

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 9CdoPr/9/2024
Identifikačné číslo spisu: 5920201820
Dátum vydania rozhodnutia: 15.04.2025
Meno a priezvisko: JUDr. Soňa Mesiarkinová
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2025:5920201820.4

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne N. J.N. T., narodenej XX. T. XXXX, L., P. XX/A, zastúpenej advokátom JUDr. Andrejom Garom, Bratislava, Štefánikova 14, proti žalovanej Prima banka Slovensko, a.s., Žilina, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpenej advokátskou kanceláriou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., Bratislava, Štefánikova 8, o zaplatenie 9.206 eur s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 27Cpr/3/2024 (pôvodne vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 3Cpr/27/2020 a Okresnom súde Liptovský Mikuláš pod sp. zn. RK-3Cpr/27/2020), o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 31. januára 2024 sp. zn. 10CoPr/1/2023, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalobkyňa m á nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 2. júla 2021 č. k. 3Cpr/27/2020-318 výrokom I. zaviazal zaplatiť žalovanú žalobkyni sumu 9.206 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne odo dňa 1. januára 2020 do zaplatenia, a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku; výrokom II. priznal žalobkyni nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 % v zmysle § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku zákona č. 160/2015 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej aj „CSP“), výrokom III. návrh žalovanej na prerušenie konania okresný súd zamietol.

1.2 Svoje rozhodnutie okresný súd s poukazom na ustanovenie § 1 ods. 4, § 118 ods. 1, 2, § 119 ods. 3, § 9 ods. 1, § 10 ods. 1, 2, § 47 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Zákonníka práce Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZP“), § 191 ods. 1, 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ObZ“), § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“) a vykonané dokazovanie odôvodnil tým, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou, zamestnancovi vzniká na ňu nárok na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca s konštitutívnym účinkom rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. Záleží výlučne na úvahe zamestnávateľa, či takéto

rozhodnutie prijme a aký bude mať obsah. Okresný súd mal za preukázané, že došlo k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu na základe rozhodnutia predstavenstva - štatutárneho orgánu právneho predchodcu žalovanej. Je preto dôvodne uplatnený nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu vo výške 40%, t.j. 9.206 eur a to jednak v časti istiny, ale aj v časti úroku z omeškania vo výške 5% ročne od 1. januára 2020 do zaplatenia. Jednotlivé námietky žalovanej vyhodnotil súd prvej inštancie ako nedôvodné. Nie je daný rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s interným predpisom zamestnávateľa, nakoľko pohyblivá zložka celkovej odmeny môže zahŕňať motivačnú zložku odmeny, ktorej suma záleží na hodnotení výkonnosti osoby, čo je v súlade s účelom programu - motivovať vedúcich zamestnancov v procese predaja k zvýšeným výkonom. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s tvrdením žalovanej o rozpore rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu so zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoB“), konkrétne s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a). Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je zaručená, má však povahu pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú zložku odmeny. Zamestnávateľ oznámil žalobkyni priznanie bonusu, výslovne uviedol, že vplyv žalobkyne na úspech predajnej transakcie bol podstatný, pričom bol zohľadnený kľúčový indikátor - individuálne úsilie žalobkyne v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia. Pokiaľ v prezentácii pre dozornú radu bola použitá formulácia týkajúca sa fluktuácie vedúcich zamestnancov po oznámení procesu predaja, súd mal za to, že prevencia fluktuácie a demotivácie vedúcich zamestnancov ako taká nepredstavuje účel a zmysel programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu, je nutné vnímať celkový kontext. K argumentu žalovanej o zabezpečenie ochrany klientov a ich investícií (zmysle právnej úpravy), keď ochrana záujmov vedúcich zamestnancov banky nemôže mať pred tým prednosť, okresný súd uviedol, že túto otázku je nutné posudzovať komplexne a je nutné zohľadniť skutočnosť, že právny poriadok obsahuje okrem právnych predpisov zameraných na ochranu klientov bánk a ich investícií aj právne predpisy chrániace postavenie zamestnancov. Neobstojí podľa súdu prvej inštancie ani námietka nedostatku dobromyseľnosti u žalobkyne, keď podľa žalovanej mala mať vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu, o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti. V zmysle ustanovenia § 10 ods. 2 ZP, 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. Žalovaná tvrdila, že schválenie právneho úkonu - rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobkyni dozornou radou chýbalo a že žalobkyňa o tom mala (musela) mať vedomosť. Táto skutočnosť v konaní preukázaná nebola, dôkazné bremeno ohľadom preukázania tejto skutočnosti bolo na žalovanej. K námietke nedostatku rozhodnutia predstavenstva v tom zmysle, 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, súd prvej inštancie argumentoval, že toto tvrdenie ostáva bez právneho významu z hľadiska posudzovania tohto rozhodnutia predstavenstva vo vzťahu k žalobkyni, ktorá členom predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. ani členom dozornej rady nebola, teda o kolízii u nej nemožno uvažovať. Tiež nie je daný priamy vzťah rozhodnutia dozornej rady s uplatneným nárokom žalobkyne, keďže k priznaniu bonusu došlo až po ukončení predajnej transakcie po zhodnotení výkonnosti žalobkyne. V súvislosti s vadami vytýkanými prijatému rozhodnutiu predstavenstva o priznaní bonusu okresný súd zdôraznil, že v zmysle § 17 ods. 3 ZP neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Súd mal za to, že ani jednu z väd vytýkaných žalovanou rozhodnutiu o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu prijatému jeho právnym predchodcom nespôsobil žalobkyňa. Ohľadne tvrdenia, že honorácia mimoriadnych úloh a výkon práce nadčas bola zahrnutá v základnej mzde zamestnanca, okresný súd poznamenal, že v zmysle ustanovenia pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca je vo výške mzdy zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s ustanovením § 121 ods. 2 ZP, avšak honorácia mimoriadnych úloh v základnej mzde z uvedeného ustanovenia pracovnej zmluvy nevyplýva. Vo vzťahu k argumentu žalovanej, že výška priznaného bonusu prekročila 25% ročnej základnej mzdy žalobkyne k januáru 2015 okresný súd uviedol, že vôľa zamestnávateľa bola aj do výšky bonusu prejavená v rozhodnutí predstavenstva o priznaní bonusu, je to vecou interných riadiacich procesov. Okresný súd uviedol tiež, že právny predchodca žalovanej svojím rozhodnutím z 28. júla 2016 žalobkyni nárok na bonus priznal, je tak potom bezpredmetným poukaz žalovanej na skutočnosť zrušenia rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu

žalovanej z 19. decembra 2016. Prejav vôle ho vo vzťahu k zamestnancovi zaväzoval, následné rozhodovacie procesy (rozhodnutie predstavenstva spoločnosti o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu) nie sú spôsobilé túto skutočnosť zmeniť. Nárok žalobkyne na vyplatenie bonusu naďalej trvá, nezanikol. Okresný súd tiež skúmal, čo viedlo predstavenstvo spoločnosti k rozhodnutiu o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu. Dôvody spočívali v existencii pochybností o nárokoch na bonus, z toho plynúcich obáv z možnej hrozby zodpovednosti spoločnosti za škodu a vystavenie sa hrozbe trestného stíhania v súvislosti so správou cudzieho majetku. Podľa názoru okresného súdu takýto postoj zamestnávateľa následok prijatého rozhodnutia o priznaní bonusu (záväznosť vo vzťahu k zamestnancovi) zvrátiť nemôže.

2. Krajský súd v Žiline (ďalej aj „odvolací súd“) v poradí druhým rozsudkom z 31. januára 2024 č.k. 10CoPr/1/2023-414, rozhodujúc opätovne po zrušení jeho rozhodnutia Najvyšším súdom Slovenskej republiky (ďalej „dovolačný súd“) uznesením č.k. 9Cdo/36/2022-402 z 30. novembra 2022, rozsudok okresného súdu vo výroku o zamietnutí návrhu žalovanej na prerušenie konania ponechal nedotknutým (I. výrok), vo zvyšnej časti rozsudok okresného súdu potvrdil (II. výrok) a žalobkyni priznal voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % (III. výrok). Dovolačný súd v dôvodoch svojho zrušujúceho rozhodnutia vytkol krajskému súdu, že sa nezaoberal odvolacími námietkami žalovanej o rozpore priznanej odmeny s kogentnou úpravou ZoB a o ne/dobromyseľnosti žalobkyne z pohľadu jej postavenia ako členky vrcholového vedenia a s tým súvisiacu možnú ne/znalosť procesov odmeňovania.

2.1. Krajský súd v odôvodnení svojho rozhodnutia poznamenal, že nezistil žiadny dôvod pre korekciu/zmenu už skôr vyslovených právnych záverov, t.j. tých, ktoré označeným uznesením dovolacieho súdu spochybnené neboli. Uviedol, že v súdnej veci je zásadné vnímať „vnútornú podstatu“, ktorou je odmietanie plnenia nároku tým, kto nárok - po (vlastnom) konštatovaní splnenia ním určených kritérií - už priznal. Zamestnávateľ požadoval od zamestnanca vykonanie činností, ktoré boli nad rámec pracovných povinností daných existujúcou pracovnou zmluvou, po ich vykonaní priznal zamestnancovi finančný nárok, ale následne, keď mal tento nárok vyplatiť, odmietal ho plniť. Krajský súd vychádzal z premisy, že zamestnávateľom - od požadovania výkonu prác od zamestnanca až po priznanie nároku - bol právny predchodca žalovanej, a tak aplikoval inštitút právneho nástupníctva garantujúci istotu v pracovnoprávných vzťahoch. Nie je prijateľné, aby na zbavenie sa povinností zamestnávateľa plniť pracovnoprávne nároky postačovalo, aby došlo k prevodu (prechodu) práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný (zamestnávateľský) subjekt. Z pohľadu žalobkyne je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov rozhodnutie štatutárneho orgánu zamestnávateľa o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu. Žalovaná ako zamestnávateľ od žalobkyne požadovala, aby preukázala splnenie predpokladov na vyplatenie bonusu, ktorý jej už ona sama (prostredníctvom vlastného právneho predchodcu) priznala. Účelovosť prístupu je jasná, o to viac, ak by excesívnym dôkazným bremenom mala byť zaťažená slabšia strana sporu - zamestnanec. Odvolací súd tiež uviedol, že uzavretie pracovnej zmluvy v otázke variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné i v konkludentnej forme, toto neodporovalo rozhodnutiu predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu ani pracovnej zmluve, ani ZoB.

2.2. Pokiaľ ide o okruh argumentov žalovanej podľa názoru dovolacieho súdu nenáležité odôvodnených - námietka o rozpore priznanej odmeny s kogentnou právnou úpravou podľa ZoB, krajský súd doplnil svoje predchádzajúce závery a poukázal na závery rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/103/2021 z 24. októbra 2023, ktorého úvahy zodpovedajú aj okolnostiam súdnej veci s osobitným dôrazom na určujúci postulát dovolacieho súdu, v zmysle ktorého: „právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom banky ako zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch vo forme priznania mimoriadnej odmeny zamestnancovi, aj keby bol v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanoveným zákonom o bankách, zaväzuje banku ako zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému zamestnancovi. Aj keby bol takýto právny úkon pre rozpor s právnymi predpismi neplatný (pričom v tomto spore nešlo o taký prípad), zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce)“. Pokiaľ ide o ne/dobromyseľnosťou žalobkyne, odvolací súd zdôraznil, že žalovaná okrem všeobecných formulácií nepreukázala žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť žalobkyne na žalovanou spochybňovanom

proces rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Je nesporné, že žalobkyňa nebola členom predstavenstva a nie je tvrdené, a ani preukázané, že by sa v akejkoľvek inej pozícii zúčastňovala rokovaní predstavenstva v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalobkyňa nerozhodovala sama o vlastnej odmene, je vylúčené, aby z pozície zamestnanca mohla kontrolovať, či preverovať legitímnosť a zákonnosť činnosti štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa. Banka je svojou povahou subjekt s množstvom špecifických a vysoko profesionalizovaných činností a nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti, aby pracovník finančnej oblasti dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými, či internými predpismi. Odvolací súd konštatoval aj s poukazom na uvedený rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, že v konaní nebolo vôbec preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu. Posudzované rozhodovanie o odmeňovaní spadalo do právomoci predstavenstva - bez ďalšieho zbavuje právneho významu odvoláciu námietku o potrebe ďalšieho skúmania dobromyseľnosti na strane žalobkyne. Keďže k žiadnemu excesu v rozhodovacej činnosti nedošlo, nie je možné zisťovať, či o ňom žalobkyňa mala/mohla vedieť. Možno preto uzavrieť, že rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovanej vznikol žalobkyni nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, pričom ZP neobsahuje zákonné ustanovenie, ktoré by bolo základom pre (spätne) zrušenie rozhodnutia predstavenstva; v konkrétnostiach rozoberanej problematiky pre odňatie už konaním štatutárneho orgánu zodpovedajúcim normám ZP priznaného pracovnoprávneho nároku. Nadväzne určujúcim z pohľadu zamestnanca je viazanosť zamestnávateľa (čo v plnej miere platí aj pre jeho právneho nástupcu) právnymi úkonmi štatutárnych orgánov (§ 10 ods. 1, 2 ZP), ktorý záver je relevantným i v súvislostiach právnej úpravy ZoB. Akceptovanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyňou je potrebné považovať za konanie v dobrej viere, o to viac, že priznanie takéhoto bonusu očakávala, keďže išlo o súčasť niekoľko mesiacov trvajúcej prípravy jej zamestnávateľa na zlúčenie s inou bankou.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie (proti výroku II a III), ktorého prípustnosť odvodzovala z § 420 písm. f) CSP, ako i z § 421 ods. 1 písm. b) CSP, žiadajúc, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie z 2. júla 2021 č. k. 3Cpr/27/2020-318, zmení, žalobu zamietne a prizná žalovanej voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie, trov odvolacieho konania a trov dovolacieho konania.

3.1. Po stručnej rekapitulácii skutkových a právnych okolností posudzovaného prípadu, žalovaná namietala porušenie práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP) v súvislosti s nedostatočným odôvodnením napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu, ktoré podľa dovolateľky neobsahuje vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie vo veci a nespĺňa tak ani základné predpoklady súdnej justifikácie. Poukázala na to, že odvolací súd len prevzal závery súdu prvej inštancie bez toho, aby sa riadne zaoberal odvolacou argumentáciou žalovanej ohľadom rozporu priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu s kogentnou právnou úpravou odmeňovania bankových zamestnancov v zmysle ZoB. Odvolací súd len prevzal konklúzie z rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 1Cdo/103/2021 z 25. októbra 2023.

3.2. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľ uviedol, že krajský súd nesprávne vyhodnotil právne otázky, ktoré ešte neboli vyriešené v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu, a od ktorých záviselo jeho rozhodnutie, a to: 1. „Vzťahujú sa ustanovenia § 23a a nasl. ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami?“. 2. „Možno zamestnancovi banky podľa § 23a ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 priznať nárok na pohyblivú zložku odmeny, ktorú kogentná právna úprava v § 23b ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 nepripúšťa?“. 3. „Zaväzujú zamestnávateľa voči zamestnancovi úkony jeho štatutárneho orgánu, ktorými prekročil svoje oprávnenie, ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec mal poznať interné predpisy zamestnávateľa, ktoré upravovali konkrétne kompetencie štatutárneho orgánu, a teda musel vedieť o prekročení oprávnení štatutárneho orgánu zamestnávateľa?“

3.3. K prvej a druhej právnej otázke dovolateľka poukazuje na § 23a ods. 1 písm. c), ods. 2, § 23b ods. 1, 3, 4, 6 ZoB v znení účinnom do 29. decembra 2020 uviedla, že sa nemožno stotožniť s názorom súdu, že ZoB sa neaplikuje na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancom. Údajne by tento záver mal vyplývať z návrtia § 23a ods. 1 ZoB: „Banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona (...).“, ktoré stanovuje povinnosť iba banke. Prezentovaný argument dovolateľka odmieta.

Obdobná formulácia právnych noriem je pomerne bežná. Napríklad § 118 ods. 1 ZP stanovuje zamestnávateľovi povinnosť platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu: „Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.“ Napriek tomu, že ide o povinnosť vzťahujúcu sa výlučne na zamestnávateľa, nemožno pochybovať o tom, že sa dotknuté ustanovenie ZP aplikuje na pracovnoprávny vzťah. Neobstoí ani ďalší argument na vylúčenie aplikovateľnosti ZoB, a to že pravidlami odmeňovania v § 23b ods. 1 ZoB nie je dotknuté ustanovenie § 118 ZP (§ 23c ZoB). Uvedené vyplýva zo vzájomného vzťahu medzi lex specialis (ZoB) a lex generalis (ZP). Pravidlá odmeňovania upravené v ZoB obmedzujú pohyblivé zložky mzdy, ktoré môže inkasovať vybraná kategória zamestnancov banky. Aby nevznikli pochybnosti o tom, aké plnenie možno na účely aplikácie tohto osobitného pravidla v pracovnoprávnych vzťahoch považovať za mzdu, zákon dodáva, že ustanovenie § 118 ZP, ktoré upravuje túto otázku, ostáva nedotknuté. Vzhľadom na právny názor o vylúčení aplikácie ZoB, vyznieva paradoxne záver súdu, že uplatňovaný nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu vyplýva žalobcovi z § 23b ods. 1 písm. a) ZoB, t. j. ako motivačná zložka odmeny, ktorej výška závisí od hodnotenia výkonnosti zamestnanca, banky alebo od kombinácie týchto hodnotení. Uvedená konklúzia opomína skutkové okolnosti veci, ktoré sú pre korektnú aplikáciu zákona kľúčové. V prvom rade bol program mimoriadny výkonnostný bonus vypracovaný ako satisfakcia za zotrvanie v zamestnaní. Takýto bonus nie je ani jednou z prípustných foriem pohyblivej zložky mzdy podľa ZoB. V liste predstavenstva Sberbank Slovensko, a. s. zo 14. decembra 2015 (v ktorom predstavenstvo banky informovalo zamestnancov o možnosti získania bonusu) sa uvádza, že bonus bude závisieť tiež od „úspešného zavŕšenia obchodu“. Hodnotenie výkonnosti konkrétneho zamestnanca v tomto procese mal vykonať „Management Board Skupiny Sberbank“, teda orgán jedného z akcionárov, ktorý predával svoje akcie. Je tým zdôraznená skutočnosť, že práca bola vykonávaná práve v prospech tohto akcionára, a nie v prospech zamestnávateľa žalobkyne. Je tiež vylúčené, aby mimoriadny výkonnostný bonus predstavoval motivačnú zložku odmeny za plnenie dosahovaných výsledkov dlhodobej obchodnej stratégie a záujmov banky (§ 23b ods. 1 písm. c) ZoB). Zamestnávateľ žalobkyne nemal žiadny prínos z činnosti žalobkyne. Mimoriadny výkonnostný bonus tak nemôže predstavovať pohyblivú zložku mzdy. Tento fakt je osobitne významný aj vzhľadom na skutočnosť, že povinnosť uhradiť mimoriadny výkonnostný bonus (ako časť mzdy) prešla na žalovanú v dôsledku prechodu práv a povinností zamestnávateľa (§ 27 ZP). Tiež dovolateľka poukázala na skutočnosť, že v zmysle § 23b ods. 7 ZoB je banka povinná pri určení pohyblivej zložky mzdy zohľadniť hodnotu svojich vlastných zdrojov. Sberbank Slovensko, a. s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu. V roku 2015 išlo o stratu vo výške takmer 19,4 milióna eur a za prvých 9 mesiacov roku 2016 dosiahla stratu 12,6 mil. eur. Výplata pohyblivej zložky mzdy by preto nekorešpondovala s princípom zodpovedného hospodárenia banky, ako to vyžaduje legislatíva EÚ, zákon a interné predpisy banky.

3.4. K tretej právnej otázke dovolateľka poukazuje na § 10 ods. 2 ZP uviedla, že v pracovnoprávnych vzťahoch platí, že zamestnávateľa zaväzujú aj tie právne úkony, pri ktorých štatutárny orgán prekročí svoje oprávnenie. Výnimkou je situácia, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že k takémuto prekročeniu došlo. Vzhľadom na postavenie žalobkyne (vedúci zamestnanec) žalovaná apelovala na súdy, aby pri rozhodovaní o nároku na mimoriadny výkonnostný bonus zohľadnili aj § 10 ods. 2 ZP. Poskytovanie mimoriadnych odmien vybraným zamestnancom bol upravený v interných predpisoch, ktoré žalobkyňa mala poznať. Iba ak by bol radovým zamestnancom, mohol by byť dobromyseľný vo vzťahu k neznalosti interných procesov na úrovni vedenia banky. Navyše, pri ustanoveniach kogentnej právnej úpravy v ZoB platí bezvýnimčne princíp ignoratia iuris non excusat.

3.5. Právne otázky, od vyriešenia ktorých záviselo napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu, a ktoré v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte neboli vyriešené (§ 432 ods. 1 písm. b) CSP), mali byť zodpovedané takto: 1. „Ustanovenia § 23a a nasl. zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom do 29. 12. 2020 sa vzťahujú na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami.“ 2. „Zamestnancovi banky podľa § 23a ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 nemožno priznať nárok na pohyblivú zložku odmeny, ktorú kogentná právna úprava v § 23b ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 nepripúšťa.“ 3. „Zamestnávateľa nezaväzujú voči zamestnancovi úkony jeho štatutárneho orgánu, ktorými prekročil svoje oprávnenie, ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec mal poznať interné predpisy zamestnávateľa, ktoré upravovali konkrétne kompetencie štatutárneho orgánu, a teda musel vedieť o prekročení oprávnenia štatutárneho orgánu zamestnávateľa.“

4. Žalobkyňa sa vo vyjadrení k dovolaniu žalovanej nestotožnila s jej dovolacími námietkami a navrhla, aby dovolací súd podané dovolanie zamietol a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100%. Poukázala na skutočnosť, že dovolací súd už opakovane riešil dovolateľkou podané právne otázky (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5CdoPr/5/2023 z 27. marca 2024), pričom účelom dovolacieho konania a nastolených právnych otázok ako základ k posúdeniu dovolacieho dôvodu nie je akademické hodnotenie právnych noriem či hypotetických skutkových okolností, ale aplikácia právnej otázky, právnej normy na daný konkrétny prípad.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (ďalej len „dovolací súd“ alebo „najvyšší súd“) príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), po preskúmaní zákonom predpísaných náležitostí dovolania (§ 428 CSP) a splnenia ďalších podmienok dovolacieho konania, dospel k záveru, že dovolanie je potrebné odmietnuť, pretože nie je prípustné.

6. Dovolateľka vyvodzovala prípustnosť dovolania (aj) z § 420 písm. f) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

7. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

8. V súvislosti s námietkou dovolateľky o nedostatočnom odôvodnení rozsudku odvolacieho súdu dovolací súd uvádza, že podľa stabilizovanej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (IV. ÚS 14/07). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (napr. III. ÚS 107/07). V prípade, keď právne závery súdu z vykonaných skutkových zistení v žiadnej možnej interpretácii odôvodnenia súdneho rozhodnutia nevyplývajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s čl. 46 ods. 1 ústavy, resp. čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (I. ÚS 243/07). Súd by mal byť preto vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení koherentný, t. j. jeho rozhodnutie musí byť konzistentné a jeho argumenty musia podporiť príslušný záver. Súčasne musí dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premís dospel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé (I. ÚS 243/07, I. ÚS 155/07, I. ÚS 402/08).

9. Je potrebné zdôrazniť, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne

realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03). Ani v opravnom konaní súd nemusí dať odpoveď na všetky námietky uvedené v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú (podľa názoru súdu) podstatný význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré je predmetom preskúmania v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05).

10. Dovolací súd dospel k záveru, že rozhodnutie odvolacieho súdu spĺňa kritériá pre odôvodňovanie rozhodnutí v zmysle § 393 ods. 2 a § 220 ods. 2 CSP z hľadiska formálnej štruktúry a obsahuje aj zdôvodnenie všetkých pre vec podstatných skutkových a právnych otázok. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP je vo všeobecnosti možné považovať to, že odvolací súd rozhodnutie neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom, avšak v tomto prípade tomu tak nie je. Odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie postupom podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP, keď mal za to, že súd prvej inštancie vykonal dostatočné dokazovanie, ktorého výsledky náležite zhodnotil, na skutkové zistenia aplikoval správne právne predpisy, z vykonaného dokazovania vyvodil správny právny záver a svoje rozhodnutie riadne odôvodnil. Z obsahu preskúmaného rozhodnutia odvolacieho súdu nevyplýva taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich podstaty a zmyslu. Odvolací súd zrozumiteľným a jednoznačným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k potvrdeniu záveru súdu prvej inštancie o dôvodnosti žaloby nároku na zaplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu; jeho postup, vo vzájomnej súvislosti s konaním a rozhodnutím súdu prvej inštancie, nemožno považovať za zjavne neodôvodnený či arbitrárny. Odôvodnenie rozhodnutia (v poradí druhé) odvolacieho súdu (ktoré treba v spojení s rozhodnutím súdu prvej inštancie chápať ako jeden vecný celok) obsahuje jasné vysvetlenie dôvodov, na základe ktorých založil svoje rozhodnutie. Odvolací súd vychádzal predovšetkým z rozhodnutia predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. z 28. júla 2016, ktorým bol žalobkyni ako zamestnancovi priznaný mimoriadny výkonnostný bonus predstavujúci nenárokovú zložku mzdy za vykonanú prácu, ktorá mala fakultatívnu povahu. V dôsledku konštitutívneho účinku rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní tejto zložky mzdy sa stal zložkou mzdy nárokovou. Dôvodil, že následným rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. nemohlo dôjsť k zrušeniu už priznaného nároku na mimoriadny výkonnostný bonus. Pre posúdenie odvolacím súdom bolo významné, že rozhodnutie predstavenstva z 28. júla 2016 je právnym úkonom štatutárneho orgánu spoločnosti v súlade s § 9 ods. 1 a § 10 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, zaväzujúci žalovanej zamestnávateľa, ktorému týmto rozhodnutím vznikla povinnosť vyplatiť bonus žalobkyni ako zamestnancovi. Prihliadol na skutočnosť, že ani prípadné nedodržanie interne upraveného schvaľovacieho procesu zamestnávateľa nemôže mať vplyv na povinnosť žalovanej voči žalobkyni vyplatiť jej priznaný mimoriadny výkonnostný bonus. Odvolací súd sa dostatočne a logicky vysporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a s odvolacími námietkami. Ak aj prípadne nereagoval na všetky námietky odvolateľky, táto skutočnosť nezakladá vadu zmätočnosti konania podľa § 420 písm. f) CSP, pretože jasne vysvetlil kľúčové dôvody, ktoré opodstatňovali priznanie žalovaného nároku žalobkyni. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd konštatuje, že vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP nezistil, preto je dovolanie žalobkyne neprípustné, čo je dôvodom na jeho odmietnutie podľa § 447 písm. c) CSP.

11. Keďže konanie pred odvolacím súdom nebolo postihnuté dovolateľkou namietanými vadami vyplývajúcimi z § 420 písm. f) CSP, dovolací súd pristúpil k posúdeniu dovolania aj z hľadiska ďalšieho uplatneného dovolacieho dôvodu - nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

12. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

13. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho

posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

14. Dovolateľka namietala, že rozhodnutie odvolacieho súdu v spore záviselo od vyriešenia troch právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené. Dovolací súd pri posudzovaní prípustnosti dovolania z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b) CSP považoval za podstatné to, či nastolené právne otázky boli alebo neboli v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešené. Dospel k záveru, že v čase rozhodovania dovolacieho súdu o dovolaní v tomto spore už existovali rozhodnutia v druhovo totožných veciach, v ktorých sa dovolací súd položenými právnymi otázkami zaoberal (rozsudok z 25. októbra 2023 sp. zn. 1Cdo/103/2021, rozsudok z 29. novembra 2023 sp. zn. 6Cdo/34/2021, rozsudok z 29. novembra 2023 sp. zn. 6Cdo/139/2022, rozsudok z 29. novembra 2023 sp. zn. 6Cdo/34/2021 (prešiel testom ústavnosti III. ÚS 246/2024 zo 6. mája 2024). Na uvedené rozhodnutia nadviazali aj ďalšie rozhodnutia dovolacieho súdu (rozsudok z 27. marca 2024 sp. zn. 5CdoPr/5/2023, rozsudok z 30. septembra 2024 sp. zn. 7CdoPr/7/2024), na ktoré dovolací súd v danej veci odkazuje, predovšetkým v danej veci na rozsudok z 29. októbra 2024 sp. zn. 2CdoPr/10/2024. Prípustnosť dovolania preto dovolací súd posúdil podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP a skúmal, či sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

15. Vo vzťahu k vyššie uvádzaným otázkam vyššie označených rozhodnutí najvyššieho súdu zhodne vyplýva, že aj keď zákon o bankách obsahuje ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb, vrátane niektorých vedúcich zamestnancov, ide o pravidlá určené bankám v rámci regulácie fungovania bánk, nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Súd prvej inštancie vyjadril názor (s ktorým sa odvolací súd stotožnil), že banka v rámci zásad odmeňovania osôb stanovených podľa § 23a ods. 1 ZoB môže okrem zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny poskytovať aj pohyblivú zložku celkovej odmeny podľa § 23a ods. 2 ZoB, ktorá nemusí byť priamo dohodnutá v pracovnej zmluve. Zákon o bankách v tom čase priznanie pohyblivej zložky odmeny závislej od hodnotenia výkonnosti zamestnanca, umožňoval. Nešlo teda o plnenie, ktoré by bolo (čo do podstaty nároku) v rozpore s týmto ustanovením. Právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom banky ako zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch vo forme priznania mimoriadnej odmeny zamestnancovi, aj keby bol v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanovenými zákonom o bankách, banku ako zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému zamestnancovi zaväzuje. Aj keby bol takýto právny úkon pre rozpor s právnymi predpismi neplatný (pričom v tomto spore nešlo o taký prípad), zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil.

16. Dovolací súd zastáva rovnaký názor, že interné predpisy banky o odmeňovaní zamestnancov, hoci formálne zaväzujú všetkých zamestnancov, ktorí s nimi boli oboznámení, ukladajú povinnosti osobám, ktoré v mene banky rozhodujú o odmeňovaní zamestnancov, a nie zamestnancom, ktorí sú prijímateľmi takéhoto odmeňovania. Svedčí o tom aj bod 6.1. internej smernice Sberbank pod názvom „Politika odmeňovania“, podľa ktorého celkové pohyblivé odmeňovanie hodnotí osoba zodpovedná za odmeňovací systém a táto osoba aj zodpovedá za prípravu rozhodnutí ohľadom pohyblivej zložky odmeny prijímaných predstavenstvom. Aj keby bola žalobkyňa ako zamestnanec oboznámená s Politikou odmeňovania Sberbank v pozícii zamestnanca - prijímateľa odmeny nebol povinný skúmať, či mu táto odmena bola priznaná v správnej výške a správnym interným procesným postupom.

17. Podľa § 9 ods. 1 ZP v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu (okrem toho aj vedúci zamestnanci alebo poverení zamestnanci). I v preskúmvanej veci bolo rozhodnutie (oznámenie) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu podpísané predsedom predstavenstva a jednou členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo nielen v súlade s ustanovením § 9 ods. 1 ZP (a analogicky aj s právnym názorom o právnych úkonoch konateľov, ak ich je viac, ako ho vyslovil dovolací súd v rozsudku z 25. novembra 1998 sp. zn. 4Cdo/118/98, publikovanom ako judikát R 85/2001), ale aj v súlade s vtedy v obchodnom registri zapísaným spôsobom konania v mene spoločnosti Sberbank Slovensko, a. s. (vyžadovali sa podpisy dvoch členov predstavenstva, pričom predseda predstavenstva nesporne je jedným z členov predstavenstva). Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov podľa § 10 ods. 1 ZP zamestnávateľa zaväzujú v zásade bez ohľadu na to, či pri

nich bol alebo nebol dodržaný postup stanovený internými predpismi. Takéto úkony by zamestnávateľa nezaväzovali jedine v prípade, ak by zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu prekročil svoje oprávnenie (§ 10 ods. 2 ZP). V tomto konaní nebolo preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu (pozri odôvodnenie prvoinštančného, aj odvolacieho rozsudku), teda logicky nemohla byť preukázaná ani skutočnosť, že by žalobca o prekročení oprávnení vedel alebo musel vedieť. Argumentácia žalovanej, že odmenu mala schváliť dozorná rada, nebola akceptovateľná jednak vzhľadom na jednoznačné znenie § 9 ods. 1 ZP (právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch robí štatutárny orgán, čo bolo naplnené) a jednak vzhľadom na to, že odmeňovaný zamestnanec nebol členom predstavenstva. Podľa už vyššie citovaného článku 6.1. internej smernice „Politika odmeňovania“ malo rozhodnutia ohľadom pohyblivej zložky mzdy prijímať predstavenstvo a podľa článku 6.3. mala dozorná rada kontrolovať len sumárny rozpočet pohyblivého odmeňovania, nie individuálne priznaný bonus každého zamestnanca. Treba poznamenať, že preukazovanie vedomosti zamestnanca o nejakej skutočnosti, resp. preukazovanie okolností nasvedčujúcich, že o tejto skutočnosti musel vedieť, je pritom otázkou dokazovania a zisťovania skutkového stavu, do ktorého nie je možné zasahovať v dovolacom konaní, pretože dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

18. Zhrnúc vyššie uvedené dovolací súd môže len konštatovať, že právne posúdenie sporu odvolacím súdom je v súlade s vyššie prezentovaným ustáleným právnym názorom dovolacieho súdu a nepredstavuje tak nesprávne právne posúdenie veci, či odklon od vyššie uvádzanej ustálenej praxe dovolacieho súdu (odsek 14 tohto rozhodnutia). Odvolacím súdom zvolenú interpretáciu na vec sa vzťahujúcich právnych predpisov, na základe ktorej dospel k záveru o dôvodnosti žalobkyňou uplatňovaného nároku voči žalovanej na zaplatenie sumy 9.206 eur s prísl. ako mimoriadneho výkonnostného bonusu priznaného rozhodnutím predstavenstva ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa, považuje najvyšší súd za správnu a zodpovedajúcu zistenému skutkovému stavu.

19. So zreteľom na uvedené dospel dovolací súd k záveru, že daná otázka nastolená žalobkyňou v dovolaní nemá v okolnostiach daného konania znaky relevantné v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, dovolací súd dovolanie v tejto časti odmietol podľa § 447 písm. f) CSP ako neodôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi.

20. Výrok o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

21. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.