

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 11Cpr/7/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5918200638
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 04. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Majerčíková
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2019:5918200638.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Jankou Majerčíkovou v právnej veci žalobcu: Ing. G. F., U. XX, XXX XX C., zast. JUDr. Andrejom Garom, Štefánikova 14, 811 05 Bratislava, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a. s., Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, zast. SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o., Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, o zaplatenie 11.975,- € s prísl., takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 11.975,- eur spolu s úrokmi z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 11.975,- eur odo dňa 30.07.2016 až do zaplatenia, to všetko do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

II. Žalobkyni sa priznáva náhrada trov konania v plnom rozsahu, ktoré jej je žalovaný povinný zaplatiť vo výške určenej samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom, po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

odôvodnenie:

1. Žalobou podanou na tunajšom súde dňa 04.04.2018 sa žalobkyňa domáhala zaplatenia sumy vo výške 11.975,- € vrátane úrokov z omeškania vo výške 5,00 % ročne zo sumy vo výške 11.975,- € odo dňa 30.07.2016 do dňa zaplatenia, titulom neuhradenia mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov.

2. V odôvodnení podanej žaloby uviedla, že na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 25.03.2013 pracovala ako riaditeľka odboru Vnútornej Prevádzky a Výstavby právneho predchodcu žalovaného v Bratislave, prípadne v iných už existujúcich a tiež budúcich pracoviskách, a to na dobu neurčitú. Pracovná zmluva bola následne v bode týkajúceho sa mzdových podmienok v súvislosti s vymenovaním do funkcie vedúceho štábného útvaru Bezpečnosť zmenená Dohodou zo dňa 15.11.2013 a Dohodu zo dňa 30.04.2014. Pracovná zmluva žalobkyne bola zmenená v časti mzdové podmienky vo výške mesačnej mzdy Dohodou zo dňa 12.09.2014. V decembri roku 2015 sa v spoločnosti právneho predchodcu žalovaného, t. j. Sberbank Slovensko, a. s., so sídlom: Vysoká 9, Bratislava 810 00 (ďalej len „Sberbank“) začal proces predaja majoritného podielu akcií, ktorých nadobúdateľom bol žalovaný. V spoločnosti Sberbank bol v súvislosti s plánovanou predajnou transakciou zostavený špeciálny tím kľúčových zamestnancov, ktorých úlohou bolo zabezpečenie bezproblémového priebehu dohodnutej transakcie, pričom v súvislosti s plynulým uskutočnením dohodnutej transakcie kľúčoví zamestnanci vykonávali pre zamestnávateľa osobitné samostatné zadanie podľa pokynov žalovaného ako ich zamestnávateľa. Jedným z týchto kľúčových zamestnancov bola aj žalobkyňa. Nakoľko predajná transakcia banky je mimoriadne náročným procesom, na ktorom sa priamo podieľali vybraní kľúčoví zamestnanci, s pôsobením v tíme kľúčových zamestnancov boli spojené mimoriadne požiadavky na zamestnancov, čo do objemu a náročnosti práce, ktorú museli zamestnanci vykonávať a zvládať. Členom špeciálneho tímu kľúčových zamestnancov bola za riadny výkon práce, resp. osobitného zadania, smerujúceho k

úspešnému zavŕšeniu transakcie prislúbená osobitná odmena označená ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov," (ďalej ako „Mimoriadny bonus"). Listom zo dňa 28.07.2016 bolo žalobkyni zo strany spoločnosti Sberbank oznámené, že „vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK (skratka pre spoločnosť Sberbank), kde ste zohrali rozhodujúcu úlohu a Váš vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, Management Board skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodol o výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK". V zmysle predmetného listu bol žalobkyni priznaný Mimoriadny bonus vo výške 19.958,- €, ktorý mal byť žalobkyni vyplatený v 2 častiach, a to 60% bonusu vo výške 11.975,- € po zavŕšení predajnej transakcie a 40% bonusu vo výške 7.983,- € odložené o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019.

3. Public relations špecialista investičnej skupiny Penta, Gabriel Tóth, dňa 29.07.2016 verejnosť informoval o úspešnom priebehu predajnej transakcie a uviedol, že „dnešným dňom sa investičná skupina Penta Investments stala vlastníkom majoritného podielu 99,5 % akcií v Sberbank.

4. Z vyššie uvedených skutočností vyplýva, že splatnosť nároku žalobkyne na časť Mimoriadneho bonusu vo výške 11. 975 ,- € bola viazaná na „zavŕšenie predajnej transakcie ". Z vyššie uvedených skutočností tiež vyplýva, že predajná transakcia bola zavŕšená dňa 29.07.2016, pričom tohto dňa došlo k naplneniu podmienky na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu a teda nárok žalobkyne na zaplatenie sumy vo výške 11.975,- € za úspešné zavŕšenie predajnej transakcie spoločnosti Sberbank, sa stal splatným dňa 29.07.2016. Úspešným zavŕšením predajnej transakcie sa žalovaný zároveň stal právnym nástupcom spoločnosti Sberbank, na základe čoho bol výplatu sumy vo výške 11.975,- € povinný žalobkyni vykonať žalovaný, čo však nespĺnil ani napriek výzve.

5. Žalovaný vo svojom vyjadrení k podanej žalobe (č.l.167 - 169 spisu) poprel všetky skutkové tvrdenia žalobkyne vo vzťahu k existencii nároku na výkonnostný bonus. Rozhodnutiami 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 malo dôjsť k stanoveniu podmienok nároku vybranej skupiny riadiacich zamestnancov a členov orgánov Sberbank Slovensko, a.s. na špeciálny výkonnostný bonus, závislý od procesu predaja Sberbank Slovensko, a.s. novému akcionárovi. Rozhodnutím predstavenstva zo dňa 28.07.2016 č. 110/2016 bol špeciálny výkonnostný bonus domnelo schválený a riadiacim zamestnancov (vrátane žalobcu) boli odovzdané potvrdenia o mimoriadnom bonuse. Dňa 01.08.2016 bol ukončený proces predaja Sberbank Slovensko, a.s. novému akcionárovi. Rozhodnutie predstavenstva o špeciálnom výkonnostnom bonuse pre riadiacich zamestnancov bolo teda prijaté iba tri dni pred reálnym predajom banky (samotný proces predaja prebiehal už od decembra 2015). Vzhľadom na uvedené skutočnosti nemožno vylúčiť, že rozhodnutie o mimoriadnych bonusoch malo povahu tzv. „zlatých padákov“, ktoré mali vybraným členom manažmentu banky zabezpečiť pomerne vysoký extraordinárny príjem. Vo všeobecnosti bolo totiž možné očakávať, že v súvislosti so zmenou akcionárskej štruktúry žalovaného dôjde k určitým personálnym zmenám na riadiacich pracovných pozíciách. Formálny spôsob prijatia rozhodnutí predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu vykazuje závažné nedostatky, nezlučiteľné s platnosťou a záväznosťou týchto úkonov Navyše, pre vylúčenie akýchkoľvek pochybností boli rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dodatočne predstavenstvom (po predaji banky) v celom rozsahu zrušené, a to v súlade s ObZ a normami o vnútornej činnosti a riadení žalovaného (akciovej spoločnosti). Ďalej poukázal na politiku odmeňovania, keď podľa čl. IX ods. 5 Politiky odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., ako aj čl. IV písm. B ods. 4 Mzdového poriadku Sberbank Slovensko, a.s.: „Pohyblivá zložka (tabuľka č. 1 Pohyblivá zložka mzdy) nie je garantovaná.“. Podľa § 2 ods. 3 písm. a) Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s.: „Rozhodnutia celého predstavenstva sú potrebné v prípade rozhodnutí o všetkých opatreniach a právnych úkonoch, ktoré podliehajú súhlasu dozornej rady.“. Podľa § 3 ods. 3 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s.: „Právo na zmenu a zrušenie rozhodnutí - pokiaľ nie je žiadúce urýchlené konanie - majú v zásade tí členovia predstavenstva, ktorí rozhodnutie prijali.“. Rozhodnutie predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. č. 97/2015 zo dňa 16.06.2015 je rozhodnutie predstavenstva o mimoriadnom výkonnostnom bonuse viazanom na predajný proces banky. Rozhodnutie predstavenstva bolo prijaté iba dvomi zo štyroch členov predstavenstva. V zmysle § 2 ods. 3 písm. a) Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. v spojení s § 4 ods. 1 písm. o) Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. bol na prijatie takéhoto rozhodnutia predstavenstva potrebný súhlas všetkých členov predstavenstva, ktorý zjavne absentuje. Rozhodnutie predstavenstva sa týkalo aj finančných plnení pre členov predstavenstva,

ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia (konflikt záujmov). V dôsledku toho boli hlasujúci členovia predstavenstva v súlade s § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. vylúčení z rozhodovania. Napriek tomu o rozhodnutí hlasovali. K spornému rozhodnutiu predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. nebol udelený riadny súhlas dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s. Rozhodnutie predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. č. 168/2015 zo dňa 08.12.2015 je rozhodnutie o zmenách politiky odmeňovania, avšak v rozhodnutí predstavenstva nie je uvedené, že sa týka mimoriadneho výkonnostného bonusu viazaného na proces predaja banky. Rozhodnutie predstavenstva bolo prijaté iba tromi zo štyroch členov predstavenstva. V zmysle § 2 ods. 3 písm. a) Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. v spojení s § 4 ods. 1 písm. o) Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. bol na prijatie takéhoto rozhodnutia predstavenstva potrebný súhlas všetkých členov predstavenstva, ktorý zjavne absentuje. Rozhodnutie predstavenstva sa týkalo finančných plnení pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia (konflikt záujmov). V dôsledku toho boli hlasujúci členovia predstavenstva v súlade s § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. vylúčení z rozhodovania. Napriek tomu o rozhodnutí hlasovali. K spornému rozhodnutiu predstavenstva je obligatórne potrebný súhlas dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s. Dozorná rada Sberbank Slovensko, a.s. udelila súhlas s obsahom rozhodnutia predstavenstva dňa 10.12.2015. Hlasovanie dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s. prebiehalo písomne, pričom z jednotlivých hlasovaní nie je s určitosťou zrejmé, kedy k hlasovaniu došlo (minimálne pri jednom členovi dozornej rady). Navyše, rozhodnutie predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s., ktoré upravuje vyplatenie pohyblivej zložky odmeny v sume pod 30.000,- € bez rozdelenia odmeny na tzv. odloženú časť pohyblivej zložky odmeny pre vymedzený okruh zamestnancov a členov orgánov banky nie je v súlade s § 23b ods. 2 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoB“). V zmysle citovanej právnej úpravy musí byť každá pohyblivá zložka odmeny rozdelená na okamžite vyplácanú časť a časť, ktorej splatnosť je odložená podľa zákonných pravidiel (§ 23b ZoB). Vzhľadom na individuálne stanovenie úrovne pohyblivej zložky odmeny 30.000,- €, ako hranice na jednorazovú výplatu celej tejto pohyblivej zložky, možno mať dôvodné pochybnosti o reálnom motíve prijatia takýchto podmienok mimoriadneho výkonnostného bonusu. Rozhodnutie predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016 je rozhodnutie o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu viazaného na proces predaja banky. Rozhodnutie vychádza z podmienok mimoriadneho výkonnostného bonusu, pri ktorých existujú dôvodné pochybnosti, či boli riadne prijaté predstavenstvom Sberbank Slovensko, a.s. a schválené dozornou radou Sberbank Slovensko, a.s. Osobitný súhlas dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s. s rozhodnutím č. 110/2016 absentuje. Rozhodnutie predstavenstva sa týkalo finančných plnení pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia (konflikt záujmov). V dôsledku toho boli hlasujúci členovia predstavenstva v súlade s § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. vylúčení z rozhodovania. Napriek tomu o rozhodnutí hlasovali. Podmienky mimoriadneho výkonnostného bonusu rovnako nie sú v súlade s § 23b ods. 2 ZoB. Rozhodnutia predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. sú v zmysle § 3 ods. 3 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. modifikovateľné a môžu byť v rámci riadneho procedurálneho procesu zrušené. To je plne v súlade aj s doktrínou obchodného práva a režimom úpravy akciovej spoločnosti v ObZ. Rozhodnutie predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. o priznaní bonusov nemá povahu nemenného rozhodnutia, ktoré zakladá stav definitívneho usporiadania pracovnoprávných vzťahov. Podotýkame, že sporné rozhodnutia predstavenstva o mimoriadnych bonusoch boli v celom rozsahu zrušené, a to rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016. Ďalej poukázal na ustanovenia § 23a ods. 1 písm. c) zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoB“): „Banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona u vedúcich zamestnancov zodpovedných za vykonávanie obchodov v banke.“ Podľa § 23a ods. 2 ZoB: „V rámci zásad odmeňovania osôb podľa odseku 1 banka uplatňuje (a) zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny ako základnú zložku mzdy, ak ide o zamestnanca, pevnú zložku odmeny, ak ide o člena štatutárneho orgánu banky a člena dozornej rady banky, (b) pohyblivú zložku celkovej odmeny.“ Podľa § 23a ods. 4 ZoB: „Zásady odmeňovania podľa odseku 1 sa vzťahujú aj na poskytovanie odstupného, odchodného a na ďalšie kompenzácie v spojitosti s predchádzajúcim zamestnaním osôb podľa odseku 1.“ Ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Mzda vedúceho zamestnanca banky sa môže kumulatívne skladať zo základnej zložky mzdy, ktorá je zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny, a z pohyblivej zložky odmeny. Na pohyblivú zložku odmeny vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok (§ 23b ods. 1 ZoB), pričom výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Výnimočne môže byť pohyblivá zložka odmeny

zaručená do uplynutia jedného roka od uzavretia pracovného pomeru, ak sa vedúci zamestnanec banky pripravuje na samostatnú prácu (§ 23b ods. 6 ZoB). Iný spôsob garantovanej zložky odmeny (mimo rámec dohodnutej základnej zložky mzdy) je v zmysle ZoB neprípustný. V posudzovanom prípade bola medzi zamestnávateľom (žalovaný) a zamestnankyňou (žalobkyňa) uzavretá pracovná zmluva, ktorá v bode „Mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnankyne (5.940,- € brutto mesačne). Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata sa domáha žalobkyňa, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve (!). Tvrdený mimoriadny výkonnostný bonus objektívne nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 ZoB. Mzda žalobkyne podľa ZoB mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky odmeny (základná mzda podľa pracovnej zmluvy vo výške 5.940,- € brutto mesačne) a negarantovanej pohyblivej zložky odmeny (ktorá v pracovnej zmluve žalobkyne nebola výslovne upravená). Žalobkyňa vo svojej žalobe uvádza, že mimoriadny výkonnostný bonus jej mal byť priznaný v nadväznosti na predaj majoritného podielu akcií, ktorých nadobúdateľom bol žalovaný. Žalobkyňa mala byť jedným z kľúčových zamestnancov, ktorí údajne zabezpečovali bezproblémový priebeh tejto transakcie. Žalovaný nebol nadobúdateľom akcií Sberbank Slovensko, a.s., Vysoká 9, Bratislava, IČO: 17 321 123. Žalovaný je právnym nástupcom Sberbank Slovensko, a.s. v dôsledku zlúčenia a nikdy nenadobudol majoritný podiel akcií tejto spoločnosti. Tvrdený výkon práce, či zvýšené pracovné zaťaženie žalobkyne, ktoré malo byť v prospech pôvodného akcionára, preto nemožno stotožňovať s výkonom práce pre žalovaného. Navyše, spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu. V roku 2015 vykázala stratu vo výške takmer 19,4 milióna €. Za prvých 9 mesiacov roku 2016 vykázala stratu 12,6 mil. €. V strate sa spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. nachádzala aj v predchádzajúcich rokoch. Za daných okolností možno údajné priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu iba dva dni pred finalizáciou predaja akcií, a teda pred príchodom nového vedenia spoločnosti, považovať za účelové priznanie tzv. „zlatých padákov“.

6. Žalobkyňa vo vyjadrení (č.l.176 a nasl. spisu) k tvrdeniam žalovaného ohľadne procesu prijímania rozhodnutí predstavenstva právneho predchodcu žalovaného spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. , zo dňa 16.06.2015 č. 9772015, zo dňa 08.12.2015 č. 168/2015 a zo dňa 28.07.2016 č. 110/2016 uviedla, že žalovaný spochybňuje súlad vlastných Rozhodnutí predstavenstva, ktoré boli prijaté v priebehu rokov 2015 až 2016 vo vzťahu k priznaniu práv na výkonnostné bonusy pre kľúčových zamestnancov. Žalobkyňa má za to, že keďže bol výkonnostný bonus priznaný žalobkyňi ako zamestnancovi v súvislosti s výkonom práce vo vzťahu k mimoriadnym požiadavkám vyžadovaných od žalobkyne ako kľúčového zamestnanca je nepochybné, že tento nárok žalobkyne je v zmysle ustanovenia § 191 Obchodného zákonníka v spojení s ustanovením § 9 ods. 1 Zákonníka práce oprávnený. Žalobkyňa v prvom rade poukazuje na ustanovenie § 191 Obchodného zákonníka, v zmysle ktorého orgánom akciovej spoločnosti, ktorý riadi činnosti spoločnosti a koná v jej mene je predstavenstvo. Predstavenstvo teda rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú Obchodným zákonníkom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. To znamená, že okrem oprávnenia konať v mene spoločnosti má predstavenstvo aj rozhodovaciu pôsobnosť, ktorá predstavuje strategické riadenie podniku a riadenie spoločnosti (obchodné vedenie), ktoré sa prejavuje v oprávnení predstavenstva rozhodovať vo všetkých otázkach, ktoré nie sú zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. V súlade so skutočnosťou, že z článku § 16 Stanov ako ani z článku § 21 Stanov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. nevyplýva, že by vo veci rozhodovania o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancom malo právomoc valné zhromaždenie, prípadne dozorná rada Sberbank Slovensko, a.s. je teda celkom zrejmé, že predmetné Rozhodnutia predstavenstva 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 v súvislosti s nárokom spojeným s odmenami kľúčových zamestnancov spadajú do originálnej právomoci predstavenstva. Uvedené potvrdzuje aj ustanovenie § 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého komplexná spôsobilosť konať za zamestnávateľa - právnickú osobu - je priznaná len štatutárnemu orgánu a teda je výslovne stanovené, že za právnickú osobu je oprávnený konať len štatutárny orgán spoločnosti. Teda konanie štatutárnych orgánov sa považuje za osobné konanie právnických osôb. Aj prípadné obmedzenia konania (napr. v prípade predstavenstva akciovej spoločnosti) by bolo takéto obmedzenie konať vo vzťahu k tretím osobám podľa ustanovenia § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka neúčinné, pretože prejav vôle štatutárneho orgánu je prejavom vôle priamo právnickej osoby, t. j. právny úkon štatutárneho orgánu za právnickú osobu nie je zastúpením, ale osobným konaním priamo právnickej osoby. Rozhodnutia predstavenstva v súvislosti s mimoriadnym výkonnostným bonusom, ako mimoriadnej osobitnej odmeny za výkon náročného procesu pri predajnej

transakcií, na ktorej sa priamo podieľali vybraní kľúčoví zamestnanci, je potrebné považovať za rozhodnutie spadajúce do originálnej právomoci predstavenstva. Rozhodnutia predstavenstva ako riadiaceho orgánu spoločnosti majú vnútropodnikový charakter a teda súdy nie sú oprávnené zasahovať do týchto Rozhodnutí predstavenstva v dôsledku absencie osobitnej hmotnoprávnej úpravy. Uvedený názor vyplýva z pravej teórie ako aj z judikatúry Najvyššieho súdu ČR - Uznesenie Najvyššieho súdu ČR z 29.06.2005, sp. zn. 29 Odo 442/2004. Rozhodnutia predstavenstva majú nepochybne záväzný charakter nakoľko je z ustanovenia § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka je absolútne zrejmé, že 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. i. aj voči zamestnancom, a teda zaväzujú spoločnosť, t. j. v zmysle právneho nástupníctva aj žalovaného. To znamená, že spoločnosť zaväzuje každý právny úkon, ktorý v jej mene predstavenstvo urobí. Rovnako spoločnosť zaväzuje aj konanie predstavenstva, ktorým predstavenstvo poruší interné obmedzenie oprávnenia konať v mene spoločnosti, a to aj vtedy, ak by takéto interné obmedzenie bolo zverejnené, pričom v takomto prípade je spoločnosť oprávnená uplatniť svoje práva (regresné nároky, napr. na náhradu škody) voči členom predstavenstva, ktorí konali v rozpore s ustanoveniami spoločenskej zmluvy alebo v rozpore s rozhodnutím valného zhromaždenia prípadne v rozpore s internými predpismi t. j. prekročili rozsah svojich oprávnení. Vo vzťahu k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu bola žalobkyňa nepochybne dobromyseľnou. Vo vzťahu k tvrdeniam žalovaného, v zmysle ktorých žalovaný uvádza, že došlo k zrušeniu predmetných Rozhodnutí predstavenstva na zasadnutí už nového predstavenstva žalovaného dňa 19.12.2016 žalobkyňa uviedla, že má za to, že takýmto rozhodnutím nemohlo dôjsť k zrušeniu Rozhodnutí predstavenstva späť, nakoľko predstavenstvo nemôže odňať žalobkyni už priznané právo na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, a to najmä v súvislosti s tou skutočnosťou, že osobitná odmena bola priznaná na základe Rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016, pričom momentom prijatia uvedeného rozhodnutia právo na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu nadobudlo konštitutívny účinok. Mimoriadny výkonnostný bonus predstavuje variabilnú zložku mzdy, ktorá bola spojená so špecifickým určitým pracovným výkonom žalobcu až do skončenia predajnej transakcie. Vo vzťahu k nárokovateľnosti variabilnej časti odmeny ako zložky mzdy, žalobkyňa poukazuje na konštantnú judikatúru, v zmysle ktorej, nárok na výkonnostnú odmenu, ktorá je nenárokovateľnou zložkou mzdy, vzniká momentom rozhodnutia o jej priznaní (KSBA/4Co/229/2015 zo dňa 28.10.2015, Rozsudok NS SR, 3 Cdo 31/2009).

7. Žalovaný vo svojej duplike (č.l.191 spisu) poukázal na ust. § 10 ods. 2 ZP: „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. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.“. Právnická osoba nie je viazaná právnym úkonom svojho štatutárneho orgánu, ak sa tento právny úkon netýkal predmetu činnosti právnickej osoby, resp. došlo k prekročeniu oprávnení štatutárneho orgánu. Udelenie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni za činnosť pre bývalého akcionára žalovaného, resp. za činnosť smerujúcu k uľahčeniu finalizácie zmluvného vzťahu medzi bývalým a súčasným majoritným akcionárom žalovaného, nemožno za žiadnych okolností považovať za úkony, ktoré by súviseli s predmetom činnosti žalovaného. V danom smere mohlo ísť nanajvýš o snahu excesne honorovať činnosť pre tretiu osobu. Navyše, žalobkyňa mala, resp. musela mať riadnu vedomosť o tom, že štatutárny orgán žalovaného v rozpore s internými pravidlami odmeňuje „kľúčových zamestnancov“ za výkon práce v prospech inej osoby - vtedajšieho akcionára žalovaného. Žalobkyňa tak nepochybne vedela, že predstavenstvo žalovaného sleduje záujmy len majoritného akcionára žalovaného, ale nie záujmy samotného žalovaného, ako zamestnávateľa. Expresné priznanie mimoriadnych výkonnostných bonusov spôsobom, kedy predstavenstvo spoločnosti konalo v hrubom konflikte záujmov a malo priznávať mimoriadne výkonnostné bonusy tzv. kľúčovým zamestnancom za prácu pre iného pritom nastalo iba dva dni pred zmenou majoritného akcionára žalovaného. Priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu preto vytvára relevantné konotácie vo vzťahu k eventuálnemu porušeniu dobrých mravov, ktoré týmto žalovaný namietá. Mimoriadny výkonnostný bonus nie je variabilnou zložkou mzdy žalobkyne. Tento bonus bol domnelo priznaný iba za výkon práce pre iného než zamestnávateľa. Nanajvýš tak môže ísť o nešpecifikovaný prísľub majoritného akcionára, v ktorého prospech žalobkyňa vykonávala svoju činnosť.

8. V ďalších podaniach žalobkyňa (č.l.208 a nasl. spisu) a žalovaný (č.l.240 - 241 spisu) opätovne zotrvali na svojej prezentovanej argumentácii, rovnako aj vo svojich vyjadreniach na pojednávaní. Právna zástupkyňa žalobkyne poukázala na rozhodnutia všeobecných súdov (vrátane Okresného súdu Ružomberok) v skutkovo rovnakých právnych veciach.

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

- pracovná zmluva (č.l.7-9 spisu) a dohoda o zmene pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca (č.l.10-11, 12-13, 14-15 spisu),
- oznámenie z webového sídla spoločnosti (č.l.16 spisu) a oznámenie o predajnej transakcii z médií (č.l.17 spisu),
- oznámenie predstavenstva zo dňa 14.12.2015 označené ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“ (č.l.213 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.217-219 spisu),
- oznámenie predstavenstva zo dňa 28.07.2016 o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu (č.l.19 spisu),
- výročná správa 2016 (č.l.293 - 300 spisu)
- individuálna účtovaná závierka za rok 2016 (č.l.301-333 spisu).

10. 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.33-43 spisu) s prílohami (č.l.44-54 spisu),
- mzdový poriadok Sberbank Slovensko a.s. účinný od 1.6.2015 (č.l.55-60 spisu) spolu s prílohami (č.l.61-67 spisu),
- politika odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov (č.l.68-76 spisu), lokálna politika odmeňovania (č.l.77-92 spisu),
- rozhodnutie predstavenstva č.97/2015 zo dňa 12.06.2015 (č.l.93 spisu),
- politika odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov účinné od 15.12.2015 (č.l.106-111 spisu), stanovenie cieľov (č.l. 114-118)
- výňatok zo zápisnice z 23.zasadnutia predstavenstva (č.l.137 spisu),
- stanovy Sberbank Slovensko a.s. (č.l.140 rub -159 spisu),
- rokovací poriadok pre predstavenstvo Sberbank Slovensko a.s. (č.l.160-166 spisu).

11. 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.

12. V prejednávanvej veci sa žalobkyňa 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 25.03.2013 v znení jej dodatkov s tým, že v roku 2015 bola žalobkyňa 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.

13. Právny predchodca žalovaného Sberbank Slovensko a.s. v zastúpení Rastislavom Murgašom 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 17.820,- 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.

14. 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.

15. 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.

16. V tejto súvislosti súd poukazuje na rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21Cdo/810/2010 zo dňa 10.05.2011 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.

17. Listom zo dňa 28.07.2016 (č.l.19 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.19 spisu) rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK pri zohľadnení stanovených kľúčových indikátorov, na základe čoho bol priznaný žalobkyni mimoriadny bonus vo výške 19.958,- eur, z toho 60% bonusu vo výške 11.975,- eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a 40% bonusu vo výške 7.983,- 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 19.958,- 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 11.975,- eur.

18. 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).

19. 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 žalobkyni prvú časť výkonnostného bonusu vo výške 11.975,- eur v hrubom.

20. Zároveň súd priznal žalobkyni i uplatnený 5%-tný ročný úrok z omeškania z dlžnej sumy od 30.07.2016 do zaplatenia, nakoľko žalovaný tým, že dlžnú sumu neuhradil ku dňu úspešného zavŕšenia predajnej transakcie, ku ktorému okamihu bola viazaná splatnosť prvej časti výkonnostného bonusu t.j. ku dňu 29.07.2016, dostal sa dňom nasledujúcim do omeškania s plnením peňažného záväzku, pričom výška úroku z omeškania je v súlade s ustanovením § 3 Nariadenia vlády SR č.87/95 Z. z..

21. 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, to.zn. 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.zn. bolo jeho povinnosťou podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce 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.“

22. 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) právnym predchodcom žalovaného. Zánikom spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. však nedošlo k zániku záväzkov, nakoľko spoločnosť zanikla s právnym nástupníctvom- žalovaným...”

23. 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.

24. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP a priznal žalobkyni, ktorá bola vo veci úspešná, plnú náhradu trov konania s tým, že o výške náhrady trov konania, rozhodne súd prvej inštancie, po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

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.