

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 6Cdo/34/2021  
Identifikačné číslo spisu: 5917205614  
Dátum vydania rozhodnutia: 29.11.2023  
Meno a priezvisko: JUDr. Terézia Mecelová  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2023:5917205614.1

## ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Dušana Čima a členiek senátu JUDr. Terézie Mecelovej a JUDr. Jany Zemkovej, PhD., v spore žalobkyne V. I. D., narodenej XX. G. XXXX, H., H. X/B, zastúpenej splnomocnenkyňou Zúkalová - Advokátska kancelária, s.r.o., Bratislava - mestská časť Petržalka, Černyševského 3761/46, IČO: 36 859 354, 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 9 495 eur s príslušenstvom, vedenom pôvodne na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/14/2017, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 26. februára 2021 sp. zn. 10CoPr/7/2020, 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 2. júla 2020 č. k. 5Cpr/14/2017-439 uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni 9 495 eur v hrubom titulom prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov žalovanej spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne od 7. augusta 2016 do zaplatenia a žiadnej zo strán právo na náhradu trov konania nepriznal. Rozsudok právne zdôvodnil ust. § 9 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a § 23a ods. 1 až 4, § 23b ods. 1 a 3 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o bankách“). Vecne dôvodil, že dozorná rada právnej predchodkyne žalovanej Sberbank Slovensko, a.s. (ďalej len „SBSK“ alebo aj „Sberbank“) 9. decembra 2015 schválila špecifický výkonnostný bonus pre vybraných kľúčových zamestnancov a listom zo 14. decembra 2015 bolo žalobkyni oznámené, že je súčasťou daného programu. Následne predstavenstvo SBSK 28. júla 2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým schválilo výplatu dotknutého špecifického bonusu (aj) žalobkyni (o čom jej bol doručený list potvrdzujúci sumu i dátum výplaty). Súd prvej inštancie

konštatoval, že mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie, na ktoré vzniká zamestnancovi nárok na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní a svojim charakterom ide o motivačnú formu mzdy. Zo strany zamestnávateľa (konkrétne jeho predstavenstva) došlo k rozhodnutiu o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni v celkovej výške 15 825 eur. Uvedený postup bol v súlade s § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce (v pracovnoprávných vzťahov za zamestnávateľa, ktorým je právnická osoba, robí právne úkony štatutárny orgán alebo jeho člen). Oznámenie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni bolo podpísané predsedom predstavenstva a jeho členom, čo zodpovedalo forme podpisovania za dotknutú obchodnú spoločnosť. Obranu žalovanej súd prvej inštancie nepovažoval za dôvodnú. Žalobkyňa vykonávala práce nad rámec svojich pracovných povinností. K neskoršiemu zrušeniu rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016 (19. decembra 2016) dodal, že nemohlo dôjsť k jednostrannému zrušeniu už priznaného nároku žalobkyne. Spätná účinnosť nevyplýva z právnych predpisov a ani Zákonník práce neupravuje zrušenie už vzniknutého nároku. Nebolo podstatné, či vyplatenie bonusu (ne)bolo schválené dozornou radou SBSK. Rozhodnutím z 28. júla 2016 totiž došlo k právnomu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, ktorý úkon zamestnávateľa zaväzuje a prípadné neschválenie dozornou radou tak nemôže byť na ťarchu žalobkyne. Osobitne, ak táto žiadnym spôsobom v zmysle jej pracovného zaradenia nemôže/nemohla zasahovať do riadenia spoločnosti a nebola členkou predstavenstva ani dozornej rady. Nebol zistený žiadny dôvod, pre ktorý by mala byť žalobkyňa nedobromyseľná, resp., pre ktorý by mal uplatňovaný nárok vykazovať rozpor s dobrými mravmi. Právna predchodkyňa žalovanej určila podmienky poskytnutia pohyblivej zložky mzdy, ktorá nepresiahla zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny. Išlo o motivačnú zložku odmeny, ktorej výška závisela od plnenia dosahovaných výsledkov dlhodobej obchodnej stratégie a záujmov banky (§ 23b ods. 1 písm. c/ zákona o bankách), a preto sa na ňu nevzťahuje ani ust. § 23b ods. 5 tohto zákona týkajúce sa odmeny tvorenej cennými papiermi a inými finančnými nástrojmi. Žalobu preto považoval za dôvodnú. Rozhodnutie o trovách konania bolo odôvodnené právne ust. § 255 ods. 2 a § 256 ods. 1 CSP zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších zákonov (ďalej tiež len „CSP“) a vecne čiastočným úspechom oboch sporových strán (zohľadnené bolo zavinenie žalobkyne na zastavení konania v časti o určenie práva na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu).

2. Na odvolanie žalobkyne (v časti trov konania) a žalovanej (vo veci samej) Krajský súd v Žiline (ďalej tiež len „odvolací súd“ a spolu so súdom prvej inštancie tiež len „nižšie súdy“) rozsudkom z 26. februára 2021 sp. zn. 10CoPr/7/2020 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 60 %. Potvrdenie rozsudku súdu prvej inštancie odôvodnil jeho vecnou správnosťou (aj v časti nároku na náhradu trov konania). 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 povinností 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, čo by snáď mohlo byť relevantné v súvislosti s imperatívom dobrých mravov) žalobkyne na žalovanou spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Žalobkyňa náležite argumentovala, že je reálne vylúčené, aby ona z pozície zamestnanca mohla kontrolovať, či preverovať legitímnosť a zákonnosť činnosti štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa. Banka (či už SBSK alebo žalovaná) je svojou povahou kolos s množstvom špecifických a vysoko profesionalizovaných činností a

nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti/bdelosti, aby pracovník finančnej oblasti (ktorým bola i žalobkyňa) dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými či internými predpismi. Žalovaná nepreukázala nedostatok dobromyselnosti žalobkyne ako zamestnanca v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce. Rozhodne nepreukázala, že by žalobkyňa rozhodovala sama o vlastnej odmene. Predmetným rozhodnutím predstavenstva právnej predchodkyne žalovanej vznikol žalobkyni nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu v priznanom rozsahu. Správne už súd prvej inštancie konštatoval, že Zákonník práce neobsahuje zákonné ustanovenie, ktoré by bolo základom pre (spätné) zrušenie rozhodnutia predstavenstva. Žalobkyňa vymedzila, v čom spočívala jej pracovná činnosť (nad rámec štandardných pracovných povinností) týkajúca sa procesu odpredaja obchodnej spoločnosti. Z pohľadu žalobkyne je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov práve rozhodnutie zamestnávateľa (jeho štatutárneho orgánu) o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu. Žalovaná ako zamestnávateľ v podstate od žalobkyne požaduje, aby preukázala splnenie predpokladov na vyplatenie bonusu, ktorý jej už ona sama (prostredníctvom právnej predchodkyne) priznala. Účelovosť dotknutého prístupu je pomerne jasná. O to viac, že takýmto dôkazným bremenom by mala byť zaťažená (priamo zákonom definovaná) slabšia strana sporu - zamestnanec. Rozhodnutie súdu prvej inštancie považoval odvolací súd za dostatočne zdôvodnené s tým, že rozhodnutia súdov prvej inštancie a odvolacieho súdu tvoria jeden celok. Ďalej dodal (nad rámec odvolacieho konania), 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. Žalovaná pritom ani osobitnejšie nerozporevala záver o právnom základe predmetnej odmeny v zmysle § 23b ods. 1 písm. c/ zákona o bankách v rozhodnom znení. V danej veci bolo 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. 2 v spojení s § 396 ods. 1 CSP a vecne úspechom žalobkyne v odvolacom konaní v rozsahu 60% (zohľadniac neúspech žalobkyne v odvolacom konaní pokiaľ šlo o trovy konania).

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 zmätočnosti dovolateľka videla v tom, že odvolací súd sa nevysporiadal so všetkými relevantnými odvolacími dôvodmi a nedal žiadnu odpoveď na namietané vady. Nevyjadril sa k rozporu daného nároku so zákonom o bankách. 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“)

Dovolateľka uviedla, že nižšie súdy založili svoje rozhodnutie na závere, že nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu predstavuje nenárokovateľnú zložku mzdy, ktorá sa stala nárokovateľnou listom z 28. júla 2016. Aj keď v spore vyšlo najavo, že proces smerujúci k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu vykazoval množstvo vád a nebol v súlade s internými predpismi zamestnávateľa, boli tieto okolnosti vyhodnotené ako irelevantné. Podľa názoru odvolacieho súdu nemôže zamestnanec (člen vrcholového manažmentu) skúmať, či štatutárny orgán konal legitímne a zákonne. Uvedený záver je však v rozpore s ustanovením § 10 ods. 2 prvá veta Zákonníka práce. Odvolací súd ignoroval ustanovenia § 47 ods. 3, § 178 a § 179 ods. 1 Zákonníka práce. Aj keď súd

prvej inštančie dospel k záveru, že zamestnanec bol dobromyseľný, tento záver nezohľadňuje uvedené povinnosti. Žalobkyňa preukázateľne poznala podmienky výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu vrátane toho, že neboli splnené podmienky pre jeho priznanie. Pri zachovaní elementárnej starostlivosti, ktorá sa od nej ako vedúcej zamestnankyne banky očakávala, si musela byť vedomá prekročenia právomoci štatutárneho orgánu pri priznaní odmeny. Žalobkyňa vedela, resp. pri zachovaní náležitej starostlivosti musela vedieť o porušení interných predpisov, s ktorými bola riadne oboznámená a nemôže byť v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce dobromyseľná. Poukázala aj na rozhodnutie R 26/1975, ktoré mali sudy analogicky zohľadniť, a podľa ktorého treba venovať pozornosť zisťovaniu dobromyseľnosti zamestnanca, t. j. či zamestnanec vedel, alebo z okolností prípadu musel predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené. Podľa žalovanej predstavenstvo priznalo žalobkyni nárok v rozpore s kogentnými verejnoprávnymi predpismi. V konkrétnom prípade je odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky striktné regulované zákonom o bankách. V ňom stanovené obmedzenia sú lex specialis k úprave Zákonníka práce. Preto nemožno argumentovať tým, že zamestnávateľovi Zákonník práce poskytuje zmluvnú voľnosť pri stanovení spôsobu odmeňovania zamestnancov banky. Odmeňovanie vedúceho zamestnanca banky podlieha verejnoprávnej úprave, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Na pohyblivú zložku odmeny vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok, pričom výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Banka nemôže svojho zamestnanca odmeňovať iným druhom plnenia ako tým, ktorý výslovne pripúšťa zákon o bankách. Každé plnenie, ktoré je v rozpore s reguláciou zložiek mzdy výslovne upravených v zákone o bankách, je v rozpore so zákonom (exces zamestnávateľa, ktorý ho potom nezaväzuje). 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. Rozhodnutie odvolacieho súdu považuje za dostatočne odôvodnené a zároveň vecne správne s tým, že podrobnejšie reagovala na dovolateľkou vymedzené právne otázky.

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 povahy 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 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.

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 mariaca 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 len rozpor so zákonom o bankách).

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 zrejme 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 odsekoch 19 až 35, z akých dôvodov rozhodnutie súdu prvej inštancie vo veci samej považuje za vecne správne (viď bližšie odsek 2 tohto rozsudku). Dovolací súd dospel k záveru, že odvolací súd dostatočne reagoval na námietky žalovanej ako odvolateľky i vo vzťahu namietaného rozporu zákona o bankách, keď uviedol, že žalovaná osobitnejšie nerozporovala záver súdu prvej inštancie o právnom základe predmetnej odmeny v zmysle § 23b ods. 1 písm. c/ zákona o bankách v rozhodnom znení. Dodal, že aj prípadné nedostatky v činnosti príslušných orgánov právnej predchodkyne žalovanej nemôžu byť na ťarchu zamestnanca. Rozpor so zákonom o bankách zhodne nižšie súdy nezistili. Súd prvej inštancie uviedol, že išlo o motivačnú zložku odmeny, ktorej výška závisela od plnenia dosahovaných výsledkov dlhodobej obchodnej stratégie a záujmov banky (§ 23b ods. 1 písm. c/ zákona o bankách).

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 odvolacieho súdu v čase rozhodovania odvolacieho súdu (26. februára 2021) 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 doplnia, 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 sudy 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.