

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 8CoPr/6/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920202124
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 05. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Zuzana Hartelová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2022:5920202124.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Zuzany Hartelovej a členiek senátu Mgr. Kataríny Beniačovej a JUDr. Táne Rapčanovej, v právnom spore žalobcu: Ing. J. F., nar. XX. XX. XXXX, bytom P. XX, XXX XX X., zastúpeného splnomocneným zástupcom JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom Štefánikova 14, 821 09 Bratislava, IČO: 30 850 436, proti žalovanej: Prima banka Slovensko, a. s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, zastúpenej splnomocneným zástupcom SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36 853 186, o zaplatenie 10.842,- eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 2Cpr/31/2020-304 zo dňa 30. júna 2021, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu vo výroku I. a výroku III. potvrdzuje.

Rozsudok okresného súdu vo výroku II., ktorým súd návrh žalovanej na prerušenie konania zamietol, zostáva **n e d o t k n u t ý**.

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

odôvodnenie:

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) rozsudkom č. k. 2Cpr/31/2020-304 zo dňa 30. 06. 2021 uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobcovi 10.842,- eur brutto spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01. 01. 2020 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.). Návrh žalovanej na prerušenie konania zamietol (výrok II.). Žalobcovi voči žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.
2. V odôvodnení konštatoval, že žalobou doručenu súdu dňa 30. 11. 2020 sa žalobca domáhal voči žalovanej ako právnej nástupkyňi jeho pôvodného zamestnávateľa Q. Q., a. s. (pôvodne V. Q., a. s.) zaplatenia sumy 10.842,- eur brutto spolu s 5 %-ným úrokom z omeškania ročne od 01. 01. 2020 do zaplatenia, ktorá suma predstavuje druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Q. Q., a. s., v súvislosti s predajom majoritného predaja akcií Q. Q. a. s., ktorá mu mala byť vyplatená v roku 2019. Žalobca tiež poukázal na to, že nakoľko žalovaná mu nevyplatila ani prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 16.263,- eur, domáhal sa jej zaplatenia žalobou doručenu Okresnému súdu Ružomberok dňa 25. 06. 2019, ktoré konanie bolo vedené pod sp. zn. 3Cpr/11/2019. Okresný súd rozsudkom zo dňa 05. 02. 2020, ktorý zatiaľ nenadobudol právoplatnosť, jeho žalobe v uvedenom konaní vyhovel.
3. Žalovaná rozporovala vznik nároku žalobcu uplatneného podanou žalobou majúca za to, že tento je v rozpore so zákonom.
4. Citujúc ust. § 1 ods. 4, § 9 ods. 1 vety prvej, § 10 ods. 1, 2 vety prvej, § 47 ods. 1 písm. b), § 118 ods. 1, 2 vety prvej, § 119 ods. 3 Zákonníka práce, § 191 ods. 1 vety prvej, ods. 2 Obchodného zákonníka,

§ 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 ods. 1 nariadenia Vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, súd žalobe žalobcu v celom rozsahu vyhovel.

5. Súd mal na základe vykonaného dokazovania preukázať uzatvorenie pracovnej zmluvy medzi žalobcom ako zamestnancom a právnym predchodcom žalovanej ako zamestnávateľom dňa 31. 01. 2013. Žalobca pracoval na pozícii vedúci oddelenia Riadenia segmentu fyzické osoby, základná mzda bola dojednaná vo výške 4.300,- eur mesačne. Pravidlá týkajúce sa pohyblivej zložky mzdy sú upravené v internej smernici Q. Q., a. s. - Politika odmeňovania účinnej od 01. 03. 2014. Dňa 20. 07. 2015 bola vypracovaná prezentácia pre dozornú radu Q. Q., a. s. týkajúca sa špecifického výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Q. Q., a. s. V mesiaci december 2015 došlo k písomnému hlasovaniu členov dozornej rady Q. Q., a. s., ktorým došlo k schváleniu špecifického výkonnostného bonusu pre vybraných kľúčových zamestnancov, medzi ktorých bol zaradený aj žalobca. Účelom programu bolo motivovať vedúcich pracovníkov banky po oznámení procesu predaja, odmena bola napojená na úspešné zavŕšenie predajnej transakcie, pričom boli stanovené kľúčové ukazovatele výkonnosti. Žalobca bol informovaný o zaradení do programu listom zo dňa 14. 12. 2015. Rozhodnutím predstavenstva Q. Q., a. s., došlo k schváleniu výplaty špecifického výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom vzhľadom na zavŕšenie predaja Q. Q., a. s. Listom zo dňa 28. 07. 2016 Q. Q., a. s., žalobcu informovala o priznaní mimoriadneho bonusu vo výške 27.105,- eur. Z hľadiska splatnosti bol bonus rozdelený na dve časti: 60 %, t. j. sumu 16.263,- eur, ktorá bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie a 40 %, t. j. sumu 10.842,- eur s termínom výplaty v roku 2019. K výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu nedošlo. Predstavenstvo žalovanej na zasadnutí dňa 19. 12. 2016 rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom zrušilo.

6. Súd ustálil, že žalobcovi vznikol nárok na zaplatenie žalobcom uplatnenej sumy ako zložky mzdy, ktorá je variabilnou a nenárokovateľnou, momentom osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní, k čomu došlo rozhodnutím predstavenstva Q. Q., a. s., zo dňa 28. 07. 2016, ktorá skutočnosť bola oznámená žalobcovi listom zo dňa 28. 07. 2016, za zamestnávateľa podpísaným predsedom predstavenstva a členom predstavenstva. Vzhľadom na uvedenú skutočnosť mal súd za preukázané, že došlo k riadnemu priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Nárok na bonus bol priznaný na základe rozhodnutia predstavenstva - štatutárneho orgánu právneho predchodcu žalovanej, ktorý bol oprávnený v pracovnoprávných vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa v súlade s ustanovením § 9 ods. 1 vety prvej Zákonníka práce. Predstavenstvo je štatutárnym orgánom akciovej spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene v zmysle § 191 ods. 1, 2 Obchodného zákonníka. Pôsobnosť štatutárneho orgánu, v danom prípade predstavenstva, zahŕňa jednak rozhodovanie o záležitostiach vo vnútri spoločnosti, ale 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, pričom je zapísaný v obchodnom registri a je záväzný pre konanie spoločnosti navonok voči tretím osobám. Súd mal teda za to, že zákonné požiadavky na konanie zamestnávateľa pri rozhodovaní o priznaní bonusu žalobcovi boli dodržané, z ktorého dôvodu žalobe žalobcu, ktorou si uplatňuje nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu s termínom výplaty do roku 2019 vo výške 40 %, t. j. 10.842,- eur vyhovel.

7. Súd žalobcovi priznal aj úrok z omeškania vo výške 5 % ročne od 01. 01. 2020 do zaplatenia, nakoľko žalovaná tým, že neuhradila uvedenú odloženú časť bonusu do 31. 12. 2019, dostala sa dňom nasledujúcim, t. j. dňom 01. 01. 2020 do omeškania.

8. V ďalšom sa súd zaoberal vznesenými námietkami zo strany žalovanej.

9. Súd nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s pracovnou zmluvou konštatujúc, že pokiaľ bola dojednaná v mzdových podmienkach iba základná zložka mzdy, nevylučuje to, aby zamestnávateľ priznal zamestnancovi aj pohyblivú zložku mzdy. Jedná sa o konsenzus v otázke mzdových podmienok medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu, konkrétne o ich dohodu o variabilnej zložke mzdy, uzavretú v danom prípade konkludentným spôsobom, ako vyplýva z programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu - jeho prijatia zamestnávateľom, oznámenia žalobcovi, jeho realizácie a následného vyhodnotenia kritérií zamestnávateľom a priznaní bonusu žalobcovi.

10. Rovnako súd nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s interným predpisom zamestnávateľa - Politika odmeňovania Q. Q., a. s., účinným od 01. 03. 2014. V uvedenej internej smernici sa pojednáva aj o pohyblivej zložke mzdy, ktorá môže zahŕňať motivačnú zložku odmeny, ktorej suma závisí na hodnotení výkonnosti osoby definovanej ako identifikovaný personál, banky, skupiny Q. alebo ich kombinácie, najviac počas obdobia jedného roka, pričom za identifikovaný personál sa považujú vedúci (riadiaci zamestnanci) zodpovední za riadenie rizík spoločnosti. Uvedené je v súlade s účelom programu mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Q.

Q., a. s., ako vyplýval z prezentácie pre dozornú radu zo dňa 20. 07. 2015, t. j. motivovať vedúcich zamestnancov v procese predaja k zvýšeným výkonom.

11. Rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu nie je podľa názoru súdu v rozpore ani so všeobecne záväzným právnym predpisom - zákonom č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o bankách“), konkrétne s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a). Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je zaručená, má však povahu pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca. Nejde o garantovanú zložku odmeny, keď jej priznanie je závislé od vyhodnotenia výkonnosti zamestnanca zamestnávateľom. Žalobca bol zahrnutý do programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu z titulu svojej pracovnej pozície, keď tento bol posúdený právnym predchodcom žalovanej ako kľúčový v procese predajnej transakcie. Zamestnávateľ v liste zo dňa 28. 07. 2016, ktorým oznámil žalobcovi priznanie bonusu, výslovne uviedol, že vplyv žalobcu na úspech predajnej transakcie bol podstatný, pričom bol zohľadnený kľúčový indikátor - individuálne úsilie žalobcu v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ pracovné výkony žalobcu v tomto smere vyhodnocoval, teda je splnená požadovaná podmienka zákona.

12. Súd ako nedôvodnú vyhodnotil i námietku žalovanej o nedostatku dobromyseľnosti žalobcu z dôvodu, že mal mať vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu, o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti. V konaní nebolo preukázané, že žalobca vedel, že absentuje schválenie rozhodnutia predstavenstva dozornou radou, pričom dôkazné bremeno ohľadom preukázania tejto skutočnosti bolo na žalovanej. Žalobca nemal z titulu náplne práce na danej pracovnej pozícii žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, z dokazovania nevyplývalo, že by bol členom predstavenstva, resp. dozornej rady Q. Q., a. s., nebolo jeho povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia a dodržiavať ich. Povinnosťou žalobcu bolo podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu /§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce/. Pokiaľ aj z motivačného listu týkajúceho sa predmetného bonusu zo dňa 14. 12. 2015 vyplývalo, že bonus bude vyplatený po schválení vyplatenia dozornou radou, žalobca dôvodne predpokladal, že predstavenstvo pristúpilo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení bonusu za splnenia tejto podmienky a nebol povinný splnenie tejto podmienky skúmať.

13. Pokiaľ žalovaná poukazovala na ustanovenie pracovnej zmluvy žalobcu, kde mala byť zakotvená pre neho, ako pre vedúceho zamestnanca v súvislosti s výkonom funkcie, zodpovednosť za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v súlade so stanovami zamestnávateľa, ide o všeobecné ustanovenie, z ktorého nemožno odvodiť vedomosť žalobcu o pravidlách rozhodovania predstavenstva či dozornej rady spoločnosti ohľadom priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu, resp. mzdy vo všeobecnosti. Mzdová problematika, ktorá bola predmetom rozhodovania predstavenstva či dozornej rady, nesúvisela s výkonom pracovnej činnosti žalobcu v oblasti riadenia segmentu fyzickej osoby a žalovaná nevysvetlila, ako súvisí táto v pracovnej zmluve stanovená povinnosť žalobcu s rozhodovaním predstavenstva o priznaní bonusu, resp. na základe čoho možno odvodiť zodpovednosť žalobcu za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v oblasti odmeňovania vedúcich zamestnancov.

14. Ako bez právneho významu vo vzťahu k žalobcovi z hľadiska posudzovania rozhodnutia predstavenstva súd vyhodnotil námietku žalovanej, že predstavenstvo rozhodovalo o priznaní bonusu aj vo vzťahu k členom predstavenstva, ktorí mali byť z rozhodovania vylúčení na základe vnútorných predpisov spoločnosti, keď žalobca členom predstavenstva ani dozornej rady Q. Q., a. s., nebol, a teda o kolízii u neho nemožno uvažovať.

15. Rovnako súd vyhodnotil aj poukaz žalovanej na zrušenie rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovanej zo dňa 19. 12. 2016. Zamestnávateľ - právny predchodca žalovanej svojim rozhodnutím zo dňa 28. 07. 2016 priznal žalobcovi nárok na bonus a tento prejav vôle ho vo vzťahu k žalobcovi zaväzuje, teda je daná jeho povinnosť vyplatiť ho žalobcovi bez ďalšieho. Následné rozhodovacie procesy vo vnútri spoločnosti v zmysle prijatia rozhodnutia predstavenstva spoločnosti o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu nie sú spôsobilé túto skutočnosť, t. j. priznanie bonusu zmeniť. Nárok žalobcu na vyplatenie bonusu naďalej trvá a nezanikol.

16. Za relevantnú otázku z hľadiska uplatneného nároku súd považoval skutočnosť, že pre prípad odloženia časti bonusu sa na odložení častí vzťahuje uplatňovanie ustanovení o maluse bonusu v súlade s Politikou odmeňovania Q. Q., a. s. Žalovaná však netvrdila, ani nepreukazovala, že rozhodla o uplatnení ustanovení o maluse bonusu. Argumentácia žalovanej o zrušení bonusu ako celku

rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19. 12. 2016 úvahy o využití ustanovení o maluse bonusu pre odloženú časť bonusu logicky vylučuje - pokiaľ žalovaná tvrdí, že nárok na bonus u žalobcu nie je daný, nemožno rozhodovať pre prípad odloženej časti bonusu o jeho znížení či nevyplatení, takéto rozhodnutie pripadá do úvahy len v prípade existencie nároku na bonus.

17. Súd zamietol návrh žalovanej na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania vedeného na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 3Cpr/12/2019, nakoľko uvedené konanie nesúvisí s prejednávanej sporom.

18. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C. s. p.“) a žalobcovi, ktorý mal v konaní plný úspech, priznal voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

19. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná z dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. d), f), h) C. s. p. odvolanie, ktorým sa domáhala jeho zmeny spočívajúcej v zamietnutí žaloby.

20. Žalovaná namietala nedostatočné odôvodnenie rozhodnutia v zmysle aplikácie zákona o bankách, ktorý v časti odmeňovania predstavuje k úprave v Zákonníku práce lex specialis. Pokiaľ odmeňovanie bankových zamestnancov nie je v súlade s uvedeným zákonom, nemôže zamestnávateľ odmenu zamestnancovi priznať a ak štatutárny orgán pri priznaní odmeny poruší (s vedomím zamestnanca) ustanovenia uvedeného zákona, zamestnanec nemôže byť v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce dobromyseľný a priznanie odmeny zamestnávateľa nezaväzuje.

21. Súd mal podľa žalovanej rozhodnúť o tom, či je nárok uplatnený žalobcom v súlade so zákonom o bankách a podriaďiť ho pod konkrétny druh pohyblivej zložky odmeny podľa § 23b ods. 1 cit. zákona. Súd síce tvrdí, že nárok nie je v rozpore s uvedeným ustanovením, nevyjadruje sa však ku konkrétnemu zdôvodneniu záveru, že ide o tento typ odmeny s prihliadnutím na splnenie stanovených kritérií.

22. Súd podľa žalovanej nedostatočne odôvodnil rozhodnutie aj vo vzťahu k jej námietkam, že neboli prijaté rozhodnutia dozornej rady ani predstavenstva podľa časti III, čl. 10, bod 12.3 Politiky odmeňovania a neaplikovali sa naň ustanovenia o maluse a o odňatí odmeny

23. Súd sa nevysporiadal s jej argumentáciou o nesplnení osobitných podmienok, ktoré museli byť splnené na priznanie druhej časti nároku. Uviedol iba to, že podľa jeho názoru nepreukázala, že by voči žalobcovi uplatnila ustanovenia Politiky odmeňovania o maluse a o odňatí odmeny. To, že by ich uplatnila špecificky voči žalobcovi však nikdy netvrdila. Uviedla, že ich uplatnila en bloc voči všetkým zamestnancom zaradeným do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu súčasne, čo náležite preukázala rozhodnutím o zrušení programu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Podľa žalovanej neobstojí ani konštatovanie o dobromyseľnosti v čase prijatia rozhodnutia o mimoriadnom výkonnostnom bonuse, keďže išlo o odloženú časť, splatnú až po prijatí rozhodnutia o výplate odloženej časti bonusu v roku 2019. Súd sa nezaoberal ani aplikáciou ustanovení Politiky odmeňovania o výplate odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu.

24. Žalovaná vytýkala súdu prvej inštancie aj nesprávne skutkové zistenia, že dozorná rada per rollam na základe výzvy zo dňa 04. 12. 2015 schválila program mimoriadneho výkonnostného bonusu; že jej právny predchodca platne priznal žalobcovi nárok na mimoriadny výkonnostný bonus; že žalobca bol ako zamestnanec dobromyseľný, že štatutárny orgán neprekročil svoje oprávnenie pri priznaní nároku na mimoriadny výkonnostný bonus a nebol zamestnancom vo vedúcej pozícii; že odmena mohla byť podľa predložených dôkazov priznaná aj vo výške 34,75 %; že je irelevantné, že pracovná zmluva žalobcu neobsahovala možnosť priznania pohyblivej zložky mzdy a že zrušenie už priznaného nároku na mimoriadny výkonnostný bonus je v spore irelevantné.

25. Zotrvala na námietke, že program mimoriadneho výkonnostného bonusu nikdy nebol schválený dozornou radou, keď o odmeňovaní hlasoval aj G. I., ktorý bol rovnako zaradený do programu, hoci z uvedeného dôvodu bol z rozhodovania vylúčený podľa § 14 rokovacieho poriadku pre dozornú radu. Pokiaľ by bol žalobca radovým zamestnancom banky, mohol by byť dobromyseľný vo vzťahu k neznalosti interných procesov na úrovni vedenia. Žalobca bol však členom vrcholového vedenia, preto jeho údajná neznalosť procesov môže byť hodnotená iba ako účelová a ako porušenie jeho povinností v zmysle § 23 ods. 5 zákona o bankách.

26. Žalovaná v ďalšom poukázala na to, že dozorná rada schvaľovala návrh na mimoriadny výkonnostný bonus pre vybraných zamestnancov v konkrétnej výške 25 % z ročnej mzdy k januáru 2015. Takto určená odmena bola v prípade žalobcu maximálna suma, ktorá mu mohla byť vyplatená a v prípade žalobcu, ktorý nebol členom predstavenstva, nebolo možné jej zvýšenie na 34,75 % ročnej mzdy zamestnanca k januáru 2015. Zároveň sa na jej výplatu vyžadovali všetky potrebné rozhodnutia orgánov spoločnosti - schválenie výborom pre odmeňovanie, schválenie výplaty dozornou radou spoločnosti a priznanie

odmeny predstavenstvom. Splnenie iba posledného z uvedených predpokladov nebolo na vznik nároku na výplatu odmeny postačujúce.

27. Žalovaná nesúhlasila ani s konštatovaním súdu, že zrušenie výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu je bez právneho významu, keďže nárok bol už priznaný. Prvá ani odložená časť mimoriadneho výkonnostného bonusu nebola zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec nárok podľa pracovnej zmluvy alebo ustanovení Zákonníka práce. Na priznanie a výplatu sa vyžadovalo jej platné priznanie zamestnávateľom, ktorý ho priznal pod podmienkou odkladu jeho splatnosti. Podmienky vzniku práva na odloženú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu, ako aj spôsob rozhodovania o nároku upravovala Politika odmeňovania ako interný predpis zamestnávateľa prijatý v súlade so zákonom o bankách a ak tento interný predpis obsahoval možnosť vylúčenia výplaty celého bonusu na podklade rozhodnutia predstavenstva, o čom bol zamestnanec poučený, nemožno dospieť k záveru, že odložená časť mimoriadneho výkonnostného bonusu bola spätne neodňateľná.

28. Pokiaľ ide o nesprávne právne posúdenie, žalovaná nesúhlasila s konštatovaním súdu, že žalobca preukázal existenciu nároku vzhľadom na úspešné zavŕšenie predajnej akcie, jeho zvýšené pracovné úsilie pri práci pre ňu a existenciu rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu v uplatnenej výške.

29. Podľa žalovanej mal systém mimoriadnych výkonnostných bonusov atribúty tzv. „zlatých padákov“. Súd prvej inštancie ho preto mal skúmať primárne vo vzťahu k imperatívu dobrých mravov. Zamestnanci zaradení do skupiny riadiacich zamestnancov si totiž museli byť plne vedomí toho, že práve ich pozície budú po predaji akcií novému akcionárovi obsadené inými osobami. Súd prvej inštancie tendenčne favorizoval žalobcu, keď jeho tvrdený nárok skúmal iba z pozície ochrany slabšej strany, avšak nezohľadnil negatívne dopady pre ňu. Je pritom nepochybné, že žalobca bol riadiacim zamestnancom, dôkladne poznal interné procesy u zamestnávateľa, proces predaja akcií a jeho možné následky a z titulu svojej pozície v rámci hierarchie zamestnancov mohol byť motivovaný konať spoločne s ostatnými riadiacimi zamestnancami tak, aby si zabezpečili majetkový prospech. Súd prvej inštancie dané okolnosti ignoroval.

30. Súd podľa žalovanej dospel k nesprávnym právnym záverom pri nezohľadnení spôsobu schvaľovania nároku žalobcu podľa interných predpisov, ktoré majú povahu pracovného poriadku a sú v zmysle § 84 ods. 3 Zákonníka práce pre zamestnanca záväzné. Ide o Politiku odmeňovania Q. Q., a. s., a Politiky odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov, ktorých prijatie ukladá zákon o bankách. Ust. § 23 ods. 1 zákona o bankách prikazuje banke upraviť odmeňovanie zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík v stanovách spoločnosti, ktoré sú interným predpisom zamestnávateľa. Požiadavky interných predpisov majú charakter pracovného poriadku, pokiaľ sú v nich upravené osobitné podmienky zamestnávateľa, vykonávajúce ustanovenia Zákonníka práce. Keďže v konkrétnom prípade sa stanovami schvaľuje odmeňovanie zamestnancov, a teda sa v zásade vykonávajú ustanovenia Zákonníka práce, ide o pracovný poriadok, ktorý je záväzný pre jej orgány aj zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje odmeňovanie v zmysle § 23 a nasl. zákona o bankách. Proces, ktorý viedol k domnelému vzniku nárokov na mimoriadny výkonnostný bonus, nespĺňal požiadavky čl. IX ods. 5 Politiky odmeňovania Q. Q., a. s., ani čl. IV písm. B ods. 4 Mzdového poriadku Q. Q., a. s. a čl. III ods. 2 písm. i) Politiky odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov.

31. Žalovaná vytýkala súdu, že nezohľadnil jej procesnú obranu, že rozhodnutia predstavenstva Q. Q., a. s., boli v zmysle § 3 ods. 3 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Q. Q., a. s., modifikovateľné a v rámci riadneho procedurálneho postupu zrušené rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19. 12. 2016. Aj keď k zrušeniu došlo rovnakým postupom ako k schváleniu a priznaniu nároku na mimoriadny výkonnostný bonus zamestnancovi, zrušenie už súd považoval za irelevantné. Pokiaľ súd odmietol skúmať rozhodnutie predstavenstva, ktorým boli prijaté podmienky mimoriadneho výkonnostného bonusu, je povinný rovnaký postoj aplikovať na všetky takéto rozhodnutia.

32. Poukázala tiež nato, že v danom prípade ide o výplatu odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, pri ktorej je nutné aj dodatočné schválenie. Nárok preto bolo možné vyplatiť (a priznať) 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 domnieva súd, ale splnenie odkladacej podmienky pre vznik nároku na výplatu II. časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Išlo o takú odkladaciu podmienku, ktorej splnenie bol zamestnanec povinný preukázať. Žalobca jej splnenie nepreukázal. Naopak ona preukázala, že podmienený úkon predstavenstva, ktorý zakladal nárok na odmenu, zákonným spôsobom zanikol, čo však súd neskúmal. V ďalšom žalovaná poukázala na čl. 12.3 Politiky odmeňovania o tzv. maluse a odňatí odmeny, ktoré sa majú na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu aplikovať aj podľa listu

zo dňa 28. 07. 2016, v zmysle ktorých ustanovení nebolo možné vyplatiť nárok alebo jeho odloženú časť v prípade, ak bola spoločnosť v strate. Uvedená podmienka bola splnená už pri priznaní I. časti nároku.

33. Žalovaná namietala aj záver súdu prvej inštancie, že mimoriadny výkonnostný bonus bol v súlade so zákonom č. 483/2001 Z. z. o bankách. 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. Mzda vedúceho zamestnanca banky sa môže kumulatívne skladať zo základnej zložky, 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. Iný spôsob garantovanej zložky odmeny (mimo rámec dohodnutej základnej zložky mzdy) je v zmysle zákona o bankách neprípustný. V prejednávanom spore pracovná zmluva medzi jej právny predchodcom a žalobcom v bode „Mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnanca. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata sa žalobca domáha, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve. Tvrdný mimoriadny výkonnostný bonus nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách.

34. Podľa žalovanej musel mať žalobca vedomosť o tom, že štatutárny orgán žalovaného, v rozpore s internými pravidlami, odmeňuje „kľúčových zamestnancov“ za výkon práce v prospech inej osoby - vtedajšieho akcionára žalovanej. Žalobca zároveň uvádzal, že mimoriadny výkonnostný bonus mu mal byť priznaný v súvislosti s jeho individuálnou snahou a zvýšenou aktivitou. Nie je jej však známe, ako konkrétne mal žalobca svojou činnosťou naplniť stanovené ciele spoločnosti a akým spôsobom bol merateľný jeho pracovný výkon, ak spoločnosť Q. Q., a. s. vykázala v roku 2016 stratu 36,9 milióna eur.

35. Pri skúmaní toho, či vznikol nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu, by mal súd zohľadniť dobromyseľnosť zamestnanca v čase, keď si nárok uplatňuje. Spôsob a postup pri poskytnutí odmeny bol upravený v Politike odmeňovania, Politike odmeňovania skupiny a zároveň v liste zo dňa 28. 07. 2016. Nárok priznaný listom predstavenstva bol priznaný v rozpore so schváleným návrhom odmeny, bol priznaný aj iným osobám ako mal byť a bol v rozpore s jednotlivými ustanoveniami zákona o bankách. Zo všetkých týchto skutočností zamestnanec preukázateľne musel vedieť, že štatutárny orgán pri priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu prekročil svoje právomoci. Preto, ako zamestnávateľ, s poukazom na § 10 ods. 2 Zákonníka práce, nie je viazaná pracovnoprávnym úkonom, ktorým bola žalobcovi priznaná nenárokovateľná zložka mzdy.

36. Žalovaná napokon poukázala na to, že pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 68 Zákonníka práce, pričom v súlade s čl. III bod. 14 Politiky odmeňovania je v takomto prípade celá odložená pohyblivá odmena zrušená bez nároku na náhradu. Nárok preto nebolo možné priznať ani s poukazom na uvedené ustanovenia.

37. Žalobca sa k odvolaniu žalovanej nevyjadril.

38. Krajský súd ako súd odvolací (§ 34 C. s. p.), po zistení, že odvolanie bolo podané včas, oprávnenou stranou konania (§ 362, § 359 C. s. p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 355 ods. 1 C. s. p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 a contrario C. s. p.) preskúmal rozsudok okresného súdu v napadnutom rozsahu a z dôvodov uvedených v odvolaní (§ 380, § 379 C. s. p.) a rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti podľa § 387 ods. 1 C. s. p. ako vecne správny potvrdil, vyhodnotiac odvolanie žalovanej ako nedôvodné.

39. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku, odvolania žalovanej a obsahu spisu dospel k záveru, že súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu nevyhnutnom pre rozhodnutie, v súlade so zásadou kontradiktórnosti konania, z vykonaného dokazovania správne zistil skutkový stav veci, ktorý následne i správne právne posúdil. Odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku zodpovedá kritériám uvedeným v ust. § 220 ods. 2 C. s. p. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán k prejednávanému sporu, výsledky vykonaného dokazovania a citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednávaný spor a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Odvolací súd podľa § 387 ods. 2 C. s. p., konštatuje správnosť týchto dôvodov a v podstatných bodoch na ne odkazuje.

40. V prejednávanej spore sa žalobca podanou žalobou domáha voči žalovanej plnenia na základe rozhodnutia predstavenstva obchodnej spoločnosti Q. Q., a. s., č. 110/2016, prijatého na zasadnutí dňa 28. 07. 2016, ktorým rozhodnutím predstavenstvo rozhodlo o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Q. pri zohľadnení stanovených kľúčových indikátorov, na základe čoho bol priznaný žalobcovi mimoriadny bonus vo výške 27.105,- eur, s tým, že 60 % bonusu vo výške 16.263,- eur bude vyplatených po zavŕšení predajnej transakcie a výplata 40 % bonusu vo výške 10.842,- eur za rok 2015 bude odložená o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019. Žalobca sa podanou žalobou v tomto konaní domáha zaplataenia druhej časti bonusu, ktorého výplata bola odložená do r. 2019.

41. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že v prípade nároku na mimoriadny výkonnostný bonus (jeho druhú časť) uplatnený žalobcom ide o variabilnú a nenárokovateľnú zložku mzdy, na ktorú žalobcovi ako zamestnancovi vznikol nárok na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Odvolací súd v tejto súvislosti odkazuje na závery súdu prvej inštancie v bode 39. odôvodnenia napadnutého rozhodnutia, a to aj pokiaľ ide o závery súdu prvej inštancie ohľadne oprávnenia predstavenstva konať v mene Q. Q., a. s., ako zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch s poukazom na ust. § 9 ods. 1 vety prvej Zákonníka práce.

42. Pokiaľ žalovaná v odvolaní namietala platnosť rozhodnutia predstavenstva o mimoriadnom výkonnostnom bonuse, majúc zato, že postup predstavenstva nebol v súlade s internými predpismi spoločnosti, prípadne nebol vyžiadaný súhlas dozornej rady, žalovaná neprodukovala v konaní také dôkazy, z ktorých by súd mohol vyvodiť záver, že štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie a zamestnanec o tom vedel, alebo musel vedieť (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce). Odvolací súd uvádza, že pokiaľ by aj vnútorne riadiace postupy v procese prijímania a schvaľovania mimoriadneho výkonu pracovnej činnosti a priznania odmeny za takúto činnosť v zmysle právnych predpisov, na ktoré poukazovala žalovaná, neboli naplnené, v pracovnoprávnom vzťahu takého pochybenia by nemohli byť vyhodnotené v neprospech zamestnanca s poukazom na ust. § 10 ods. 2 Zákonníka práce. Ani podľa názoru odvolacieho súdu žalovaná nepreukázala žiadne skutočnosti, ktorými by spochybnila dobromyseľnosť žalobcu ako zamestnanca v zmysle podmienok § 10 ods. 2 Zákonníka práce. V tomto smere nebolo možné prenášať dôkazné bremeno v konaní na žalobcu ako zamestnanca, aby preukazoval svoju dobromyseľnosť vo vzťahu k jeho chápaniu, či predstavenstvo spoločnosti alebo dozorná rada v procese schvaľovania mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Q. Q., a. s., boli oprávnení konať a rozhodovať o tomto nároku, prípadne či vnútorne medzi týmito orgánmi v procese prijímania opatrení a schvaľovania týchto procesov došlo k rozporom, na ktoré poukazovala žalovaná. Súd prvej inštancie sa pritom v napadnutom rozhodnutí v tomto smere náležite vysporiadal s námietkou žalovanej vo vzťahu k dobromyseľnosti žalobcu, na ktoré závery (bod 46. až 48. odôvodnenia napadnutého rozhodnutia) odvolací súd v celom rozsahu odkazuje.

43. Ako nedôvodné odvolací súd vyhodnotil i námietky žalovanej vo vzťahu k správnosti záveru súdu prvej inštancie o súlade uplatneného nároku so zákonom o bankách. Odvolací súd, rovnako ako súd prvej inštancie, nezistil rozpor uplatneného nároku či už s pracovnou zmluvou alebo so zákonom o bankách. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplataenia sa domáha žalobca, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, má však povahu pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca /§ 23b ods. 1 písm. a) zákona č. 483/2001 Z. z. v znení účinnom do 31. 12. 2017/. Ako negarantovanú pohyblivú zložku mzdy tento nárok vyhodnotil aj súd prvej inštancie (bod 43. odôvodnenia napadnutého rozhodnutia), ktorý ustálil, že k uzavretiu dohody v otázke pohyblivej zložky mzdy došlo medzi žalobcom ako zamestnancom a právnym predchodcom žalovanej ako zamestnávateľom konkludentne, z ktorého dôvodu rozhodnutie predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu neodporovalo pracovnej zmluve ani zákonu o bankách. 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. K žalovanou namietanému rozporu uplatneného nároku s internými predpismi zamestnávateľa a zákonom o bankách odvolací súd v ďalšom odkazuje na bod 44. a 45. odôvodnenia napadnutého rozhodnutia.

44. Ako nedôvodnú odvolací súd vyhodnotil aj námietku žalovanej vo vzťahu k záverom súdu prvej inštancie o nevysporiadaní sa súdu prvej inštancie s jej obranou, v rámci ktorej poukazovala na zrušenie rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19. 12. 2016 a na ustanovenia o maluse a odňatí odmeny. Súd prvej inštancie sa s uvedenými námietkami žalovanej vysporiadal v bode 49. až 51. odôvodnenia napadnutého rozhodnutia, s ktorými závermi sa odvolací súd stotožňuje, súhlasiac so záverom súdu prvej inštancie, že nie je možné spätné zrušenie rozhodnutia predstavenstva, ktorým už raz bolo rozhodnuté o priznaní bonusu žalobcovi. K námietke žalovanej, že na výplatu odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo potrebné dodatočné schválenie v zmysle časti III, čl. 10., bod 12.3 politiky odmeňovania, a to aj s poukazom na ustanovenia o maluse a odňatí odmeny, z príslušných ustanovení politiky odmeňovania, na ktoré žalovaná poukazovala, nevyplýva, že ak predstavenstvo o aplikácii malusu nerozhodne, nárok na odloženú časť pohyblivej odmeny zaniká. Splatnosť odloženej časti priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi bola jasne stanovená (rok 2019) a pokiaľ nedošlo k rozhodnutiu o jeho znížení alebo nevyplatení (za takéto rozhodnutie nie je možné považovať rozhodnutie predstavenstva o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu ako to vyplýva i zo záverov súdu prvej inštancie v bode 51. odôvodnenia napadnutého rozhodnutia), bola žalovaná povinná žalobcovi tento nárok vyplatiť.

45. Pokiaľ žalovaná v závere odvolania poukázala na to, že nárok žalobcu v zmysle čl. III. bod 14. Politiky odmeňovania zanikol z dôvodu, že pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 68 Zákonníka práce, z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie uvedená skutočnosť nevyplýva. Žalovaná v priebehu konania uvedenú skutočnosť ani netvrdila, a teda ide o novoty v odvolacom konaní, ktoré je možné v odvolaní použiť len v prípade ustanovenom v § 366 C. s. p. Keďže v prejednávanom spore o žiaden z týchto prípadov nejde, odvolací súd na uvedené tvrdenie žalovanej neprihliadal.

46. Vychádzajúc z uvedených skutočností a záverov odvolací súd napadnutý rozsudok okresného súdu vo výroku I., ktorým súd žalobe žalobcu vyhovel a výroku III. o trovách konania, vo vzťahu ku ktorým žalovaná neprodukovala žiadne osobitné odvolacie námietky a pri rozhodovaní o ktorých súd prvej inštancie správne aplikoval ust. § 255 ods. 1 C. s. p., podľa § 387 ods. 1 C. s. p. ako vecne správny potvrdil. Odvolací súd dodáva, že obdobný nárok bol už opakovane posudzovaný odvolacím súdom (sp. zn. 8CoPr/4/2021, 10CoPr/11/2021, 7CoPr/6/2021) a odvolací súd na základe odvolania žalovanej nezistil dôvod pre odklon od svojej doterajšej rozhodovacej činnosti.

47. Pokiaľ ide o výrok napadnutého rozsudku, ktorým súd zamietol návrh žalovanej na prerušenie konania, i keď žalovaná v odvolaní uviedla, že odvolanie podáva proti rozsudku súdu prvej inštancie v celom rozsahu (t. j. vrátane výroku o zamietnutí návrhu na prerušenie konania), vychádzajúc pri posudzovaní odvolania, vrátane jeho rozsahu, z obsahu odvolania v zmysle § 124 ods. 1 C. s. p., ponechal odvolací súd napadnutý rozsudok v tejto časti nedotknutý. Žalovaná v odvolaní neprodukovala žiadne námietky, ktorými by spochybňovala správnosť záverov súdu prvej inštancie v uvedenej časti, vo vzťahu k uvedenému výroku sa nedomáhala žiadneho rozhodnutia odvolacieho súdu, a teda z obsahu odvolania žalovanej, okrem konštatovania, že odvolaním sa napáda rozsudok okresného súdu v celom rozsahu, nevyplýva, že by žalovaná napadla rozsudok okresného súdu aj v tejto časti. V tejto súvislosti zároveň odvolací súd dodáva, že v zmysle § 355 ods. 2 C. s. p., v spojení s § 357 C. s. p. odvolanie proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie o zamietnutí návrhu na prerušenie konania (ktoré má v tejto časti povahu uznesenia) nie je prípustné.

48. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1, § 262 ods. 1, § 255 ods. 1 C. s. p. Úspešnou stranou odvolacieho konania bol žalobca, a to v celom rozsahu, preto mu súd priznal voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania následne rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozhodnutia (§ 262 ods. 2 C. s. p.).

49. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 (za) : 0 (proti).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. (§ 419 C. s. p.)

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 C. s. p.)

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 odvolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho 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, 2 C. s. p.)

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 C. s. p.)

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 C. s. p.)

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. (§ 427 ods. 1 C. s. p.)

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

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 C. s. p.).

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