

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 6Cdo/139/2022
Identifikačné číslo spisu: 5920202027
Dátum vydania rozhodnutia: 29.11.2023
Meno a priezvisko: JUDr. Terézia Mecelová
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2023:5920202027.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Dušana Číma a členiek senátu JUDr. Terézie Mecelovej a JUDr. Jany Zemkovej, PhD., v spore žalobkyne Y. V., narodenej XX. U. XXXX, X., H. X, zastúpenej JUDr. Andrejom Garom, Bratislava, Štefánikova 14, proti žalovanej Prima banka Slovensko, a.s., Žilina, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpenej splnomocnenkyňou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., Bratislava, Štefánikova 8, IČO: 36 853 186, o zaplatenie 6 798 eur s príslušenstvom, vedenom pôvodne na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 3Cpr/30/2020, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 31. januára 2022 sp. zn. 8CoPr/4/2021, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu trov dovolacieho konania vo výške určenej súdom prvej inštancie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej aj ako „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 11. júna 2021 č. k. 3Cpr/30/2020-274 I. uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni 6 798 eur brutto spolu s 5%-ným úrokom z omeškania ročne od 1. januára 2020 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku; II. žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania voči žalovanej a III. návrh žalovanej na prerušenie konania zamietol. Rozsudok právne zdôvodnil ust. § 1 ods. 4, § 9 ods. 1, § 10 ods. 1 a 2, § 47 ods. 1 písm. b/, § 118 ods. 1 a 2, § 119 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), § 191 ods. 1 a 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“), § 23b ods. 1 písm. a/ zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o bankách“), § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“) a § 3 ods. 1 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka. Vecne dôvodil, že uplatnený nárok na zaplatenie mzdy (konkrétne zložky mzdy, ktorá je variabilnou a nenárokovateľnou) žalobkyni vznikol momentom osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní, k

čomu došlo v danom prípade rozhodnutím predstavenstva právnej predchodkyne žalovanej Sberbank Slovensko, a.s., (ďalej len „SBSK“ alebo aj „Sberbank“) 28. júla 2016 a táto skutočnosť bola oznámená žalobkyni listom z 28. júla 2016. Rozhodnutie o priznaní bonusu má konštitutívny účinok a záleží výlučne na vôli zamestnávateľa, či takéto rozhodnutie prijme alebo nie. Samotný zamestnávateľ si vyhodnocuje splnenie kritérií výkonnosti, ktoré boli vopred dané. Predmetný list za zamestnávateľa podpísal predseda predstavenstva a člen predstavenstva (predstavenstvo ako orgán oprávnený v pracovnoprávných vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa). Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie mal preukázané, že došlo k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Námietky žalovanej v spore (rozpor rozhodnutia o priznaní bonusu s pracovnou zmluvou, interným predpisom zamestnávateľa - Politikou odmeňovania SBSK, ako aj so zákonom o bankách, konkrétne s ust. § 23b ods. 1 písm. a/ tohto zákona) neboli dôvodné. Pokiaľ bola dojednaná v mzdových podmienkach iba základná zložka mzdy, to ešte nie je v rozpore s tým, aby zamestnávateľ priznal zamestnancovi aj pohyblivú zložku mzdy. Jedná sa o konsenzus v otázke mzdových podmienok medzi účastníkmi pracovnoprávného vzťahu (dohodu o variabilnej zložke mzdy uzavretú v danom prípade konkludentným spôsobom, ako vyplýva z programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu - jeho prijatia zamestnávateľom, oznámenia žalobkyni, jeho realizácie a následné vyhodnotení kritérií zamestnávateľom a priznaní bonusu žalobkyni). Súd prvej inštancie nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s interným predpisom zamestnávateľa. V predmetnej internej smernici sa pojednáva aj o pohyblivej zložke mzdy. Pohyblivá zložka celkovej odmeny môže zahŕňať motivačnú zložku odmeny, ktorej suma záleží na hodnotení výkonnosti osoby. Súd prvej inštancie nezistil ani rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu so všeobecne záväzným právnym predpisom - zákonom o bankách. Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je zaručená. Má povahu pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca (najviac za obdobie jedného roka). 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. Žalobkyňa bola zahrnutá do predmetného programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu z titulu svojej pracovnej pozície, keď táto bola posúdená právnou predchodkyňou žalovanej ako kľúčová v procese predajnej transakcie. Zamestnávateľ v liste z 28. júla 2016, ktorým 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. Súd prvej inštancie skonštatoval súlad uvedeného postupu zamestnávateľa, ktorý vyústil do prijatia rozhodnutia o priznaní bonusu, so zákonom o bankách (§ 23b ods. 1 písm. a/) a s jeho účelom. Nestotožnil sa s námičkou nedostatku dobromyseľnosti žalobkyne - podľa žalovanej mala mať vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu, o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti. Žalobkyňa nemala z titulu svojej náplne práce žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti. V spore nevyplývalo, že by bola členkou predstavenstva, resp. dozornej rady a nebolo jej povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia a dodržiavať ich. V súvislosti s vadami vytýkanými žalovanou vo vzťahu k rozhodnutiu predstavenstva o priznaní bonusu je potrebné zdôrazniť, že v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Zrušenie rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodnutím predstavenstva je bez právneho významu z hľadiska uplatneného nároku žalobkyne, a to z dôvodu, že zamestnávateľ - právna predchodkyňa žalovanej svojím rozhodnutím z 28. júla 2016 priznal žalobkyni nárok na bonus (čo bolo žalobkyni oznámené) a tento prejav vôle ho vo vzťahu k žalobkyni zaväzuje, teda je daná jeho povinnosť vyplatiť ho žalobkyni bez ďalšieho. Následné rozhodovacie procesy vo vnútri spoločnosti v zmysle prijatia rozhodnutia predstavenstva spoločnosti o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu nie sú spôsobilé túto skutočnosť, t. j., že bonus bol zamestnankyni priznaný, zmeniť. Žalobu preto považoval za dôvodnú. Rozhodnutie o trovách konania bolo odôvodnené právne ust. § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 a 2 CSP zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších zákonov (ďalej tiež len „CSP“) a vecne úspechom žalobkyne v konaní v plnom rozsahu.

2. Na odvolanie žalovanej Krajský súd v Žiline (ďalej tiež len „odvolací súd“ a spolu so súdom prvej

inštancie tiež len „nižšie súdy“) rozsudkom z 31. januára 2022 sp. zn. 8CoPr/4/2021 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%. Potvrdenie rozsudku súdu prvej inštancie odôvodnil jeho vecnou správnosťou. Uviedol, že v danej 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. Nemožno považovať za prijateľné, aby na zbavenie sa povinnosti zamestnávateľa plniť pracovnoprávne nároky postačovalo, aby došlo k prevodu (prípadne prechodu) práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný (zamestnávateľský) subjekt. Žalobkyňa dôvodne poukázala na možnosť žalovanej v procese „prevzatia“ SBSK, náležite sa oboznámiť (aj) s komplexnou pracovnoprávnou agendou, vrátane napr. skutočností spojených s posudzovaným mimoriadnym výkonnostným bonusom. Aj prípadné nedostatky v činnosti príslušných orgánov právnej predchodkyne žalovanej nemôžu byť na ťarchu zamestnanca. Bolo nesporné, že žalobkyňa nebola členkou predstavenstva a ani v žiadnej inej pozícii sa nezúčastňovala jeho rokovaní v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalovaná okrem všeobecných formulácií neoznačila (nie to ešte preukázala) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť (či aspoň zaangažovanosť) žalobkyne na žalovanou spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Predmetným rozhodnutím predstavenstva SBSK vznikol žalobkyni nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu v priznanom rozsahu. Súd prvej inštancie správne konštatoval, že nie je možné spätné zrušenie rozhodnutia predstavenstva, ktorým už raz bolo rozhodnuté o priznaní bonusu žalobkyni. Mimoriadny výkonnostný bonus v plnej miere korešponduje s povahou pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od ohodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca (§ 23b ods. 1 písm. a/ zákona o bankách v rozhodnom znení). Pokiaľ aj bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácii a demotivácii zamestnancov v súvislosti s predpokladaným predajom akcií, už z východiskového pomenovania „odmena za mimoriadne výkony...“ je zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť. Rozhodnutie o trovách odvolacieho konania bolo odôvodnené právne ust. § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 CSP a vecne úspechom žalobkyne v odvolacom konaní v plnom rozsahu.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie. Dovolanie odôvodnila ust. § 420 písm. f/ CSP (súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces) a § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, t. j. nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom v otázke, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Navrhla zrušiť rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Vádu známosti dovolateľka videla v tom, že odvolací súd sa nevyjadril k rozporu daného nároku so zákonom o bankách. Rovnako odvolací súd nedostatočne postupoval pri otázke odôvodnenia dobromyseľnosti žalobkyne.

Neriešené právne otázky vymedzila nasledovne:

A/ Zaväzuje zamestnávateľa voči zamestnancovi právny úkon jeho štatutárneho orgánu, vykonaný v rozpore s internými predpismi a inými rozhodnutiami orgánov zamestnávateľa, s ktorými bol zamestnanec oboznámený? (ďalej aj len „otázka A“)

B/ Zaväzuje zamestnávateľa voči zamestnancovi právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom v rozpore s verejnoprávnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na výkon práce zamestnanca? (ďalej aj len „otázka B“)

C/ Možno jednostranným úkonom štatutárneho orgánu zamestnávateľa konkludentne zmeniť pracovnú zmluvu zamestnanca banky tak, že mu vznikne nárok na zložku mzdy neupravenú v zákone o bankách, v pracovnej zmluve, ani v interných predpisoch zamestnávateľa? (ďalej aj len „otázka C“)

Odvolací súd nezohľadnil postavenie zamestnankyne, ktorá nebola radovou zamestnankyňou, ale členkou vrcholového manažmentu banky s osobitným postavením podľa § 23a ods. 1 zákona o bankách. Nezohľadnil, že v spore sa nepreukázala práca nadčas a išlo iba o tvrdenie žalobkyne.

Žalobkyňu nemožno považovať za bežného zamestnanca, ale za členku vrcholového vedenia banky. Jej

bezprostredným nadriadeným bolo už iba predstavenstvo. Z pracovnej zmluvy aj zo zákona o bankách jej vyplýva povinnosť hájiť záujmy banky, a to aj v prípade, ak sú kroky predstavenstva nelegitímne, čo bola povinná identifikovať a zamestnávateľa na to upozorniť. Dovolateľka považuje za nesprávnu interpretáciu, podľa ktorej v prípade priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu došlo k tzv. konkludentnej zmene pracovnej zmluvy. Mzdové podmienky zamestnancov banky sú v zmysle § 43 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce súčasťou písomne uzavretej pracovnej zmluvy. V konkrétnom prípade boli dohodnuté iba vo forme fixnej zložky mzdy, teda v zmysle § 23a ods. 3 zákona o bankách ako zaručená pevná zložka. Na zmenu spôsobu odmeňovania je potrebná zmena pracovnej zmluvy. Jednostranným úkonom štatutárneho orgánu banky, vykonaným v rozpore s internými predpismi zamestnávateľa a zákonom o bankách, nemožno konkludentne modifikovať pracovnú zmluvu zamestnanca tak, aby zamestnancovi banky vznikol nárok na zložku mzdy neupravenú v zákone o bankách, v pracovnej zmluve ani v interných predpisoch zamestnávateľa.

4. Žalobkyňa navrhla dovolanie ako nedôvodné zamietnuť. Dovolacie dôvody považuje za nenaplnené. Závery odvolacieho súdu považuje za správne, jasné a zrozumiteľné, dostatočne reagujúce na argumentáciu žalovanej.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v neprospech ktorej bolo nižšími súdmi rozhodnuté (§ 424 CSP) za splnenia tiež podmienok zastúpenia takejto strany a spisania jej dovolania v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443, časť vety pred bodkočiarkou CSP) dospel k záveru, že dovolanie žalovanej je potrebné zamietnuť.

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

7. Podľa § 420 písm. f/ CSP dovolanie je 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.

8. Podľa § 421 ods. 1 CSP dovolanie je 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 dovolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

9. Žalovaná vyvodzovala prípustnosť svojho dovolania z ust. § 420 písm. f/ CSP a § 421 ods. 1 písm. b/ CSP. Dovolací súd, vychádzajúci z konštrukcie dovolacieho konania v podmienkach aktuálnej právnej úpravy civilného sporového procesu a tiež z ostatného záveru veľkého senátu občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu o prípustnosti kumulácie dovolacích dôvodov podľa § 420 a § 421 CSP (v tejto súvislosti porovnaj uznesenie najvyššieho súdu z 21. marca 2018 sp. zn. 1VCdo/1/2018), preto pristúpil ku skúmaniu existencie dovolacích dôvodov (a tiež dôvodov prípustnosti dovolania), uplatnených dovolaním v tejto veci, podľa chronológie priradenej im ustanoveniami zákona, ktorého sú súčasťou.

10. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f/ CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto

posudzoval opodstatnenosť argumentácie žalovanej, že v konaní (pred odvolací súdom) došlo k ňou tvrdenej vade zmätočnosti.

11. Pojmovým znakom vady zmätočnosti uvedenej v ustanovení § 420 písm. f/ CSP je, že k nej došlo nesprávnym „procesným“ postupom súdu, ktorý znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu tak, že sa ním rozumie faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednávania veci (to, ako súd viedol konanie), znemožňujúca strane sporu (skôr a dnes ešte v mimosporových konaniach stále účastníkovi konania) realizáciu jej procesných oprávnení a marniaci možnosti jej aktívnej účasti na konaní (tu por. R 129/1999 a 1Cdo/202/2017, 2Cdo/162/2017, 3Cdo/22/2018, 4Cdo/87/2017, 5Cdo/112/2018, 7Cdo/202/2017 a 8Cdo/85/2018). Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrovanou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky.

12. Žalovaná dovolaním namietala, že odvolací súd sa nevysporiadal so všetkými relevantnými odvolacími dôvodmi (konkrétne uviedla rozpor so zákonom o bankách a dobromyseľnosť žalobkyne).

13. Jedným z aspektov práva na spravodlivý proces, ktorý je chránený v čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ústavný zákon SNR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších ústavných zákonov, ďalej tiež len „Ústava“) a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (príloha oznámenia FMZV ČSFR č. 209/1992 Zb., ďalej len „Dohovor“), je okrem práva domáhať sa svojho práva na nezávislom a nestrannom súde (prístup k súdu) aj právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo účastníka na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia síce neznamená, že súd musí dať podrobnú odpoveď na každý argument účastníka konania, avšak z odôvodnenia rozhodnutia musia byť zrejmé všetky pre rozhodnutie podstatné skutočnosti objasňujúce skutkový a právny základ rozhodnutia.

14. Pokiaľ ide o druhú vetu stanoviska R 2/2016, hovoriacu o nedostatku dôvodov rozhodnutia ako o postupe súdu odnímajúcom účastníkom konania možnosť konať pred súdom (§ 237 ods. 1 písm. f/ zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku účinného do 30. júna 2016), možno i naďalej považovať v tejto časti stanovisko za použiteľné (1Cdo/228/2017, 2Cdo/101/2017, 3Cdo/92/2018, 4Cdo/59/2017, 5Cdo/45/2018, 7Cdo/141/2017, 8Cdo/49/2017), pričom však je potrebné si uvedomiť, že včlenením formulácie o práve na spravodlivý súdny proces do textu zákona (§ 420 písm. f/ CSP) sa požiadavky na odôvodnenie rozhodnutia neliberalizovali, ale naopak, sprísnilo (IV. ÚS 314/2020, ZNaU 69/2020).

15. V napadnutom rozsudku v prejednávanej veci odvolací súd podrobne uviedol v odseku 6, z akých dôvodov rozhodnutie súdu prvej inštancie považuje za vecne správne (viď bližšie odsek 2 tohto rozsudku). Súd prvej inštancie vo vzťahu k namietanému porušeniu právnych predpisov konštatoval, že 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, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca (najviac za obdobie jedného roka). 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, keď jej priznanie je závislé od vyhodnotenia výkonnosti zamestnanca zamestnávateľom. Žalobkyňa bola zahrnutá do predmetného programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu z titulu svojej pracovnej pozície, keď táto bola posúdená právnou predchodkyňou žalovanej ako kľúčová v procese predajnej transakcie. Zamestnávateľ v liste z 28. júla 2016, ktorým oznámil žalobkyňi 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. Súd prvej inštancie teda skonštatoval

súlady uvedeného postupu zamestnávateľa, ktorý vyústil do prijatia rozhodnutia o priznaní bonusu, so zákonom o bankách (§ 23b ods. 1 písm. a/) a s jeho účelom. Odvolací súd potvrdzujúc rozhodnutie súdu prvej inštancie k tejto otázke doplnil, že mimoriadny výkonnostný bonus v plnej miere korešponduje s povahou pohyblivej zložky odmeny viažucej sa motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od ohodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca (§ 23b ods. 1 písm. a/ zákona o bankách v rozhodnom znení). K nedostatku dobromyseľnosti u žalobkyne súd prvej inštancie uviedol, že žalobkyňa nemala z titulu svojej náplne práce žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, v spore nevyplývalo, že by bola členkou predstavenstva, resp. dozornej rady a nebolo jej povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia a dodržiavať ich. V súvislosti s vadami vytýkanými žalovanou vo vzťahu k rozhodnutiu predstavenstva o priznaní bonusu je potrebné zdôrazniť, že v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Odvolací súd v tejto súvislosti dodal, že prípadné nedostatky v činnosti príslušných orgánov právnej predchodkyne žalovanej nemôžu byť na ťarchu zamestnanca. Bolo nesporné, že žalobkyňa nebola členkou predstavenstva a ani v žiadnej inej pozícii sa nezúčastňovala jeho rokovaní v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalovaná okrem všeobecných formulácií neoznčila (nie to ešte preukázala) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť (či aspoň zaangažovanosť) žalobkyne na žalovanou spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Predmetným rozhodnutím predstavenstva SBSK vznikol žalobkyňi nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu v priznanom rozsahu.

16. V posudzovanom prípade odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1 CSP. Z odôvodnení rozhodnutí týchto súdov, chápaných v ich organickej jednote ako celok (I. ÚS 259/2018), je dostatočne zrejmé, z ktorých skutočností a dôkazov súdy vychádzali, akými úvahami sa riadil prvoinštančný súd, ako ich posudzoval odvolací súd a aké závery zaujal k jeho právnomu posúdeniu. Odvolací súd a pred ním súd prvej inštancie odôvodnili svoje rozhodnutia podrobne, spôsobom zodpovedajúcim zákonu. S potrebnou presvedčivosťou vysvetlili tak všeobecné právne úvahy, ktoré mali na zreteli pri rozhodovaní, ako aj individuálne okolnosti preskúmaného prípadu, ktoré boli preukázané dokazovaním vykonaným súdom prvej inštancie.

17. Dovolací súd považuje za potrebné ešte poznamenať, 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). Súd v opravnom konaní 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).

18. Za procesnú vadu konania uvedenú v § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľky.

19. Prípustnosť dovolania z ust. § 420 písm. f/ CSP nevyplýva.

20. V danom prípade žalovaná vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania i z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, podľa ktorého 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, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

21. Dovolací súd po zistení, že v tejto časti sú splnené všetky podmienky dovolacieho konania (vrátane odôvodnenia dovolania prípustným dovolacím dôvodom a jeho riadneho vymedzenia) pristúpil k skúmaniu predpokladov prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 CSP, pričom dospel k záveru, že tieto sú splnené. Rozhodnutie odvolacieho súdu totiž záviselo od dovolateľkou vymedzenej právnej

otázky/otázok, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu v čase rozhodovania odvolacieho súdu (31. januára 2022) ani v čase podania dovolania ešte nebola vyriešená (§ 421 ods. 1 písm. b/ CSP).

22. Stav nevyriešenia dovolaním (v prejednávanej veci) nastolených právnych otázok sa zmenil rozhodnutím z 25. októbra 2023 sp. zn. 1Cdo/103/2021 (pozn.: rozhodnutia, na ktoré žalovaná poukázala v neskoršom podaní sa nezaoberali riešením uvedených právnych otázok) v druhovo totožnej veci (mimoriadny výkonnostný bonus, ale iného zamestnanca), v ktorých najvyšší súd (o. i.) uviedol nasledovné:

23. K otázke A/ (Zaväzuje zamestnávateľa voči zamestnancovi právny úkon jeho štatutárneho orgánu, vykonaný v rozpore s internými predpismi a inými rozhodnutiami orgánov zamestnávateľa, s ktorými bol zamestnanec oboznámený?) a k otázke B/ (Zaväzuje zamestnávateľa voči zamestnancovi právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom v rozpore s verejnoprávnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na výkon práce zamestnanca?) najvyšší súd uviedol, 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 a nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Odvolací súd konštatoval, že mimoriadny výkonnostný bonus v plnej miere korešponduje s povahou pohyblivej zložky odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca podľa § 23b ods. 1 zákona o bankách v rozhodnom znení (k 28. júlu 2016). Podľa odvolacieho súdu teda nebol mimoriadny výkonnostný bonus priznaný ako taká zložka odmeny zamestnanca, ktorú zákon priznať zakazuje, práve naopak, bol priznaný v súlade s § 23b ods. 1 vtedy účinného zákona o bankách. 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, 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).

24. Ďalej najvyšší súd v rozsudku z 25. októbra 2023 sp. zn. 1Cdo/103/2021 konštatoval, 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 predmetného 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 teda žalobkyňa ako zamestnanec oboznámená s Politikou odmeňovania Sberbank, v pozícii zamestnanca - prijímateľa odmeny nebola povinná skúmať, či táto odmena jej bola priznaná v správnej výške a správnym interným procesným postupom.

25. Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce 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). V preskúmvanej veci bolo rozhodnutie (oznámenie) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu z 28. júla 2016 podpísané predsedom predstavenstva a jednou členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo nielen v súlade s citovaným ustanovením § 9 ods. 1 Zákonníka práce (a analogicky aj s právnym názorom o právnych úkonoch konateľov, ak ich je viac, ako ho vyslovil dovolací súd už v rozsudku z 25. novembra 1998 sp. zn. 4Cdo/118/98, publikovanom pod R 85/2001), ale aj v súlade s vtedy v Obchodnom registri zapísaným konaním v mene spoločnosti Sberbank (vyžadovali sa podpisy dvoch členov predstavenstva, pričom predseda predstavenstva nesporne je jedným z členov predstavenstva).

26. Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov pritom podľa § 10 ods. 1

Zákonníka práce 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 Zákonníka práce). V tomto konaní nebolo vôbec preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu, teda logicky nemohla byť preukázaná ani skutočnosť, že by žalobkyňa o prekročení oprávnení vedela alebo musela vedieť. Argumentácia žalovanej, že odmenu mala schváliť dozorná rada, nebola akceptovateľná jednak vzhľadom na jednoznačné ustanovenie § 9 ods. 1 Zákonníka práce (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 prijímať predstavenstvo a podľa článku 6.3. mala dozorná rada kontrolovať len sumárny rozpočet pohyblivého odmeňovania, nie individuálne priznaný bonus každého zamestnanca.

27. Preukazovanie vedomosti zamestnanca o nejakej skutočnosti, resp. preukazovanie okolností nasvedčujúcich tomu, že o tejto skutočnosti musel vedieť, je pritom otázkou dokazovania a zisťovania skutkového stavu, do ktorého nie je možné zasahovať v dovolacom konaní. Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

28. Vo vzťahu k otázkam A/ a B/ teda dovolací súd dospel k záveru, že odvolací súd vec správne právne posúdil, keď dospel k záveru, že rozhodnutie štatutárneho orgánu Sberbank z 28. júla 2016 o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancovi zaväzuje žalovanú ako právnu nástupkyňu Sberbank aj v prípade, ak by bolo v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanovenými v zásadách odmeňovania podľa zákona o bankách alebo podľa interných predpisov banky.

29. K otázke C/ (Možno jednostranným úkonom štatutárneho orgánu zamestnávateľa konkludentne zmeniť pracovnú zmluvu zamestnanca banky tak, že mu vznikne nárok na zložku mzdy neupravenú v zákone o bankách, v pracovnej zmluve, ani v interných predpisoch zamestnávateľa?) bolo uvedené, že podstata sporu nespočívala na otázke, či je možné konkludentne zmeniť písomne uzavretú pracovnú zmluvu, ale na otázke, či môže zamestnávateľ priznať zamestnancovi jednorazové plnenie (odmenu) jednostranným (v tomto prípade písomným) úkonom zamestnávateľa, ktorý zamestnanec len konkludentne akceptuje. Z logiky veci vyplýva, že na to, aby zamestnávateľ poskytol zamestnancovi jednorazovú odmenu, nepotrebuje písomný súhlas tohto zamestnanca (napr. vo forme dodatku k pracovnej zmluve), keďže ide o plnenie v prospech zamestnanca.

30. Rozhodnutím z 28. júla 2016 právna predchodkyňa žalovanej priznala zamestnancovi nárok na mimoriadny výkonnostný bonus, pričom toto rozhodnutie bolo oznámené listom, ktorý podpísal predseda predstavenstva a jedna členka predstavenstva. Momentom vydania predmetného rozhodnutia vznikol zamestnancovi nárok na vyplatenie priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu. Už v rozsudku z 27. mája 2010 sp. zn. 3Cdo/31/2009 sa najvyšší súd vyjadril, že rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní nenárokovej zložky mzdy má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží výlučne na úvahe zamestnávateľa. Avšak rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi nenároková zložka mzdy stráca fakultatívnu povahu a stáva sa (vymáhateľným) nárokom. Ak rozhodnutím zamestnávateľa vznikol zamestnancovi nárok na určitú (do tohto rozhodnutia nenárokovateľnú) odmenu v konkrétne určenej výške, nemôže tento nárok zaniknúť dodatočným späťvzatím, resp. zrušením predmetného rozhodnutia zamestnávateľa. Samotné späťvzatie, resp. zrušenie predmetného rozhodnutia zamestnávateľa nepredstavuje relevantné popretie dôvodnosti priznania nároku zamestnanca na takúto odmenu.

31. Dovolací súd sa s predmetným rozhodnutím najvyššieho súdu z 25. októbra 2023 sp. zn. 1Cdo/103/2021 stotožňuje a zastáva v danom prípade rovnaký názor, že odvolací súd vec správne právne posúdil, keď dospel k záveru, že rozhodnutie štatutárneho orgánu Sberbank z 28. júla 2016 o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancovi zaväzuje žalovanú ako právnu nástupkyňu Sberbank aj v prípade, ak by bolo v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanovenými v zásadách

odmeňovania podľa zákona o bankách alebo podľa interných predpisov banky. Aj keby bol takýto právny úkon pre rozpor s právnymi predpismi neplatný, zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce). Rovnako ako vo veci sp. zn. 1Cdo/103/2021 najvyšší súd považuje otázku C/ za akademickú, keď na nej nestáli rozhodnutia nižších súdov, ale súčasne taktiež dopĺňa, že rozhodnutím zamestnávateľa o priznaní odmeny zamestnancovi (pričom podstatné bolo to, že nebol členom predstavenstva ani dozornej rady) nenároková zložka mzdy stráca fakultatívnu povahu a stáva sa (vymáhateľným) nárokom. Teda ak rozhodnutím zamestnávateľa vznikol zamestnancovi nárok na určitú (do tohto rozhodnutia nenárokovateľnú) odmenu v konkrétne určenej výške, nemôže tento nárok zaniknúť dodatočným späťvzatím, resp. zrušením predmetného rozhodnutia zamestnávateľa.

32. S ohľadom na vyššie uvedené dovolací súd konštatuje, že súdy nižších inštancií vyššie uvedené otázky správne právne posúdili, preto dovolanie ako nedôvodné bolo zamietnuté v súlade s § 448 CSP.

33. Žalobkyňa bola v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešná (§ 255 ods. 1 CSP) a vznikol jej voči žalovanej nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania rozhodol najvyšší súd podľa ustanovení § 453 ods. 1, § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP. Dovolací súd priznal žalobkyni voči žalovanej nárok na náhradu trov konania. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.