

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 11CoPr/1/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5922200002
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 08. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Topoľančík
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2024:5922200002.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Topoľančíka a členov senátu JUDr. Evy Malíkovej a JUDr. Romana Tichého, v spore žalobyne: A. B. C., narodená XX.XX.XXXX, bytom D. E. X, F., právne zastúpená JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom Štefánikova 14, Bratislava 1, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a. s., so sídlom Hodžova 11, Žilina 010 11, IČO: 31 575 951, právne zastúpenému spoločnosťou SEDLAČKO & PARTNERS s.r.o., advokátska kancelária so sídlom Štefánikova 8, Bratislava 811 05, IČO: 36 853 186, o zaplatenie sumy 5.984,- eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok (aktuálne Okresný súd Liptovský Mikuláš) č. k. 2Cpr/1/2022-281 zo dňa 11.05.2022, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

Žalobkyni priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom Okresný súd Ružomberok; aktuálne Okresný súd Liptovský Mikuláš (ďalej len „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni 5.984,- eur brutto spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne z uvedenej dlžnej sumy od 01.01.2020 až do zaplatenia (v poradí prvý výrok) a žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (v poradí druhý výrok).

1.1. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil s poukazom na ustanovenia zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách (ďalej len „zákon o bankách“) (§§ 23a/ a 23b/), Zákonníka práce (§ 9 ods. 1, § 10 ods. 2, § 118 ods. 1), Obchodného zákonníka (§ 131, § 191), resp. Občianskeho zákonníka (§ 37 ods. 1, § 517 ods. 2), ako aj internú smernicu G. G. a.s. s názvom Politika odmeňovania G. G., a.s. účinnú od 01.03.2014.

1.2. V odôvodnení uviedol, že právny predchodca žalovaného t.j. spoločnosť G. G., a.s. zanikla dobrovoľným výmazom z obchodného registra dňa 01.08.2017, keď jej právnym nástupcom sa od 01.08.2017 stala spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s., a to rozhodnutím o zlúčení spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. ako nástupníckej spoločnosti so spoločnosťou G. G., a.s. ako zrušovanou spoločnosťou. Týmto na žalovaného podľa § 27 Zákonníka práce prešli práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobkyňou a právnym predchodcom žalovaného. Právny predchodca žalovaného spoločnosť G. G., a.s. oznámením zo dňa 14.12.2015, označeným ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov G.“ prisľúbil žalobkyni mimoriadny výkonnostný bonus. Dňa 28.07.2016 predstavenstvo spoločnosti prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým schválilo výplatu špecifického výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom. V nadväznosti na

toto rozhodnutie predstavenstva obchodná spoločnosť G. G. a.s. listom zo dňa 28.07.2016 oznámila žalobkyni, že jej bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 14.960,- eur, pričom prvá časť vo výške 8.976,- eur predstavujúca 60 % bonusu bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie, druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 5.984,- eur predstavujúca 40 % bonusu mala byť žalobkyni vyplatená v roku 2019. K zavŕšeniu predajnej transakcie akcií spoločnosti G. G., a.s. (na spoločnosť Penta Investments) došlo dňa 29.07.2016. Nakoľko k vyplateniu bonusu nedošlo, žalobkyňa sa žalobou podanou na Okresný súd Bratislava III dňa 06.02.2017 domáhala (po zmenách a úpravách žaloby) zaplata sumy 8.976,- eur, v čom jej bolo súdom prvej inštancie vyhovené. Následne Krajský súd v Bratislave rozsudkom č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020 napadnutý rozsudok Okresného súdu Bratislava III v celom rozsahu potvrdil. Súd prvej inštancie tiež poukázal na ďalšie rozhodnutia ostatných vybraných pracovníkov spoločnosti G. G., a.s., ktorí viedli spory či už pred súdmi v Bratislave alebo v Ružomberku, pričom rozhodnutia súdov prvých inštancií boli Krajským súdom v Bratislave, resp. v Žiline potvrdené, a súde prvej inštancie nárok jednotlivým pracovníkom priznali ako opodstatnený. Okresný súd Bratislava III tak pri posudzovaní dôvodnosti nároku žalobkyne dospel k záveru, že tento je opodstatnený a vznikol jej nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu. V tomto konaní sa žalobkyňa domáhala vyplatenia druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, pričom súd prvej inštancie konštatoval, že nárok vychádza z rovnakého skutkového základu a právneho dôvodu ako nárok na vyplatenie prvej časti bonusu.

1.3. Vzhľadom na zistené skutočnosti okresný súd dospel k záveru, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, to znamená, že zamestnancovi vzniká na ňu nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Pod nárokovými obligatónnymi plneniami zamestnávateľa sa rozumie mzda, pri ktorej zamestnancovi vzniká právny nárok na plnenie podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“). Z predložených listinných dôkazov vyplývalo, že v prípade mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov G. ide o jednorazový program pre vybraných zamestnancov G. spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcimi sa na práve prebiehajúcu transakciu predaja, pričom nebolo vopred zrejmé, či budú splnené požadované kľúčové indikátory výkonnosti a aké práce, v akom rozsahu budú v tejto súvislosti vykonané. V žiadnej predloženej listine sa nenachádzal záväzok zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi túto zložku mzdy bez rozhodnutia o jej priznaní. Konštatoval, že pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi, pričom takéto rozhodnutie zamestnávateľa má konštitutívny účinok. Zamestnávateľ nemá obligatónnu povinnosť takéto rozhodnutie vydať, avšak v prípade, ak rozhodnutie o priznaní fakultatívnej zložky mzdy prijme, je ním viazaný (rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4Co/229/2015, rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/31/2009). V prejednávacom prípade mal okresný súd preukázané, že zo strany zamestnávateľa došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi vo výške 14.960,- eur, ktorý bude vo výške 60 % , t.j. v sume 8.974,- eur vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a v rozsahu 40 % , t.j. vo výške 5.984,- eur, za rok 2015 o tri roky s termínom výplaty v roku 2019, ako vyplýva z rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016 v spojení s listom zo dňa 28.07.2016. Uvedené je v súlade s ustanovením § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce, v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Medzi stranami nebolo sporné, že toto rozhodnutie bolo vydané štatutárnym orgánom. Okresný súd mal za to, že momentom vydania rozhodnutia o priznaní výkonnostného bonusu vznikol žalobkyni nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách uvedených v tomto rozhodnutí.

1.4. V odôvodnení rozsudku sa okresný súd zaoberal aj námietkami žalovaného a dospel k záveru, že oznámenie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni zo dňa 28.07.2016 bolo podpísané predsedom predstavenstva a členkou predstavenstva, t. j. osobami oprávnenými konať v mene zamestnávateľa (podľa výpisu z obchodného registra). Uvedený právny úkon bol vážny, určitý, zrozumiteľný, a preto ho okresný súd považoval za platný v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Z uvedeného úkonu ma za preukázané, že zamestnávateľ priznal žalobkyni mimoriadny výkonnostný bonus za individuálne úsilie v procese predaja za ním uvedených podmienok.

1.5. Súd prvej inštancie ďalej konštatoval, že pokiaľ žalovaný namietal, že rozhodnutie predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo v rozpore s pracovnou zmluvou, kde bola dojednaná iba základná mzda vedúceho zamestnanca bez variabilnej zložky, nezakladá to rozpor s tým, aby

zamestnávateľ na základe svojho individuálneho rozhodnutia priznal zamestnancovi aj pohyblivú zložku mzdy.

1.6. Uzavrel, že v prejednávanej spore došlo k vydaniu rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní variabilnej zložky mzdy, ktorú žalobkyňa, tak ako to vyplýva aj z jej následného správania (podania žaloby vo veci prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu a druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu), akceptovala za podmienok vyplývajúcich z programu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Okresný súd nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s interným predpisom zamestnávateľa označeným ako Politika odmeňovania, keď konštatoval, že interná smernica obsahuje úpravu pohyblivej zložky mzdy. Súd tiež nevzhliadol rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu so zákonom o bankách, a to konkrétne s ustanovením § 23b. Poukázal na to, že mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je zaručená, má však povahu pohyblivej zložky mzdy vzťahujúcej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého zamestnanca. Zdôraznil, že aj samotný názov odmeny „mimoriadny výkonnostný bonus“ nasvedčuje, že predstavuje motiváciu zamestnanca k zvýšeným mimoriadnym pracovným výkonom, ktoré sú nad rámec bežného chodu veci a nejde o garantovanú zložku odmeny a jej priznanie je teda závislé od vyhodnotenia výkonnosti zamestnanca zamestnávateľom. Uviedol, že aj v súlade s § 23a ods. 1 zákona o bankách môže zamestnávateľ okrem zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny poskytovať aj pohyblivú zložku celkovej odmeny podľa § 23a ods. 2 zákona o bankách, ktorá nemusí byť priamo dohodnutá v pracovnej zmluve.

1.7. Pokiaľ žalovaný namietal, že rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016 o mimoriadnom výkonnostnom bonuse bolo prijaté v krátkej dobe pred predajom banky a malo povahu tzv. zlatých padákov s cieľom zabezpečiť vybraným členom manažmentu banky pomerne vysoký extraordinárny príjem, okresný súd mal za to, že námietka bola účelová. Pripustil, že samotne rozhodnutie o priznaní bonusu bolo vydané dňa 28.07.2016, zdôraznil však, že celý proces týkajúci sa tohto programu začal minimálne rok pred tým, nakoľko prezentácia ohľadne vytvorenia programu mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov pre G. G., a.s. je datovaná dňom 20.07.2015.

1.8. Súd prvej inštancie sa taktiež nestotožnil s námietkou nedostatku dobromyseľnosti žalobkyne, ktorá mala mať podľa tvrdenia žalovaného vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu a o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti. Poukázal na § 10 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého ak štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, v takom prípade tieto úkony zamestnávateľa nezavazujú za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán svoje oprávnenie prekročil. Dospel k záveru, že nebola preukázaná absencia schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobkyňi zo strany dozornej rady a že žalobkyňa o tom mala, resp. musela mať vedomosť.

1.9. Pokiaľ žalovaný namietal exces ohľadne priznanej výšky bonusu pre žalobkyňu v oznámení o priznaní a vyplatení bonusu listom zo dňa 28.07.2016 vo výške 27 % ročnej základnej odmeny k januáru 2015, čomu v zmysle predmetného listu mala zodpovedať suma 14.960,- eur a výšky uvedenej v liste o prisľúbení mimoriadneho výkonnostného bonusu zo dňa 14.12.2015, ktorá mala predstavovať 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, čomu zodpovedala suma 10.650,- eur, okresný súd uvedený rozdiel nepovažoval za dôvod aplikácie § 10 ods. 2 Zákonníka práce, t. j. dôvod nedobromyseľnosti žalobkyne ohľadne vzniku nároku na výkonnostný bonus, vo výške ktorej sa domáhala v prejednávanej spore. Podľa názoru súdu prvej inštancie nebolo rozhodné, v akej výške bol prisľúbený mimoriadny výkonnostný bonus žalobkyňi ako zamestnancovi, ale rozhodné bolo, v akej výške bol konkrétny výkonnostný bonus priznaný.

1.10. Námietku premlčania voči uplatnenému nároku okresný súd vyhodnotil ako nedôvodnú, pričom uviedol, že nárok na odloženú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 5.984,- eur mal byť vyplatený najneskôr 31.12.2019. Pokiaľ bola žaloba doručená súdu dňa 31.12.2021, nárok za premlčaný súd prvej inštancie nepovažoval.

1.11. O trovách konania rozhodol okresný súd podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a vzhľadom na úspech v konaní priznal žalobkyni voči žalovanému nárok na náhradu trov v rozsahu 100 %.

2. Proti predmetnému rozsudku súdu prvej inštancie podal žalovaný v zákonnej lehote odvolanie vytýkajúc súdu prvej inštancie vady podľa § 365 ods. 1 písm. d), f), h) CSP. Žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietne. V prvom rade uviedol, že konanie malo inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, keď sa súd nevysporiadal s argumentáciou žalovaného, že priznaná odmena je v rozpore s kogentnou úpravou odmeňovania bankových zamestnancov podľa zákona o bankách. Namietal, že predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného pri priznaní odmeny žalobkyni prekročilo svoje oprávnenie o čom žalobkyňa s poukazom na § 10 ods. 2 Zákonníka práce musela vedieť, a že dozorná rada spoločnosti neschválila výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu. O výplate odloženej časti bonusu neboli prijaté rozhodnutia dozornej rady, ani predstavenstva podľa časti III. čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania a na nárok sa v zmysle listu predstavenstva zo dňa 28.07.2016 aplikovali ustanovenia o maluse a odňatí odmeny podľa Politiky odmeňovania, v dôsledku čoho bol nárok splatný 06.11.2016 iba čiastočne a je premlčaný.

2.1. Ďalej uviedol, že aj keď súd v rozsudku citoval zákonné ustanovenia, v odôvodnení absentuje ich bližšia konkretizácia a aplikácia na posudzovanú vec. Z odôvodnenia je zjavné, že súd nezohľadnil právne normy, ktoré namietal žalovaný. Domnieval sa, že takto radikálne zjednodušené odôvodnenie evidentne nespĺňa elementárne zákonné požiadavky.

2.2. V tomto zmysle namietal, že súd nedostatočne odôvodnil rozhodnutie v zmysle aplikácie zákona o bankách a neprihliadol na právnu úpravu účinnú k 28.07.2016, kedy malo dôjsť k priznaniu nároku. Nevysporiadal sa tak s argumentáciou, že zákon o bankách neumožňoval zamestnancovi priznať a teda ani vyplatiť tento typ odmeny. Súd tiež vôbec nevyhodnotil platnosť jednotlivých rozhodnutí predstavenstva a žiaden z argumentov žalovanej strany a len konštatoval, že aj keď je rozhodnutie vadné, je pre zamestnávateľa záväzné pre generálnu a prezumovanú neznalosť zamestnanca. Tým sa v zásade „zbavil“ povinnosti vyhodnotiť akékoľvek námietky žalovaného, vrátane argumentácie o (ne)platnosti rozhodnutia štatutárneho orgánu z pohľadu ustanovení Obchodného zákonníka. Podľa žalovaného sa súd vyhol jeho námietke, že výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu neschválila dozorná rada spoločnosti. Nerozlišoval, že v decembri 2015 bol schválený len program mimoriadnych výkonnostných bonusov, a že prijatie rozhodnutia o výplate bonusu dozornou radou bolo pritom jednou z podmienok prípustnosti schváleného programu odmeňovania.

2.3. K námietke premlčania uviedol, že súd nezohľadnil, že v liste zo dňa 28.07.2016 bolo výslovne uvedené „všetky ustanovenia príslušného zákona, politiky odmeňovania G. a politiky odmeňovania skupiny musia byť uplatnené vo všetkých prípadoch priznania alebo vyplatenia bonusu.“ Prihliadol iba na vetu, že v prípade skončenia pracovnej zmluvy pred zavŕšením predajnej transakcie nebude bonus udelený a/alebo priznaný. Tieto dve vety odkazujú na úplne rozdielne situácie a nemožno si ich navzájom zamieňať. Žalovaný tvrdí, že sa na nárok mali aplikovať konkrétne ustanovenia Politiky odmeňovania G., na základe ktorých je splatný iba v časti a stal sa splatným už 06.11.2016. V dôsledku toho má za to, že nárok bol premlčaný.

2.4. Čo sa týka nesprávnych skutkových zistení, súd sa nezaoberal námietkou, že špecifický výkonnostný bonus nebol schválený dozornou radou spoločnosti tak, ako to vyžadovalo jej rozhodnutie zo dňa 14.12.2015. Prezval iba konštatovanie uvedené v liste zo dňa 14.12.2015, ktoré zamestnanca upozorňovalo na schválenie programu mimoriadnych výkonnostných bonusov, a že rozhodnutie dozornej rady tak aj podľa výzvy na hlasovanie schvaľovalo len dokument pre predstavenstvo zo dňa 28.05.2015, ktorý nebol právnym záväzkom banky na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu.

2.5. Uviedol, že dozorná rada schválila návrh na mimoriadny výkonnostný bonus pre vybraných zamestnancov v konkrétnej výške 25 % z ročnej mzdy žalobkyne k januáru 2015. Takto určená odmena bola v prípade žalobkyne maximálna suma, ktorá jej mohla byť vyplatená, pokiaľ splní stanovené kritériá. V prípade žalobkyne, ktorá nebola členkou predstavenstva, nebolo možné zvýšenie odmeny na 27 %, ako nesprávne vyhodnotil súd. Žalovaný opätovne zdôraznil, že súd nerozlišuje medzi fázou priznania nároku na mimoriadny bonus a fázou schválenia výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu.

2.6. Žalovaný má ďalej za to, že súd nesprávne ustálil, že nárok sa stal splatným 01.01.2020, nakoľko tento záver nemá oporu v žiadnom predložennom dôkaze a žalovaný má za to, že odložená časť mimoriadneho výkonnostného bonusu sa stala splatnou v najbližšom výplatnom termíne po dni skončenia pracovného pomeru, teda 06.11.2016.

2.7. Zopakoval, že systém mimoriadnych výkonnostných bonusov mal nepochybne atribúty tzv. „zlatých padákov“ napriek tomu, že žalobkyňa zotrvala u žalovaného aj po predaji. Nárok na vyplatenie bonusu nemožno vnímať len ako individuálny nárok žalobkyne, ale ako cielené konanie bývalých vedúcich zamestnancov, ktorí žalobkyňa, ale aj sebe neplatne priznali nárok bez splnenia predpokladov vopred určených zamestnávateľom.

2.8. Uviedol, že ako právny nástupca spoločnosti G. G. a.s. nemal v rozhodnom čase žiadny reálny vplyv na kontrolu alebo priebeh interných procesov, ktoré upravovali odmeňovanie zamestnancov. Tieto procesy riadili a určovali výlučne samotní odmenení riadiaci zamestnanci, ktorí spôsobom „sami sebe“ vytvorili systém mimoriadnych benefitov, ktorých zaplata sa žalobkyňa aktuálne domáha. Títo zamestnanci navyše sami a svojvoľne hodnotili plnenie svojich povinností ako mimoriadne. Uvedené súd prvej inštancie flagrantne ignoroval, pričom sa v rozhodnutí obmedzil iba na konštatovanie, že žalobkyňa podľa vlastných tvrdení vykonala nadprácu pre pôvodného zamestnávateľa a tento záväzok prešiel na nového zamestnávateľa. Uvedené okolnosti však súd prvej inštancie mal skúmať komplexne a najmä pri zachovaní elementárnej spravodlivosti. V tomto spore súd zjavne tendenčne favorizoval žalobkyňu, keď jej tvrdený nárok skúmal iba z pozície ochrany slabšej strany, avšak nezohľadnil negatívne dopady na žalovaného.

2.9. Súd vôbec nezohľadnil spôsob schvaľovania nároku žalobkyne podľa interných predpisov, ktoré majú povahu pracovného poriadku a sú v zmysle § 84 ods. 3 Zákonníka práce pre zamestnanca záväzné. Konkrétne ide o Politiku odmeňovania G. G., a.s. a Politiku odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov, ktorých prijatie ukladá žalovanému zákon o bankách.

2.10. Aj pri samotnom rozhodnutí predstavenstva G. G., a.s. č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016 existujú podľa žalovaného dôvodné pochybnosti, či bolo riadne prijaté. Je však nepochybné, že nebolo schválené dozornou radou G. G. a.s., a že sporné rozhodnutia predstavenstva o mimoriadnych bonusoch boli v celom rozsahu zrušené, a to rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016. Aj keď k zrušeniu došlo úplne rovnakým postupom ako k schváleniu a priznaniu nároku na bonus, zrušenie už súd považoval za irelevantné.

2.11. To podľa žalovaného osobitne platilo v danej veci, keď ide o výplatu odloženej časti bonusu, pri ktorej je nutné aj dodatočné schválenie. Nárok preto bolo možné vyplatiť až po prijatí rozhodnutia predstavenstva podľa časti III. čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania, ktoré prijaté nebolo. Dodatočné schválenie pritom nepredstavuje spätné odňatie odmeny zamestnanca, ako sa chybne domnieva súd, ale splnenie odkladacej podmienky pre vznik nároku na výplatu druhej časti MVB. Ide o ustanovenia o tzv. maluse a odňatí odmeny, ktoré sa majú na výplatu MVB aplikovať aj podľa listu zo dňa 28.07.2016. V ich zmysle nebolo možné vyplatiť nárok alebo jeho odloženú časť, ak bola spoločnosť v strate. Uvedená podmienka bola splnená už pri priznaní prvej časti nároku, keďže právny predchodca žalovaného dosiahol za rok 2016 stratu vo výške 36,9 mil. eur.

2.12. Žalovaný zdôraznil, že odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky, je striktné regulované zákonom. Ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe a už vôbec nie jednostranným úkonom predstavenstva. V posudzovanom prípade bola medzi zamestnávateľom a zamestnancom uzavretá pracovná zmluva, ktorá v bode „mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnanca 3.550,-eur brutto mesačne. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata sa žalobkyňa domáha, nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve. Udelenie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyňa za činnosť pre bývalého akcionára žalovaného, resp. za činnosť smerujúcu k uľahčeniu finalizácie zmluvného vzťahu medzi bývalým a súčasným majoritným akcionárom žalovaného nepovažuje žalovaný za žiadnych okolností za úkony, ktoré by súviseli s predmetom činnosti žalovaného. Žalobkyňa musela mať riadnu vedomosť o tom, že štatutárny orgán žalovaného v rozpore s internými pravidlami odmeňuje „kľúčových zamestnancov“ za výkon práce v prospech inej osoby - vtedajšieho akcionára žalovaného.

2.13. Zdôraznil, že expresné priznanie výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu predstavenstvom bez súhlasu dozornej rady spôsobom, keď predstavenstvo spoločnosti konalo v hrubom konflikte záujmov a malo priznávať mimoriadne výkonnostné bonusy tzv. kľúčovým zamestnancom za prácu pre iného, pritom nastalo iba dva dni pred zmenou majoritného akcionára žalovaného.

2.14. V závere odvolania uviedol, že súd nesprávne posúdil termín splatnosti odloženej časti mzdy, ktorá sa mala stať splatnou dňa 01.01.2020, ako sa domnieval súd, ale v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po skončení pracovného pomeru 06.11.2016, v dôsledku čoho má za to, že nárok je premlčaný. Vzhľadom na všetky uvedené skutočnosti žiadal odvolaniu vyhovieť a žalobu zamietnuť.

3. K podanému odvolaniu sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá uviedla, že súd prvej inštancie rozhodol v súlade so skutkovým a právnym stavom veci, rešpektujúc zároveň svoje procesné povinnosti. Súd tiež rešpektoval rozhodovaciu prax súdov, ktoré v skutkovo a právne de facto identických veciach rozhodujú absolútne rovnako, a to tak, že členom tímu vybraných kľúčových zamestnancov priznávajú voči žalovanému nárok na zaplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu.

3.1. Žalobkyňa poukázala na skutočnosť, že odvolacie súdy následne rozsudky súdov prvej inštancie opakovane potvrdzujú, čím boli konania právoplatne skončené úspechom žalobcu v plnej výške. V týchto konaniach sa súdy dostatočne zaoberali procesnou argumentáciou žalovaného, ktorú označili za účelovú alebo vyslovene nesprávnu.

3.2. Uvedené obdobie platí aj pre posudzovaný prípad, v ktorom žalovaný použil de facto totožnú argumentáciu ako v ostatných identických právnych veciach. Platí preto, že o procesnej argumentácii žalovaného, ktorá v prevažnej časti tvorí obsah odvolania, už bolo právoplatne rozhodnuté tak, že nie je dôvodom na nepriznanie nároku na mimoriadny výkonnostný bonus žalobcovi, resp. bola vyslovene označená za nesprávnu alebo účelovú. Toto konštatovanie možno vzťahovať aj na výhrady žalovaného voči postupu súdu prvej inštancie v tunajšej právnej veci, kde tiež platí, že žalovaný iba opätovne „recykluje“ svoje tvrdenia o domnelých pochybeniach súdu, pričom odvolacie súdy opakovane právoplatne konštatovali (už 18-krát), že nárok členov tímu vybraných kľúčových zamestnancov na mimoriadny výkonnostný bonus je daný a je nesporný.

3.3. Čo sa týka argumentácie a výhrad žalovaného voči rozsudku a postupu súdu prvej inštancie, žalobkyňa má za to, že v konaní neuviedol žiadnu skutkovú, ani právnu okolnosť, rovnako tak nepredložil ani žiadny dôkaz, ktorý by odôvodňoval odklon súdu prvej inštancie, ako aj odvolacieho súdu od doterajšej absolútne konštantnej rozhodovacej praxe súdov Slovenskej republiky, ktorej členom tímu vybraných kľúčových zamestnancov priznávajú nárok na mimoriadny výkonnostný bonus v plnom rozsahu. Okrem toho o nároku žalobcu na mimoriadny výkonnostný bonus už bolo právoplatne rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Bratislava III zo dňa 22.02.2019, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajským súdom v Bratislave zo dňa 22.12.2020. Predmetom terajšieho konania bola len druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 40 %, ktorej splatnosť bola odložená. Nárok na mimoriadny výkonnostný bonus žalobkyne je však jedným nárokom. Z uvedených dôvodov žiadala, aby rozsudok súdu prvej inštancie odvolací súd potvrdil a priznal žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

4. Žalovaný v odvolacej replike uviedol, že namietal len tie vady, ktorých sa súd dopustil ad hoc v konkrétnom spore. V tomto prípade sa vedie spor o druhú časť tzv. mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorá má v zmysle predložených interných predpisov iné podmienky výplaty, aj splatnosť ako jeho prvá časť. Žalobkyňou označené spory, vrátane konania o nároku žalobkyne priznaného rozsudkom Okresného súdu Bratislava III, sa týkajú inej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, na priznanie a výplatu ktorej sa vzťahovali iné podmienky, preto ich nemožno považovať za relevantné. Táto vec je odlišná aj v porovnaní s inými spormi o druhú časť tzv. mimoriadneho výkonnostného bonusu, kde boli nároky uplatnené žalobou už v roku 2019, resp. 2020. V týchto sporoch žalovaný nevzniesol námietku premlčania. Podľa neho v tomto prípade bola dôvodne vznesená námietka premlčania.

5. Žalobkyňa v odvolacej duplike zopakovala vyjadrenia uvedené v predchádzajúcom vyjadrení a čo sa týka vznesenej námietky premlčania, aj túto považuje rovnako za účelovú ako ostatné tvrdenia žalovaného. Program mimoriadneho výkonnostného bonusu vyslovene stanovoval na základe

rozhodnutí predstavenstva žalovaného odloženie splatnosti druhej časti bonusu o 3 roky „v roku 2019“, vychádzajúc z koncepcie zákona o bankách. Z uvedeného je zrejmé, že nárok bol splatný do konca roku 2019 a žalovaný sa dostal do omeškania s plnením 01.01.2020. Žalovaný pritom neustále poukazuje na ustanovenia zákona o bankách, avšak pri splatnosti mimoriadneho výkonnostného bonusu už „zabúda“ a tvrdí, že mimoriadny výkonnostný bonus mal byť vyplácaný v riadnom výplatnom termíne, ignorujúc tak nielen zákon o bankách, ale aj rozhodnutia vlastného štatutárneho orgánu.

6. V závere žalobkyňa zdôraznila, že žalovaný v konaní nepredložil ani jeden dôkaz, a ani neuviedol žiadnu skutkovú ani právnu okolnosť, ktoré by odôvodňovali odklon súdu prvej inštancie, ako aj odvolacieho súdu, od doterajšej absolútnej konštatovanej rozhodovacej praxe súdov Slovenskej republiky. Rovnako žalovaný nešpecifikoval ani jeden odvolací dôvod.

7. Krajský súd v Žiline (ďalej aj „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) na odvolanie žalovaného rozsudkom č. k. 9CoPr/2/2022-349 zo dňa 22.09.2022, potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1, 2 CSP a žalobkyňa priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. Následne, na základe dovolania žalovaného Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením sp. zn. 6CdoPr/3/2023 zo dňa 28.02.2024 zrušil predmetný rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dovolačný súd v dôvodoch svojho rozhodnutia vytkol krajskému súdu, že sa dôsledne nezaoberal odvolacími námietkami žalovaného o rozpore priznanej odmeny s kogentnou úpravou zákona o bankách a tiež, že sa k námietke premlčania výslovne nevyjadril.

8. V nadväznosti na opísané krajský súd ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie podala subjektívne legitimovaná strana sporu (§ 359 CSP) v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), preskúmal vec v rozsahu danom v ustanovení § 379 a 380 CSP a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario za použitia § 219 ods. 3 v spojení s § 378 ods. 1 CSP) rozsudok okresného súdu v napadnutej časti potvrdil podľa § 387 ods. 1, 2 CSP ako vecne správny.

9. S poukazom na závery vyslovené v uznesení Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6CdoPr/3/2023 zo dňa 28.02.2023, odvolací súd opätovne preskúmal rozhodujúce otázky, ktoré boli vo veci vznesené a v zásade sa stotožnil s podstatnými skutkovými a právnymi závermi, na ktorých svoje rozhodnutie súd prvej inštancie založil. Súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre rozhodnutie o žalobe žalobcu, vecne správne rozhodol a svoje rozhodnutie odôvodnil v súlade s § 220 ods. 2 CSP. Odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie je vecne správne. Z uvedených dôvodov sa odvolací súd v odvolacom konaní obmedzil na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia (§ 387 ods. 2 CSP).

10. Vo všeobecnosti odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že v zmysle ustanovenia § 380 CSP je viazaný odvolacími dôvodmi (odsek 1) s výnimkou väd týkajúcich sa podmienok konania, na ktoré je povinný prihliadať, aj keď neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené (odsek 2). Z toho vyplýva, že na iné pochybenia súdu prvej inštancie mimo tých, ktoré namietol odvolateľ v odvolacej lehote, ktoré by inak mohli byť odvolacím dôvodom v zmysle ustanovenia § 365 CSP, prihliadať nemôže, aj keď by takéto pochybenia zistil. Odvolací súd konštatuje, že nevhliadol žiaden nedostatok naplnenia podmienok konania.

11. Žalovaný v odvolaní primárne namietal, že súd prvej inštancie sa dostatočne nevysporiadal s jeho argumentáciou, pričom má za to, že radikálne zjednodušené odôvodnenie zjavne nespĺňa elementárne zákonné požiadavky. Žalovaný namietal nepreskúmateľnosť rozhodnutia, v čom vzhliadol tzv. inú vadu konania v zmysle § 365 ods. 1 písm. d/ CSP. Odvolací súd konštatuje, že k základným právam strany sporu obsiahnutým v práve na spravodlivý proces patrí právo na uvedenie dostatočných dôvodov, na ktorých je rozhodnutie založené. Podľa odvolacieho súdu v odôvodnení rozhodnutia okresný súd uviedol rozhodujúci skutkový stav, riadnym spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán k prejednávanej veci, výsledky vykonaného dokazovania a zaoberal sa všetkými podstatnými námietkami žalovaného (rozhodnutím predstavenstva zo dňa 28.07.2016, tvrdým prekročením oprávnenia predstavenstva, údajným nevyžiadanim súhlasu dozornej rady, rozhodnutím predstavenstva žalovaného zo dňa 19.12.2016, námietkou ohľadom výšky mimoriadneho výkonnostného bonusu, tvrdením o rozpore odmeny so zákonom o bankách, podmienkami výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu, zásadou dobrých mravov, ako aj namietaným rozsahom uplatneného nároku a vznesenou námietkou premlčania žalobou uplatneného nároku). Po oboznámení sa s odôvodnením napadnutého

rozsudku odvolací súd zastáva názor, že námietka žalovaného o „elementárnych“ deficitoch odôvodnenia napadnutého rozsudku zo strany žalovaného vyznieva výsostne subjektívne až účelovo, pričom má základ v neúspechu žalovaného v spore a ostro kontrastuje s podrobnou argumentáciou predostretou súdom prvej inštancie, s ktorou sa odvolací súd stotožňuje (odvolací súd sa nemôže ubrániť dojmu, že žalovaný si nesprávne zamieňa neakceptovanie jeho argumentov zo strany súdu prvej inštancie s namietaním absencie dostatočného uvedenia dôvodov, na ktorých je založené rozhodnutie súdu prvej inštancie). V tejto súvislosti odvolací súd poznamenáva, že právu na odôvodnenie súdneho rozhodnutia (ako súčasť základného práva na súdnu ochranu) zodpovedá povinnosť dotknutého súdu dať odpoveď nielen na skutkové a právne otázky daného prípadu, ale i na relevantné argumenty strán. V súdnej veci (ako už vyššie odvolací súd uviedol) okresný súd svoje rozhodnutie veľmi podrobne a zákonným spôsobom odôvodnil. Je potrebné si uvedomiť, že právo na súdnu ochranu nemožno zamieňať s „právom“ strany sporu byť pred súdom úspešnou; prípadne s „právom“ na vydanie rozhodnutia v súlade s jej požiadavkami a právnymi názormi. Preto nie je porušením daného základného práva, ak súd nerozhodne podľa predstáv strany sporu; vrátane predstáv o obsahu odôvodnenia súdneho rozhodnutia. S prihliadnutím na obsah dokazovania vykonaného okresným súdom popísaný v odôvodnení jeho rozsudku, odvolací súd len doplnil dôvody napadnutého rozhodnutia. Uvedený postup odvolacieho súdu je v súlade s uznesením Ústavného súdu SR sp.zn. IV. 350/2009 zo dňa 08.10.2009, podľa ktorého „...odôvodnenia rozhodnutí prvostupňového súdu a odvolacieho súdu nemožno posudzovať izolovane, pretože prvostupňové a odvolacie konanie z hľadiska predmetu konania tvoria jeden celok (II. ÚS 78/2005, III. ÚS 264/2008, IV. ÚS 372/2008). Tento právny názor zahŕňa aj požiadavku komplexného posudzovania všetkých rozhodnutí všetkých všeobecných súdov (tak prvostupňového súdu, ako aj odvolacieho súdu a prípadne aj dovolacieho súdu), ktoré boli vydané v priebehu príslušného súdneho konania“. Je potrebné zdôrazniť, že odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemá odpovedať na každú námietku alebo argument vznesený v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné, alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní.

12. Odvolací východiskovo uvádza, že v danej veci bol zamestnávateľom žalobkyne od momentu požadovania výkonu prác až do momentu priznania nároku právny predchodca žalovaného. Inštitút právneho nástupníctva zabezpečuje istotu, stabilitu právnych vzťahov, pričom v pracovnoprávných vzťahoch, vrátane základného vzťahu strán v súdnej veci, je takáto záruka nevyhnutná. Nie je prípustné, aby sa zamestnávateľ mohol zbaviť svojich povinností plniť pracovnoprávne nároky len tým, že dôjde k prevodu alebo prechodu práv a povinností pracovnoprávných vzťahov na iný subjekt. Odvolací súd zdôrazňuje, že žalovaný mal minimálne možnosť oboznámiť sa v danom prípade s nárokom na mimoriadny výkonnostný bonus a jemu prislúchajúcej pracovnoprávnej agendy. V súvislosti so spochybnením činnosti právneho predchodcu žalovaného samotným žalovaným, t.j. činnosti zamestnávateľa, odvolací súd konštatuje, že akékoľvek nedostatky zo strany žalovaného v tomto spore nie je možné prenášať na žalobkyňu v pozícii zamestnanca. V súdnej veci je zásadné/nevyhnutné vnímať jej „vnútornú podstatu“, ktorou je odmietanie plnenia nároku tým, kto nárok – po (vlastnom) konštatovaní splnenia ním určených kritérií – už priznal. Zamestnávateľ požaduje od zamestnanca vykonanie činností, ktoré sú nad rámec pracovných povinností daných existujúcou pracovnou zmluvou (a z nej vyplývajúcou pracovnou náplňou), po ich vykonaní aj prizná zamestnancovi finančný nárok, ale následne, keď má tento nárok vyplatiť, odmieta plniť. Z principiálneho hľadiska v prejednávanej veci ide presne o takýto prípad, čo je nutné východiskovo vnímať pri posudzovaní argumentácie sporových strán. Odvolací súd si je plne vedomý, že zamestnávateľom činným v prvej fáze daného procesu (od požadovania výkonu prác od zamestnanca až po priznanie nároku) bol právny predchodca žalovaného. Na druhej strane práve inštitút právneho nástupníctva (ako absolútne štandardná reflexia potrieb a dôsledkov činnosti a fungovania subjektov práva v praktickom živote) garantuje istotu v právnych vzťahoch. Osobitne v pracovnoprávných vzťahoch, ktorým je i základný vzťah strán v súdnej veci, je takáto garancia nevyhnutná. Nie je prijateľné, aby na zbavenie sa povinností zamestnávateľa plniť pracovnoprávne nároky postačovalo, že došlo k prevodu (prípadne prechodu) práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný (zamestnávateľský) subjekt. Konštatované v sebe tiež implikuje (minimálne) možnosť žalovaného v procese „prevzatia“ pôvodného zamestnávateľa žalobkyne, náležite sa oboznámiť (aj) s komplexnou pracovnoprávnou agendou, vrátane napr. skutočností spojených i s posudzovaným mimoriadnym výkonnostným bonusom. Prípadnú nedôslednosť žalovaného (eventuálne ním zaangažovaných externých subjektov) v danom procese nie je akceptovateľné prenášať na žalobkyňu/zamestnanca, navyše keď sám žalovaný východiskovo spochybňuje činnosť svojho právneho predchodcu, t.j. činnosť zamestnávateľa. Okrem iného v takom

zmysle, že zamestnanec ako druhá strana pracovnoprávneho vzťahu bude povinný preukazovať oprávnenosť a legitímnosť konania zamestnávateľa. Argumentačný prístup žalovaného však v nemalej miere smeruje práve k uvedenému. V danom ohľade sa tak rozhodne nejedná o tendenčné preferovanie zamestnanca, ako sa snaží tvrdiť odvolateľ.

12.1 V konkrétnostiach posudzovanej veci to znamená, že hoci žalovaný je „iba“ právnym nástupcom zamestnávateľa žalobcu (a nie bezprostredne zamestnávateľom v rozhodnom období), je v rámci pracovnoprávneho vzťahu jednoznačne tým subjektom, ktorý disponuje všetkými relevantnými podkladmi. Preto tvrdenie o prípadnom nesplnení požadovaných ukazovateľov na priznanie bonusu musí byť spôsobilý preukázať. Aj v tomto ohľade platí vyššie opísaný záver, a to že ak pri preberaní pracovnoprávnej agendy žalovaným od jeho právneho predchodcu došlo k nejakým nezrovnalostiam (či až pochybeniam), uvedené nemôže ísť na úkor zamestnanca; a to ani v procesnej rovine nedôvodným prenášaním dôkazného bremena. Z pohľadu žalobkyne je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov práve rozhodnutie zamestnávateľa (jeho štatutárneho orgánu) o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu. V nadväznosti na vyššie spomínané určujúce východisko odvolací súd konštatuje, že žalovaný ako zamestnávateľ v podstate od žalobcu požaduje, aby preukázal splnenie predpokladov na vyplatenie bonusu, ktorý jej už on sám (prostredníctvom vlastného právneho predchodcu) priznal. Účelovosť, do určitej miery až absurdnosť dotknutého prístupu je pomerne jasná. O to viac, že takýmto až excesívnym dôkazným bremenom by mala byť zaťažená (priamo zákonom definovaná) slabšia strana sporu – zamestnanec. Zároveň žalovaný ani len netvrdil (tobôž kvalifikovane nepreukázal), aké iné činnosti – než činnosti vykonávané pre vtedajšieho zamestnávateľa – mala žalobkyňa vykonávať. Odvolací súd dodáva, že uzavretie pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné i v konkludentnej forme. Navyše je potrebné si uvedomiť, že podstata sporu nespočívala v otázke, či môže zamestnávateľ priznať jednorazové plnenie (odmenu) jednostranným (v tomto prípade písomným) úkonom zamestnávateľa, ktorý zamestnanec len konkludentne akceptuje. Z logiky veci vyplýva, že na to, aby zamestnávateľ poskytol zamestnancovi jednorazovú odmenu, nepotrebuje písomný súhlas toho zamestnanca (napr. vo forme dodatku k pracovnej zmluve), keďže ide o plnenie v prospech zamestnanca (porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5CdoPr/5/2023 zo dňa 27.03.2024). Nie je pritom úlohou zamestnanca právne kvalifikovať nárok, ktorý mu zamestnávateľ prostredníctvom (svojho vlastného) štatutárneho orgánu prizná. Pokiaľ aj bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácii a demotivácii (vedúcich) zamestnancov v súvislosti s predpokladaným predajom akcií, už z východiskového pomenovania „Odmena za mimoriadne výkony...“, je súčasne zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny, a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť.

13. Odvolateľ v odvolaní ďalej namietal záver súdu prvej inštancie, že mimoriadny výkonnostný bonus je v rozpore so zákonom o bankách. Uvádza, že odmeňovanie vedúcich zamestnancov je striktné regulované zákonom, pričom ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Mzda vedúceho zamestnanca banky sa môže kumulatívne skladať zo základnej zložky mzdy, ktorá je zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny a z pohyblivej zložky odmeny. Na pohyblivú zložku odmeny vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok (§ 23b ods. 1 zákona o bankách), pričom výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Výnimočne môže byť pohyblivá zložka odmeny zaručená do uplynutia jedného roka od vzniku pracovného pomeru, ak sa vedúci zamestnanec banky pripravuje na samostatnú prácu (§ 23b ods. 6 zákona o bankách). Iný spôsob garantovanej zložky odmeny je v zmysle zákona o bankách neprípustný. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplatenia sa domáha žalobca, nemožno podľa odvolateľa považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve. Tvrdený mimoriadny výkonnostný bonus potom nemal podľa odvolateľa ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách.

13.1 K námietke žalovaného o rozpore priznanej odmeny s kogentnou úpravou zákonom bankách odvolací súd uvádza, že sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že mimoriadny výkonnostný bonus je negarantovanou pohyblivou zložkou mzdy, na ktorú vzniká zamestnancovi nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní za prácu, ktorú vykoná podľa pokynov a na žiadosť zamestnávateľa. Podotýka, že odplatosť patrí k základnej charakteristike pracovnoprávnych vzťahov, pričom právo na mzdu je základným právom zamestnanca, ktoré je garantované Ústavou SR

(čl. 36 ods. 1 písm. a/). Súd prvej inštancie sa vyhodnotením tvrdeného rozporu priznanej odmeny a to tak so zákonom, ako i interným predpisom zamestnávateľa, zaoberal v odseku 33. svojho odôvodnenia. Odvolací súd sa s jeho dôvodmi stotožnil pri aplikácii § 387 ods. 2 CSP, a preto ich nepovažuje za potrebné opakovať. Na podporu prezentovanej argumentácie odvolací súd ďalej poukazuje závery Najvyššieho súdu SR vyslovené v rozsudkoch sp. zn. 1Cdo/103/2021 zo dňa 25.10.2023, sp. zn. 6Cdo/139/2022 zo dňa 29.11.2023, ako aj sp. zn. 5CdoPr/5/2023 zo dňa 27.03.2024 v sporoch identického žalovaného a zhodného predmetu konania (t.j. výkonnostný bonus pre zamestnanca žalovaného), v rámci odôvodnenia ktorých konštatoval, že „už v rozsudku z 27. mája 2010 sp. zn. 3Cdo/31/2009 sa (najvyšší súd) vyjadril, že rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní nenárokovej zložky mzdy má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží výlučne na úvahe zamestnávateľa. Avšak rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi nenároková zložka mzdy stráca fakultatívnu povahu a stáva sa (vymáhateľným) nárokom. Na tomto právnom názore dovolací súd zotrváva aj v tejto veci. Ak rozhodnutím zamestnávateľa vznikol zamestnancovi nárok na určitú (do tohto rozhodnutia nenárokovateľnú) odmenu v konkrétne určenej výške, nemôže tento nárok zaniknúť dodatočným späťvzatím, resp. zrušením predmetného rozhodnutia zamestnávateľa. Samotné späťvzatie, resp. zrušenie predmetného rozhodnutia zamestnávateľa nepredstavuje relevantné popretie dôvodnosti priznania nároku zamestnanca na takúto odmenu...“.

13.2 Pokiaľ odvolateľ v danej otázke odkazuje na zákon o bankách, je možné súhlasiť s tým, že tento zákon je verejnoprávnym predpisom, avšak nemožno súhlasiť s tým, že ide o predpis, ktorý sa vzťahuje na výkon práce zamestnanca. V tejto súvislosti však odvolací súd poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/103/2021 zo dňa 25.10.2023, v ktorom najvyšší súd uviedol: „...avšak nemožno súhlasiť s tým, že ide o predpis, ktorý sa vzťahuje na výkon práce zamestnanca. Aj keď zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách obsahuje ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb vrátane niektorých vedúcich zamestnancov, ide o pravidlá určené bankám (§ 23a ods. 1: „Banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona...“) v rámci regulácie fungovania bánk a nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Tomu zodpovedá aj znenie § 23c zákona o bankách účinné v čase priznania predmetného mimoriadneho výkonnostného bonusu, podľa ktorého ustanoveniami § 23b ods. 1 (t.j. pravidlami pre pohyblivú zložku celkovej odmeny) nie sú dotknuté ustanovenia § 118 Zákonníka práce (ustanovenia o mzde).“.

13.3 Vychádzajúc z vyššie uvedených východísk podľa názoru odvolacieho súdu mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý bol žalobcovi priznaný, korešponduje s povahou pohyblivej zložky mzdy, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca podľa § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách účinného v čase priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu. Mimoriadny výkonnostný bonus potom nebol priznaný ako zložka odmeny zamestnanca, ktorú zákon priznať zakazuje, ale naopak zodpovedá § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách. Na základe uvedeného musí odvolací súd konštatovať, že nezistil rozpor priznaného nároku so zákonom o bankách. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplatenia sa domáha žalobkyňa, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, nakoľko ide – ako to správne vyhodnotil súd prvej inštancie – o negarantovanú pohyblivú zložku mzdy. Nepochybne v danom prípade išlo o motivačnú pohyblivú zložku mzdy, ktorej výška nebola garantovaná a bola závislá na rozhodnutí štatutárneho orgánu. Až rozhodnutím predstavenstva ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa sa tento nárok žalobcu stal právne nárokovateľný. Zákon o bankách v tom čase priznanie pohyblivej zložky odmeny závislej od hodnotenia výkonnosti zamestnanca umožňoval, nešlo teda o plnenie, ktoré by bolo v rozpore s § 23b ods. 1 písm. a) vtedy účinného zákona o bankách. Mimoriadny výkonnostný bonus potom nebol priznaný ako zložka odmeny zamestnanca, ktorú zákon priznať zakazuje, ale naopak, zodpovedá § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách.

13.4 Rovnako podstatné je aj to, že pokiaľ žalovaný tvrdí, že priznaním mimoriadneho výkonnostného bonusu v jeho konkrétnej výške došlo k porušeniu zákona o bankách, argumentuje len jednotlivými zákonnými ustanoveniami a všeobecnými tvrdeniami, pričom z obsahu odvolania nemožno dospieť k záveru o konkrétnom porušení pravidla odmeňovania. Aby mohol odvolací súd túto odvoláciu námietku preskúmať, bolo povinnosťou odvolateľa presne špecifikovať, ktoré ustanovenie a akým spôsobom bolo porušené. V tejto súvislosti však treba uviesť, že právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom banky ako zamestnávateľom v pracovnoprávných vzťahoch vo forme priznania mimoriadnej odmeny zamestnancovi, aj keby bol v rozpore s niektorou povinnosťou banky ustanovenou zákonom o bankách, zaväzuje banku ako zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému zamestnancovi. Vyššie vyslovený záver

nachádza oporu aj rozsudku Najvyššieho súdu SR, ktorý v obdobnej veci, týkajúcej sa identického žalovaného vyslovil, že „rozhodnutie štatutárneho orgánu G. G., a.s. z 28. júla 2016 o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancovi zaväzuje žalovanú ako právnu nástupkyňu G. G., a.s. aj v prípade, ak by bolo v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanovenými v zásadách odmeňovania podľa zákona o bankách alebo podľa interných predpisov banky.“ (porovnaj rozsudok sp. zn. 5CdoPr/5/2023 zo dňa 27.03.2024).

14. K námietke nedobromyseľnosti žalobcu odvolací súd konštatuje, že táto je nedôvodná, pričom v celom rozsahu poukazuje na odsek 35. rozsudku súdu prvej inštancie, s ktorým sa plne stotožňuje. Odvolací súd opakovane zdôrazňuje, že žalovaný okrem všeobecných formulácií neoznačil (nieto ešte preukázal) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť (či aspoň zaangažovanosť, čo by možno mohlo byť relevantné v súvislosti s imperatívom dobrých mravov) žalobkyne na žalovaným spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Je nesporné, že žalobkyňa nebola členom predstavenstva a nie je tvrdené (tobôž preukázané), že by sa v akejkolvek inej pozícii zúčastňovala rokovaní predstavenstva v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalobkyňa teda jednoznačne nerozhodovala sama o vlastnej odmene. Je totiž reálne vylúčené, aby z pozície zamestnanca mohla kontrolovať, či preverovať legitímnosť a zákonnosť činnosť štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa. S určitým zjednodušením, ale presne vystihujúcim podstatu súvisiacej námietky žalovaného, táto by vo svojich dôsledkoch znamenala, že každý zamestnanec ako zmluvná strana pracovnoprávného vzťahu bude sám hodnotiť, ktoré úkony (vrátane pracovných pokynov) zamestnávateľa mieni rešpektovať, a ktoré nie. Neudržateľnosť takéhoto prístupu je viac ako zrejmá. Navyše, banka je svojou povahou subjekt s množstvom špecifických a vysoko profesionalizovaných činností a nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti/bdelosti, aby pracovník finančnej oblasti (ktorým bol i žalobkyňa) dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými, či internými predpismi. Odhliadnuc od uvedeného (absencie kvalifikovaného, resp. akéhokoľvek konkrétneho skutkového vymedzenia deficitu dobromyseľnosti na strane žalobkyne) krajský súd považuje aj v tejto spojitosti za nevyhnutné poukázať na závery konštatované Najvyšším súdom SR (rozsudok z 24.10.2023 vo veci vedenej pod sp. zn. 1Cdo/103/2021, ako aj rozsudok z 27.03.2024 vo veci vedenej pod sp. zn. 5CdoPr/5/2023 vo veci identického žalovaného a zhodného predmetu konania - výkonnostného bonus pre zamestnanca žalovaného), v zmysle ktorých „Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. V preskúmvanej veci bolo rozhodnutie (oznámenie) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu z 28. júla 2016 podpísané predsedom predstavenstva a jednou členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo nielen v súlade s citovaným ustanovením § 9 ods. 1 Zákonníka práce (a analogicky aj s právnym názorom o právnych úkonoch konateľov, ak ich je viac, ako ho vyslovil dovolací súd už v rozsudku z 25. novembra 1998 sp. zn. 4Cdo/118/98, publikovanom pod R 85/2001), ale aj v súlade s vtedy v Obchodnom registri zapísaným konaním v mene spoločnosti G. G., a.s. (vyžadovali sa podpisy dvoch členov predstavenstva, pričom predseda predstavenstva nesporne je jedným z členov predstavenstva)“. Napokon to, že rozhodnutie predstavenstva o výpláte mimoriadneho výkonnostného bonusu vybraným zamestnancom bolo prijaté všetkými členmi predstavenstva, žalovaný nespochybnil. Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov pritom podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľa zaväzujú v zásade bez ohľadu na to, či pri nich bol alebo nebol dodržaný postup stanovený internými predpismi. Takéto úkony by zamestnávateľa nezaväzovali jedine v prípade, ak by zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu prekročil svoje oprávnenie (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce).

15. V kontexte záverov vyslovených v predchádzajúcom odseku odvolací súd zdôrazňuje, že zamestnávateľ je v pracovnoprávnom vzťahu subjektom práv a povinností. Jeho hlavnou právnou povinnosťou je pridelať zamestnancovi prácu a platiť mu za vykonanú prácu mzdu. Odplatosť patrí k základnej charakteristike pracovnoprávných vzťahov. Právo na mzdu je základným právom zamestnanca.

15.1 Žalobkyňa nebola členkou štatutárneho orgánu spoločnosti (spoločnosti G. G., a.s.), ktorý bol oprávnený v zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa. Takýmto štatutárnym orgánom zamestnávateľa bolo predstavenstvo (§ 191 ods. 1, 2 Obchodného zákonníka). Pôsobnosť štatutárneho orgánu, v danom prípade predstavenstva, zahŕňa jednak rozhodovanie o záležitostiach vo vnútri spoločnosti, ako aj

konanie spoločnosti navonok voči tretím osobám. Spôsob, akým je štatutárny orgán oprávnený konať v mene spoločnosti, vyplýva zo zákona, ako aj zo zakladajúceho dokumentu spoločnosti a je zapísaný v Obchodnom registri. Tento spôsob konania je však záväzný len pre konanie navonok voči tretím osobám. Pokiaľ by aj takýto spôsob konania nebol pri právnych úkonoch v pracovnoprávných vzťahoch naplnený, voči zamestnancom vyvoláva právne účinky. Nad rámec uvedeného odvolací súd ďalej s poukazom na ustanovenie § 191 ods. 1 Obchodného zákonníka, podľa ktorého: „Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú týmto zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. Pokiaľ stanovy neurčia inak, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý člen predstavenstva“, navyše dodáva, že rozhodovanie predstavenstva v súvislosti s nárokmi spojenými s odmenami kľúčových zamestnancov spadali do právomoci predstavenstva, nakoľko z § 16, § 21 Stanov spoločnosti G. G., a.s. nevyplýva, že by malo o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodovať valné zhromaždenie alebo dozorná rada.

15.2 V súdnej veci bolo rozhodnutie (oznámenie) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu z 28.07.2016 podpísané predsedom predstavenstva a členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo nielen v súlade s citovaným ustanovením § 9 ods. 1 Zákonníka práce, ale aj v súlade s vtedy v Obchodnom registri zapísaným konaním v mene spoločnosti G. G., a.s..

15.3 Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľa zaväzujú v zásade bez ohľadu na to, či pri nich bol alebo nebol dodržaný postup stanovený internými predpismi. Takéto úkony by zamestnávateľa nezaväzovali jedine v prípade, ak by zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu prekročil svoje oprávnenie (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce). V tomto konaní však nebolo preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu, teda logicky nemohla byť preukázaná ani skutočnosť, že by žalobkyňa o prekročení oprávnení vedela alebo musela vedieť (porovnaj § 222 ods. 6 Zákonníka práce). Na tomto mieste odvolací súd opätovne uvádza, že žalobkyňa nebola členkou predstavenstva ani členkou dozornej rady, teda ani nemožno predpokladať, že by mala (alebo mala mať) vedomosť o tom, čo dozorná rada schválila alebo neschválila.

15.4 Rovnako argumentácia žalovaného, že odmenu žalobkyne mala schváliť dozorná rada, nie je akceptovateľná, a to jednak vzhľadom na jednoznačné ustanovenie § 9 ods. 1 Zákonníka práce (právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch robí štatutárny orgán) a jednak vzhľadom na to, že žalobca ako odmeňovaný zamestnanec nebol členom predstavenstva. Podľa čl. 6.1 internej smernice „Politika odmeňovania“ malo rozhodnutia ohľadom pohyblivej zložky mzdy prijímať predstavenstvo a podľa čl. 6.3 mala dozorná rada kontrolovať len sumárny rozpočet pohyblivého odmeňovania, nie individuálne priznaný bonus každého zamestnanca.

16. Neobstojí ani argumentácia žalovaného, že nešlo o výkon práce pre zamestnávateľa, ale o výkon práce v prospech pôvodného akcionára spoločnosti G. G., a.s. (t.j. G. Europe). Tieto tvrdenia sú irelevantné, pretože je nepochybné, že žalobkyňa vykonávala túto činnosť z rozhodnutia a na základe pokynov štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa.

17. Odvolací súd sa taktiež nestotožnil s námietskou žalovaného, že v prípade žalobkyne, ktorá nebola členkou predstavenstva bol dozornou radou schválený návrh na mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 25 % ročnej mzdy žalobkyne k januáru 2024, a preto nebolo možné jej zvýšenie na 27 % ročnej mzdy zamestnanca k januáru 2015. Pri hodnotení tejto námietky sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil so závermi súdu prvej inštancie uvedenými v odseku 36. odôvodnenia rozsudku, ktoré sa vyčerpávajúcym spôsobom vysporiadávajú s uvedenou námietskou.

18. Pokiaľ žalovaný nastoľuje otázky, ktoré podľa neho neboli ani vyvrátené, ani zodpovedané, a to na základe akých (diskriminačných) kritérií bola selektovaná iba určitá skupina zamestnancov, ktorej mali byť udelené mimoriadne výkonnostné odmeny, z akého dôvodu riadiaci zamestnanci rozhodovali sami o sebe, ako sa riadiaci zamestnanci navzájom kontrolovali a ako hodnotili množstvo a kvalitu údajne vykonanej nadpráce, aká konkrétna nadpráca bola vykonaná, na základe akých dôvodov neboli do takéhoto tvrdeného systému odmeňovania zahrnutí viacerí zamestnanci, toto sú otázky, ktoré nesúvisia s predmetom sporu. Podľa názoru odvolacieho súdu by tieto otázky mal žalovaný smerovať na členov predstavenstva, ktorí ako štatutári konali v rámci plnenia úloh zamestnávateľa a vyvodzovať prípadné zodpovednostné dôsledky, ak má za to, že prekročili svoje právomoci. Žalovaný však na základe vykonaného dokazovania nespochybnil, že žalobkyňa v rozhodnom období vykonávala na pokyn štatutárneho orgánu úlohy pri predaji akcií obchodnej spoločnosti Prima Banka Slovensko, a.s.,

za vykonanie ktorej činnosti štatutárny orgán rozhodol o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorý nárok je predmetom konania.

19. Odvolací súd súčasne poukazuje na to, že rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného vznikol žalobkyňi nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, pričom Zákonník práce neobsahuje zákonné ustanovenie, ktoré by bolo základom pre (spätne) zrušenie rozhodnutia predstavenstva (v konkrétnostiach rozoberanej problematiky pre odňatie už konaním štatutárneho orgánu zodpovedajúcim normám Zákonníka práce priznaného pracovnoprávneho nároku). Nadväzne určujúcim z pohľadu zamestnanca je viazanosť zamestnávateľa (čo v plnej miere platí aj pre jeho právneho nástupcu) právnymi úkonmi štatutárnych orgánov (§ 10 ods. 1, 2 ZP), ktorý záver je relevantným i v súvislostiach právnej úpravy zákona o bankách. Akceptovanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyne je potrebné považovať za konanie v dobrej viere, o to viac, že priznanie takéhoto bonusu očakávala, keďže išlo o súčasť niekoľko mesiacov trvajúcej prípravy jej zamestnávateľa na zlúčenie s inou bankou. Inými slovami, žalovaný ani v jedinečných okolnostiach (vlastných iba a len) súdnej veci nepreukázal nedostatok dobromyseľnosti žalobkyne ako zamestnanca. V kontexte uvedeného nemôže obstať ani námietka žalovaného o následnom zrušení „sporných“ rozhodnutí predstavenstva o priznaní mimoriadnych bonusov zo dňa 19.12.2016.

20. K námietke žalovaného o nesprávnom právnom posúdení veci odvolací súd uvádza, že právnym posudzovaním veci súd neporušuje žiadnu procesnú povinnosť vyplývajúcu mu zo zákona, ani procesné práva účastníka. Nesprávnym právnym posúdením sa rozumie subsumovanie skutkového stavu pod normu hmotného práva alebo procesného práva, ktorá v hypotéze nemá také predpoklady, aké vyplývajú zo zisteného skutkového stavu. Nesprávne právne posúdenie vecí konkrétne spočíva v tom, že súd použil nesprávnu právnu normu, alebo síce aplikoval správnu právnu normu, ale ju nesprávne interpretoval a napokon právnu normu síce správne vyložil, ale na zistený skutkový stav ju nesprávne aplikoval (porov. 2MCdo/4/2009). Takú vadu napadnutého rozhodnutia v posudzovanej veci odvolací súd nezistil a konštatuje, že rozhodnutie súdu prvej inštancii sa opiera o tvrdenia a relevantné dôkazy produkované stranami v prvoinštančnom konaní a vychádza zo správne aplikovaných a interpretovaných právnych noriem na dostatočne a správne zistený skutkový stav veci. Odvolací súd pre úplnosť konštatuje, že v súdnej veci bolo rozhodnutie, resp. oznámenie o priznaní výkonnostného bonusu zo dňa 28.07.2016 podpísané predsedom predstavenstva a členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo v súlade s ustanovením § 9 ods. 1 Zákonníka práce, ako aj s vtedy platným zápisom v Obchodnom registri o konaní v mene spoločnosti. Žalobkyňa podliehala riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu spoločnosti, ktorý bol podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce oprávnený vykonávať právne úkony za zamestnávateľa. Takýmto štatutárnym orgánom bolo predstavenstvo podľa § 191 ods. 1, 2 Obchodného zákonníka. Spôsob, akým štatutárny orgán môže konať v mene spoločnosti, je stanovený zákonom a zakladajúcim dokumentom spoločnosti, a je zapísaný v Obchodnom registri. Odvolací súd má za to, že súd prvej inštancie správne dospel k záveru, že predmetný nárok predstavuje variabilnú a nenárokovateľnú zložku mzdy. Žalobkyňi, ako zamestnancovi, vznikol nárok na túto odmenu na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa – predstavenstva, za prácu vykonanú podľa jeho pokynov a žiadosti. Odvolací súd tak nezistil žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali nepriznanie uplatneného nároku.

21. Námietku premlčania voči uplatnenému nároku odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodnú, pričom uvádza, že odložená časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 5.984,- eur, na ktorý mala žalobkyňa nárok, mala byť vyplatená najneskôr 31.12.2019, a to s poukazom na listinu zo dňa 28.07.2016, označenú ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov G.“ (č.l. 266), kde bolo vyslovene stanovené: „...40% bonusu vo výške EUR 5 984 za rok 2015 bude odložený o 3 roky, s termínom výplaty v roku 2019“. Z uvedeného vyplýva, že právny predchodca žalovaného prijal rozhodnutie, v ktorom jasne a určito „odložil“ splatnosť zostávajúcej časti tzv. výkonnostného bonusu o tri roky s termínom výplaty 2019, čo žalobkyňa nenamietala, čo možno vyvodiť aj z toho, že žalobu podala posledný deň roku 2021. Argumentácia žalovaného (aj s poukazom na už vyššie vyslovené závery týkajúce sa posúdenia prípadného rozporu rozhodnutia predstavenstva so všeobecne záväznými, príp. internými predpismi zamestnávateľa) potom nemôže obstať, a to aj s poukazom na ust. § 17 ods. 3 Zákonníka práce. V tejto súvislosti odvolací navyše poukazuje na to, že zo samotného rozhodnutia o priznaní výkonnostného bonusu síce vyplýva, že „Všetky ustanovenia príslušného zákona, Politiky odmeňovania G. a politiky odmeňovania Skupiny musia byť uplatnené vo všetkých prípadoch priznania a/alebo vyplatenia bonusu“, avšak uvedené je potrebné vykladať v kontexte vyššie uvedenej

podmienky vzťahujúcej sa (výlučne) na prípad „pokiaľ sa časť mimoriadneho bonusu odloží, na odloženú časť sa budú vzťahovať ustanovenia o maluse & odňatí bonusu v súlade s politikou odmeňovania.“. Uvedená nadväznosť vyplýva aj z obsahu dokumentu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v G. G., a.s.“, kde bolo okrem iného uvedené, že „... odmena nie je viazaná na pokračovanie vzťahu s G. po uzavretí transakcie – udržanie do konca roka 2015 sa považuje za dostačujúce pre nárok na udržiavaciu časť odmeny“, ktorý síce nie je integrálnou súčasťou rozhodnutia predstavenstva o priznaní výkonnostného bonusu žalobkyni, ale predstavuje určitý (obsahový) rámec určujúci kritériá pre vznik tohto nároku, a teda ho nemožno prehliadať pri výklade podmienok vymedzených v rozhodnutí predstavenstva o priznaní nároku. A práve výslovné uvedenie, že „udržanie do konca roka 2015 sa považuje za dostačujúce pre nárok na udržiavaciu časť odmeny“ je pri výklade vyššie citovaných častí rozhodnutia predstavenstva o priznaní výkonnostného bonusu tým výkladovým imperatívom vylučujúcim aplikáciu žalovaným uvádzaného čl. X bod 14.2 Politiky odmeňovania, ktoré navyše ani nie je ustanovením „o znížení alebo nevyplatení pohyblivej zložky celkovej odmeny (malus)“ príp. „o priznaní“. V tejto súvislosti odvolací súd iba opakuje (v celom rozsahu stotožniac sa so záverom súdu prvej inštancie uvedenom v odseku 40. napadnutého rozsudku), že vo vzťahu k odloženej časti výkonnostného bonusu nebolo predstavenstvom prijaté žiadne rozhodnutie, ktorým by boli aplikované ustanovenia o maluse a znížení bonusu (teda nemožno dospieť k záveru o aplikácii predmetných ustanovení), čo možno vyvodiť už z toho, že rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 bolo rozhodnuté o zrušení rozhodnutia o priznaní výkonnostného bonusu. Vychádzajúc potom zo znenia predmetného rozhodnutia predstavenstva, nakoľko splatnosť zostávajúcej časti bonusu bola odložená na rok 2019 (t.j. najneskôr do 31.12.2019) a žaloba bola doručená okresnému súdu dňa 31.12.2021, bol záver súdu prvej inštancie o nepremičení nároku žalobkyne správny, pričom odvolací súd sa s argumentáciou súdu prvej inštancie v odseku 41. odôvodnenia aj v ostatnej časti stotožnil.

22. Nakoľko odvolacie námietky vymedzené žalovaným, ktorými je odvolací súd viazaný, neboli dôvodné a odvolací súd nezistil ani nedostatky v postupe okresného súdu, na ktoré prihliada z úradnej povinnosti (§ 380 ods. 2 CSP), v meritórnej časti napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny.

23. Žalovaný síce odvolaním napadol rozsudok okresného súdu aj vo výroku o trovách prvoinštančného konania, ale učinil tak výlučne v spojitosti s namietanou ne/správnosťou rozhodnutia vo veci samej. Bezprostredne vo vzťahu k výroku o trovách nevymedzil žiadnu konkrétnu odvolaciu námietku. Nadväzne, potvrdenie posudzovaného rozhodnutia vo veci samej, od ktorého je výrok o trovách konania závislý, zakladá vecnú správnosť aj dotknutého priamo podmieneného výroku o nároku na náhradu trov. Len na okraj krajský súd dopĺňa, že okresný súd náležite aplikoval zásadu (plného) úspechu v spore.

24. Výrok o trovách odvolacieho a dovolacieho konania sa opiera o ustanovenie § 396 ods. 1 CSP s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP, úspešným účastníkom v odvolacom konaní bola žalobkyňa, preto jej vznikol voči neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

25. V zmysle ustanovenie § 453 ods. 3 CSP, 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.

26. Hoci v dovolacom konaní bol úspešný žalovaný, zásadným je celkový úspech v spore, pričom tento na strane žalovaného nemožno konštatovať. Nárok na náhradu trov dovolacieho konania má v spore úspešná žalobkyňa.

27. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

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

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

a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

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

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

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

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

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

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

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

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh). (§ 428 CSP)

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

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

V prípade, že nebude dobrovoľne splnená povinnosť uložená týmto rozhodnutím, môže sa osoba oprávnená z rozhodnutia domáhať uspokojenia svojho nároku návrhom

na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti /Exekučný poriadok/ a o zmene a doplnení ďalších zákonov).