

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 10CoPr/7/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 592020228  
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 03. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Róbert Urban  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2022:592020228.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Róberta Urbana a sudcov JUDr. Amálie Paulerovej a JUDr. Erika Vargu, v právnej veci žalobcu Ing. A. G., nar. XX.X.XXXX, bytom N. XX, právne zastúpeného advokátom JUDr. Andrejom Garom, so sídlom N., S. XX, proti žalovanému Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Žilina, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, právne zastúpenému SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Bratislava, Štefánikova 8, o určenie práva na mimoriadny výkonnostný bonus a zaplatenie 7.020 eur s príslušenstvom, na základe odvolania žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 9Cpr/30/2020-318 zo dňa 8. júla 2021 takto

### rozhodol:

Rozsudok okresného súdu **p o t v r d z u j e**.

Žalobca **m á** voči žalovanému **n á r o k** na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd uložil žalovanému povinnosť titulom druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu (ďalej aj len „MVB“) pre kľúčových zamestnancov zaplatiť žalobcovi sumu 7.020 eur brutto spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne z tejto sumy od 1.1.2020 až do zaplatenia. Vychádzal z toho že mimoriadny výkonnostný bonus je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, na ktorý vzniká zamestnancovi nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní. Zamestnávateľ nemá obligatórnu povinnosť takéto rozhodnutie vydať, ak však rozhodnutie o priznaní fakultatívnej zložky mzdy prijme, je ním viazaný. V prípade sporného MVB pre kľúčových zamestnancov Z. Z., a.s., (ďalej len „Z.“) sa jednalo o jednorazový program pre vybraných zamestnancov spojený s indikátormi výkonnosti.

2. Okresný súd mal preukázané, že zo strany zamestnávateľa (konkrétne predstavenstva právneho predchodcu žalovaného - Z.) došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi v celkovej výške 17.550 eur, z čoho 40 % (t.j. suma 7.020 eur - istina v súdnej veci) malo byť podľa rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016 v spojení s listom zo dňa 28.7.2016 vyplatené v roku 2019. Oznámenie o priznaní MVB z 28.7. 2016 bolo podpísané predsedom a členkou predstavenstva; osobami oprávnenými konať v mene zamestnávateľa a zodpovedá aj § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce (ďalej len ZP). Dotknutý právny úkon bol vážny, určitý a zrozumiteľný, a preto ho okresný súd považoval za platný podľa § 37 ods. 1 Obč. zák. Súčasne z neho jednoznačne vyplývalo, že zamestnávateľ priznal žalobcovi MVB za individuálne úsilie v procese predaja akcií.

3. Okresný súd vyslovil, že dojednanie pohyblivej/variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné (podobne ako uzavretie samotnej pracovnej zmluvy ako celku) i v konkludentnej forme. Pokiaľ bola dohodnutá v (písomnej) pracovnej zmluve iba základná zložka mzdy, uvedené neodporuje tomu, aby zamestnávateľ na základe svojho individuálneho rozhodnutia priznal zamestnancovi aj pohyblivú zložku mzdy. Nebol zistený ani rozpor rozhodnutia o priznaní MVB interným

predpisom zamestnávateľa (označeným ako Politika odmeňovania), keďže interná smernica obsahuje úpravu pohyblivej zložky mzdy. Zároveň už z východiskového pomenovania „odmena za mimoriadne výkony...“ je zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť. Okresný súd konštatoval, že právny predchodca žalovaného pracovné výkony žalobcu pri splnení podmienok na priznanie MVB vyhodnotil, čím došlo i k splneniu podmienky požadovanej zákonom o bankách.

4. Námietku žalovaného, že v prípade posudzovaného bonusu sa jedná o tzv. „zlaté padáky“ okresný súd považoval za účelovú. Rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 predstavuje totiž iba/až zavŕšenie procesu smerujúceho k udržaniu kľúčových zamestnancov Z. po dobu procesu predaja akcií predmetnej spoločnosti, pričom tento proces začal minimálne rok predtým. Rovnako okresný súd neakceptoval námietku žalovaného o nedostatku dobromyseľnosti žalobcu. Žalobca nemal z titulu náplne práce na jeho pracovnej pozícii (vedúci oddelenia riadenie aktív a pasív) žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, nebol členom predstavenstva ani dozornej rady právneho predchodcu žalovaného. Nebolo teda jeho povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti a prípadné obmedzenia. Naopak, žalobca bol „štandardným“ zamestnancom a jeho povinnosťou bolo osobne vykonávať práce podľa pokynov zamestnávateľa a dodržiavať pracovnú disciplínu.

5. Okresný súd uviedol, že v konaní neboli ani len tvrdené žiadne skutočnosti, ktoré by mohli zakladať predpoklad, že žalobca mohol mať vedomosť o tom, že predstavenstvo pristúpilo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení bonusu bez splnenia podmienky schválenia vyplatenia dozornou radou. Navyše žalobca nebol povinný skúmať perfektnosť procesu schvaľovania MVB a z dôvodu jeho pracovného postavenia reálne ani takúto možnosť nemal. Otázka dobromyseľnosti žalobcu bola preskúmaná (i odvolacím súdom) už v spore týkajúcom sa prvej časti MVB a nebol zistený jej nedostatok. V tejto súvislosti okresný súd doplnil, že vedomosť žalobcu o prípadnom porušení interných predpisov by mala právnu relevanciu len v čase, kedy predstavenstvo rozhodlo o priznaní bonusu ako celku. Samotné tvrdenie, že aktuálne (v rámci neskorších súdnych sporov) žalobca disponuje týmito informáciami a preto nie je dobromyseľný, neobstoí.

6. Podľa názoru okresného súdu nie je rozhodné, v akej výške bol MVB prisľúbený, ale je rozhodné, v akej výške bol konkrétny bonus priznaný. Nemôže byť na ťarchu zamestnanca rozdiel medzi prisľúbeným a priznaným výkonnostným bonusom; osobitne, ak výška priznaného výkonnostného bonusu nebola (až do „prvého“ súdneho sporu) ani zo strany zamestnávateľa nijakým spôsobom spochybňovaná. Obdobne nie je podstatné (tvrdené) neschválenie vyplatenia bonusu dozornou radou Z.. Podľa § 10 ods. 1 ZP právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti, pričom podľa § 191 ods. 1 Obch. zák. je predstavenstvo štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý koná v jej mene. V zmysle § 191 ods. 2 Obch. zák. eventuálne obmedzenia práva predstavenstva konať v mene spoločnosti nie sú účinné voči tretím osobám. Nadväzne, pokiaľ by si aj obchodná spoločnosť interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní MVB dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom. Taktiež skutočnosť, že niektorý člen predstavenstva, či dozornej rady sa zúčastnil hlasovania vo veci vlastnej odmeny, je v súdenom spore irelevantná, nakoľko táto vada sa žalobcu nedotýka.

7. Keďže ani jednu z väd vytýkaných žalovaným nemal spôsobiť žalobca, okresný súd upriamil pozornosť na elementárny princíp ochrany zamestnanca pred následkami možnej neplatnosti právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch, vyplývajúci z § 17 ods. 3 ZP. Argumentácia žalovaného je založená práve na spochybňovaní vlastných rozhodovacích procesov, za ktoré je ako právny nástupca Z. zodpovedný. Preto ani námietka o zrušení rozhodnutia právneho predchodcu z 28.7.2016 neskorším rozhodnutím predstavenstva žalovaného z 19.12.2016 nie je dôvodná. Pokiaľ zamestnávateľ svojím rozhodnutím priznal žalobcovi nárok na bonus, nemôže (navyše až po splnení požadovaných úloh zo strany zamestnanca) tento prejav vôle vziať jednostranne späť, resp. ho jednostranne meniť.

8. Okresný súd v danej spojitosti zdôraznil, že na eventualitu odňatia odloženej (druhej) časti bonusu sa vzťahuje ustanovenie o maluse & odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania. Žalovaný však ani len netvrdil, že by rozhodol na základe predmetných ustanovení. Uvedené je zrejmé i zo samotného rozhodnutia predstavenstva z 19.12.2016 o zrušení rozhodnutia o priznaní nároku na bonus, ktorého podkladom nebolo skúmanie kritérií prezumovaných čl. X, bode 10 Politiky odmeňovania. Nakoľko žalovaný bol povinný vyplatiť žalobcovi predmetnú druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu najneskôr do 31.12.2019, od 1.1.2020 ho zaťažuje i povinnosť zaplatiť úroky z omeškania. O trovách konania rozhodol okresný súd tak, že v spore v plnej miere úspešnému žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na ich náhradu v rozsahu 100 %.

9. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný, ktorý sa domáha jeho zmeny tak, že žaloba bude zamietnutá. Vo viacerých rovinách namietal nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozhodnutia. V nadväznosti na argumentáciu prezentovanú v priebehu konania zotrval na tom, že pri prijatí rozhodnutia o priznaní MVB neboli dodržané predpísané pravidlá (nikdy nebolo schválené dozornou radou, viaceré zainteresované osoby rozhodovali sami o sebe, selektovaná bola iba určitá skupina zamestnancov, ktorej mali byť udelené mimoriadne odmeny...). Navyše, sporné rozhodnutia predstavenstva o MVB boli neskôr v celom rozsahu zrušené rozhodnutím „nového“ predstavenstva z 19.12.2016. Žalovaný potvrdil, že ustanovenia Politiky odmeňovania o maluse a odňatí odmeny neuplatnil individuálne voči žalobcovi, ale ich uplatnil en bloc voči všetkým zamestnancom zaradeným do programu MVB. Uviedol, že vo vzťahu k (spornej) odloženej časti MVB bolo pritom nevyhnutné schválenie jej výplaty podľa časti III čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania.

10. Naďalej mal za to, že ak odmeňovanie zamestnancov nie je v súlade so zákonom o bankách, resp. štatutárny orgán poruší jeho ustanovenia, zamestnanec nemôže byť v zmysle § 10 ods. 2 ZP dobromyseľný. Žalovaný zdôrazňoval, že žalobcovi priznaný nárok je v rozpore so zákonom o bankách, pričom ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Okresný súd nerozlišoval ani medzi fázou priznania nároku na MVB a fázou schválenia jeho výplaty, ktorá sa uskutočnila v jeden deň - 28.7.2016. Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy (nebol tak definovaný v pracovnej zmluve), súčasne však nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách (okresný súd neuviedol, o aký druh pohyblivej zložky odmeny podľa označenej právnej normy ide). Žalovaný mal za to, že mzda žalobcu podľa dotknutej zákonnej úpravy mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky odmeny a negarantovanej pohyblivej zložky odmeny, ktorá ale v pracovnej zmluve žalobcu nebola výslovne upravená. Rozhodne nemohlo - podľa odvolateľa - ísť o konkludentnú zmenu pracovnej zmluvy.

11. Rovnako nesúhlasil so záverom, že žalobcovi mohol byť priznaný bonus aj vo vyššej výške ako vyplývala z listu zo dňa 14.12.2015. Odvolateľ poukazoval na to, že MVB bol žalobcovi priznaný pod podmienkou odkladu splatnosti, pričom interný predpis obsahoval možnosť vylúčenia výplaty bonusu; to znamená, že odložená časť MVB bola spätne odňateľná. Okresný súd sa nedostatočne vysporiadal s otázkou dobromyseľnosti žalobcu, ktorý „nepochybne vedel, že predstavenstvo žalovaného sleduje záujmy len majoritného akcionára, nie však záujmy samotného žalovaného ako zamestnávateľa“. Za relevantných okolností bola „viac ako zrejma existencia úmyslu zabezpečiť pre vyvolený okruh vysokopostavených manažérov extraordinárny jednorazový príjem“. Žalobca tak preukázateľne musel vedieť, že štatutárny orgán pri priznaní MVB prekročil svoje právomoci, z ktorého titulu žalovaný nie je dotknutým pracovnoprávnym úkonom viazaný.

12. Odvolateľ dával do pozornosti, že pokiaľ aj žalobca vykonával nadprácu, činil tak výlučne v prospech pôvodného akcionára a žalovaný nemôže znášať náklady s tým spojené. Okresný súd mal skúmať mimoriadny výkonnostný bonus aj z pohľadu imperatívu dobrých mravov (čl. 2 ZP). Zamestnanci zaradení do skupiny riadiacich zamestnancov (vrátane žalobcu) si pritom museli byť plne vedomí toho, že práve ich pozície budú po predaji akcií novému akcionárovi obsadené novými osobami (zároveň však konštatoval, že žalobca zostal u žalovaného pracovať aj po predaji akcií). MVB nemožno vnímať len ako individuálny nárok žalobcu, „ale ako cieleňé konanie bývalých vedúcich zamestnancov“. Aj z daného pohľadu predmetný bonus má znaky tzv. „zlatých padákov“; osobitne, ak Z. vykazovala stratu v miliónoch eur.

13. Žalobca zostal v odvolacom konaní nečinný.

14. Krajský súd, ako súd odvolací, vec preskúmal v rozsahu a z dôvodov vymedzených v odvolaní (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP) a bez vykonania pojednávania (§ 385 ods. 1 a contrario v spojení s § 219 ods. 3 CSP) napadnutý rozsudok potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP.

15. Rozhodne nezodpovedá obsahu odôvodnenia napadnutého rozsudku námietka odvolateľa, že okresný súd len zjednodušene odkázal na predošlé (už právoplatné) rozhodnutie o prvej časti MVB. Dotknutý prístup by pritom bol v nemalej miere dostačujúci, keďže o viacerých (až nosných) argumentoch sporových strán už bolo právoplatne rozhodnuté. Hoci sa nejedná o „úplne bezprostrednú“ viazanosť právoplatným rozhodnutím, aká je vlastná napríklad následnému rozhodovaniu o výške nároku po právoplatnosti rozhodnutia o existencii jeho základu, nepochybne otázky iniciovania programu MVB, prijatia rozhodnutí predstavenstvom, výkon práce žalobcu v procese predaja akcií, konania v mene právnickej osoby v pozícii zamestnávateľa prostredníctvom štatutárneho orgánu, dobromyseľnosti

žalobcu v otázkach MVB, charakteru MVB ako variabilnej zložky mzdy atď. boli právoplatne t.j. z pohľadu právnej istoty ako elementárnej súčasti pojmu právny štát definovaného v článku I. Ústavy SR s prezumovaným atribútom vecnej správnosti uzavreté v rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 3Cpr/7/2018-304 z 22.1.2019 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline sp. zn. 11CoPr/6/2019 z 27.9.2019, ktoré sa týkali prvej časti MVB žalobcu.

16. V aktuálnom spore sú tak určujúce otázky týkajúce sa priamo len uplatňovanej druhej časti MVB. Žalovaný výslovne potvrdil, že individuálne vo vzťahu k žalobcovi nerozhodol o využití ustanovení Politiky odmeňovania o maluse (o znížení alebo nevyplatení) pohyblivej zložky celkovej odmeny. Rozhodol tak iba en bloc voči všetkým zamestnancom zaradeným do programu mimoriadneho výkonostného bonusu.

17. Dotknuté ustanovenie čl. 10 Politiky odmeňovania o maluse sú však koncipované a smerované ku konkrétnej osobe, keď termín „osoba“ rôznych gramatických tvarov sa opakovane uvádza v jednotlivých bodoch daného ustanovenia, resp. v záhlaví jednotlivých podmienok, pri splnení ktorých je namieste využiť ustanovenia o maluse.

18. Zároveň vo vzťahu k samotnému vyplateniu odloženej pohyblivej zložky sa používa termín „sa vyplatí“, či „budú vyplatené“, t.j. bez definovania nutnosti ďalšieho osobitného rozhodovania zamestnávateľa, resp. jeho predstavenstva ako štatutárneho orgánu konajúceho v mene zamestnávateľa. Ani z bodu 12.3, na ktorý žalovaný odkazuje, nevyplýva nutnosť rozhodnutia predstavenstva o vyplatení odloženej časti MVB. Hoci je v texte použitý termín „ako sa prizná“, nie je uvedené, kto je tým neurčitým subjektom „sa“; predstavenstvo je pritom výslovne činné len v zmysle úpravy pohyblivej odmeny smerom nadol za splnenia individuálnych predpokladov u toho-ktorého zamestnanca; čo jednoznačne v súdnej veci vo vzťahu k žalobcovi vykonané nebolo.

19. Výrazná miera neurčitosti a nejasnosti termínov použitých v texte Politiky odmeňovania „sa prizná“, „bude priznaná“, „bude skutočne udelená“ atď. nemôže byť vykladaná v neprospech slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu t.j. v neprospech zamestnanca. Nadväzne za jednoznačne stanovenú podmienku vyplatenia odloženej časti pohyblivej odmeny je nutné považovať uplynutie lehoty odkladu. Krajský súd opakovane zdôrazňuje, že na zníženie predmetnej sumy, resp. na jej úplné odňatie by bolo nevyhnutné prijatie individualizovaného rozhodnutia vo vzťahu k žalobcovi; k čomu aj podľa vyjadrenia samotného žalovaného nedošlo.

20. V súdnej veci je 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 o presne takýto prípad, čo je nutné východiskovo vnímať pri posudzovaní argumentácie sporových strán.

21. Krajský súd si je plne vedomý, že zároveň je nutné konštatovať, 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), ktorý svoj status vo vzťahu k Z. akceptuje i sám žalovaný, garantuje istotu v právnych vzťahoch. Osobitne v pracovnoprávnych vzťahoch, ktorým je i základný vzťah strán v súdnej veci, je takáto garancia nevyhnutná; čo je v značnej miere prítomné i v rozhodnutiach Súdneho dvora EÚ týkajúcich sa doktrínálneho výkladu smernice Rady 2001/23/ES z 12.3.2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (napr. rozsudok zo 7. augusta 2018, Colino Sigüenza, C-472/16). Nie je prijateľné, aby na zbavenie sa povinností zamestnávateľa plniť pracovnoprávne nároky postačovalo, aby došlo k prevodu (prípadne prechodu) práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iný (zamestnávateľský) subjekt.

22. Žalovaný mal v procese „prevzatia“ Z. nepochybne možnosť náležite sa oboznámiť (aj) s komplexnou pracovnoprávnou agendou, vrátane napr. okolností viažucich sa k MVB. Prípadnú nedôslednosť žalovaného (eventuálne ním zaangažovaných externých subjektov) v danom procese nie je akceptovateľné prenášať na žalobcu. Napokon sám žalovaný prioritne sponchybuje činnosť svojho právneho predchodcu, t.j. činnosť zamestnávateľa.

23. Inak povedané, aj prípadné nedostatky v činnosti príslušných orgánov právneho predchodcu žalovaného (predovšetkým predstavenstva, ktoré koná/konalo v pracovnoprávnych vzťahoch - § 9

ods. 1 ZP) nemôžu byť na ťarchu zamestnanca. Okrem iného v takom zmysle, že zamestnanec ako druhá strana pracovnoprávneho vzťahu bude povinná 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 favorizovanie zamestnanca - žalobcu, ako sa snaží tvrdiť odvolateľ.

24. Odvolateľ - presne v naznačenom duchu - opakovane a vo viacerých variáciách (prostredníctvom rôznych právnych inštitútov a konštrukcií) poukazuje na údajnú vedomosť žalobcu o vadnosti postupu zamestnávateľa v procese týkajúcom sa MVB. Je však nesporné, že žalobca nebol členom predstavenstva a ani v žiadnej inej pozícii sa nezúčastňoval jeho rokovaní v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalovaný okrem všeobecných formulácií neoznačil (nie to ešte preukázal) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť (či aspoň zaangažovanosť, čo by snáď mohlo byť relevantné v súvislosti s imperatívom dobrých mravov) žalobcu na žalovaným spochybňovanom procese rozhodovania o MVB.

25. Žalovaný konkrétne nevymedzuje (už vôbec nie časom a miestom), že by žalobca bol účastný nejakého rokovania, na ktorom boli prejednávané okolnosti viažuce sa ku schéme zamestnancov zaradených do programu MVB; neoznačuje ani písomnosť, či iný dôkaz, ktoré by osvedčovali angažovanosť žalobcu v danom procese. Náležite konštatoval už okresný súd, že je reálne vylúčené, aby žalobca z pozície zamestnanca mohol kontrolovať, či preverovať legitímnosť a zákonnosť činnosti 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 pracovnoprávneho vzťahu bude sám hodnotiť, ktoré úkony (vrátane bezprostredných pracovných pokynov) zamestnávateľa mieni rešpektovať a ktoré nie. Neudržateľnosť takéhoto prístupu je viac ako zrejmé.

26. Navyše, banka (či už Z. alebo žalovaný) je svojou povahou kolos s množstvom špecifických a vysoko profesionalizovaných činností a nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti/bdelosti, aby pracovník finančnej oblasti (ktorým bol i žalobca) dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými, či internými predpismi. O to viac, že v danej spojitosti aj žalovaný (a to prostredníctvom kvalifikovaného právneho zástupcu) potrebuje nemalý „argumentačný priestor“ na prezentáciu vlastného nazerania na právnu problematiku, ktoré nazeranie - súčasne - ani nevykazuje znaky jednoznačnosti neprípúšťajúcej eventualitu odlišného (právneho) názoru

27. Možno teda uzavrieť, že žalovaný v jedinečných okolnostiach (vlastných iba a len) súdnej veci nepreukázal nedostatok dobromyseľnosti žalobcu ako zamestnanca v zmysle § 10 ods. 2 ZP. Rozhodne nepreukázal, že by žalobca rozhodoval sám o vlastnej odmene. Predmetným rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu v priznanom rozsahu aj pokiaľ ide o jeho druhú - odloženú - časť.

28. Z pohľadu žalobcu je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov pre vyplatenie MVB práve rozhodnutie zamestnávateľa (jeho štatutárneho orgánu) o priznaní/vyplatení tohto bonusu. V nadväznosti na vyššie spomínané určujúce východisko krajský súd konštatuje, že žalovaný ako zamestnávateľ v podstate od žalobcu požaduje, aby preukázal splnenie predpokladov na vyplatenie bonusu, ktorý mu už on sám (prostredníctvom vlastného právneho predchodcu) priznal. Neprimeranosť takéhoto prístupu je pomerne zrejmé. O to viac, že dotknutým až excesívnym dôkazným bremenom by mala byť zaťažená (priamo zákonom definovaná) slabšia strana sporu - zamestnanec.

29. Námietka žalovaného o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia je vo svojich dôsledkoch predovšetkým nesúhlasom so závermi okresného súdu. Odvolateľovi neprekáža stručnosť odôvodnenia (čo ani nezodpovedá samotnému obsahu a rozsahu preskúmaného rozhodnutia), ale práve jednotlivé dielčie výsledky okresného súdu. Navyše, ako už bolo konštatované v značnej miere sú súde konajúce v prejednáwanej veci viazané právoplatnými rozhodnutiami o prvej časti MVB. Určujúcim z pohľadu zamestnanca je viazanosť zamestnávateľa (čo sa v plnej miere vzťahuje i na jeho právneho nástupcu) právnymi úkonmi štatutárnych orgánov (§ 10 ods. 1, 2 ZP), čo platí aj pre súvislosti právnej úpravy zákona o bankách.

30. Odvolateľ bližšie neuviedol, prečo práve dojednanie o pohyblivej zložke mzdy nemôže mať konkludentnú povahu, keď takúto povahu môže mať i samotný pracovný pomer; čo konštatoval už okresný súd. Nie je pritom úlohou zamestnanca právne kvalifikovať nárok, ktorý mu zamestnávateľ

prostredníctvom (svojho vlastného) štatutárneho orgánu prizná. Taktiež v zhode so závermi okresného súdu krajský súd dopĺňa/opakuje, že ak aj bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácii a demotivácii (vedúcich) zamestnancov je zrejmé, že popri motivačnej zložke odmeny tento program v sebe obsahoval aj zložku odmeny reagujúcu na nadštandardnú pracovnú výkonnosť; čo korešponduje i s princípmi úpravy pohyblivej zložky odmeny podľa § 23b ods. 1 zákona o bankách.

31. 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 meritornej časti napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny.

32. Žalovaný síce odvolaním napadol rozsudok okresného súdu v celom rozsahu, ale vo vzťahu k výroku o trovách prvoinštančného konania nevymedzil žiadnu konkrétnu námietku. Nadväzne, potvrdenie posudzovaného rozhodnutia v meritornej časti, od ktorej je výrok o trovách konania priamo závislý, zakladá vecnú správnosť aj dotknutého bezprostredne podmieneného výroku o nároku na náhradu trov. Len na okraj krajský súd dodáva, že okresný súd náležite aplikoval zásadu plného úspechu v spore.

33. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol krajský súd podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 CSP. Odvolateľ - žalovaný nebol v tomto štádiu konania (vôbec) úspešný, preto má žalobca voči nemu nárok na náhradu trov odvolacieho konania v (plnom) rozsahu - 100%.

34. Toto rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním v pomere hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné dovolanie z dôvodov vymedzených v § 420 a § 421 CSP. Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané, v lehote dvoch mesiacov od doručenia tohto rozhodnutia na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom a dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom. Táto povinnosť neplatí v prípadoch vymedzených v § 429 ods. 2 CSP.