

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 10CoPr/11/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920202169  
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 01. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Erik Varga  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2022:5920202169.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Erika Vargu a členov senátu - sudcov JUDr. Amálie Paulerovej a JUDr. Róberta Urbana, v spore žalobcu: Ing. U. F., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom E. H. XXX, H. N., právne zastúpený JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom U. XX, F., proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, Žilina, IČO: 31 575 951, právne zastúpenému spoločnosťou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, Bratislava, o zaplatenie sumy 7.234 eur s príslušenstvom, na základe odvolania žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č.k. 9Cpr/32/2020-250 zo dňa 11. augusta 2021, takto

### rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **p o n e ch á v a** **n e d o t k n u t ý m** vo výroku III. o zamietnutí návrhu žalovaného na prerušenie konania.

Rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e** vo zvyšnej časti.

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

### o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom okresný súd (ďalej v texte ako „súd prvej inštancie“) uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 7.234 eur spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01.01.2020 do zaplatenia, všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.).

2. Východiskovo konštatoval, že predmetnom pracovnoprávneho sporu bol uplatňovaný nárok žalobcu na zaplatenie odloženej časti bonusu s termínom výplaty v roku 2019 vo rozsahu 40 % celkovej schválenej výšky, t.j. 7.234,-eur, pričom v spore nebola zistená úhrada dlžnej žalovanej sumy zo strany žalovaného doposiaľ ani len čiastočne. Uplatnený mimoriadny výkonnostný bonus posúdil ako variabilnú a nenárokovú zložku mzdy, na ktorú vzniká zamestnancovi nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní. Zamestnávateľ nemá obligatórnu povinnosť takéto rozhodnutie vydať, avšak v prípade, ak rozhodnutie o priznaní fakultatívnej zložky mzdy prijme, je ním viazaný. Mimoriadny výkonnostný bonus sa odlišuje od pevnej zložky mzdy, t.j. základnej mesačnej mzdy, ktorej výška bola dojednaná v pracovnej zmluve. Pod nárokovými obligatónymi plneniami zamestnávateľa sa rozumie mzda, pri ktorej zamestnancovi vzniká právny nárok na plnenie podľa § 118 ods. 1 ZP. Pojem odmena za vykonanú prácu sa v právnej teórii aj praxi používa ako súhrnný pojem pre všetky formy odmeny za vykonanú prácu, ktorá zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré dostala fyzická osoba. Odmena za vykonanú prácu je širším pojmom, ktorý zahŕňa napríklad odstupné, odchodné, podiely na zisku. Prémia a výkonnostné odmeny sa poskytujú za výsledky práce vyjadrené vopred stanovenými merateľnými alebo hodnotiteľnými ukazovateľmi. Poskytovanie prémie, výkonnostných odmien, ako aj ďalších motivačných a osobnostných foriem mzdy má fakultatívny charakter. Ak sú splnené podmienky pre vznik nároku na príslušnú zložku mzdy, zamestnanec má nárok na ich vyplatenie až vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že zamestnancovi vyplatí odmenu a zamestnávateľ je povinný nárok zamestnanca uspokojiť.

3. Nadväzne je mimoriadny výkonnostný bonus svojím charakterom motivačnou mzdovou formou poskytovanou na základe rozhodnutia zamestnávateľa nad rámec dohodnutej základnej mzdy. Zo súdu predložených listinných dôkazov vyplýva, že v prípade mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov L. sa jedná o jednorazový program pre vybraných zamestnancov L. spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti, vzťahujúcimi sa na v rozhodnom čase prebiehajúcu transakciu predaja, pričom nebolo vopred zrejmé, či budú splnené požadované kľúčové indikátory výkonnosti a aké práce, a v akom rozsahu mali byť zo strany žalobcu v tejto súvislosti vykonané. V prejednávanej spore mal súd preukázané, že zo strany zamestnávateľa, a to konkrétne zo strany Predstavenstva právneho predchodcu žalovaného, došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi v celkovej výške 18.084, ktorý mal byť žalobcovi vyplatený v rozsahu 60 %, t.j. v sume 10.850 eur, po zavŕšení predajnej transakcie a v rozsahu 40 %, t.j. vo výške 7.234 eur, za rok 2015 o tri roky s termínom výplaty v roku 2019 (viď rozhodnutie Predstavenstva č. 110/2016 v spojení s listom zo dňa 28.07.2016 na čl. 75 spisu). Uvedený postup je súladný s § 9 ods. 1 veta prvá ZP, v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, v prejednávanej spore Predstavenstvo spoločnosti L. L., a.s. V danej veci nebolo medzi stranami sporné, že toto rozhodnutie bolo vydané štatutárnym orgánom zamestnávateľa.

4. V intenciách uvedených záverov potom podľa názoru súdu prvej inštancie momentom vydania rozhodnutia o priznaní výkonnostného bonusu vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách uvedených v tomto rozhodnutí. Pokiaľ sa žalobca súčasne domáhal úrokov z omeškania od 01.01.2020, súd sa stotožnil s jeho argumentáciou, že žalovaný bol povinný vyplatiť žalobcovi predmetnú druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške žalovanej istiny najneskôr do 31.12.2019, a teda od 01.01.2020 sa dostal s úhradou uvedenej sumy do omeškania.

5. Pokiaľ ide o splnenie formálnych podmienok rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, okresný súd poukázal na to, že oznámenie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi zo dňa 28.07.2016 bolo podpísané predsedom predstavenstva Alexandrom Yeriominom a Zuzanou Žemlovou, členkou predstavenstva, t.j. osobami oprávnenými konať v mene zamestnávateľa, keď z výpisu z Obchodného registra Bratislava I mal súd preukázané, že v období od 29.11.2005 do 16.02.2017 sa podpisovanie za spoločnosť vykonávalo tak, že k vytlačenému alebo napísanému menu spoločnosti sa pripoja podpisy dvoch členov predstavenstva, alebo jedného člena predstavenstva a jedného prokuristu, alebo dvoch prokuristov spoločne, pričom prokurista pripojí k svojmu podpisu dodatok označujúci prokúru. Uvedený právny úkon bol vážny, určitý a zrozumiteľný, a preto ho súd považoval za platný právny úkon podľa § 37 ods. 1 OZ, keď z tohto úkonu jednoznačne vyplývalo, že zamestnávateľ priznal žalobcovi mimoriadny výkonnostný bonus za individuálne úsilie v procese predaja za uvedených podmienok.

6. Ak žalovaný namietal, že rozhodnutie Predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu je v rozpore s pracovnou zmluvou, keď v pracovnej zmluve bola dojednaná mzda vedúceho zamestnanca, v ktorej bola zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 ZP (viď bod „Mzdové podmienky“ písm. a) pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca zo dňa 08.09.2008), pričom variabilná zložka mzdy nebola v pracovnej zmluve dojednaná, podľa okresného súdu uzavretie pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné (podobne ako uzavretie pracovnej zmluvy ako celku) i v konkludentnej forme (napr. rozsudok KS v Žiline č.k. 10CoPr/7/2020 zo dňa 26.02.2021, bod 34), keď ZP nespája s nedostatkom formy pracovnej zmluvy (resp. jej časti) jej neplatnosť (porovnaj § 42 ods. 1 v spojení s § 17 ods. 2 ZP). Ak teda bola dohodnutá v pracovnej zmluve iba základná zložka mzdy (spolu s fixným funkčným a výkonnostným príplatkom), nezakladá to rozpor s tým, aby zamestnávateľ na základe svojho individuálneho rozhodnutia priznal zamestnancovi aj pohyblivú zložku mzdy. V prejednávanej spore došlo k vydaniu rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní variabilnej zložky mzdy, ktorú žalobca tak, ako to vyplýva aj z jeho následného správania (podania žaloby vo veci prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu a druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu) akceptoval za podmienok vyplývajúcich z programu mimoriadneho výkonnostného bonusu.

7. Súd prvej inštancie nezistil ani rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s interným predpisom zamestnávateľa označeným ako Politika odmeňovania, keď interná smernica obsahuje úpravu pohyblivej zložky mzdy. V zmysle internej smernice pohyblivá zložka celkovej odmeny môže zahŕňať aj motivačnú zložku mzdy, ktorej suma je podmienená hodnotením výkonnosti osoby definovanej ako identifikovaný personál, Banky, Skupina L., alebo ich kombinácie, najviac počas obdobia jedného roka. Navyše, povaha prác žalobcu súvisela s predajom majoritného podielu akcií právneho predchodcu žalovaného, čo z dlhodobého hľadiska zakladá možnosť vzniku nároku na

pohyblivú zložku odmeny podľa 3.4 písm. c) čl. X tejto Politiky. Postup právneho predchodcu žalovaného pri prijatí programu mimoriadneho výkonnostného bonusu pre jeho kľúčových zamestnancov potom nachádza oporu v internom predpise právneho predchodcu žalovaného Politika odmeňovania zo dňa 20.07.2015, keď aj napriek tomu, že bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácie a demotivácie (vedúcich) zamestnancov v súvislosti s predpokladaným predajom akcií, už z východiskového pomenovania „odmena za mimoriadne výkony...“ je súčasne zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť.

8. Súčasne podľa okresného súdu nie je daný rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu so zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách, a to konkrétne s ustanovením § 23b. Mimoriadny výkonnostný bonus totiž nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je zaručená, má však povahu pohyblivej zložky mzdy vzťahujúcej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého zamestnanca. Aj samotný názov odmeny „mimoriadny výkonnostný bonus“ nasvedčuje, že predstavuje motiváciu zamestnanca k zvýšeným, mimoriadnym pracovným výkonom, ktoré sú nad rámec bežného chodu vecí a nejde o garantovanú zložku odmeny a jej priznanie je teda závislé od vyhodnotenia výkonnosti zamestnanca zamestnávateľom. Žalobca bol zahrnutý do predmetného programu mimoriadneho výkonnostného bonusu z titulu svojej funkcie, keď táto bola posúdená právnym predchodcom žalovaného ako „kľúčová“ v procese predajnej transakcie. Zamestnávateľ v liste zo dňa 28.07.2016, ktorým žalobcovi oznámil priznanie bonusu výslovne uviedol, že vplyv žalobcu na úspech predajnej transakcie bol podstatný, pričom bol zohľadnený kľúčový indikátor - individuálne úsilie žalobcu v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia. Z uvedeného možno jednoznačne vyvodiť, že právny predchodca žalovaného pracovné výkony žalobcu pri splnení podmienok na priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu vyhodnotil, a teda došlo k splneniu požadovanej podmienky zákona. Išlo o mimoriadne náročné činnosti jednak z hľadiska odbornosti, ale aj vynaloženého času na predmetné pracovné výkony nad rámec bežnej pracovnej činnosti. Výkon tejto špeciálnej pracovnej činnosti bol logicky určený vybraným tzv. kľúčovým zamestnancom. Možno sa stotožniť, že účelom § 23b Zákona o bankách je dosiahnutie zabezpečenia ochrany klientov a ich investícií, avšak na druhej strane nemožno opomenúť povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu (§ 43 ods. 1 písm. a) ZP a § 118 ods. 1 ZP). Program mimoriadneho výkonnostného bonusu vychádzal z rozhodnutia zamestnávateľa, na ktoré nemal žalobca titulom svojej funkcie žiadny vplyv. Program bol vopred prijatý a jasne definovaný a vychádzal z predpokladu aktívnej motivácie žalobcu zo strany zamestnávateľa, smerujúcej k dosiahnutiu požadovaných cieľov v procese predajnej transakcie. Na základe takejto motivácie a s tým súvisiaceho pracovného úsilia žalobcu (po splnení vytýčeného cieľa) zamestnávateľ rozhodol o priznaní nároku na mimoriadny bonus.

9. Čo sa týka námietky, že rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 bolo prijaté v krátkej dobe pred predajom spoločnosti L. L., a.s. a malo povahu tzv. zlatých padákov s cieľom zabezpečiť vybraným členom manažmentu banky pomerne vysoký mimoriadny príjem, súd prvej inštancie konštatoval, že táto obrana je účelová. Rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 predstavuje iba zavŕšenie procesu smerujúceho k udržaniu kľúčových zamestnancov spoločnosti L. L., a.s. po dobu procesu predaja akcií predmetnej spoločnosti a motivovanie zamestnancov k dosiahnutiu cieľa, a to zavŕšenie predaja akcií právneho predchodcu žalovaného. Je pravdou, že rozhodnutie o priznaní bonusu bolo vydané až dňa 28.07.2016, avšak celý proces týkajúci sa programu začal minimálne rok predtým, keď prezentácia ohľadne vytvorenia programu mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov L. L., a.s. je datovaná dňom 20.07.2015, pričom náklady predpokladané s týmito odmenami boli vyčíslené už v predmetnej prezentácii. V kontexte uvedeného procesu potom vyznieva námietka žalovaného, ktorá prirovnala program mimoriadneho výkonnostného bonusu k tzv. „zlatým padákom“ pre vybraných vedúcich zamestnancov spoločnosti L. L., a.s. nepresvedčivo.

10. Okresný súd sa nestotožnil ani s námietkou nedostatku dobromyseľnosti žalobcu, ktorý mal mať podľa tvrdenia žalovaného vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu a o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti. Podľa § 10 ods. 2 ZP, ak štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svojej oprávnenie, v takom prípade tieto úkony zamestnávateľa nezaväzujú za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán svoje oprávnenie prekročil. Žalovaný v spore tvrdil, že absentuje schválenie rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi zo strany Dozornej rady, a že žalobca o tom mal, resp. musel mať vedomosť. Uvedená skutočnosť však v konaní nebola preukázaná, keď dôkazné bremeno ohľadne preukázania tejto skutočnosti zaťažovalo žalovaného. Žalovaný nedobromyseľnosť žalobcu odvodzoval od povinnosti žalobcu uvedenej v pracovnej zmluve

žalobcu spočívajúcej v dôkladnom poznaní a dodržiavaní právnych predpisov a interných predpisov zamestnávateľa. Žalobca však nemal z titulu svojej náplne práce na pracovnej pozícii vedúci oddelenia riadenie aktív a pasív žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, nebol členom predstavenstva ani Dozornej rady právneho predchodcu žalovaného. Z uvedeného možno potom vyvodit', že povinnosťou žalobcu nebolo poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti a stanovené obmedzenia. Posúdenie dodržiavania týchto povinností je vo vzťahu k žalobcovi irelevantné, nakoľko sa ho táto úprava nedotýkala (jednalo sa o povinnosti členov orgánov spoločnosti, resp. vzťahy medzi orgánmi) a z titulu jeho funkcie nebol oprávnený zasahovať do rozhodovacích procesov zamestnávateľa. Žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy, a teda jeho povinnosťou bolo vykonávať práce podľa pokynov zamestnávateľa osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pokiaľ z motivačného listu týkajúceho sa predmetného bonusu zo dňa 14.12.2015 doručeného žalobcovi vyplynulo, že bonus bude vyplatený po završení predajnej transakcie a po schválení vyplatenia Dozornou radou, okresný súd zdôraznil, že v konaní neboli ani len tvrdené žiadne skutočnosti, ktoré by mohli zakladať predpoklad o tom, že žalobca mohol mať vedomosť o tom, že predstavenstvo pristúpilo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení bonusu bez splnenia podmienky schválenia vyplatenia Dozornou radou. Navyše žalobca nebol povinný skúmať perfektnosť procesu schvaľovania mimoriadneho výkonnostného bonusu v neposlednom rade z dôvodu jeho postavenia v predmetnej spoločnosti ako zamestnanca a nemal ani možnosť perfektnosť tohto procesu preskúmať. Pokiaľ žalovaný poukazoval na bod s názvom „Práva a povinnosti zmluvných strán“ písm. d) pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného, podľa ktorého vedúci zamestnanec, t.j. žalobca berie na vedomie, že v súvislosti s výkonom funkcie zodpovedá za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v súlade so stanovami zamestnávateľa, súd má za to, že uvedené ustanovenie obsahuje iba všeobecnú úpravu zodpovednosti žalobcu ako vedúceho zamestnanca právneho predchodcu žalovaného a nemožno z neho v žiadnom prípade odvodiť vedomosť žalobcu o pravidlách rozhodovania predstavenstva či dozornej rady spoločnosti ohľadom priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu resp. mzdy vo všeobecnosti. Je nepochybné, že mzdová problematika - priznávanie mimoriadnych odmien vedúcim zamestnancom banky, ktorá bola predmetom rozhodovania predstavenstva alebo Dozornej rady, nesúvisela s výkonom pracovnej činnosti žalobcu v oblasti riadenia aktív a pasív banky. Navyše žalovaný žiadnym spôsobom nevysvetlil, ako súvisí uvedená povinnosť žalobcu s rozhodovaním predstavenstva o priznaní bonusu, resp. z čoho možno odvodiť zodpovednosť žalobcu za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v oblasti odmeňovania vedúcich zamestnancov. V tejto súvislosti poukázal na § 4 Stanov spoločnosti L. L., a.s. s názvom „Právomoc a zodpovednosť zamestnancov spoločnosti“, kde v bode 2. sú uvedení vedúci jednotlivých organizačných zložiek ako vedúci zamestnanci, pričom sú menovaní predstavenstvom spoločnosti a sú povinní zabezpečiť plnenie úloh, ktorými boli poverené nimi riadené organizačné jednotky a sú v zásade zodpovední za personálne obsadenie a vecné vybavenie svojej organizačnej jednotky, ako aj za koordináciu s inými organizačnými jednotkami. V § 5 Stanov spoločnosti bod 6. sú stanovené povinnosti osoby zodpovednej za systém odmeňovania spoločnosti, kde v písm. b) je stanovená zodpovednosť za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú byť prijímané predstavenstvom a podľa bodu 7. táto osoba je určená Dozornou radou, v ktorej nebolo ani len tvrdené, že by žalobca bol touto osobou. Pokiaľ žalovaný poukazoval na to, že dobromyseľnosť žalobcu bola narušená minimálne v čase, keď sa o rozhodných skutočnostiach dozvedel v konaní vedenom na tamojšom súde pod sp.zn. 10Cpr/9/2018, uvedený spor je založený na rozdielnom právnom základe a týka sa prekročenia oprávnení predsedu predstavenstva. Na doplnenie poznamenal, že otázka dobromyseľnosti žalobcu v spore týkajúceho sa prvej časti výkonnostného bonusu bola preskúmaná príslušnými súdmi (súdom prvej inštancie, ako aj odvolacím súdom), a tieto súdy nevyhodnotili (napriek tomu, že žalobca mal v tom čase už objektívnu vedomosť o možných vadách rozhodnutia Predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu), že by bol žalobca nedobromyseľný. Vedomosť žalobcu o interných riadiacich predpisov spoločnosti (príp. o porušení týchto predpisov) môže zakladať právnu relevanciu len v čase, kedy predstavenstvo rozhodlo o priznaní bonusu ako celku. Samotné tvrdenie, že aktuálne už žalobca disponuje týmito informáciami na základe oboznámenia sa s listinami, ktoré v predchádzajúcom konaní, ako aj v súčasnom konaní do spisu doložil žalovaný, a preto nie je dobromyseľný, neobstojí.

11. Vo vzťahu k tvrdeniu o excese ohľadne priznanej výšky bonusu pre žalobcu v oznámení o priznaní a vyplatení bonusu listom zo dňa 28.07.2016, t.j. 27 % ročnej základnej odmeny k januáru 2015, čomu v zmysle predmetného listu mala zodpovedať suma 18.084 eur a výšky uvedenej v liste o prisľúbení mimoriadneho výkonnostného bonusu zo dňa 14.12.2015, ktorá mala predstavovať 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, čomu zodpovedala suma 16.500 eur, okresný súd dospel k

záveru, že uvedený rozdiel nie je dôvod aplikácie § 10 ods. 2 ZP, t.j. dôvod nedobromyseľnosti žalobcu ohľadne vzniku nároku na výkonnostný bonus vo výške ktorej sa domáha v prejednávanom spore. Nie je rozhodné, v akej výške bol prisľúbený mimoriadny výkonnostný bonus žalobcovi ako zamestnancovi, ale je rozhodné, v akej výške bol konkrétny mimoriadny výkonnostný bonus žalobcovi priznaný. Samotný zamestnávateľ, t.j. právny predchodca žalovaného nijakým spôsobom až do súdnych konaní týkajúcich sa uplatnenia nároku na vyplatenie predmetného mimoriadneho bonusu nespochybňoval výšku priznaného výkonnostného bonusu. Aj z toho potom možno vyvodíť, že nepovažoval údaj o výške mimoriadneho výkonnostného bonusu v liste predstavenstva zo dňa 28.07.2016 za nesprávny. V intenciách uvedeného rozhodne nemôže byť na ťarchu žalobcu ako zamestnanca rozdiel medzi prisľúbeným a priznaným výkonnostným bonusom, keď výška priznaného výkonnostného bonusu nebola ani zo strany zamestnávateľa nijakým spôsobom spochybňovaná. V konaní neboli ani len tvrdené skutočnosti, že by došlo v rozhodnutí predstavenstva k nejakej zrejmej nesprávosti, ktorá by si vyžadovala následnú korekciu tohto rozhodnutia. Podľa názoru súdu k nedobromyseľnému správaniu žalobcu by došlo napríklad v prípade, ak by jej bola vyplatená titulom mimoriadneho výkonnostného bonusu iná suma, ako suma priznaná.

12. Nedôvodným je tiež argument žalovaného o neschválení vyplatenia bonusu Dozornou radou spoločnosti L. L., a.s. Opätovne upriamil pozornosť na § 10 ods. 1 ZP, podľa ktorého právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti podľa § 191 ods. 1 veta prvá, veta druhá Obchodného zákonníka, je predstavenstvo štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, keď konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach v spoločnosti, pokiaľ nie sú zákonom, alebo Stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia, alebo Dozornej rady. Súd upriamuje pozornosť aj na § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka, podľa ktorého stanov, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám, tzn. že obmedzenie platí len do vnútra vo vzťahu medzi akciovou spoločnosť a predstavenstvom, resp. členmi predstavenstva. Z uvedeného možno vyvodíť, že pokiaľ by si aj obchodná spoločnosť (v prejednávanej veci právny predchodca žalovaného) interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu Dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom, t.j. žalobcovi a zamestnávateľa žalobcu by takéto konanie štatutárneho orgánu nezaväzovalo iba v prípade splnenia podmienky § 10 ods. 2 ZP.

13. K tvrdenému nedostatku rozhodnutia predstavenstva spočívajúcom v tom, 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 uviedol, že toto tvrdenie je bez právneho významu z hľadiska posudzovania tohto rozhodnutia predstavenstva vo vzťahu k žalobcovi, ktorý členom predstavenstva právneho predchodcu žalovaného a ani členom Dozornej rady tejto spoločnosti nebol, a teda rozhodnutiu o kolízii záujmov týchto členov predstavenstva vo vzťahu k žalobcovi nemožno dospieť. Samotná skutočnosť, že iný člen predstavenstva, či Dozornej rady sa zúčastnil hlasovania vo veci vlastnej odmeny je v danom spore irelevantná, nakoľko táto vada sa žalobcu nedotýka, a aj prípadný uvedený nedostatok nemôže mať vplyv na vadnosť hlasovania predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi. Uvedená argumentácia platí rovnako aj pre rozhodnutie Dozornej rady L. L., a.s., ktorým došlo k schváleniu programu mimoriadneho výkonnostného bonusu v decembri 2015. Navyše, o prijatí rozhodnutia Dozornej rady bol žalobcovi zaslaný informatívny list obsahujúci predovšetkým motiváciu žalobcu k mimoriadnym pracovným výkonom v procese predajnej akcie, t.j. bonusu, ktorý nebol garantovanou zložkou odmeny. Uvedený list, resp. rozhodnutie Dozornej rady, na ktoré sa uvedený list odvoláva, nezakladá právny nárok na výplatu tohto bonusu, keď uvedený nárok založilo až rozhodnutie predstavenstva zo dňa 28.07.2016.

14. Nad opísaný rámec okresný súd upriamil pozornosť na elementárny princíp ochrany zamestnanca pred následkami možnej neplatnosti právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch, vyplývajúci z § 17 ods. 3 ZP, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak si neplatnosť nespôsobil sám, keď ani jednu z väd vytýkanú v prejednávanom spore žalovaným nemal spôsobiť žalobca a argumentácia žalovaného je založená na spochybňovaní vlastných rozhodovacích procesov, za ktoré je ako právny nástupca spoločnosti L. L., a.s. zodpovedný. V nadväznosti na uvedené vyhodnotil aj námietku žalovaného, že rozhodnutie právneho predchodcu žalobcu zo dňa 28.07.2016 bolo zrušené následným rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016, ako právne nedôvodnú. Tým, že zamestnávateľ, t.j. právny predchodca žalovaného, svojím rozhodnutím zo dňa 28.07.2016 priznal žalobcovi nárok na bonus, nemôže (po splnení požadovaných úloh zo strany zamestnanca a

následnom priznaní nároku na bonus) tento prejav vôle vo vzťahu k žalobcovi vziať jednostranne späť, resp. ho jednostranne meniť. Ako relevantnú otázku pre posúdenie uplatneného nároku na doplatok mimoriadneho výkonnostného bonusu vyhodnotil napokon tú skutočnosť, že pre prípad odloženia časti bonusu v rozsahu 40 % sa na odloženú časť vzťahuje uplatňovanie ustanovení o maluse & odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania, ako je uvedené v liste adresovanom právny predchodcom žalovaného žalobcovi zo dňa 28.07.2016. Žalovaný však súdu v spore ani len netvrdil, že rozhodol o uplatnení ustanovení o maluse & odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania, t.j. že postupoval v súlade s ustanoveniami III. Časti Pohyblivá zložka mzdy, čl. X Zásady odmeňovania podľa Smernice CRD III bod 12.3 Politiky odmeňovania, a to konkrétne, že predstavenstvo rozhodlo o úprave, resp. znížení, či nevyplatení bonusu vzhľadom na existenciu kritérií obsiahnutých v čl. X, bode 10 s názvom „Ustanovenia o znížení alebo nevyplatení pohyblivej zložky celkovej odmeny (malus)“ tohto interného predpisu. Rozhodnutie o zrušení bonusu ako celku rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 nebolo rozhodnutím predstavenstva, ktorým by boli aplikované ustanovenia o maluse & znížení bonusu pre odloženú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu aj z toho dôvodu, že žalovaný rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 rozhodol o zrušení rozhodnutia o priznaní nároku na bonus ako právneho titulu pre vyplatenie tohto nároku žalobcovi, keď podkladom pre toto rozhodnutie nebolo skúmanie kritérií prezumovaných čl. X, bode 10 Politiky odmeňovania.

15. Pokiaľ žalovaný podal návrh na prerušenie konania do skončenia dovolacieho konania vedeného proti rozsudku KS v Bratislave č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020 podľa § 164 CSP, súd prvej inštancie poukázal na to, že súdom prvej inštancie (OS Bratislava III) v konaní vedenom pod sp.zn. 24Cpr/22/2016 bol vydaný rozsudok č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019, ktorým priznal žalobcovi nárok na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.850 eur, pričom toto rozhodnutie bolo potvrdené rozsudkom KS v Bratislave č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020. Predmetom konania v prejednávanom spore je samostatný nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu splatnej v roku 2019 vo výške 7.234 eur, kde sa súd zaoberá nielen výškou uplatneného nároku, ale aj základom tohto nároku, keď je tu daná síce súvislosť medzi týmito dvoma konaniami, avšak súd posudzuje nároky na vyplatenie druhej časti výkonnostného bonusu individuálne (aj s poukazom na čiastočne odlišné podmienky, ktoré musia byť splnené na jeho výplatu). Navyše, dovolanie ako mimoriadny opravný prostriedok nemá suspenzívne účinky a žalovaný v konaní ani len netvrdil, že spolu s dovolaním podal aj návrh podľa § 444 ods. 1 a 2 CSP. Okrem toho, v dovolacom konaní ani nie je riešená otázka, ktorá má význam pre daný spor. Táto otázka už bola právoplatným rozsudkom odvolacieho súdu (Krajského súdu v Bratislave) vyriešená, preto nemožno konštatovať, že boli splnené podmienky prezumované § 164 CSP.

16. Okresný súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 %, keď žalobca bol v spore v celom rozsahu úspešný.

17. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalovaný, ktorý sa domáha jeho zmeny tak, že žaloba bude zamietnutá. Namietal nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozsudku, ktoré sa nezaoberalo jeho argumentáciou ohľadne mimoriadneho výkonnostného bonusu. Zdôrazňoval neschválenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, resp. jeho vyplatenia dozornou radou, neskoršie zrušenie rozhodnutia predstavenstva a poukazoval na jednotlivé nedostatky v postupe predstavenstva svojho právneho predchodcu. Poukázal tiež na diskriminačný výber skupiny zamestnancov, ktorí boli zahrnutí do daného procesu, keď riadiaci zamestnanci sami sebe vytvoril systém mimoriadnych benefitov, preto aj žalobca mohol byť takto motivovaný. Celkovo mal žalovaný za to, že svojim charakterom (i s ohľadom na ich expresné priznanie) ide o tzv. zlaté padáky.

18. Žalovaný zotrval na stanovisku, že žalobca musel poznať interné predpisy, preto nemohol byť dobromyseľný. Naďalej tiež tvrdil, že ak odmeňovanie zamestnancov nie je v súlade so zákonom o bankách, resp. štatutárny orgán poruší jeho ustanovenia, zamestnanec nemôže byť v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce (ďalej len ZP) dobromyseľný. Súdu vytýkal, že neuviedol, o aký druh pohyblivej zložky odmeny podľa § 23b ods. 1 zákona o bankách ide. Priznaný nárok je v rozpore so zákonom o bankách, pričom ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy (nebol tak definovaný v pracovnej zmluve), súčasne však nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách. Žalovaný mal za to, že mzda žalobcu podľa dotknutej zákonnej úpravy mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky odmeny

a negarantovanej pohyblivej zložky odmeny, ktorá ale v pracovnej zmluve žalobcu nebola výslovne upravená.

19.Odvolateľ poukazoval na to, že okresný súd nedostatočne odôvodnil exces predstavenstva, keď iba konštatoval, že nemôže skúmať platnosť jeho rozhodnutí. Spochybnil správnosť jednotlivých skutkových zistení. Zdôraznil, že zamestnanci zaradení do skupiny riadiacich zamestnancov (vrátane žalobcu) si pritom museli byť plne vedomí toho, že práve ich pozície budú po predaji akcií novému akcionárovi obsadené novými osobami. Je preto významným fakt, že riadiaci zamestnanci rozhodovali v otázkach mimoriadneho výkonnostného bonusu sami o sebe. Banka pritom vykazovala stratu v miliónoch eur.

20.Krajský súd ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie podala subjektívne legitimovaná strana sporu (§ 359 CSP) v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), preskúmal vec v rozsahu danom v ustanovení § 379 - 380 CSP (z titulu čoho nedotknutým zostal rozsudok okresného súdu v odvolaní nenašadenom výroku III. o zamietnutí návrhu na prerušenie konania) a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario za použitia § 219 ods. 3 v spojení s 378 ods. 1 CSP) rozsudok okresného súdu v napadnutej časti potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny.

21.V súdnej veci je nevyhnutné vnímať jej „vnútornú podstatu“, ktorou je odmietanie plnenia nároku tým, kto nárok - po (vlastnom) konštatovaní splnenia ním určených kritérií - už priznal. Zamestnávateľ požaduje od zamestnanca vykonanie činností, ktoré sú nad rámec pracovných povinností daných existujúcou pracovnou zmluvou (a z nej vyplývajúcou pracovnou náplňou), po ich vykonaní aj prizná zamestnancovi finančný nárok, ale následne, keď má tento nárok vyplatiť, odmieta plniť. Z principiálneho hľadiska v prejednávanej veci ide o presne takýto prípad, čo je nutné východiskovo vnímať pri posudzovaní argumentácie sporových strán.

22.Krajský súd si je plne vedomý, že zároveň je nutné konštatovať, že zamestnávateľom činným v prvej fáze daného procesu (od požadovania výkonu prác od zamestnanca až po priznanie nároku) bol právny predchodca žalovaného. Na druhej strane práve inštitút právneho nástupníctva (ako absolútne štandardná reflexia potrieb a dôsledkov činnosti a fungovania subjektov práva v praktickom živote) garantuje istotu v právnych vzťahoch. Osobitne v pracovnoprávných vzťahoch, ktorým je i základný vzťah strán v súdnej veci, je takáto garancia nevyhnutná. Nie je prijateľné, aby na zbavenie sa povinností zamestnávateľa plniť pracovnoprávne nároky postačovalo, aby došlo k prevodu (prípadne prechodu) práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný (zamestnávateľský) subjekt.

23.Konštatované v sebe tiež implikuje (minimálne) možnosť žalovaného v procese „prevzatia“ L., náležite sa oboznámiť (aj) s komplexnou pracovnoprávnou agendou, vrátane napr. skutočností spojených i s posudzovaným mimoriadnym výkonnostným bonusom. Prípadnú nedôslednosť žalovaného (eventuálne ním zaangažovaných externých subjektov) v danom procese nie je akceptovateľné prenášať na žalobcu/zamestnanca. Napokon, sám žalovaný prioritne spochybňuje činnosť svojho právneho predchodcu, t.j. činnosť zamestnávateľa.

24.Inak povedané, aj prípadné nedostatky v činnosti príslušných orgánov právneho predchodcu žalovaného (predovšetkým predstavenstva, ktoré koná/konalo v pracovnoprávných vzťahoch - § 9 ods. 1 ZP) nemôžu byť na ťarchu zamestnanca. Okrem iného v takom zmysle, že zamestnanec ako druhá strana pracovnoprávneho vzťahu bude povinný preukazovať oprávnenosť a legitímnosť konania zamestnávateľa. Argumentačný prístup žalovaného však v nemalej miere smeruje práve k uvedenému. V danom ohľade sa tak rozhodne nejedná o tendenčné preferovanie zamestnanca, ako sa snaží tvrdiť odvolateľ.

25.V konkrétnostiach súdnej veci to znamená, že hoci žalovaný je „iba“ právnym nástupcom zamestnávateľa žalobcu (a nie bezprostredne zamestnávateľom v rozhodnom období), je v rámci pracovnoprávneho vzťahu jednoznačne tým subjektom, ktorý disponuje všetkými relevantnými podkladmi. Preto tvrdenie o prípadnom nesplnení požadovaných ukazovateľov na priznanie bonusu musí byť spôsobilý preukázať. Aj v tomto ohľade platí vyššie opísaný záver, a to že ak pri preberaní pracovnoprávnej agendy žalovaným od jeho právneho predchodcu došlo k nejakým nezrovnalostiam (či až pochybeniam), uvedené nemôže ísť na úkor zamestnanca; a to ani v procesnej rovine nedôvodným prenášaním dôkazného bremena.

26.Z pohľadu žalobcu je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov práve rozhodnutie zamestnávateľa (jeho štatutárneho orgánu) o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu. V nadväznosti na vyššie spomínané určujúce východisko krajský súd konštatuje, že žalovaný ako zamestnávateľ v podstate od žalobcu požaduje, aby preukázal splnenie predpokladov na vyplatenie bonusu, ktorý mu už on sám (prostredníctvom vlastného právneho predchodcu) priznal. Účelovosť, do určitej miery až absurdnosť dotknutého prístupu je pomerne jasná. O to viac, že takýmto až excesívnym

dôkazným bremenom by mala byť zaťažená (priamo zákonom definovaná) slabšia strana sporu - zamestnanec. Zároveň žalovaný ani len netvrdil (tobôž kvalifikovane preukázal), aké iné činnosti - než činnosti vykonávané pre vtedajšieho zamestnávateľa - mal žalobca vykonávať.

27.Odvolateľ opakovane a vo viacerých variáciách (prostredníctvom rôznych právnych inštitútov a konštrukcií) poukazuje na údajnú vedomosť žalobcu o nedodržaní náležitého postupu pri prijímaní rozhodnutia predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu (aj) žalobcovi, či vôbec o prekročení právomoci predstavenstva L. v celom súvisiacom procese. Je však nesporné, že žalobca nebol členom predstavenstva a ani v žiadnej inej pozícii sa nezúčastňoval jeho rokovaní v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalovaný okrem všeobecných formulácií neoznačil (nie to ešte preukázal) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť (či aspoň zaangažovanosť, čo by snáď mohlo byť relevantné v súvislosti s imperatívom dobrých mravov) žalobcu na žalovaným spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Žalobca teda jednoznačne nerozhodoval sám o vlastnej odmene. Je totiž reálne vylúčené, aby z pozície zamestnanca mohol kontrolovať, či preverovať legitímnosť a zákonnosť činnosť štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa. S určitým zjednodušením, ale presne vystihujúcim podstatu súvisiacej námietky žalovaného, táto by vo svojich dôsledkoch znamenala, že každý zamestnanec ako zmluvná strana pracovnoprávneho vzťahu bude sám hodnotiť, ktoré úkony (vrátane pracovných pokynov) zamestnávateľa mieni rešpektovať a ktoré nie. Neudržateľnosť takéhoto prístupu je viac ako zrejmá. Navyše, banka je svojou povahou subjekt s množstvom špecifických a vysoko profesionalizovaných činností a nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti/bdelosti, aby pracovník finančnej oblasti (ktorým bol i žalobca) dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými, či internými predpismi.

28.V danej spojitosti možno uzavrieť, že žalovaný ani v najmenšom v jedinečných okolnostiach (vlastných iba a len) súdnej veci nepreukázal nedostatok dobromyseľnosti žalobcu ako zamestnanca v zmysle § 10 ods. 2 ZP. Predmetným rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu v priznanom rozsahu. Správne už okresný súd konštatoval, že Zákonník práce neobsahuje zákonné ustanovenie, ktoré by bolo základom pre (spätné) zrušenie rozhodnutia predstavenstva; v konkrétnostiach rozoberanej problematiky pre odňatie už konaním štatutárneho orgánu zodpovedajúcim normám Zákonníka práce priznaného pracovnoprávneho nároku.

29.Zjavne formulárovou a v okolnostiach danej absolútne nezopovedajúcou obsahu spisu je námietka žalovaného o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia. Predostreté odôvodnenie sa totiž vyčerpávajúcym spôsobom vysporiadalo so všetkými relevantnými právnymi otázkami a predmetná námietka je vo svojich dôsledkoch fakticky/predovšetkým nesúhlasom so závermi okresného súdu. Odvolateľovi totiž evidentne prekážajú (práve) jednotlivé dielčie výsledky konajúceho súdu, nie ich absencia. Možno preto zhrnúť, že nedobromyseľnosť žalobcu pri (tvrdenom) prekročení oprávnení predstavenstva L. žalovaný nepreukázal. 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 určujúcim i v súvislostiach právnej úpravy zákona o bankách.

30.V podstate nad bezprostredný rámec odvolacieho konania krajský súd dodáva, že uzavretie pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné i v konkludentnej forme, (taktiež) z ktorého titulu by neodporovalo rozhodnutie predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu ani pracovnej zmluve, ani zákonu o bankách. Nie je pritom úlohou zamestnanca právne kvalifikovať nárok, ktorý mu zamestnávateľ prostredníctvom (svojho vlastného) štatutárneho orgánu prizná. Pokiaľ aj bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácii a demotivácii (vedúcich) zamestnancov v súvislosti s predpokladaným predajom akcií, už z východiskového pomenovania „Odmena za mimoriadne výkony...“, je súčasne zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť.

31.Nakoľko odvolacie námietky vymedzené žalovaným, ktorými je odvolací súd viazaný, neboli dôvodné a odvolací súd nezistil ani nedostatky v postupe okresného súdu, na ktoré prihliada z úradnej povinnosti (§ 380 ods. 2 CSP), v meritórnej časti napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny.

32.Žalovaný síce odvolaním napadol rozsudok okresného súdu aj vo výroku o trovách prvoinštančného konania, ale učinil tak výlučne v spojitosti s namietanou ne/správnosťou rozhodnutia vo veci samej.

Bezprostredne vo vzťahu k výroku o trovách nevymedzil žiadnu konkrétnu odvolaciu námietku. Nadväzne, potvrdenie posudzovaného rozhodnutia vo veci samej, od ktorého je výrok o trovách konania závislý, zakladá vecnú správnosť aj dotknutého priamo podmieneného výroku o nároku na náhradu trov. Len na okraj krajský súd dopĺňa, že okresný súd náležite aplikoval zásadu (plného) úspechu v spore.

33.O trovách odvolacieho konania rozhodol krajský súd podľa § 255 ods. 1 v spojení s 396 ods. 1 CSP. Žalovaný nebol so svojím odvolaním úspešný ani v časti, preto úspešnej protistrane - žalobcovi patrí voči nemu nárok na plnú náhradu trov konania. O konečnej/konkrétnej výške týchto trov rozhodne v zmysle § 262 ods. 2 CSP okresný súd.

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

#### **Poučenie:**

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh). Dovolanie možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k niektorej z uvedených väd. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada.

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom. Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania.

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom. Povinnosť zastúpenia advokátom neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa.