13. marca 2017 do 27. apríla 2018. Z pracovnej pozície riaditeľky bola žalobkyňa odvolaná uznesením správnej rady žalovaného č. 20, ktoré bolo prijaté na zasadnutí dňa 16. apríla 2018. Následne jej bola daná zo strany žalovaného výpoveď dňa 31. augusta 2018 z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, t. j. z dôvodu, že prestala spĺňať požiadavky v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce tým, že bola odvolaná z pozície riaditeľky citovaným uznesením správnej rady. Pracovný pomer žalobkyne k žalovanému mal skončiť

uplynutím 3-mesačnej výpovednej doby, t. j. uplynutím dňa 30. novembra 2018. Žalobkyňa považovala skončenie pracovného pomeru za neplatné z viacerých dôvodov (1/ nesplnenie ponukovej povinnosti voľného pracovného miesta žalovaným; 2/ uznesenie správnej rady o odvolaní z pozície riaditeľky označila za nezákonné, pretože správna rada nemala na zasadnutí dňa 16. apríla 2018 zloženie v súlade so svojimi stanovami; 3/ neexistencia písomného poverenia udeleného viceprezidentovi správnu radou, ktoré by ho oprávňovalo konať za žalovaného v pracovných veciach v dôsledku čoho viceprezident nebol oprávnený dať žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru; 4/ právna úprava záujmového združenia právnických osôb, ktorým je aj žalovaný obsiahnutá v § 20f až § 20j Občianskeho zákonníka nestanovuje voľbu, alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie riaditeľa žalovaného, ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce sa potom nemôže vzťahovať na pozíciu riaditeľa žalovaného a z toho dôvodu jej nemohla byť ani daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce).

17.1. Žalovaný sa v spore v prvom rade bránil tým, že žalobkyňa funkciu štatutárneho orgánu nemohla vykonávať v pracovnom pomere pre absenciu pojmového znaku pracovného pomeru, a to podriadenosti (subordinácie), čo osobitne platí v prípade, ak je štatutárny orgán jednočlenný. Výkon funkcie štatutárneho orgánu nie je druhom práce v zmysle Zákonníka práce, pričom obsah pracovného pomeru sa s obsahom funkcie štatutárneho orgánu nesmie prekrývať. V danom prípade bolo pri druhu práce v bode 3 zmluvy uvedené, že „riaditeľ výkonne riadi činnosť GS1 SLOVAKIA v zmysle stanov, je štatutárnym orgánom združenia, je zodpovedný za majetok združenia, organizačné a personálne obsadenie sekretariátu a zodpovedá za činnosť združenia". Zodpovednosť za majetok združenia, organizačné a personálne obsadenie sekretariátu a za činnosť združenia nie je podľa žalovaného druhom práce. V zmysle stanov (čl. 5 body 5.5. a 5.6.) je výkonné riadenie neoddeliteľne spojené s funkciou riaditeľa, tzn. že nikto iný ako riaditeľ nebol a nemohol byť výkonným orgánom. Ak je potom riaditeľ odvolaný z funkcie, nemôže následne ani výkonne riadiť združenie, je teda vylúčené, aby bola určitá osoba odvolaná z funkcie riaditeľa, a aby súčasne aj riadila združenie. Zo zvolenej obrany ďalej vyplynulo, že Občiansky zákonník v ustanoveniach § 20 ods. 1, § 20f, § 20g a § 20h ods. 1 ponecháva zmluvnú voľnosť, ako bude ustanovený štatutárny orgán záujmového združenia právnických osôb, keď prvé štatutárne orgány určia zakladatelia, alebo osoby prítomné na členskej schôdzi, pričom toto určenie sa logicky môže uskutočniť len voľbou, nakoľko esenciálnym znakom záujmového združenia právnických osôb je pluralita právnických osôb. Za ďalšie, Zákonník práce nemôže poprieť to, že osobitný právny predpis (§ 20 ods. 1, § 20g a § 20h ods. 1 Občiansky zákonník) umožňuje, aby sa štatutárny orgán záujmového združenia prejavoval tak, že ho zvolí (vymenuje) niektorý z orgánov združenia, prípadne že ho tento orgán môže z funkcie aj odvolať. Pokiaľ ide o v ustanovení § 42 ods. 2 Zákonníka práce prezumovanú prípustnosť existencie pracovnoprávneho vzťahu medzi osobou vo funkcii štatutárneho orgánu a právnickou osobou, v ktorej je vykonávaná funkcia štatutárneho orgánu, žalovaný poukázal na to, že uvedená prípustnosť sa viaže na prípady, kedy osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu.

17.2. Po vykonanom dokazovaní súdy nižších inštancií skutkovo ustálili, že v danom prípade z dojednaní pracovnej zmluvy ohľadne pracovného zaradenia, resp. druhu práce (funkcie) vyplynulo, že obsah druhu práce, resp. jeho stručná charakteristika (bližšie pozri bod 17.1. tohto rozhodnutia) sa obsahovo prelínal s činnosťou žalobkyne ako riaditeľky združenia vyplývajúcej jej z postavenia ako štatutárneho orgánu. Z dôvodu neexistencie základného pojmového znaku, t. j. závislej práce (konkrétne neexistencie vzťahu podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi) nevznikol podľa odvolacieho súdu medzi stranami pracovnoprávny vzťah. Takýto právny vzťah totižto nevzniká ani na základe dohody (v danej veci pracovnej zmluvy uzavretej medzi stranami dňa 31. marca 2017), v ktorej si zmluvné strany dojednávajú predmetný právny vzťah ako vzťah pracovnoprávny, nakoľko takýto prejav vôle sa dostáva do rozporu s ustanoveniami Zákonníka práce o jeho vecnej pôsobnosti (§ 1 ods. 1). Reagujúc už aj na odvolacie námietky odvolací súd ďalej uviedol, že oprávnenie správnej rady určovať náplň jednotlivých funkcií a ukladať riaditeľovi koncepčné úlohy je potrebné odlišovať od oprávnenia udeľovať pokyny, riadiť a organizovať prácu riaditeľa. Ani skutočnosť, že riaditeľ žalovaného ako jeho štatutárny orgán vystupoval v mene žalovaného nebola postačujúca pre vyvodenie záveru o jeho subordináčnom postavení. Existenciu vzťahu podriadenosti neosvedčujú ani všeobecné pokyny, ktoré dostáva riaditeľ od správnej rady žalovaného. Napokon k námietke, že žalobkyňa popri činnosti štatutárneho orgánu vykonávala aj činnosti podľa čl. 5 bod 5.6.3 stanov a síce, že zodpovedala „za majetok združenia, organizačné a personálne obsadenie sekretariátu", ktoré podľa jej presvedčenia nemožno považovať za

typické oprávnenia štatutárneho orgánu, odvolací súd zhodne s obranou prezentovanou žalovaným považoval uvedenú zodpovednosť žalobkyne za neoddeliteľne súvisiacu s tým, že ako štatutárny orgán konala samostatne za žalovaného (čl. 5 bod 5.5 stanov), a to aj v oblasti majetkovej a pracovno-právnej. Logicky tak za túto činnosť niesla aj zodpovednosť. Táto zodpovednosť, rovnako ako zodpovednosť osôb štatutárnych orgánov obchodných spoločností, však nenapĺňa definičné znaky závislej práce. Zodpovednosť za organizačné a personálne obsadenie sekretariátu (čl. 5 bod 5.6) bola len vyjadrením pôsobnosti žalobkyne ako riaditeľky žalovaného a súčasne vo vzťahu k správnej rade žalovaného len vyjadrením vzájomných kompetencií jej jednotlivých orgánov.

18. Zmyslom pracovného pomeru je výkon závislej práce v podriadenom postavení a na základe pokynov zamestnávateľa, zmyslom vzťahu spoločnosti a štatutárneho orgánu je úprava obchodného vedenia a konania osoby v mene spoločnosti. Pracovný pomer a veci s ním súvisiace sú upravené Zákonníkom práce, oprávnenie vykonávať funkciu štatutárneho orgánu vyplýva predovšetkým z Obchodného zákonníka ako aj ďalších osobitných predpisov a ďalej tiež zo zakladajúcich listín. To, že ide o dva diametrálne odlišné inštitúty, judikoval aj Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozsudku z 26. novembra 1997 sp. zn. 5Cdo/92/1997, podľa právnej vety ktorého judikátu R 48/1999 „Výkonávanie funkcie člena štatutárneho orgánu nie je výkonom práce v pracovnom pomere; tento vzťah nemožno skončiť niektorým zo spôsobov uvedených v ustanovení § 42 ods. 1 Zákonníka práce“. Z odôvodnenia predmetného rozhodnutia okrem iného vyplýva, že v danej veci bol „...žalobca v čase doručenia prejavu o okamžitom skončení pracovného pomeru spoločníkom a konateľom žalovanej spoločnosti a z toho mu vyplývali práva a povinnosti upravené ustanoveniami Obchodného zákonníka. Na obchodné vedenie spoločnosti je oprávnený každý spoločník v rámci zásad medzi nimi dohodnutými (§ 81 ods. 1 Obchodného zákonníka), do čoho treba zahrnúť aj prípadné administratívne práce, pokiaľ nimi je poverený touto dohodou niektorý zo spoločníkov. Iné by bolo, ak by na takéto práce spoločnosť prijala zamestnanca a uzavrela s ním pracovný pomer podľa Zákonníka práce. V tomto prípade sa tak nestalo, a to napriek tomu, že pracovisko spoločnosti bolo v byte žalobcu, lebo medzi ním a spoločnosťou nedošlo k uzavretiu pracovného pomeru. Z toho správne vychádzal aj krajský súd, že žalobca nebol zamestnancom žalovanej spoločnosti, ale bol spoločníkom aj konateľom s dohodnutými právami a povinnosťami, preto nevzťahovali sa naň ustanovenia Zákonníka práce a nebolo možné s ním zrušiť pracovný pomer podľa § 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Za tohto stavu správne postupoval krajský súd, ak rozsudok prvostupňového súdu zmenil tak, že žalobe vyhovel a vyslovil neplatnosť takéhoto právneho úkonu. Pre aplikáciu ustanovení Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru musí byť preukázané, že predtým došlo k uzavretiu pracovného pomeru a že medzi účastníkmi existuje pracovno - právny vzťah, že zamestnávateľ a zamestnanec uzavreli pracovný pomer, hoci aj konkludentne. V danom prípade takýto vzťah nevznikol. Ako už bolo konštatované, že žalobca je spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným, ktorá síce môže zamestnávať osoby v pracovnom pomere na administratívne práce, ktoré sú potrebné pre činnosť spoločnosti, ale pokiaľ takéto práce vykonáva niektorý z členov spoločnosti na základe dohody členov spoločnosti, treba takúto činnosť považovať za činnosť štatutárneho člena spoločnosti, ktorá vyplýva z dohody členov tejto spoločnosti. V takom prípade nemožno túto činnosť skončiť ako pracovný pomer, lebo takýto pracovno - právny vzťah nevznikol. Nemožno vylúčiť ani prípady, že niektorý zo spoločníkov a konateľov spoločnosti by vykonával administratívne práce spoločnosti ako zamestnanec, ale takýto zamestnanecký pomer musel by byť dohodnutý so všetkým náležitosťami, aby sa naplň práce zamestnanca a súčasne konateľa nezamieňala a aby bolo zrejmé, že došlo aj k uzavretiu pracovného pomeru a že činnosť spoločníka a tiež konateľa si vzájomne nekonkurujú. Bolo potrebné preto uzavrieť, že je v dispozícii zákonodarcu, aby osobitným predpisom upravil, ktorá funkcia štatutárneho orgánu sa vzhľadom na povahu tej ktorej právnickej osoby a regulovaného právneho vzťahu bude vykonávať v pracovnom pomere (napr. § 3 ods. 6 zákona č. 596/2003 Z. z.)...“.

18.1. Zo záverov vyplývajúcich z vyššie uvedeného rozhodnutia najvyššieho súdu vychádzala aj jeho ďalšia, toho času už ustálená judikatúra v zmysle, ktorej „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 § 29 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce [v súčasnosti § 43 ods. 1 písm. a)] a vznik a zánik tohto právneho

vzťahu nie je upravený pracovnoprávnymi predpismi a riadi sa obsahom spoločenskej zmluvy" (viď rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 16. decembra 2010, sp. zn. 4MCdo/6/2009, obdobne tiež nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 5. septembra 2023 IV. ÚS 260/2023-53). Podľa názoru vec prejednávajúceho senátu dovolacieho súdu sú predmetné právne závery vzhľadom na jej skutkové podobnosti priamo aplikovateľné aj na preskúmaný prípad. To, že na strane žalovaného sa nejedná o obchodnú spoločnosť (ako vo veci R 48/1999 resp. sp. zn. 4MCdo/6/2009), ale inú formu právnickej osoby, nebolo pre správne posúdenie rozhodujúce. Ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce totiž stanovuje, že v určitých prípadoch môže vzniknúť pracovný pomer len po predchádzajúcej voľbe resp. vymenovaní. Predmetná dispozícia je však „v rukách" zákonodarcu, aby (osobitným predpisom) upravil, ktorá funkcia štatutárneho orgánu sa vzhľadom na povahu tej ktorej právnickej osoby a regulovaného právneho vzťahu bude vykonávať v pracovnom pomere. V danej veci ale o takýto prípad nešlo, keďže právna úprava záujmových združení právnických osôb v § 20f a nasl. Občianskeho zákonníka neobsahuje ustanovenia o tom, že funkcia štatutárneho orgánu sa má vykonávať v pracovnom pomere (pozri § 2 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme - napr. riaditeľ Agentúry na podporu výskumu a vývoja, riaditeľ základnej školy a podobne).

19. Vzhľadom na vyššie uvedené, vychádzajú teda z okolností danej veci, dovolací súd žalobkyňou položenú otázku o vzniku individuálneho pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31. marca 2017 medzi ňou ako riaditeľkou žalovaného a žalovaným, ktorý je záujmovým združením právnických osôb považoval súdmi nižších inštancií za správne vyriešenú interpretujúc pritom § 42 ods. 2 Zákonníka práce, a to v súlade s už ustálenou rozhodovacou praxou najvyššieho súdu, preto podané dovolanie vo veci samej ako nedôvodné zamietol (§ 448 CSP).

20. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol v súlade s ustanovením § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 a zásadou úspechu žalovaného v dovolacom konaní, ktorému priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1 CSP). O výške náhrady rozhodne súd prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

21. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.