

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 1Cdo/103/2021
Identifikačné číslo spisu: 5919200874
Dátum vydania rozhodnutia: 25.10.2023
Meno a priezvisko: JUDr. Radoslav Svitana
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2023:5919200874.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eriky Šobichovej a členov senátu Mgr. Petra Melichera a JUDr. Radoslava Svitana, PhD., v spore žalobcu M. E. C., narodeného XX. G. XXXX, Y., Ž. XXXX/X, proti žalovanému Prima banka Slovensko, a.s., Žilina, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpenému SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., Bratislava, Štefánikova 8, o zaplatenie 8 478 eur s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 3Cpr/8/2019, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 30. decembra 2020 sp. zn. 10CoPr/3/2020, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej aj ako „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 27. januára 2020 č. k. 3Cpr/8/2019-207 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 8 479 eur spolu s úrokom z omeškania 5 % ročne od 3. augusta 2017 do zaplatenia a priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 %. Vychádzal z toho, že žalovaný sa stal právnym nástupcom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. (ďalej len „Sberbank“). Na základe pracovnej zmluvy z 13. decembra 2011 a dohôd o jej zmene bolo preukázané, že žalobca bol zamestnancom Sberbank na pozícii vedúci oddelenia Work Out a Reštrukturalizácia s dojednanou základnou mzdou vo výške 3 600 eur mesačne. Okresný súd ustálil, že žalobou uplatnený nárok predstavuje zložku mzdy, ktorá je variabilná a nenároková; zamestnancovi na ňu vzniká nárok na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní, ktoré má konštitutívny účinok. Sberbank listom zo dňa 28. júla 2016 informovala žalobcu o rozhodnutí o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov vzhľadom na završenie predaja obchodnej spoločnosti. Medzi stranami nebolo sporné, že toto rozhodnutie bolo vydané štatutárnym orgánom Sberbank. Preto mal okresný súd za preukázané, že žalobcovi vznikol momentom vydania predmetného rozhodnutia nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách v ňom uvedených.

2. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Žiline (ďalej aj ako „odvolací súd“) rozsudkom 30. decembra 2020 sp. zn. 10CoPr/3/2020 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. V odôvodnení konštatoval, že žalobca nebol členom predstavenstva a ani v žiadnej inej pozícii sa nezúčastňoval jeho rokovaní v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Pokiaľ žalovaný opakovane poukazoval na údajnú vedomosť žalobcu o nedodržaní náležitého postupu pri prijímaní rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, žalovaný k tomu neoznačil (nie to ešte preukázal) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť žalobcu na žalovaným spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Žalobca teda nerozhodoval sám o vlastnej odmene. Nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti/bdelosti, aby pracovník finančnej oblasti (ktorým bol žalobca) dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými, či internými predpismi.

2.1. Podľa odvolacieho súdu žalovaný nepreukázal nedostatok dobromyseľnosti žalobcu ako zamestnanca v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce. 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. To, že žalobca na pojednávaní dňa 7. januára 2020 vypovedal, že neformálne bolo zamestnancom oznámené zrušenie výplaty predmetného bonusu, nie je v tomto smere relevantné. Na tom istom pojednávaní žalobca podrobne vymedzil, v čom spočívala jeho pracovná činnosť (nad rámec štandardných pracovných povinností) týkajúca sa procesu odpredaja obchodnej spoločnosti a žalovaný tieto skutkové tvrdenia nepoprel. Je to práve žalovaný ako zamestnávateľ, kto v pracovnoprávnom vzťahu disponuje relevantnými podkladmi, preto svoje tvrdenie o nesplnení požadovaných ukazovateľov na priznanie bonusu žalobcom musí byť spôsobilý kedykoľvek preukázať. Z pohľadu žalobcu je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov práve rozhodnutie zamestnávateľa (jeho štatutárneho orgánu) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu.

2.2. Ďalej odvolací súd zdôraznil, že bol viazaný odvolacími dôvodmi, pričom okresný súd ustálil, že k uzavretiu pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy došlo medzi zamestnancom a zamestnávateľom konkludentne, preto rozhodnutie predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu neodporovalo ani pracovnej zmluve, ani zákonu o bankách. Pokiaľ odvolacie námietky žalovaného nerozporovali dotknuté konkrétne konštatovanie okresného súdu, nie sú v rozoberanej otázke spôsobilé podmieniť vecnú nesprávnosť napadnutého rozsudku. Odvolací súd dodal, 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 písm. a) zákona o bankách. 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.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalovaný (ďalej aj ako „dovolateľ“) z dôvodov podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Navrhol, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Uviedol, že odmeňovanie formou mimoriadneho výkonnostného bonusu nebolo dohodnuté v pracovnej zmluve ani v interných predpisoch spoločnosti. Nárok na jeho výplatu mal vzniknúť na základe listu predstavenstva zo dňa 28. júla 2016, pričom k predaju akcií banky došlo dňa 29. júla 2016, teda deň nasledujúci po priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu. Nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu bol dozornou radou žalovaného dňa 1. augusta 2016 pozastavený a následne predstavenstvom dňa 19. decembra 2016 zrušený.

3.1. Odvolací súd sa podľa dovolateľa nevysporiadal so všetkými relevantnými odvolacími dôvodmi. Odvolací súd sa pokúsil napraviť niektoré vady vytykané v odvolaní prvoinštančného súdu, predovšetkým vo vzťahu k výhrade nedostatku dobromyseľnosti žalobcu a vo vzťahu k nepreukázaniu vyhodnotenia kľúčových indikátorov výkonnosti. Rozhodnutie odvolacieho súdu však nedáva žiadnu odpoveď na ďalšie namietané vady, ktoré mali spočívať v nesprávnych skutkových zisteniach a v

nesprávnom právnom posúdení. Dovolateľ ďalej cituje, resp. odkazuje na viaceré rozhodnutia dovolacieho súdu aj Ústavného súdu SR, ktoré sa týkajú nedostatočného odôvodnenia súdneho rozhodnutia ako vady zmätočnosti.

3.2. Ako právne otázky, od vyriešenia ktorých záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu doposiaľ neboli vyriešené, dovolateľ uvádza:

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? (Podľa názoru dovolateľa má byť otázka zodpovedaná tak, že nezaväzuje.)

B) Zaväzuje zamestnávateľa voči zamestnancovi právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom v rozpore s verejnoprávnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na výkon práce zamestnanca? (Podľa názoru dovolateľa nezaväzuje.)

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? (Podľa dovolateľa nemožno.)

3.3. K týmto právnym otázkam dovolateľ uviedol, že odvolací a prvoinštančný súd založili svoje rozhodnutie na závere, že nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu predstavuje nenárokovateľnú zložku mzdy, ktorá sa stala nárokovateľnou listom zo dňa 28. júla 2016. Aj keď v spore vyšlo najavo, že proces smerujúci k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu vykazoval množstvo väd 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 podľa dovolateľa v rozpore s ustanovením § 10 ods. 2 prvá veta Zákonníka práce. Odvolací súd zároveň ignoroval ustanovenia § 47 ods. 3, § 178 a § 179 ods. 1 Zákonníka práce. Aj keď súd prvej inštancie dospel k záveru, že zamestnanec bol dobromyseľný, tento záver nezohľadňuje uvedené povinnosti. Zamestnanec si totiž musel byť vedomý postupu pri poskytnutí mimoriadnej zložky mzdy, upraveného v Politike odmeňovania žalovaného a v Politike odmeňovania skupiny, ktorých obsah mu bol ako vedúcemu zamestnancovi známy. Na tieto predpisy výslovne odkazuje aj pracovná zmluva, podľa ktorej ich bol povinný poznať a dodržiavať. Na ich aplikáciu v čase výplaty nároku odkazoval aj list zo dňa 28. júla 2016. Už podľa nich žalobca preukázateľne poznal podmienky výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu vrátane toho, že neboli splnené podmienky pre jeho priznanie. Pri zachovaní elementárnej starostlivosti, ktorá sa od neho ako vedúceho zamestnanca banky očakávala, si musel byť vedomý prekročenia právomoci štatutárneho orgánu pri priznaní odmeny.

3.4. Žalovaný ďalej v dovolaní uviedol, že ak žalobca vedel, resp. pri zachovaní náležitej starostlivosti musel vedieť o porušení interných predpisov, s ktorými bol riadne oboznámený, nemôže byť v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce dobromyseľný. Poukázal 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. Dovolateľ zdôraznil, že mimoriadny výkonnostný bonus mohol byť žalobcovi priznaný v maximálnej výške 25 % z ročnej mzdy zamestnanca k januáru 2015, teda v sume 10 800 eur - zamestnanec si pri zachovaní odbornej starostlivosti musel byť vedomý nesprávnosti priznanej sumy 14 130 eur (39,25 % ročnej mzdy); výplata mimoriadneho výkonnostného bonusu musela byť schválená dozornou radou spoločnosti, nie orgánom označeným ako „Management board skupiny Sberbank“; nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi nemohol byť priznaný, resp. mohol byť rozhodnutím predstavenstva kedykoľvek odňatý v prípade rozporu s CRD (regulačné požiadavky odmeňovania), pri uplatnení tzv. malusu alebo odňatia odmeny v zmysle interných predpisov žalovaného, ktoré boli žalobcovi známe; s poukazom na Politiku odmeňovania bol zamestnanec vopred oboznámený s tým, že v prípade straty spoločnosti mu vôbec nemusí byť vyplatený ani už priznaný mimoriadny výkonnostný bonus.

3.5. Podľa žalovaného predstavenstvo priznalo žalobcovi 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. Okrem toho aktuálna právna úprava predstavuje transpozíciu jednotnej európskej legislatívy. Súd bol teda povinný vykonať eurokonformný výklad ustanovení zákona o bankách o odmeňovaní vedúcich bankových zamestnancov, aj pri zohľadnení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ zo dňa 26. júna 2013. Banka tak ani v zmysle európskeho práva nemôže zamestnancovi poskytnúť iný druh odmeny, ako umožňuje smernica a zákon o bankách novelizovaný na jej základe. Článok 94 smernice a § 23b zákona o bankách výslovne stanovujú podmienky na priznanie pohyblivej zložky odmeňovania (teda aj mimoriadneho výkonnostného bonusu), pričom pohyblivá odmena, vrátane odloženej časti, sa vypláca alebo prizná iba v tom prípade, ak je to udržateľné vzhľadom na finančnú situáciu inštitúcie ako celku, a v prípade slabého alebo negatívneho finančného výkonu inštitúcie sa všeobecne podstatne znížia celkové pohyblivé odmeny, čo zahŕňa súčasné odmeny, ako aj zníženie vyplácania predtým zarobených súm aj prostredníctvom malusov a opatrení na spätné vymáhanie súm.

3.6. Dovolateľ označil 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. Tento záver je zrejmý aj z § 122t ods. 3 zákona o bankách. Ak bola pracovná zmluva uzavretá v písomnej forme, je nutné aplikovať aj § 40 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Aby súd mohol dospieť k záveru, že strany konkludentne uzavreli dodatok k pracovnej zmluve, musel by mať za preukázané, že vôľa oboch strán smerovala k zmene pracovnej zmluvy (čl. 2 Zákonníka práce, § 35 Občianskeho zákonníka), ako to bolo judikované v náleze Ústavného súdu SR zo dňa 8. septembra 2020 sp. zn. III. ÚS 86/2020 alebo v uznesení Najvyššieho súdu SR zo dňa 20. júna 2012 sp. zn. 7MCdo/12/2011. Taká skutočnosť sa však v spore nepreukázala. Podľa dovolateľa 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. Žalobca sa k dovolaniu žalovaného v lehote určenej súdom podľa § 436 ods. 3 CSP nevyjadril. Na neskôr podané vyjadrenie dovolací súd nemohol prihliadať, o čom bol žalobca vo výzve na vyjadrenie k dovolaniu poučený.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj ako „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP, dospel k záveru, že dovolanie žalovaného nie je prípustné a je potrebné ho odmietnuť.

6. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých vec bola právoplatne skončená (meritorným rozhodnutím predstavujúcim res iudicata), musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania a dovolacieho konania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namiesto je tu skôr reštriktívny výklad. Ak by najvyšší súd bez ohľadu na prípadnú neprípustnosť dovolania pristúpil k posúdeniu vecnej správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu a na tom základe ho prípadne zrušil, porušil by základné právo na súdnu ochranu toho, kto stojí na opačnej procesnej strane [porovnaj rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) sp. zn. II. ÚS 172/03].

7. 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.

8. 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.

9. Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 CSP).

10. Ako dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP (tzv. dôvod zmätočnosti) dovolateľ uviedol, že odvolací súd sa nevysporiadal so všetkými relevantnými odvolacími dôvodmi. Dovolateľ uviedol, čím sa odvolací súd zaoberal (dobromyseľnosť žalobcu, vyhodnotenie kľúčových indikátorov výkonnosti), ale paradoxne neuviedol, čím sa podľa neho odvolací súd nezaoberal. K tomu dovolateľ napísal len toľko, že rozhodnutie odvolacieho súdu nedáva odpoveď na „ďalšie namietané vady, ktoré mali spočívať v nesprávnych skutkových zisteniach a v nesprávnom právnom posúdení“. Takéto vymedzenie dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP je však priveľmi všeobecné na to, aby mohlo byť podkladom pre dovolací prieskum napadnutého rozhodnutia. Pokiaľ má nesprávny procesný postup odvolacieho súdu spočívať v tom, že sa nevysporiadal s niektorou podstatnou odvolacou námietkou, musí dovolateľ v dovolaní uviesť, o ktorú konkrétnu odvolaciu námietku išlo a prečo ju považuje za podstatnú pre rozhodnutie vo veci. Dovolací súd nemôže vykonávať komplexný prieskum všetkých odvolacích námietok (de facto nové odvolacie konanie). Preto ak dovolateľ nekonkretizuje, ktorú jeho odvolaciu námietku súd opomenul, dovolací súd nemá inú možnosť než dovolanie v tejto časti odmietnuť podľa § 447 písm. f) CSP ako dovolanie, v ktorom dovolacie dôvody nie sú vymedzené spôsobom uvedeným v § 431 CSP. Vzhľadom na prípustnosť dovolania z iných dovolacích dôvodov a zamietnutie dovolania v jeho prípustnej časti však dovolací súd nepovažoval za potrebné vo výroku rozsudku osobitne oddeľovať dovolacie námietky, ktoré by bolo potrebné ako neprípustné odmietnuť, keďže zamietnutie dovolania ako celku konzumuje jeho odmietnutie vo vzťahu k niektorým dovolacím dôvodom.

11. Keďže sa dovolací súd snaží neprístupovať k dovolaniu formalisticky, ale vnímať ho ako celok a porozumieť dovolateľovi, pozornosti dovolacieho súdu neuniklo, že v inej časti dovolania (v časti označenej ako Dovolací dôvod - Nesprávne právne posúdenie, konkrétne v odôvodnení k právnej otázke C) dovolateľ uvádza, že v odvolaní sa ohradil proti interpretácii, podľa ktorej v prípade priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu došlo ku konkludentnej zmene pracovnej zmluvy, avšak na jeho argumenty odvolací súd nereagoval. Toto je možné vnímať ako vymedzenie konkrétnej (v tomto prípade právnej) argumentácie žalovaného, ktorou sa podľa neho odvolací súd nezaoberal, čo by mohlo predstavovať nesprávny procesný postup znemožňujúci žalovanému, aby uskutočňoval svoje procesné práva. Preto dovolací súd v rámci skúmania dovolacích dôvodov podľa § 420 písm. f) CSP považoval za potrebné osobitne sa zaoberať touto námietkou.

12. Odvolací súd k tejto otázke uviedol, že bol viazaný odvolacími dôvodmi, pričom okresný súd ustálil, že k uzavretiu pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy došlo medzi zamestnancom a zamestnávateľom konkludentne; pokiaľ odvolacie námietky žalovaného nerozporovali dotknuté konštatovanie okresného súdu, nie sú spôsobilé podmieniť vecnú nesprávnosť napadnutého rozsudku. Dovolací súd po preskúmaní odvolania žalovaného musel dať odvolaciemu súdu za pravdu. Žalovaný v odvolaní vôbec nenamietal nesprávnosť právneho názoru súdu prvej inštancie, že k zmene pracovnej zmluvy v otázke týkajúcej sa odmeňovania zamestnanca môže dôjsť aj konkludentne. V odvolaní iba tvrdil, že v pracovnej zmluve bola v bode „Mzdové podmienky“ výslovne definovaná iba pevná zložka

odmeny zamestnanca a naopak nebol v nej definovaný mimoriadny výkonnostný bonus ako základná zložka mzdy. Skutočnosť, že v samotných týchto zmluvách (dohodách) nebol mimoriadny výkonnostný bonus dohodnutý, však nikto nespochybňoval. Súd prvej inštancie ale dospel k záveru, že k dohode o mimoriadnom výkonnostnom bonuse došlo konkludentne (presnejšie, zo strany zamestnávateľa išlo o písomný prejav vôle, kým zo strany zamestnanca o jeho konkludentnú akceptáciu).

13. Žalovaný v odvolaní nenamietal ani právny názor súdu prvej inštancie, že takáto konkludentná zmena pracovnej zmluvy v časti týkajúcej sa mzdových podmienok je prípustná, a ani skutkový záver, že k takejto konkludentnej zmene ohľadom mzdových podmienok medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného naozaj došlo. Preto odvolací súd nemal dôvod zaoberať sa touto otázkou a z tohto dôvodu ani dovolací súd nemohol považovať za dôvodnú námietku žalovaného uvedenú v dovolaní, že odvolací súd nereagoval na jeho argumentáciu proti interpretácii, podľa ktorej v prípade priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu došlo ku konkludentnej zmene pracovnej zmluvy, keďže žiadnu takúto argumentáciu dovolací súd v odvolaní žalovaného nenašiel. Aj po preskúmaní tejto dovolacej námietky preto platí vyššie uvedený záver, že dovolanie bolo potrebné v časti týkajúcej sa dovolacích dôvodov podľa § 420 písm. f) CSP odmietnuť podľa § 447 písm. f) CSP ako dovolanie, ktoré nie je odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi alebo dovolacie dôvody nie sú vymedzené spôsobom uvedeným v § 431 až 435 CSP.

14. Pokiaľ ide o dovolacie námietky týkajúce sa nesprávneho právneho posúdenia veci, podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

15. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

16. Pre procesnú situáciu, v ktorej § 421 ods. 1 CSP pripúšťa dovolanie, má mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku zadefinuje a špecifikuje v dovolaní. Otázkou relevantnou z hľadiska citovaného zákonného ustanovenia môže byť pritom len otázka právna (teda v žiadnom prípade nie skutková otázka). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Posúdenie prípustnosti dovolania závisí od toho, ako dovolateľ sám vysvetlí (konkretizuje a náležite doloží), že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia dovolateľom vymedzenej právnej otázky a že sa jedná o prípad, na ktorý sa vzťahuje toto ustanovenie.

17. Pokiaľ ide o otázku formulovanú v dovolaní pod písmenom „C)“, týkajúcu sa možnosti konkludentne zmeniť pracovnú zmluvu zamestnanca tak, že mu vznikne nárok na novú zložku mzdy, dovolací súd už vyššie uviedol, že otázkou, či je prípustná konkludentná zmena pracovnej zmluvy v časti mzdových podmienok, sa odvolací súd vôbec nezaoberal, keďže žalovaný v odvolaní nenamietal nesprávnosť právneho posúdenia tejto otázky súdom prvej inštancie. Ak sa odvolací súd touto otázkou nezaoberal, nemožno túto otázku urobiť ani predmetom preskúmania v dovolacom konaní. Nejde totiž o otázku, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu. V tejto časti preto bolo potrebné dovolanie odmietnuť podľa § 447 písm. f) CSP ako dovolanie, ktoré nie je odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi.

18. Nad rámec uvedeného dovolací súd považuje za vhodné dodať, že podstata sporu nespočívala (ani v konaní pred súdom prvej inštancie) na otázke, či je možné konkludentne zmeniť písomne uzavretú pracovnú zmluvu (hoci takto to - nie celkom vhodne - súd prvej inštancie formuloval; ako však bolo uvedené vyššie, nebolo to predmetom odvolacieho konania), 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.

19. Z rozsudkov súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu vyplýva, že rozhodnutím z 28. júla 2016 právny predchodca žalovaného priznal žalobcovi nárok na mimoriadny výkonnostný bonus, pričom toto rozhodnutie bolo žalobcovi oznámené listom z toho istého dňa, ktorý podpísal predseda predstavenstva a jedna členka predstavenstva. Momentom vydania predmetného rozhodnutia vznikol žalobcovi 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. Na tomto právnom názore dovolací súd zotráva aj v tejto veci. 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 (k prípadnému nároku zamestnávateľa na vrátenie takto priznaného mzdového plnenia vid' nižšie, body 24. - 26. tohto odôvodnenia).

20. K otázke „B“ je potrebné uviesť, že dovolateľ v tejto otázke odkazuje na „verejnoprávne predpisy, ktoré sa vzťahujú na výkon práce zamestnanca“, avšak z otázky nie je zrejmé, čo má touto formuláciou na mysli. Pokiaľ má ísť o zákon o bankách (ako to vyplýva z odôvodnenia dovolania v tejto časti), je možné súhlasiť s tým, že tento zákon je verejnoprávnym predpisom, avšak nemožno súhlasiť s tým, že ide o predpis, ktorý sa vzťahuje na výkon práce zamestnanca. Aj keď zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách obsahuje ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb, vrátane niektorých vedúcich zamestnancov, ide o pravidlá určené bankám (§ 23a ods. 1: „Banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona...“) v rámci regulácie fungovania bánk a nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Tomu zodpovedá aj znenie § 23c zákona o bankách, účinné v čase priznania predmetného mimoriadneho výkonnostného bonusu (28. júla 2016), podľa ktorého ustanoveniami § 23b ods. 1 (t. j. pravidlami pre pohyblivú zložku celkovej odmeny) nie sú dotknuté ustanovenia § 118 Zákonníka práce (ustanovenia o mzde).

21. Rovnako podstatné je aj to, že do znenia otázky „B“ dovolateľ vložil zásadný predpoklad, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi bolo v rozpore s verejnoprávnymi predpismi (zrejme so zákonom o bankách), avšak neuviedol, v čom presne vidí rozpor s týmito predpismi. Z odôvodnenia dovolania vyplýva, že žalovaný má za to, že zákon o bankách neprípúšťa priznanie takej zložky odmeny, akou je predmetný mimoriadny výkonnostný bonus. Odvolací súd však jednoznačne 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 písm. a) 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 písm. a) vtedy účinného zákona o bankách. S týmto právnym posúdením sa dovolací súd stotožňuje. 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 citovaným ustanovením.

22. Žalovaný ďalej tvrdí, že priznaním bonusu v jeho konkrétnej výške došlo k porušeniu zákona o bankách, argumentuje však len pojmami zo smernice a zákona o bankách, ktoré sú veľmi všeobecné (udržateľnosť, zníženie celkových pohyblivých odmien) a z dovolania nemožno dospieť k záveru o konkrétnom porušení konkrétneho pravidla odmeňovania. Bolo pritom povinnosťou dovolateľa presne

špecifikovať, ktoré ustanovenie a v čom bolo porušené. Ak tak neurobil, javí sa otázka „B)“ ako hypotetická, resp. vychádzajúca z predpokladov, ktoré neboli v tomto spore preukázané. Napriek tomu v snahe porozumieť dovolateľovi, aj vzhľadom na nález Ústavného súdu SR z 26. apríla 2023 sp. zn. IV. ÚS 88/2023, ktorý sa týka obdobnej veci, dovolací súd k tejto otázke - odkazujúc na to, čo bolo uvedené vyššie v bode 20. tohto odôvodnenia - uvádza, že 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).

23. To, čo bolo uvedené k otázke „B)“ je mutatis mutandis aplikovateľné aj vo vzťahu k otázke „A)“: Aj do tejto otázky žalovaný zakomponoval dva predpoklady, ktoré neboli v konaní pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom preukázané, a to že išlo o úkon vykonaný v rozpore s internými predpismi a že žalobca bol s týmito internými predpismi oboznámený. Napriek tomu dovolací súd uvádza, 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 bol teda žalobca ako zamestnanec oboznámený s Politikou odmeňovania Sberbank, v pozícii zamestnanca - prijímateľa odmeny nebol povinný skúmať, či táto odmena mu bola priznaná v správnej výške a správnym interným procesným postupom.

24. 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). Napokon to, že rozhodnutie predstavenstva o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu vybraným zamestnancom bolo prijaté všetkými členmi predstavenstva, žalovaný nespochybnil.

25. 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 žalobca o prekročení oprávnení vedel alebo musel vedieť. Argumentácia žalovaného, že odmenu žalobcu 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 žalobca ako 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.

26. Nebola teda preukázaná vedomosť žalobcu o údajnej nesprávnosti postupu priznania odmeny, resp. o prípadnom prekročení oprávnení štatutárneho orgánu, ani to, že o ňom žalobca musel vedieť, resp. musel ho z okolností predpokladať (porov. § 222 ods. 6 Zákonníka práce). Žalobca nebol členom predstavenstva, ani členom dozornej rady, teda ani nemožno predpokladať, že by mal (alebo mal mať) vedomosť o tom, čo dozorná rada schválila alebo neschválila. Preukazovanie vedomosti žalobcu 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. Pokiaľ súd prvej inštancie i odvolací súd zhodne konštatovali, že táto skutočnosť (vedomosť žalobcu, resp. že musel vedieť o prekročení oprávnení predstavenstva, ak vôbec k nemu došlo) nebola preukázaná, a žalovaný v dovolacom konaní nepreukázal, že takéto zistenie skutkového stavu bolo v rozpore s elementárnymi princípmi vykonávania a hodnotenia dôkazov (čo by zakladalo dovolací dôvod zmätočnosti), je dovolací súd viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP). Vzhľadom na to, že nebol preukázaný opak, je potrebné akceptovanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcom považovať za konanie v dobrej viere, o to viac, že priznanie takéhoto bonusu očakával, keďže išlo o súčasť niekoľko mesiacov trvajúcej prípravy jeho zamestnávateľa na zlúčenie s inou bankou.

27. Žalovaný v dovolaní práve v súvislosti s posudzovaním otázky „A“ uviedol aj to, že odvolací súd ignoroval ustanovenia § 47 ods. 3, § 178 a § 179 ods. 1 Zákonníka práce. Dovolací súd k tomu uvádza, že prijatie odmeny zamestnancom nepredstavuje plnenie pokynu, teda oprávnenie zamestnanca odmietnuť splnenie pokynu, ktorý je v rozpore so zákonom alebo s dobrými mravmi, na túto situáciu nedopadá. Vo vzťahu k povinnosti zamestnanca upozorniť svojho nadriadeného na vznik škody alebo bezdôvodného obohatenia je potrebné konštatovať, že ak nebola preukázaná vedomosť žalobcu o nesprávnosti priznania odmeny, teda o možnom bezdôvodnom obohatení na jeho strane (a ani nebolo preukázané samotné bezdôvodné obohatenie), nemožno od neho ani požadovať, aby upozornil na prípadný vznik škody alebo bezdôvodného obohatenia. A napokon, prijatie odmeny od zamestnávateľa (hoci by išlo o odmenu nad rámec vopred dohodnutej výšky) nemožno v žiadnom prípade považovať za porušenie povinnosti zamestnanca pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

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 žalobcovi zaväzuje žalovaného ako právneho nástupcu 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. Z uvedených dôvodov dovolací súd považoval podané dovolanie za nedôvodné a preto ho zamietol (§ 448 CSP).

30. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP. V súlade so zásadou úspechu strany v dovolacom konaní by žalobca mal proti žalovanému nárok na náhradu trov dovolacieho konania. Keďže však žalobca v lehote stanovenej súdom prvej inštancie nepredložil vyjadrenie k dovolaniu žalovaného (a na neskôr podané vyjadrenie dovolací súd podľa § 436 ods. 3 CSP nemohol prihliadať), dovolací súd mal za to, že žalobcovi nevznikli v dovolacom konaní žiadne účelne vynaložené trovy, preto mu náhradu trov dovolacieho konania nepriznal.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.