

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 5Cpr/14/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5917205614
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 02. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Majerčíková
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2019:5917205614.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Jankou Majerčíkovou v právnej veci žalobkyne: Ing. I. D., nar. XX.XX.XXXX, bytom H. X/B, XXX XX H., zast. Zukalová - Advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom Laurinská 10, 811 01 Bratislava, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, zast. SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36853186, v spore o určenie práva na mimoriadny výkonnostný bonus, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 9.495,- eur v hrubom, titulom 1.časti mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov žalovaného s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 9.495,- eur v hrubom od 07.08.2016 do zaplatenia, to všetko do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

II. Súd k o n a n i e v časti o určenie, že žalobca má právo na mimoriadny výkonnostný bonus priznaný žalovaným listom z 28.07.2016 z a s t a v u j e.

III. Žiadna zo strán sporu n e m á p r á v o na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

1. Žalobou podanou na tunajšom súde dňa 05.09.2017 žalobkyňa žiadala, aby súd určil, že žalobca má právo na mimoriadny výkonnostný bonus priznaný žalovaným listom predstavenstva zo dňa 28.07.2016. V odôvodnení podanej žaloby uviedla, že uzavrela so žalovaným pracovnú zmluvu dňa 29.06.2007 v znení jej dodatkov, pričom žalovaný koncom roka 2015 ponúkol akcie spoločnosti Sberbank Slovensko a.s., na predaj novému vlastníkovi, čím sa začala transakcia predaja spoločnosti žalovaného. Aby transakcia prebehla úspešne, žalovaný si vybral limitovanú skupinu zamestnancov, ktorých úlohu v procese úspešnej realizácie transakcie označil za rozhodujúcu, túto skupinu vybraných zamestnancov označil žalovaný ako „kľúčoví zamestnanci SBSK“. Žalobca ako vedúci zamestnanec na pozícii „Head of Corporate Credit Risk“ bol v priebehu roka 2015 zaradený do skupiny kľúčových zamestnancov, s cieľom udržať si žalobcu ako kľúčového zamestnanca počas celej doby prípravy a realizácie predajnej transakcie, a to až do zavŕšenia transakcie predaja akcií žalovaného novému majiteľovi. Žalobca ako jeden zo skupiny kľúčových zamestnancov SBSK zotrval v pracovnom pomere u žalovaného až do dovŕšenia predajnej transakcie, pracoval naplno za zvyšujúcich sa požiadaviek na jeho výkonnosť s maximálnym úsilím v práci. Žalovaný prisľúbil žalobcovi mimoriadny výkonnostný bonus za podmienky, že ku dňu úspešného zavŕšenia transakcie predaja akcií novému vlastníkovi zotrvá v pracovnom pomere u žalovaného. Konkrétna suma mimoriadneho bonusu bola závislá od toho, ako žalovaný vyhodnotí individuálne úsilie (výkonnosť) žalobcu v procese predaja a či bude transakcia úspešne zavŕšená predajom akcií novému vlastníkovi. Informácia o zaradení žalobcu do skupiny kľúčových zamestnancov SBSK, ako aj o podmienkach pre priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu bola žalobcovi daná písomne, a to listom predstavenstva Sberbank Slovensko

a.s. „mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“ zo dňa 14.12.2015. V liste sú stanovené kľúčové indikátory pre priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi. Žalovaný dňa 28.07.2016 písomne informoval žalobcu, že akcionár žalovaného rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK, rozhodnutie akcionára Sberbank Europe AG má číslo 0137 a prijali ho všetci členovia Management Boardu dňa 28.07.2016. Dňa 28.07.2016 po vyhodnotení dvoch kľúčových indikátorov a na základe rozhodnutia akcionára Sberbank Europe AG rozhodlo predstavenstvo Sberbank Slovensko a.s. o výplate mimoriadneho bonusu pre žalobcu vo výške 15.825,- eur, prijatím rozhodnutia predstavenstva číslo 110/2016, ktoré podpísali všetci členovia predstavenstva žalovaného. Následne bolo doručené žalobcovi oznámenie o rozhodnutí predstavenstva o výplate mimoriadneho bonusu pre žalobcu, ktoré podpísal p. Alexander Yeriomin, predseda predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. a p. Zuzana Žemlová, člen predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko a.s., teda osoby oprávnené konať v mene žalovaného, ako zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj v mene spoločnosti SberBank Slovensko a.s. navonok. Na základe rozhodnutia predstavenstva bol žalobcovi priznaný mimoriadny bonus na výplatu vo výške 15.825,- eur, ktorý sa žalovaný ako zamestnávateľ zaviazal vyplatiť žalobcovi nasledovne:

a) 60% bonusu vo výške 9.495,- eur po zavŕšení predajnej transakcie,

b) 40% bonusu vo výške 6.330,- eur za rok 2015 bude odložené o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019. Zverejnením informácie o úspešnom zavŕšení transakcie žalovaný potvrdil, že došlo k nadobudnutiu majoritného podielu akcií novým majiteľom, čím sa prvá časť mimoriadneho bonusu žalobcu vo výške 9.495,- eur stala splatnou. Od uvedeného dňa, t.j. od 28.07.2016 žalovaný ako zamestnávateľ so žalobcom ohľadne mimoriadneho bonusu nekomunikuje a prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu doposiaľ nevyplatil. Listom zo dňa 24.08.2017 žalobca vyzval žalovaného na zaplata dĺžnej časti mzdy - prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, avšak bezvýsledne. S poukazom na § 137 písm. c) CSP, má žalobca naliehavý právny záujem na určení existencie práva na mimoriadny výkonnostný bonus, nakoľko žalobca je v stave právnej neistoty, ktorý stav môže byť odstránený určovacou žalobou. Žaloba o splnenie povinnosti by nevystihovala celý obsah a dosah sporného právneho vzťahu, teda riešila by iba porušenie práva žalovaného vyplatiť žalobcovi prvú časť mimoriadneho bonusu, avšak neriešila by právo žalobcu, aby si žalovaný splnil aj druhú naväzujúcu povinnosť, a to povinnosť odložiť druhú časť mimoriadneho bonusu k výplate v roku 2019. S poukazom na ustálenú judikatúru je i určovacia žaloba, pokiaľ vytvára pevný právny základ pre právny vzťah účastníkov sporu a môže sa ňou previesť žalobe na plnenie, prípustnou (IV. ÚS 185/2012). V oznámení o rozhodnutí predstavenstva sa uvádza, že o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu žalovaný rozhodol v súvislosti so žalobcovou rozhodujúcou úlohou a rozhodujúcim vplyvom na úspech transakcie a zavŕšenia predaja spoločnosti Sberbank Slovensko. Mimoriadny výkonnostný bonus má povahu stimulačnej a motivačnej zložky mzdy, ktorá bola spojená s určitým pracovným výkonom žalobcu, počas určitej doby, teda bola naviazaná na výkon práce žalobcu. Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. V uvedenom prípade má také rozhodnutie zamestnávateľa konštitutívny účinok.

2. Žalovaný v svojom vyjadrení (č.l.46-49 spisu) žiadal žalobu v celom rozsahu zamietnuť, z dôvodu nepreukázania naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení, zároveň popral všetky skutkové tvrdenia žalobkyne vo vzťahu k existencii nároku na výkonnostný bonus, navrhol prerušiť súdne konanie, až do právoplatného skončenia skoršieho súdneho konania vedeného Okresným súdom Bratislava III. pod sp. zn. 24Cpr/22/2016, v ktorom sa rieši existencia nároku na mimoriadny výkonnostný bonus a súčasne vzniesol námietku litispencie a žiadal aby súd osobitne vyhodnotil, či sú splnené procesné podmienky na zastavenie konania o určení práva na mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov podľa § 159 CSP. V ďalšom poukázal na spôsob prijatia rozhodnutí predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu (rozhodnutie predstavenstva žalovaného zo dňa 16.06.2015 č.97/2015, zo dňa 08.12.2015 č.168/2015 a zo dňa 28.07.2016 č.110/2016), ktoré vykazujú závažné nedostatky, sú nezlučiteľné s platnosťou a záväznosťou týchto úkonov. Rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu boli dodatočne predstavenstvom (po predaji banky) v celom rozsahu zrušené, a to v súlade s Obchodným zákonníkom a normami o vnútornej činnosti a riadení žalovaného. Irelevantným je aj rozhodnutie predstavenstva spoločnosti Sberbank Europe AG č.0137, keď ide o rozhodnutie subjektu, s ktorým žalobkyňa nie je v žiadnom právnom vzťahu, toto rozhodnutie nemá spôsobilosť akýmkoľvek spôsobom zasahovať do sporných pracovnoprávných vzťahov medzi žalobkyňou a žalovaným.

3. Žalobkyňa v podanom vyjadrení (č.l.196-219) zotrvala na dôvodoch uvádzaných v podanej žalobe.

4. Žalovaný vo svojej duplike (č.l.222-229 spisu) zdôraznil, že pokiaľ by súd určil právo žalobkyne na výkonnostný bonus, meritórne rozhodnutie súdu nebude predstavovať exekučný titul a žalovaný nebude na jeho základe povinný plniť, žalobkyňa tak bude nútená iniciovať nové konanie o splnenie peňažnej povinnosti v zmysle § 137 písm. a) CSP, takže prebiehajúce konanie nemá spôsobilosť odstrániť stav právnej neistoty žalobkyne.

5. Na pojednávaní konanom dňa 01.03.2018 žalobkyňa prostredníctvom právnej zástupkyne požiadala o pripustenie zmeny žaloby, ktorú zmenu podala písomne dňa 10.04.2018 a v zmysle svojho podania označeného ako „rozšírenie žalobného návrhu k žalobe zo dňa 02.09.2017“ (č.l.241-242 spisu) sa domáha zaplatenia sumy 9.495,- eur v hrubom z titulu prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov žalovaného, ktorý bol žalobcovi priznaný rozhodnutím predstavenstva žalovaného zo dňa 28.07.2016 v celkovej výške 15.825,- eur v hrubom, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z dlžnej sumy 9.495,- eur odo dňa 07.08.2016 až do zaplatenia.

6. Po upresnení, podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 25.04.2018 (č.l.246-248 spisu), Okresný súd Ružomberok uznesením č.k.5Cpr/14/2017-251 zo dňa 27.04.2018 pripustil zmenu žaloby v požadovanom znení.

7. Žalovaný vo svojom vyjadrení k rozšírenej žalobe (č.l.262-263 spisu) žiadal žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

8. Na pojednávaniach sporové strany zotrvali na svojich vyjadreniach a písomnej argumentácii.

9. Podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 10.12.2018 zobrala žalobkyňa žalobu v časti o určenie, že je tu právo na mimoriadny výkonnostný bonus späť a v tejto časti žiadala konanie zastaviť.

10. Vzhľadom na čiastočné späťvzatie žaloby zo strany žalobkyne, v časti o určenie, že tu je právo na mimoriadny výkonnostný bonus, súd konanie s poukazom na § 145 ods. 2 CSP zastavil, keď žalovaný nenamietal späťvzatie žaloby v tejto časti a neprejavil nesúhlas so späťvzatím v uvedenej časti.

11. V rámci dokazovania sa súd ďalej oboznámil s obsahom listín založených v spise, predložených žalobkyňou, a to:

- pracovná zmluva (č.l.11-14 spisu) a dohoda o zmene pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca (č.l.15-16 spisu),
- rozhodnutie o menovaní do funkcie vedúci oddelenia úverové riziko firiem (č.l.17 spisu),
- oznámenie predstavenstva zo dňa 14.12.2015 označené ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“ (č.l.18-19 spisu),
- rozhodnutie akcionára Sberbank Europe AG č.0137 zo dňa 28.07.2016 v anglickom jazyku (č.l.20-21 spisu),
- sprievodný list k rozhodnutiu akcionára pre predstavenstvo Sberbank Slovensko a.s. zo dňa 28.07.2016 s prílohou - prezentácia pre dozornú radu obsahujúca zoznam zamestnancov a spôsob výpočtu mimoriadneho bonusu (č.l.22-25 spisu),
- rozhodnutie predstavenstva žalovaného č.110/2016 zo dňa 28.07.2016 (č.l.26-29 spisu),
- oznámenie predstavenstva zo dňa 28.07.2016 o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu (č.l.30 spisu),
- výzva na zaplatenie dlžnej mzdy - prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu zo dňa 24.08.2017 (č.l.31-32 spisu) spolu s fotokópiou podacieho lístka (č.l.33 spisu).

12. Ďalej sa súd oboznámil s obsahom listín predložených žalovaným, a to:

- politika odmeňovania Sberbank Slovensko a.s. s účinnosťou od 01.03.2014 (č.l.58-80 spisu),
- mzdový poriadok Sberbank Slovensko a.s. (č.l.80-86 spisu) spolu s prílohami (č.l.87-93 spisu),
- politika odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov (č.l.93-102 spisu), lokálna politika odmeňovania (č.l.102-107 spisu),
- rozhodnutie predstavenstva č.97/2015 zo dňa 15.06.2015 (č.l.118 spisu),
- výňatok zo zápisnice z 23.zasadnutia predstavenstva (č.l.162-165 spisu),
- stanovy Sberbank Slovensko a.s. (č.l.166-184 spisu),

- rokovací poriadok pre predstavenstvo Sberbank Slovensko a.s. (č.l.185-191 spisu),
- rozhodnutie predstavenstva č.110/2016 zo dňa 28.07.2016 (č.l.152-153 spisu),
- preklad listín predložených žalovaným vyhotovených v anglickom jazyku do slovenského jazyka (č.l.295-331 spisu).

13. Svedok M. I., ktorý pracoval v spoločnosti pôvodne Volksbank od roku 2012, až do roku 2016, a ktorý bol zodpovedný za financie, následne sa stal generálnym riaditeľom, predsedom predstavenstva Sberbank Slovensko a.s. uviedol, že v danom prípade išlo o tzv. retenčný bonus ktorý bol hlavne z dôvodu, aby predstavenstvo banky dokázalo zabezpečiť fungovanie banky v čase odpredaja až do úplného schválenia Centrálnou Európskou bankou, nakoľko ten čas pri predaji banky je enormne dlhý, takže z dôvodu, aby bolo predstavenstvo schopné zabezpečiť chod banky, normálne fungovanie a banka nestratila na hodnote, predstavenstvo banky spolu s majoritným akcionárom Sberbank Rakúsko sa dohodli na vytvorení takéhoto výkonnostného bonusu, vybrali viacej kandidátov a manažérov, ktorí boli pre banku dôležití, aby dokázali zabezpečiť fungovanie banky v tomto preklenovacom období. Medzi nich patrila i pani žalobkyňa. Výkonnostný bonus nebol paušálne priznávaný, prehodnocoval sa vždy každý jeden manažér, každý mal nastavené svoje úlohy, dôležitými prvkami bolo, aby zotrvali vo svojich pozíciách do momentu prevzatia banky novým akcionárom. Každý jeden manažér, ktorému boli tieto bonusy priznané na začiatku, dostal aj papier o tom, že ich prehodnotili a ako vyhodnotili jeho výkon. Boli tam aj manažéri ktorí dostali viacej, niektorí dostali menej ako im bol na začiatku prisľúbené, čiže nebolo to paušálnou sumou. O vytvorení bonusu rozhodlo predstavenstvo banky na základe schválenia dozornou radou, kedy bol priznaní bonus na začiatku, podľa neho sa fungovalo a následne predstavenstvo banky rozhodlo o vyhodnotení tohto bonusu, po odsúhlasení dozornou radou. Je to bežná prac, aby si manažment udržal najlepších, alebo kľúčových zamestnancov, ktorých potrebuje na udržanie výkonu v spoločnosti, z toho dôvodu sa udeľujú takéto bonusy. Zo strany predstavenstva bol daný pokyn, aby vyhodnotený bonusy boli vyplatené, platba neprebehla z dôvodu, že v deň prevzatia banky prišiel pán Rollo za šéfkou personálneho oddelenia a buď ju požiadal, alebo zakázal jej vyplatiť tieto bonusy, ona na základe rozhovoru zastavila výplatu bonusov.

14. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>.

Podľa § 118 ods. 1, 2 veta prvá Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce, 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.

Podľa § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce, v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne.

Podľa § 10 ods. 1, 2 veta prvá Zákonníka práce, právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20190101/>>) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. Ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil.

Podľa § 191 ods. 1 veta 1., ods. 2 Obchodného zákonníka, predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene. Stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám.

Podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

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.

Podľa § 3 ods.1 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., 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.

Podľa § 559 ods.1, 2 Občianskeho zákonníka, splnením dlh zanikne. Dlh musí byť splnený riadne a včas.

15. V prejednávanej veci sa žalobca domáha vyplatenia mimoriadneho výkonnostného bonusu voči žalovanému, ktorý je právnym nástupcom pôvodného zamestnávateľa žalobkyne SberBank Slovensko a.s., čo medzi stranami nie je sporné, uvedené je preukázané výpisom z obchodného registra žalovaného, z ktorého vyplýva, že spoločnosť Sberbank Slovensko a.s. zanikla dobrovoľným výmazom dňom 01.08.2017, právnym nástupcom sa od 01.08.2017 stala Prima Banka Slovensko a.s., a to zmluvou o zlúčení vo forme notárskej zápisnice N310/2017, NZ 17512/2017, NCRIs17884/2017 zo dňa 24.05.2017 (č.l.10 spisu). Ďalej súd mal za preukázané a medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa pracovala u žalobcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2007 v znení jej dodatkov s tým, že v roku 2015 bola žalobkyňa ako vedúci zamestnanec na pozícii Head of Corporate Credit Risk zaradená do skupiny kľúčových zamestnancov SBSK s cieľom udržať si žalobkyňu ako kľúčového zamestnanca počas celej doby prípravy a realizácie predajnej transakcie, a to až do dovŕšenia transakcie predaja akcií žalovaného novému majiteľovi.

16. Právny predchodca žalovaného Sberbank Slovensko a.s. v zastúpení M.om I.om predsedom predstavenstva a Zuzanou Žemlovou, členkou predstavenstva listom zo dňa 14.12.2015 označeným ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“, prisľúbil žalobkyňi mimoriadny bonus, ktorý je spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcimi sa na transakciu predaja, ktorá práve prebieha a do úvahy budú brané nasledovné kľúčové indikátory:

- individuálne úsilie žalobkyne v procese predaja, na základe kvalitatívneho hodnotenia,
- úspešné zavŕšenie obchodu definovaného v podpísanej SPA, pričom mimoriadny bonus je zacielený na 25% ročnej základnej mzdy k januáru 2015, čo znamená, že žalobkyňa môže dostať 14.130,- eur v prípade 100%-tného splnenia vyššie uvedených kľúčových indikátorov výkonnosti, ktoré sú predmetom naplnenia všetkých nevyhnutých podmienok výplaty bonusu a rozhodnutia dozornej rady. Mimoriadny bonus bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a po schválení vyplatenia dozornou radou.

17. Nenárokovateľné odmeny (bonusy) majú dobrovoľnú povahu, zamestnanec má nárok na ich vyplatenie až vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že zamestnancom vyplatí odmeny. Bez takéhoto rozhodnutia zamestnanec nebude úspešný v prípade vymáhania odmien. A to ani v prípade, ak splní kritériá stanovené zamestnávateľom na priznanie odmien. Rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní odmien má tzv. konštitutívny účinok. To znamená, že takýmto rozhodnutím sa nenárokovateľná zložka mzdy (odmeny) mení na nárokovateľnú. Ak zamestnávateľ takéto rozhodnutie vydá, je povinný zamestnancovi sľúbenú odmenu aj vyplatiť. Ak je vyplatenie odmien viazané na presne určené, objektívne merateľné, kritéria, za splnenia ktorých patrí zamestnancovi určitá výška peňazí (odmena), vtedy môžeme hovoriť o tom, že odmeny sú nárokovateľné.

18. Pre priznanie nároku na mzdu je vždy významné rozlíšenie, či požadované plnenie predstavuje mzdový nárok na mzdu, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť, ak zamestnanec splní dojednané predpoklady a podmienky (či ide o nárokovú časť mzdy), alebo či ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (či ide o tzv. nenárokovú zložku mzdy). Táto (nenároková) zložka mzdy je charakteristická tým, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má táto zložka povahu len fakultatívneho nároku. Túto fakultatívnu povahu stráca v okamihu, keď zamestnávateľ rozhodne o priznaní tohto nároku zamestnancovi, kedy sa táto nenároková (fakultatívna) zložka mzdy v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní stáva nárokovou (obligatórnou) zložkou mzdy. Uplatnením nenárokovateľných zložiek mzdy sa vyjadruje stimulačná

a motivačná funkcia mzdy, spočívajúca v určitej forme mzdy súvisiacej s mimoriadnym pracovným výkonom zamestnanca.

19. V tejto súvislosti dávame do pozornosti rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21Cdo/ 810/ 2010 zo dňa 10.5.2011 a sp. zn. 21Cdo/ 2545/ 2010 zo dňa 24.11.2011. Najvyšší súd ČR v týchto rozhodnutiach uviedol, že ak sú takéto objektívne merateľné hodnoty splnené, rozhodnutie zamestnávateľa je len formálnym potvrdeným týchto predpokladov pre priznanie odmeny. Najvyšší súd ČR sa teda priklonil na stranu zamestnancov, ktorým za splnenia presne vymedzených kritérií by mala byť zo strany zamestnávateľa vyplatená sľúbená odmena.

20. Listom zo dňa 28.07.2016 (č.l.30 spisu) spoločnosť Sberbank Slovensko a.s. v zastúpení Alexandrom Yeriominom predsedom predstavenstva a Zuzanou Žemlovou členkou predstavenstva informovalo žalobkyňu, že vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK Management Board skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 (viď. dokument č.l.26 spisu) rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK pri zohľadnení stanovených kľúčových indikátorov, na základe čoho bol priznaný žalobkyňi mimoriadny bonus vo výške 15.825,- eur, z toho 60% bonusu vo výške 9.495,- eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a 40% bonusu vo výške 6.330,- eur za rok 2015 bude odložené o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019. Spomínané rozhodnutie o výplate mimoriadneho bonusu pre žalobkyňu vo výške 15.825,- eur prijalo rozhodnutie predstavenstva dňa 28.07.2016 pod. č. 110/2016. Medzi stranami nie je sporné, že k úspešnému zavŕšeniu transakcie (nadobudnutiu majoritného podielu akcií novým majiteľom) došlo dňa 28.07.2016, kedy sa stala splatná prvá časť mimoriadneho bonusu žalobkyne vo výške 9.495,- eur.

21. Ako už bolo vyššie konštatované, rozhodnutím zamestnávateľa o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancovi sa nenárokovateľná zložka mzdy (odmena, prémie, bonus) zmenila na nárokovateľnú, nakoľko v prípade ak zamestnávateľ o priznaní odmeny rozhodne, je povinný priznanú odmenu vyplatiť. Uvedený záver vyplýva i rozhodovacej činnosti súdov Slovenskej republiky (rozsudok Krajský súd v Trenčíne 17CoPr/2/2015 zo dňa 03.02.2016, rozsudok Krajský súd Bratislava 4Co/229/2015 zo dňa 28.10.2015, rozsudok Najvyššieho súdu SR 3Cdo/31/2009, ako i vyššie konštatované rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky).

22. Na základe výsledkov vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žalobkyňa uniesla dôkazné bremeno pokiaľ ide o existenciu jej nároku na vyplatenie výkonnostného bonusu, vzhľadom na splnenie všetkých kritérií vyplývajúcej jednak z internej smernice SberBank Slovensko a.s. pod názvom politika odmeňovania SberBank Slovensko a.s. účinná od 01.03.2014, ako aj zo samotného rozhodnutia predstavenstva uvedenej spoločnosti o priznaní výkonnostného bonusu. Z uvedených dôvodov súd potom žalobe vyhovel a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyňi prvú časť výkonnostného bonusu vo výške 9.495,- eur v hrubom. Zároveň súd priznal žalobkyňi i uplatnený 5%-tný ročný úrok z omeškania z dlžnej sumy od 07.08.2016 do zaplatenia, nakoľko žalovaný tým, že dlžnú sumu neuhradil v najbližšom výplatnom termíne spolu s mzdou za mesiac jún 2016, t.j. do 06.08.2016, kedy nastala, dostal sa dňom nasledujúcim do omeškania s plnením peňažného záväzku, pričom výška úroku z omeškania je v slade s ustanovením § 3 Nariadenia vlády SR č.87/95 Z. z..

23. Pokiaľ ide o námietky žalovaného, v ktorých poukazuje na nedostatky formálneho spôsobu prijatia rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, nezlučiteľné s jeho platnosťou a záväznosťou, tieto podľa názoru súdu nie sú dôvodné a v tejto súvislosti súd poukazuje na bod 17. Odôvodnenia rozsudku Okresného súdu Ružomberok v obdobnej veci vedenej pod sp.zn. 3Cpr/7/2018, s ktorým sa zároveň stotožňuje a v zmysle ktorého : „ Predovšetkým úkon následného zrušenia rozhodnutia o priznaní bonusu v nadväznosti na právnu úpravu Obchodného zákonníka je z hľadiska robenia úkonov zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch bezpredmetný. Tento inštitút v Zákonníku práce upravený nie je. V zmysle § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. V zmysle § 191 od. 1, veta prvá, veta druhá Obchodného zákonníka predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. V zmysle ustanovenia § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám, t.zn. že obmedzenie platí len do vnútra vo vzťahu medzi akciovou spoločnosťou a predstavenstvom, resp. členmi predstavenstva.

Pokiaľ obchodná spoločnosť si interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom. V tomto prípade rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.07.2016 došlo k právnomu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, a to k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi, tento právny úkon zaväzuje zamestnávateľa, t.j. zamestnávateľovi vznikla povinnosť vyplatiť bonus žalobcovi a žalobcovi nárok na jeho vyplatenie, čo je relevantné z hľadiska tohto sporu, pričom súd konštatuje súlad s citovanou právnou úpravou bez akýchkoľvek pochybností. Ustanovenie § 10 ods. 2 Zákonníka práce pripúšťa jedinú výnimku - ak štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie. V takom prípade tieto úkony zamestnávateľa nezaväzujú za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán svoje oprávnenie prekročil. Žalovaný tvrdil, že chýba schválenie tohto právneho úkonu dozornou radou - rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi, o čom žalobca mal vedomosť, resp. o tom musel vedieť. Táto skutočnosť však v konaní preukázaná nebola, dôkazné bremeno ohľadom preukázania tejto skutočnosti bolo na žalovanom. Súd poznamenáva, že žalobca nemal žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, v spore nevyplývalo, že by bol členom predstavenstva, resp. dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s., nebolo jeho povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia a dodržiavať ich. Žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy, t.j. bolo jeho povinnosťou podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Okrem toho súd v zásade môže zasahovať do vnútorných pomerov akciovej spoločnosti len v zákonom stanovených prípadoch a za splnenia zákonom stanovených podmienok, konkrétne možno sa domáhať na súde určenia neplatnosti uznesenia valného zhromaždenia akciovej spoločnosti v zmysle ustanovenia § 131 Obchodného zákonníka, pričom uvedené ustanovenie určuje okruh oprávnených osôb a lehote, v ktorej možno takýto návrh podať. V tomto prípade nie je dané oprávnenie súdu na prieskum rozhodnutia predstavenstva akciovej spoločnosti súdom. Rovnaká argumentácia sa vzťahuje aj k tvrdenému nedostatku rozhodnutia predstavenstva, že predstavenstvo rozhodovalo o priznaní bonusu aj vo vzťahu k členom predstavenstva, ktorí mali byť z rozhodovania vylúčení na základe vnútorných predpisov spoločnosti a napriek tomu hlasovali. Okrem toho súd je toho názoru, že toto tvrdenie je bez právneho významu z hľadiska posudzovania tohto rozhodnutia predstavenstva vo vzťahu k žalobcovi, ktorý členom predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. nebol, teda kolízia u neho daná nebola. K tvrdenému rozporu rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu s § 23b ods.2 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách súd má za to, že platí rovnaká argumentácia - je vylúčený prieskum rozhodnutia predstavenstva akciovej spoločnosti súdom. Napokon pokiaľ tvrdil žalovaný, že išlo o výkon práce žalobcu pre iný subjekt odlišný od Sberbank Slovensko, a.s. v rámci programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, súd dospel k záveru, že táto námietka je nedôvodná. Žalobcovi bola daná ponuka v tomto smere zo strany predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s., t.j. od štatutárneho orgánu spoločnosti - zamestnávateľa, ktorý koná v mene tejto spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch, a nie od žiadnych akcionárov, napokon samotné rozhodnutie o priznaní bonusu vydal ten istý orgán, teda žalobca nevykonával tieto práce pre iný subjekt ako pre svojho zamestnávateľa. Nie je predmetom sporu skúmať dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa žalobcu k vykonaniu ponuky takejto práce pre žalobcu, nepochybne je však daný súvis tejto práce s pracovným zaradením žalobcu, nie je namieste spochybňovať, že žalobca bol jedným z vedúcich zamestnancov, ktorých význam bol podstatný v procese obchodnej transakcie bol podstatný, kto iný by mal vypracovať a predložiť podklady k hospodáreniu spoločnosti, ak nie žalobca z titulu svojej pracovnej pozície.“

24. K námietke žalovaného, že žalobkyňou tvrdené zvýšené pracovné úsilie malo byť v prospech pôvodného akcionára a nemožno ho stotožňovať s výkonom práce pre žalovaného, súd sa stotožňuje s odôvodnením obsiahnutým v bodoch 40., 41., 42. rozsudku Okresného súdu Ružomberok v obdobnej veci 10Cpr/6/2018, v zmysle ktorého „podľa výpisu z obchodného registra Okresného súdu Bratislava I vl. č. 158/B, akciová spoločnosť Sberbank Slovensko bola ku dňu 1.8.2017 vymazaná. Podľa výpisu z obchodného registra Okresného súdu Žilina vl. č. 148/L, na základe rozhodnutia akcionárov obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s., zo dňa 24.5.2017 o zlúčení obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, ako nástupníckej spoločnosti s obchodnou spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s., so sídlom Vysoká 9, 810 00 Bratislava, IČO: 17 321 123, ako zrušovanou spoločnosťou a o prechode imania zrušovanej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., na obchodnú spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s.. Obchodná spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s. sa tým stala právnym nástupcom zanikajúcej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s.. V

prípade zlúčenia zamestnávateľov ide o zánik zamestnávateľského subjektu s právnym nástupníctvom. Pracovnoprávne vzťahy nekončia, pretože práva a povinnosti prechádzajú z jedného zamestnávateľa na druhého bez toho, aby sa zmenili pracovné podmienky zamestnanca. Pri zlúčení sa vytvára z pôvodných zamestnávateľov nový zamestnávateľský subjekt, vid' ust. § 27 Zákonníka práce (Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak) a § 31 ods. 1 Zákonníka práce (k sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.) V prípade žalovaného došlo k zlúčeniu obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, ako nástupníckej spoločnosti, s obchodnou spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s., na túto spoločnosť potom prešli práva a záväzky z pracovnoprávných vzťahov a to konkrétne aj u žalobcu, ktorý bol zamestnancom (na základe riadnej pracovnej zmluvy) právneho predchodcu žalovaného. Zánikom spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. však nedošlo k zániku záväzkov, nakoľko spoločnosť zanikla s právnym nástupníctvom- žalovaným...”

25. Žalobkyňa bola v pracovnoprávnom vzťahu s právnym predchodcom žalovaného, pre ktorého plnil vymedzené úlohy, na základe čoho jej právnym predchodcom žalovaného bol priznaný nárok na mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý nebol vyplatený a tento záväzok prešiel na žalovaného ako právneho nástupcu spoločnosti Sberbank Slovensko a.s.

26. Pokiaľ ide o žalovaným vznesenú námietku prekážky litispendencie, v zmysle ktorej na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 24Cpr/22/2016 a 44Cpr/4/2017 prebieha konanie, v ktorom sa rieši existencia nároku na mimoriadny výkonnostný bonus, táto je taktiež nedôvodná. Prekážku prv začatého súdneho konania (litispendencia) upravuje ustanovenie § 159 CSP. Táto prekážka zabraňuje, aby na súde prebiehalo iné súdne konanie v tej istej veci. Táto prekážka je daná, ak na ktoromkoľvek súde v Slovenskej republike je začaté konanie, ktoré má rovnakých účastníkov, rovnaký predmet konania a rovnaké skutkové okolnosti, od ktorých sa odvodzuje právo. Ak nie je splnený čo len jeden znak, nejde o tú istú vec. Totožnosť predmetu konania je totožnosť nároku uplatneného z rovnakého skutkového základu či skutkového deja. O tých istých účastníkoch ide aj vtedy, ak v konaní vystupujú nositelia práv z rovnakého právneho vzťahu v opačnom procesnom postavení, a tiež vtedy, ak v neskoršom konaní vystupujú právni nástupcovia účastníkov už skončeného konania. Totožnosť predmetu konania je daná vtedy, keď ten istý nárok alebo stav vymedzený žalobným petitom vyplýva z rovnakých skutkových tvrdení, na základe ktorých bol uplatnený (t.j. ak je založený na rovnakých skutkových okolnostiach a rovnakom právnom dôvode). Podmienky totožnosti účastníkov konania a totožnosti predmetu konania musia byť splnené súčasne. V danom prípade nie je splnená podmienka totožnosti sporových strán, keď v prebiehajúcich konaniach je odlišný subjekt na strane žalobcu, pričom samotnú otázku existencie práva žalobkyne na výkonnostný bonus si súd vyrieši ako otázku prejudiciálne. Z tohto dôvodu potom súd zamietol i návrh žalovaného na prerušenie konania, keď nie sú dané podmienky na prerušenie konania v zmysle ust. § 162 ods. 1 CSP, súd v rámci prebiehajúceho konania o vyplatenie výkonnostného bonusu sa najskôr vysporiadal s otázkou existencie samotného nároku (túto otázku riešil ako otázku predbežnú) a nie je potrebné prerušovať konania do právoplatného skončenia konania prebiehajúceho pred Okresným súdom Bratislava III.

27. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ust. § 255 ods. 2 CSP a stranám sporu právo na ich náhradu nepriznal, keď strany mali vo veci úspech čiastočný, žalobkyňa bola úspešná čo do zaplatenia sumy 9.495 eur s príslušenstvom, predmetom žaloby bol však aj nárok na určenie právo na mimoriadny výkonnostný bonus, ohľadom ktorého určovacieho petitu žalobkyňa zobrala žalobu späť, a teda procesne zavinila zastavenie konania, v dôsledku čoho by prislúchala žalovanému náhrada trov konania podľa § 256 ods. 1 CSP. Preto súd rozhodol, že žiadna zo strán sporu nemá nárok na náhradu trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať v lehote 15 dní od jeho doručenia odvolanie na Okresnom súde Ružomberok. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. O odvolaní rozhodne Krajský súd v Žiline.

Podľa § 363 Civilného sporového poriadku, sa v odvolaní popri všeobecných náležitostiach podania 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).

Podľa § 364 Civilného sporového poriadku rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 365 Civilného sporového poriadku,

1) 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.

2) Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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

Podľa § 366 Civilného sporového poriadku, prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

a) sa týkajú procesných podmienok,

b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.