

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 65Cpr/2/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6119391643  
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 07. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladislav Birás, PhD.  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2022:6119391643.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III sudcom JUDr. Vladislavom Birásom, PhD., v spore žalobcu: D. X., narodený XX. decembra XXXX, trvalým pobytom v R., L. XXXX/XXX, zastúpeného JUDr. Františkom Kurnotom, advokátom v Malackách, Bernolákova 5188/1A, proti žalovanej: Sisecam Automotive Slovakia s.r.o. (predchádzajúce obchodné meno RF, spol. s r.o.), so sídlom v Malackách, Továrenská 15, IČO: 35 820 349, zastúpenej Jurek, advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Páričkova 15, IČO: 47 253 983, o zaplatenie 15 098 eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

Žalovaná je p o v i n n á zaplatiť žalobcovi 15 098 eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 15 098 eur od 16. februára 2019 do zaplatenia a nákladmi spojenými s uplatnením pohľadávky v sume 330,14 eur, a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalobca má proti žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou podanou Okresnému súdu Banská Bystrica ako súdu upomínaciemu 9. októbra 2019 a postúpenou Okresnému súdu Bratislava III ako súdu pracovnoprávnemu 27. mája 2021 na základe uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25. februára 2021 sp. zn. 2 Ndc 21/2020 domáhal, aby súd uložil žalovanej povinnosť zaplatiť mu sumu 15 098 eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 15 098 eur od 16. februára 2019 do zaplatenia a nákladmi spojenými s uplatnením pohľadávky v sume 330,14 eur, a to z titulu nevyplatenej ročnej prémie za rok 2018.

1.1. Vo svojej žalobe a ďalších písomných podaniach a ústnych vyjadreniach uviedol, že so žalovanou uzavrel 1. apríla 2011 pracovnú zmluvu, ktorá bola dodatkom zo 16. septembra 2011 upravená na dobu neurčitú a následne manažérskou zmluvou z 30. augusta 2013 zmenená tak, že žalobca bol vymenovaný do funkcie „finančný manažér“. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe výpovede žalobcu z 27. septembra 2018, pričom päťmesačná výpovedná doba uplynula 28. februára 2019. Počas plynutia výpovednej doby žalobca nastúpil na rodičovskú dovolenku, a to od 6. decembra 2018.

1.2. V manažérskej zmluve si sporové strany dohodli možnosť vyplatenia bonusu (cieľovej prémie) žalobcovi s tým, že priznanie a výplata bonusov sa riadi príslušným vnútorným predpisom spoločnosti, ktorým je prevádzkové nariadenie „Prémiový poriadok“. V tomto predpise bola upravená „WLK prémie“, teda prémie pre vedenie spoločnosti, do ktorého spadala aj žalobca ako finančný manažér. Táto prémie sa vypočítala podľa „individuálnej ročnej cieľovej dohody vypracovanej na príslušný kalendárny rok“ uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom vo „formulári ročných cieľových prémie“. Predmetná individuálna ročná cieľová dohoda vypracovaná na rok 2018 bola medzi sporovými stranami riadne uzavretá a žalovaná ako zamestnávateľ vypočítala žalobcovi celkovú ročnú prémie vo výške 15 098 eur, čo bolo uvedené a oboma stranami potvrdené v predmetnej dohode a formulári ročných cieľových prémie 30. januára 2019. Tento postup bol u žalovanej bežne zaužívaný a individuálna ročná cieľová dohoda

a formulár ročných cieľových prémie sa v praxi považovali za rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní prémie v zmysle prémiového poriadku.

1.3. Uvedená prémie sa podľa prémiového poriadku vyplácala najneskôr mesiac po ukončení vyhodnotenia plnenia stanovených kritérií, t. j. vo výplate za mesiac január roku nasledujúceho po kalendárnom roku, na ktorý boli ciele a osobné úlohy stanovené. To znamená, že rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní prémie muselo byť prijaté najneskôr do tohto termínu, v ktorom musela byť priznaná prémie aj vyplatená. V žalobcovom prípade avšak žalovaná vydala osobitné rozhodnutie o priznaní prémie až 10. júla 2019, pričom žalobcovi napriek vyčíslenej prémii v individuálnej ročnej cieľovej dohode z 30. januára 2019 nebola priznaná žiadna prémie, a to s odkazom na čl. 5.5 ods. 2 Prémiového poriadku, v zmysle ktorého zamestnancovi, ktorý čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku nepatrí nárok na žiadnu prémie.

1.4. Rozhodnutie žalovanej o nevyplatení žiadnej prémie z 10. júla 2019 považoval žalobca za neakceptovateľné a rozporné s Prémiovým poriadkom. Vyplatenie prémie bolo viazané na individuálnu ročnú cieľovú dohodu, ktorú na rok 2018 mal riadne uzavretú, s tým, že 70 % z celkovej sumy prémie bolo viazaných na plnenie stanovených podmienok KPI a iných ročných kritérií, pričom táto časť prémie sa alikvotne na mesačnej báze krátila pri neprítomnosti zamestnanca, a 30 % z celkovej sumy prémie bolo viazaných na plnenie osobných úloh, pričom táto časť prémie sa nekrátila o žiadnu neprítomnosť zamestnanca. Žalobca odpracoval pre žalovanú takmer celý rok 2018 s výnimkou posledných 15 pracovných dní, kedy čerpal rodičovskú dovolenku. Žalobca teda zastáva názor, že nebol naplnený žiadny dôvod na krátenie prémie, a preto mu mala byť priznaná v celom rozsahu podľa vzájomnej dohody z 30. januára 2019.

1.5. Žalobca dodal, že nutnosť schvaľovania prémie centrálou (tureckou materskou spoločnosťou) nevyplývala zo žiadnych interných predpisov ani z pracovnej či manažérskej zmluvy. Podľa týchto vnútorných predpisov WLK prémie schvaľoval výlučne riaditeľ závodu (riaditeľ žalovanej), čo sa v danom prípade aj stalo, a to 30. januára 2019. Zmenu už raz schválenej prémie vnútorné predpisy žalovanej nedovoľujú, a preto neskoršie rozhodnutie o jej nepriznaní žalobcovi z 10. júla 2019 treba považovať za nulité. Žalobca teda mal riadne uzatvorenú cieľovú dohodu, splnil nastavené objektívne merateľné kritériá, dohoda bola riadne vyhodnotená a v súlade s internými predpismi riadne schválená riaditeľom žalovanej, a tým sa stala nárokovateľnou.

2. Žalovaná vo vyjadrení k žalobe a ďalších písomných podaniach a ústnych vyjadreniach uviedla, že žalovaný nárok neuznáva a navrhla žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

2.1. Potvrdila, že so žalobcom bola v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy a manažérskej zmluvy. Poukázala, že vyplatenie cieľovej WLK prémie bolo v manažérskej zmluve dohodnuté len ako možnosť, a nie ako povinnosť zamestnávateľa, pretože táto prémie bola dohodnutá ako negarantovaná a nenárokovateľná výkonnostná zložka mzdy. Žalovaná síce vypočítala celkovú ročnú prémie žalobcovi vo výške 15 098 eur, čo bolo potvrdené v individuálnej ročnej cieľovej dohode a formulári ročných cieľových prémie, avšak tieto dokumenty - hoci podpísané konateľom žalovanej - nemožno považovať za rozhodnutie žalovanej (resp. štatutárneho orgánu žalovanej) o schválení prémie, ale len za „navrhnutie výšky prémie riaditeľom závodu“, ktoré ešte podlieha schváleniu centrálou (tureckou materskou spoločnosťou). Pokiaľ ide o formálne hľadisko priznávania a vyplácania prémie, o tomto nerozhodovala sama žalovaná, ale centrála spoločnosti, čo teda znamená, že či budú prémie vyplácané priamo na základe formulára ročných cieľových prémie alebo na základe osobitného rozhodnutia spoločnosti, neurčoval žalobca a je irelevantné, čo žalobca subjektívne považoval v praxi za rozhodnutie zamestnávateľa o tejto otázke. V danom prípade riaditeľom žalovanej navrhnutá prémie žalobcovi bola následne schvaľovaná tureckou centrálou spoločnosti, ktorá ale schválenie a vyplatenie prémie zamietla z dôvodu, že žalobca v tom čase čerpal rodičovskú dovolenku a podľa čl. 5.5 ods. 2 Prémiového poriadku zamestnanec, ktorý čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku, nemá nárok na žiadnu prémie. Vzhľadom na toto neodsúhlasenie vyplatenia prémie žalobcovi žalovaná následne vydala rozhodnutie z 10. júla 2019 o nepriznaní žiadnej prémie žalobcovi. Podľa názoru žalovanej za rozhodnutie vo veci (ne)priznania prémie je potrebné považovať nie individuálnu ročnú cieľovú dohodu a jej vyhodnotenie vo formulári ročných cieľových prémie, ku ktorému došlo 30. januára 2019, ale až rozhodnutie žalovanej z 10. júla 2019, ktoré bolo vydané až po riadnom ukončení všetkých schvaľovacích procesov v rámci korporátnej štruktúry spoločnosti.

2.2. Z uvedených dôvodov žalovaná zastáva názor, že žalobcovi nárok na zaplatenie WLK prémie za rok 2018 nevznikol, pretože predstavuje „len“ negarantovanú a nenárokovateľnú zložku mzdy, o ktorej spoločnosť nemá povinnosť rozhodnúť. V danom prípade avšak bolo rozhodnuté, že žalobcovi

sa nepriznáva žiadna prémie, a to z dôvodu, že mu na ňu z vecného hľadiska (t. j. podľa vnútorných predpisov žalovanej) vôbec nevznikol nárok, pretože v tom čase čerpal rodičovskú dovolenku.

3. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa so všetkými v konaní listinnými dôkazmi predloženými stranami na podopretie svojich tvrdení, a to pracovnou zmluvou 1. apríla 2011 a jej dodatkom zo 16. septembra 2011; manažérskou zmluvou z 30. augusta 2013; výpoveďou žalobcu z 27. septembra 2018; oznámením žalobcu o nástupe na rodičovskú dovolenku zo 6. novembra 2018; formulárom ročných cieľových prémie; rozhodnutím o WLK prémii z 10. júla 2019; Prémiovým poriadkom platným od 1. augusta 2017 a jeho zmením platným k 4. februáru 2008; Schvaľovacím a podpisovým poriadkom platným od 7. apríla 2016 a jeho prílohou; správou nezávislého audítora k účtovnej závierke žalovanej zostavenej k 31. decembru 2018; vyhodnotením plnenia ročných cieľov za rok 2016; prekladom mailovej komunikácie medzi pracovníkmi žalovanej a tureckou materskou spoločnosťou ohľadom vyplácania prémie 2018, 2019 a 2020 (č. I. 159 až 162); delegovaním právomocí v spoločnosti Glass Group 2018/2; prekladom právneho stanoviska advokátskej kancelárie Blaha, Erben & Partneri k nezaplateniu prémie z 23. apríla 2018; výplatnými páskami S.. R. H., Ing. P. P., Bc. E. L. a R.. R. L.; predžalobnou výzvou zo 6. septembra 2019 s doručenkou, ako aj ostatným obsahom spisu.

4. Na základe vykonaných dôkazov súd zistil tento skutkový stav:

4.1. Na základe pracovnej zmluvy z 1. apríla 2011 uzavretej žalobcom ako zamestnancom a žalovanou ako zamestnávateľom vznikol medzi sporovými stranami pracovný pomer s dohodnutým dňom nástupu žalobcu do práce 1. apríla 2011 na pracovnú pozíciu vedúci účtovného oddelenia. Dodatkom č. 1 zo 16. septembra 2011 bola táto pracovná zmluva zmenená tak, že strany si uzatvorili pracovný pomer na dobu neurčitú.

4.2. Výplatný termín mzdy žalobcu podľa čl. II ods. 3 pracovnej zmluvy bol dohodnutý na „15. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola vykonaná práca“.

4.3. Žalobca so žalovanou uzavrel 30. augusta 2013 manažérsku zmluvu, ktorou sa zmenila dovtedajšia ich vzájomná pracovná zmluva tak, že žalobca bol vymenovaný do funkcie „finančný manažér“ a zároveň do funkcie prokuristu.

4.4. Pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe výpovede žalobcu z 27. septembra 2018, uplynutím päťmesačnej výpovednej doby k 28. februáru 2019.

4.5. Počas plynutia výpovednej doby žalobca nastúpil na rodičovskú dovolenku, a to od 6. decembra 2018.

4.6. V čl. II ods. 3 manažérskej zmluvy si strany dohodli, že „spoločnosť [žalovaná] môže na základe vyhodnotenia plnenia individuálnych úloh a cieľov manažéra [žalobcu] spravidla za kalendárny rok rozhodnúť o vyplatení bonusu (cieľovej prémie) manažérovi. Bonus predstavuje negarantovanú a nenárokovateľnú zložku mzdy manažéra maximálne do výšky 5-násobku jeho aktuálneho priemerného mesačného zárobku ku dňu výplaty. Priznanie a výplata bonusov sa riadi príslušným vnútorným predpisom spoločnosti.“ Týmto vnútorným predpisom (prevádzkovým nariadením) žalovanej bol Prémiový poriadok platný od 1. augusta 2018.

4.7. Sporové strany uzavreli „individuálnu ročnú cieľovú dohodu“ žalobcu pre rok 2018 vo forme „formulára ročných cieľových prémie“, v ktorom boli vzájomnou dohodou stanovené určiteľné a objektívne merateľné kritériá pre cieľové úlohy, na základe splnenia ktorých mala byť žalobcovi vyplatená ročná cieľová prémie (tzv. „WLK prémie“). V tejto individuálnej cieľovej dohode sa strany dohodli, že zamestnancovi zaniká nárok na vyplatenie ročnej cieľovej prémie v prípade, že spoločnosť (žalovaná) dosiahne EBIT v hodnote 0 eur alebo v mínusovej hodnote.

4.8. Audit účtovnej závierky u žalovanej zostavenej ku dňu 31. decembra 2018 bol ukončený správou nezávislého audítora Mandat Audit, s.r.o., datovanou 11. januára 2019.

4.9. Vyhodnotenie ročnej cieľovej prémie bolo vykonané 30. januára 2019 riaditeľom žalovanej S.. Y. Z., ktorý po zhodnotení žalobcom dosiahnutých pracovných výsledkov uviedol tomu zodpovedajúcu „hodnotu ročnej cieľovej prémie“ vo výške 15 098 eur. Toto vyhodnotenie ročnej cieľovej prémie bolo v ten istý deň vo „formulári ročných cieľových prémie“ potvrdené vlastnoručným podpisom riaditeľa žalovanej i žalobcu.

4.10. Z mailovej komunikácie z 28. júna 2019 medzi pracovníkmi tureckej centrály a pracovníkmi žalovanej vyplýva, že centrála neschválila žalobcovi žiadnu cieľovú prémie za rok 2018.

4.11. Následne na to žalovaná vydala rozhodnutie o priznaní WLK prémie z 10. júla 2019, z ktorého vyplýva, že žalobcovi po prehodnotení splnenia cieľov a osobných úloh nebola ročná cieľová prémie navrhnutá 30. januára 2019 vôbec priznaná. Podľa odôvodnenia tohto rozhodnutia „o konečnej priznanej výške ročnej cieľovej WLK prémie manažérov jednotlivých závodov v skupine RF rozhoduje

vyššie vedenie spoločnosti [turecká centrála] na základe návrhu riaditeľa závodu [žalovanej], ktoré po prehodnotení splnenia jednotlivých cieľov a vzatí do úvahy čl. 5.5 bod 2 Prémiového poriadku v súvislosti s Vaším [žalobcovým] nástupom na rodičovskú dovolenku dňa 06.12.2018 dospelo k rozhodnutiu nevyplatiť Vám [žalobcovi] ročnú cieľovú prémieu“.

4.12. Právny zástupca žalobcu predžalobnou výzvou zo 6. septembra 2019 vyzval žalovanú na zaplatenie schválenej sumy ročnej cieľovej prémie v dodatočnej lehote 15 dní od jej doručenia. Táto výzva bola žalovanej riadne doručená 9. septembra 2019. Žalovaná uvedenú sumu predmetného nároku doposiaľ nezaplatila.

4.13. Podľa čl. 5.2 ods. 1 Prémiového poriadku sa WLK prémie vypočíta podľa individuálnej ročnej cieľovej dohody vypracovanej na príslušný kalendárny rok uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom a v zmysle podmienok dohodnutých individuálne s každým zamestnancom vo formulári ročných cieľových prémiei.

4.14. Podľa čl. 5.2. ods. 2 Prémiového poriadku sa WLK prémie vypláca raz ročne. Výplata je možná po uzavretí hospodárskych výsledkov kalendárneho roku a vyhodnotení plnenia kritérií a osobných úloh, najneskôr nasledujúci mesiac po ukončení vyhodnotenia plnenia stanovených kritérií, t. j. vo výplate za mesiac január roku nasledujúceho po kalendárnom roku, na ktorý boli ciele a osobné úlohy stanovené.

4.15. Podľa čl. 5.2. ods. 3 Prémiového poriadku je 70 % z celkovej sumy prémie viazaných na plnenie stanovených podnikových KPI, pričom táto časť prémie je krátená na mesačnej báze neprítomnosti v prípade, ak zamestnanec nebol v pracovnom pomere celých 12 mesiacov, a 30 % z celkovej sumy prémie je viazaných na plnenie osobných úloh, pričom táto časť prémie nie je krátená o žiadne neprítomnosti zamestnanca.

4.16. Podľa čl. 5.2 ods. 4 Prémiového poriadku plnenie podnikových cieľov, ktoré tvoria 70 % z celkovej sumy prémie, vyhodnocuje finančný manažér v spolupráci oddelením controllingu najneskôr v januári nasledujúceho roku po kalendárnom roku, na ktorý boli ciele a osobné úlohy stanovené. Plnenie osobných úloh vyhodnocuje riaditeľ závodu v spolupráci s finančným manažérom najneskôr v posledný pracovný deň hodnoteného roka a zároveň „navrhuje výšku odmeny za plnenie osobných úloh a výkon“.

4.17. Podľa čl. 5.5 ods. 2 Prémiového poriadku „zamestnanec, ktorý čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku, nemá nárok na žiadnu prémieu“.

4.18. Podľa časti 4. bodu 27) prílohy č. 1 k Schvaľovaciemu a podpisovému poriadku „cieľovú prémieu WLK“ schvaľuje riaditeľ závodu [riaditeľ žalovanej], vypracúva finančný manažér a podpisujú spolu riaditeľ závodu a finančný manažér.

5.1. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

5.2. Podľa § 118 ods. 2 prvá veta ZP mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

5.3. Podľa § 119 ods. 2 prvá veta ZP mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

5.4. Podľa § 119 ods. 3 ZP v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

5.5. Podľa § 129 ods. 1 ZP mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

5.6. Podľa § 130 ods. 2 prvá veta ZP mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

5.7. Podľa § 121 ods. 3 Občianskeho zákonníka príslušenstvom pohľadávky sú úroky, úroky z omeškania, poplatok z omeškania a náklady spojené s jej uplatnením.

5.8. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

5.9. Podľa § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, v znení neskorších predpisov výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

6. Predmetom rozhodovaného sporu je pracovnoprávny nárok žalobcu ako zamestnanca na vyplatenie nenárokovateľnej prémie (výkonnostnej zložky mzdy) za dosiahnuté pracovné výsledky v roku 2018.

7. Rozhodujúcou právnou otázkou, od vyriešenia ktorej záviselo meritórne rozhodnutie v prejednávanej veci, bolo posúdenie, (i) či sa prémie (výkonnostná zložka mzdy, odmena, bonus) za plnenie vytýčených pracovných úloh, ktorá je v pracovnej zmluve dohodnutá ako nenárokovateľná zložka mzdy, vôbec môže stať za určitých okolností nárokovateľnou a (ii) aké konkrétne právne významné okolnosti resp. skutočnosti musia nastať, aby sa táto prémie stala nárokovateľnou.

8. Na otázku, či sa za určitých okolností výkonnostná zložka mzdy (prémia), ktorá bola dohodnutá ako nenárokovateľná (fakultatívna), môže stať nárokovateľnou (obligatórnou), rozhodovacia prax súdov vyšších inšancií zodpovedala kladne (porov. napr. rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4Co/229/2015 alebo rozsudok Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 17CoPr/2/2015).

9. Účelom výkonnostnej zložky mzdy (prémie, odmeny či bonusu) je totiž stimulovať a motivovať zamestnancov k riadnemu plneniu pracovných úloh, príp. k nadštandardným pracovným výkonom. To znamená, že ak zamestnanec skutočne dosiahne za sledované obdobie určitý objektívne merateľný stupeň kvality plnenia pracovných úloh, na ktorý je viazané vyplatenie výkonnostnej zložky mzdy (odmeny, prémie), tak potom môže dôvodne predpokladať a očakávať, že mu táto zložka mzdy aj bude vyplatená. Inak by úprava výkonnostnej zložky mzdy či už v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve alebo inom internom predpise zamestnávateľa stratila svoj účel a zmysel.

10. Vo vzťahu k vyplácaniu výkonnostnej zložky mzdy je tiež potrebné zodpovedať otázku, či v prípade, ak zamestnanec reálne splní konkrétne, objektívne merateľné a kvantifikovateľné kritériá pre vyplatenie výkonnostnej zložky mzdy, mu môže zamestnávateľ aj napriek tomu túto výkonnostnú zložku mzdy nevyplatiť z dôvodu, že bola dohodnutá „len“ ako nenárokovateľná.

10.1. Pokiaľ by zamestnávateľ aj napriek dosiahnutým pracovným výsledkom nebol povinný túto zložku mzdy zamestnancovi vyplatiť a zamestnancovi by aj napriek dosiahnutým pracovným výsledkom nevznikol na ňu nárok, dala by sa táto zložka mzdy označiť z teoretického hľadiska ako absolútne nenárokovateľná, pretože jej priznanie by záviselo nie od vykonanej práce zamestnancom, ale výlučne a jedine od vôle zamestnávateľa. V takomto prípade by potom pojem „priznanie“ či „schválenie“ výkonnostnej zložky mzdy a „výplata“ výkonnostnej zložky mzdy splyvali, pretože táto zložka mzdy by bola zamestnávateľom priznaná (schválená) práve vtedy, keď by ním bola v prospech zamestnanca vyplatená.

10.2. Pokiaľ by ale priznanie tejto zložky mzdy záviselo výlučne a jedine od vôle zamestnávateľa, a to bez ohľadu na dosiahnuté pracovné výsledky zamestnanca, išlo by v podstate o svojvôľu zamestnávateľa a poprel by sa tým samotný účel výkonnostnej zložky mzdy motivovať zamestnanca, pretože zamestnanec bez ohľadu na to, aký pracovný výkon podal a aké konkrétne a objektívne merateľné kritériá splnil, by si nikdy nemohol byť istý, či mu vôbec niečo bude vyplatené. Absolútna nenárokovateľnosť výkonnostnej zložky mzdy tak popiera samotný účel tohto právneho inštitútu, a preto treba takúto interpretáciu ako nesprávnu odmietnuť, pretože by viedla k výsledku, ktorý nedáva rozumný zmysel (argumentum reductione ad absurdum).

10.3. Z uvedeného teda vyplýva, že pokiaľ aj bola medzi zmluvnými stranami (v pracovnej zmluve, v kolektívnej zmluve alebo v inom internom predpise zamestnávateľa, na ktorý pracovná alebo kolektívna zmluva odkazuje) dohodnutá výkonnostná zložka mzdy ako nenárokovateľná, musí sa za splnenia určitých predpokladaných okolností stať nárokovateľnou, pretože inak by jej samotné dojednanie nedávalo žiadny rozumný zmysel.

11. Ďalšou rozhodujúcou otázkou, od vyriešenia ktorej záviselo meritórne rozhodnutie sporu, bola otázka, kedy (t. j. za akých okolností) sa stáva výkonnostná zložka mzdy (už) nárokovateľnou a zamestnávateľovi vzniká povinnosť ju zamestnancovi riadne vyplatiť.

11.1. Pri druhu výkonnostných zložiek mzdy, ktoré sa odvíjajú od vyhodnotenia určitých vopred stanovených a merateľných kritérií na základe úvahy zamestnávateľa (resp. príslušného nadriadeného), sa podľa názoru súdu stáva táto zložka mzdy nárokovateľnou momentom, kedy zamestnávateľ uskutoční vo vzťahu k zamestnancovi taký úkon, z ktorého môže zamestnanec odôvodnene nadobudnúť presvedčenie, že výkonnostná zložka mzdy mu bola na základe jeho dosiahnutých pracovných výsledkov schválená (potvrdená). Momentom uskutočnenia takéhoto úkonu zamestnávateľa, ktorý má

v tomto zmysle konštitutívny význam, zamestnanec totiž nadobudne oprávnené očakávanie, že mu výkonnostná zložka mzdy (odmena, prémie) bude skutočne vyplatená, t. j. že sa stane jeho majetkom. Týmto očakávaniam (iura quaesita) je potrebné priznať súdnu ochranu, pretože ide o aplikáciu princípu legitímnych očakávaní, ktorý je ako komponent princípu právnej istoty odrazom základného práva na právnu ochranu a hodnotou chránenou ústavným poriadkom.

11.2. Z uvedeného vyplýva, že ak zamestnávateľ zamestnancovi dostatočne určitým a významovo nepochybným spôsobom potvrdí, že vopred stanovené a objektívne merateľné kritériá plnenia pracovných úloh splnil, potom zamestnancovi vzniká nárok a zamestnávateľovi povinnosť na zaplatenie výkonnostnej zložky mzdy (odmeny, prémie), ktorá bola na splnenie dohodnutých kritérií viazaná.

12.1. V relácii na prejednávany spor súd z vykonaného dokazovania mal preukázané, že žalobca mal so žalovanou ako svojím zamestnávateľom riadne uzatvorenú „individuálnu ročnú cieľovú dohodu“ pre rok 2018, v ktorej si stanovili určité objektívne merateľné kritériá plnenia pracovných úloh, v závislosti od splnenia ktorých sa odvíjala výkonnostná zložka mzdy - tzv. „WLK prémie“. Táto skutočnosť napokon nebola medzi stranami sporná.

12.2. Medzi stranami takisto nebolo sporné, že žalobca po uzavretí tejto individuálnej ročnej cieľovej dohody pre rok 2018 pracoval pre žalovanú a plnil stanovené ciele a osobné úlohy, a to do 6. decembra 2018, kedy nastúpil na rodičovskú dovolenku. Žalobca teda bol počas celého roku 2018 v pracovnom pomere so žalovanou a odpracoval pre ňu takmer celý rok 2018 s výnimkou posledného necelého mesiaca, t. j. posledných 15 pracovných dní v mesiaci december.

12.3. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplynulo, že žalovaná (resp. jej riaditeľ a jediný konateľ S.. Y. Z., ktorý za ňu v tom čase podľa výpisu z obchodného registra konal a podľa Schvaľovacieho a podpisového poriadku cieľovú WLK prémie schvaľoval) spolu so žalobcom vyhodnotili plnenie jeho stanovených cieľov a osobných úloh, a to 30. januára 2019. Z tohto vyhodnotenia vyplýva, že žalobca splnil stanovené ciele a osobné úlohy v takom rozsahu, ktorému zodpovedá ročná cieľová odmena (WLK prémie) vo výške 15 098 eur. Uvedené vyhodnotenie je zároveň opatrené vlastnoručnými podpismi konateľa žalovanej aj žalobcu.

13. V kontexte na vyššie uvedený výklad (porov. body 9. až 11.2. odôvodnenia tohto rozsudku) súd dospel k záveru, že potvrdením žalovanej z 30. januára 2019 o tom, že žalobca ako jej zamestnanec splnil stanovené ciele a osobné úlohy v rozsahu zodpovedajúcom pre vyplatenie WLK prémie v sume 15 098 eur, sa táto prémie (výkonnostná zložka mzdy) v uvedenej výške stala nárokovateľnou. Toto potvrdenie z 30. januára 2019 (ktoré je zároveň aj vyhodnotením cieľov a osobných úloh) totiž možno považovať za dostatočne určitý a významovo nepochybný úkon zamestnávateľa (žalovanej) smerom k zamestnancovi (žalobcovi), na základe ktorého žalobca mohol objektívne nadobudnúť dôvodné presvedčenie, že mu výkonnostná zložka mzdy bola schválená. Žalobcovi teda vzniklo právo požadovať zaplatenie prémie v uvedenej výške a žalovanej vznikla tomu korenšponujúca povinnosť ju zaplatiť.

14. Pokiaľ sa teda potvrdením k 30. januáru 2019 stala žalobou uplatnená prémie (výkonnostná zložka mzdy) nárokovateľnou, čím vznikla žalovanej povinnosť ju žalobcovi vyplatiť, potom žiadne následné jednostranné konanie žalovanej alebo kohokoľvek iného už nemôže účinne tento právny následok zmeniť či zvrátiť. V danom prípade sa tak uplatní zásada pacta sunt servanda, t. j. dohody sa majú dodržiavať, a teda žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi za vykonanú prácu, ktorá dosiahla vopred stanovenú a merateľnú kvalitu, tomu zodpovedajúcu dohodnutú prémie (výkonnostnú zložku mzdy).

15. So zreteľom na uvedené potom námietky žalovanej spochybňujúce základ žalobcom uplatneného procesného nároku nemohli s úspechom obstať.

15.1. K námietke žalovanej, že cieľová prémie („WLK prémie“) bola v čl. II ods. 3 manažérskej zmluvy z 30. augusta 2013 dohodnutá ako „negarantovaná a nenárokovateľná zložka mzdy“, súd odkazuje na svoj predošlý výklad, z ktorého vyplýva právny záver, že fakultatívnosť vyplatenia takejto zložky mzdy automaticky neznamená, že ide o absolútne nenárokovateľnú zložku mzdy, ktorú zamestnávateľ môže - napriek skutočnému splneniu dohodnutých kritérií plnenia pracovných úloh zamestnancom a deklarovaniu jej priznania zamestnancovi - kedykoľvek a pre čokoľvek odňať či zrušiť, resp. rozhodnúť o jej nevyplatení, pretože inak by jej samotné dojednanie nedávalo žiadny rozumný zmysel a neplnilo svoj motivačný účel. Ak v danom prípade bola prémie zo strany žalovanej potvrdená vo „formulári ročných cieľových prémie“, v ktorom na základe vlastnej úvahy zhodnocovala dosiahnuté pracovné výsledky žalobcu, stala sa týmto okamihom mzdovou zložkou nárokovateľnou (obligatórnou), pričom súdu už neprislúcha preskúmať vecnú správnosť tohto jej potvrdenia, ani vyhodnotenia dosiahnutých

pracovných výsledkov a ani hospodárnosť či efektívnosť jej poskytnutia (k tomu porov. uznesenie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2545/2010, ktoré s ohľadom na argument príbuznosti právnych poriadkov je aplikovateľné aj v slovenskom právnom prostredí).

15.2. K námietke žalovanej, že riaditeľ žalovanej v potvrdení označenom ako „formulár ročných cieľových prémie“ 30. januára 2019 len nezáväzne „navrhol výšku odmeny za osobných úloh a výkon“ (porov. čl. 5.2 ods. 4 Prémiového poriadku), pretože táto je ešte dodatočne odsúhlasovaná vedením tureckej materskej spoločnosti (centrálou), súd uvádza, že takýto výklad odporuje už spomenutému princípu ochrany legitímnych očakávaní. Dodatočné schvaľovanie prémie materskou spoločnosťou jednak explicitne nevyplýva ani z pracovnej zmluvy žalobcu a ani z Prémiového poriadku alebo Schvaľovacieho a podpisového poriadku, a jednak by išlo o úkon, hoci sa týkajúci mzdy ako esenciálnej náležitosti pracovnej zmluvy a pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobcom a žalovanou, avšak uskutočnený treťou osobou, ktorá nie je ani účastníkom tohto pracovnoprávneho vzťahu a ani s ňou žalobca nie je v pracovnom pomere. Schvaľovanie, resp. odsúhlasovanie žalovanou navrhovaných cieľovej prémie v rámci jej korporátnych vzťahov s materskou spoločnosťou súd nepovažuje za celkom vylúčené, avšak musí k nemu dôjsť ešte pred tým, ako žalovaná uskutoční smerom k žalobcovi taký úkon, z ktorého žalobca mohol dôvodne nadobudnúť presvedčenie, že prémie mu bude vyplatená. Uvedené sa ale v prejednávanej veci nestalo, pretože (ne)odsúhlasenie vyplatenia predmetnej prémie žalobcovi materskou spoločnosťou žalovanej sa udialo až 10. júla 2019, teda až po jej potvrdení (schválení) žalovanou 30. januára 2019.

15.3. Z totožných dôvodov súd vyhodnotil za neopodstatnenú aj námietku, že žalobca ku koncu roka 2018 skutočne čerpal rodičovskú dovolenku, a preto mu v zmysle čl. 5.2 ods. 7 Prémiového poriadku nemohol platne vzniknúť nárok na žiadnu prémie. Táto skutočnosť by inak mohla spôsobiť následok v podobe nevyplatenia žiadnej prémie (aj keď v tejto súvislosti by bolo zrejme potrebné zvažovať aplikáciu princípu proporcionality ako všeobecného princípu slovenského súkromného práva, a teda či je primerané, ak žalobca takmer po celý rok dosahuje určitý želaný pracovný výkon a kvôli pár dňom čerpania rodičovskej dovolenky, ktoré akurát vyšlo na obdobie vyhodnocovania jeho pracovného výkonu, by nemal dostať nijakú prémie), avšak pokiaľ v danom prípade bol so žalobcom (dokonca za jeho osobnej prítomnosti) vyhodnocovaný jeho pracovný výkon, na základe ktorého mu 30. januára 2019 bola cieľová ročná prémie riadne deklarovaná, už niet následne priestor pre ďalšie jednostranné prehodnocovanie priznania tejto prémie, a to ani čo do jej základu, ani čo do jej výšky. Navyše, vtedajšie čerpanie rodičovskej dovolenky žalobcom nebolo pre žalovanú neznámou skutočnosťou, a preto ak chcela z tohto dôvodu žalobcovi nepriznať žiadnu prémie, mala to pri vyhodnocovaní plnenia jeho pracovných úloh 30. januára 2019 náležite vyjadriť. Pokiaľ sa žalovaná sama rozhodla v tom čase na túto skutočnosť neprihliadnuť a žalobcovi potvrdila ročnú cieľovú prémie v hodnote zodpovedajúcej jeho dosiahnutým pracovným výsledkom, toto rozhodnutie treba považovať za právotvorný úkon zamestnávateľa vo vzťahu k svojmu zamestnancovi, na základe ktorého sa táto prémie stáva nárokovateľnou. Následné rozhodnutie žalovanej z 10. júla 2019 o nepriznaní tejto prémie, nech bolo vydané v akejkoľvek forme a z akéhokoľvek podnetu alebo dôvodu, na vzniknutom následku nárokovateľnosti prémie už nemôže nič zmeniť.

16. Konkludujúc uvedené súd uzatvára, že aj keď bola medzi stranami dohodnutá ročná cieľová „WLK prémie“ ako negarantovaná a nenárokovateľná výkonnostná zložka mzdy, táto sa na základe vyhodnotenia individuálnej ročnej cieľovej dohody žalovanou 30. januára 2019 stala nárokovateľnou. Z tohto dôvodu súd dospel k záveru o opodstatnenosti žalobcom uplatneného procesného nároku, a preto jeho žalobe čo do zaplatenia tejto výkonnostnej prémie vo výške 15 098 eur ako dôvodnej vyhovel.

17. Povinnosť zaplatiť ročnú cieľovú prémie, na ktorú vznikol nárok, bola dohodnutá v zmysle čl. 5.2 ods. 2 Prémiového poriadku „najneskôr nasledujúci mesiac po ukončení vyhodnotenia plnenia stanovených kritérií, t. j. vo výplate za mesiac január roku nasledujúceho po kalendárnom roku, na ktorý boli ciele a osobné úlohy stanovené“. Výplatný termín žalobcu bol v jeho manažérskej zmluve z 30. augusta 2013 v spojení s pracovnou zmluvou z 1. apríla 2011 dohodnutý na 15. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola práca vykonaná (porov. čl. II ods. 3 pracovnej zmluvy). Lehota splatnosti predmetného peňažného nároku tak bola dohodnutá do 15. februára 2019. Žalovaná uplatnený nárok žalobcovi v dohodnutej lehote splatnosti nezaplatila, a tak sa nasledujúci deň dostala s jeho plnením do omeškania. Súd preto priznal žalobcovi aj nárok na zaplatenie úrokov z omeškania v zákonom stanovenej výške aktuálnej k prvému dňu omeškania 5 % ročne z dlžnej sumy 15 098 eur za dobu omeškania od 16. februára 2019 až do jej zaplatenia.

18. Súd zároveň priznal žalobcovi aj náklady spojené s uplatnením pohľadávky spočívajúce v účelne vynaložených trovách právneho zastúpenia za predžalobnú výzvu zo 6. septembra 2019.

18.1. Odmena advokáta za tento úkon právnej služby v občianskom konaní je predpokladaná v § 13a ods. 1 písm. d/ vyhlášky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb (ďalej len „vyhláška č. 655/2004 Z. z.“), a preto ho treba považovať za preukázaný, odôvodnený a účelne vynaložený výdavok žalobcu vzniknutý s uplatnením predmetného nároku, ktorý ale predchádzal začatiu súdneho konania, a preto ho nemožno priznať v rámci náhrady trov konania.

18.2. Súd priznal tieto náklady spojené s uplatnením pohľadávky v žalobcom uplatnenej výške 330,14 eur, pozostávajúcej z tarifnej odmeny advokáta za jeden úkon právnej služby, ktorého základná sadzba je 320,34 eur z hodnoty predmetu sporu 15 098 eur, a tzv. režijného paušálu určeného za jeden úkon právnej služby pre rok 2019 v sume 9,80 eur, a to podľa § 9 ods. 1, § 10 ods. 1, § 13a ods. 1 písm. d/ a § 16 ods. 3 vyhlášky č. 655/2004 Z. z. v spojení s § 121 ods. 3 Občianskeho zákonníka.

19. O trovách konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Žalobca mal v konaní plný úspech, preto mu proti neúspešnej žalovanej vznikol nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania žalobcu rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením (§ 262 ods. 2 CSP).

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava III. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t. j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a spisová značka) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľný rozsudok, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučného poriadku).