

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 9Cpr/32/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920202169
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 08. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Topoľančík
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:5920202169.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudcom JUDr. Vladimírom Topoľančíkom v spore žalobcu: Ing. U. F., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom E. H. č. XXX, XXX XX H. N., štátny občan SR, právne zastúpený JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom kancelárie Štefánikova 14, 821 09 Bratislava, IČO: 30 850 436, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova č. 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, právne zastúpenému spoločnosťou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36 853 186, o zaplatenie sumy 7.234,- eur s prísl.,

rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 7.234,-eur spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01.01.2020 až do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalobcovi sa priznáva právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré mu je žalovaný povinný zaplatiť vo výške stanovenej samostatným uznesením Okresného súdu Ružomberok.

Súd návrh žalovaného na prerušenie konania zamietla.

odôvodnenie:

Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 10.12.2020 sa žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu domáhal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu sumu 7.234,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne od 01.01.2020 až do zaplatenia a súčasne, aby mu nahradil trovy konania vrátane trov právneho zastúpenia. Po skutkovej a právnej stránke žalobca žalobu odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 08.09.2008, ktorú uzatvoril ako zamestnanec s právnym predchodcom žalovaného, t.j. obchodnou spoločnosťou VOLKSBANK Slovensko, a.s. vznikol medzi ním ako zamestnancom a predmetnou spoločnosťou ako zamestnávateľom pracovný pomer dňom 01.10.2008, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu žalobcu do práce. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 30.09.2008. V pracovnej zmluve sa zmluvné strany okrem iného dohodli na pracovnom zaradení - druhu práce, ktorú mal žalobca vykonávať, a to vedúci skupiny VOLKSBANK Slovensko, a.s. v Bratislave a na základnej mesačnej mzde vo výške 1.892,05 eur brutto. V zmysle pracovnej zmluvy mesačná mzda žalobcu okrem základnej mzdy pozostávala z funkčného príplatku vo výške 298,75 eur brutto a výkonnostného príplatku vo výške 796,65 eur brutto. Následne došlo k dohode medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného, v zmysle ktorej sa pracovný pomer žalobcu s pôvodne dojednaného na dobu určitú zmenil na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú. Uvedené vyplýva z toho, že žalobca v obchodnej spoločnosti VOLKSBANK Slovensko, a.s. pracoval aj po 30.09.2008, čo vyplýva z dohody o zmene pracovnej zmluvy uzavretej dňa 29.04.2016. Počas pracovného pomeru zamestnávateľ žalobcu zmenil obchodné meno od 15.02.2013 podnikal pod novým obchodným menom Sberbank Slovensko, a.s.. Zo žaloby ďalej vyplynulo, že začiatkom roku 2015 sa v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. začal proces prípravy predaja majoritného podielu akcie (99,50 % z celkového počtu akcií), ktorého výsledkom bolo zlúčenie spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. so spoločnosťou

Prima banka Slovensko, a.s., ku ktorému došlo dňa 01.08.2017. V súvislosti s plánovanou predajnou transakciou bol v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. zostavený špeciálny tím kľúčových (vedúcich) zamestnancov a manažérov, ktorých úlohou bolo zabezpečenie plynulého a bezproblémového priebehu tejto transakcie. V záujme udržania vedúcich zamestnancov v procese predaja, bol dňa 20.07.2015 pre Dozornú radu spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. vypracovaný dokument „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“, ktorého súčasťou bol aj menovitý zoznam „účastníkov programu udržania“, t.j. zoznam tzv. kľúčových zamestnancov, ktorým mal byť mimoriadny bonus vyplatený, pričom medzi týchto kľúčových zamestnancov bol zaradený aj žalobca. Predseda Dozornej rady spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. (ďalej aj „Dozorná rada“) v súlade s § 8 ods. 2 a § 9 ods. 1 Rokovacieho poriadku pre dozornú radu Sberbank Slovensko, a.s. v znení účinnom od 30.06.2015, požiadal listom zo dňa 04.12.2015 zvyšných členov dozornej rady o písomné hlasovanie o návrhu na odsúhlasenie osobitnej výkonnostnej odmeny pre vybrané osoby, keď prílohou tohto listu bol hlasovací formulár a dokument „Special performance bonus for Key Staff in Sberbank Slovensko, a.s.“ (v preklade „Osobitná výkonnostná odmena pre kľúčových zamestnancov v Sberbank Slovensko, a.s.“). S osobitnou výkonnostnou odmenou pre vybrané osoby súhlasili minimálne traja členovia Dozornej rady, ktorí súčasne hlasovali za prijatie návrhu, t.j. odsúhlasenie osobitnej výkonnostnej odmeny pre vybrané osoby, a to dňa 09.12.2015. následne spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 14.12.2015 podpísaným predsedom predstavenstva C. Y. a členkou predstavenstva A. A. oznámila žalobcovi, že bude súčasťou mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK (pozn.: skratka označenia Sberbank Slovensko, a.s.) a zároveň ho informovala, že mimoriadny bonus je jednorazový program, ktorý je spojený s kľúčovými indikátormi, pričom do úvahy budú brané dva kľúčové indikátory výkonnosti, a to individuálne úsilie žalobcu v procese predaja a úspešné zavŕšenie obchodu. Predmetný list bol žalobcovi doručený na pracovisku do vlastných rúk dňa 14.12.2015. Zo žaloby taktiež vyplynulo, že predmetná predajná akcia bola mimoriadne náročným procesom, na ktorom sa vybraní kľúčoví zamestnanci priamo podieľali, keď s ich pôsobením v tíme boli spojené mimoriadne požiadavky čo do objemu a náročnosti práce, ktorú museli títo zamestnanci vykonávať a zvládať. Následne predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. (ďalej aj „Predstavenstvo“) na svojom zasadnutí dňa 28.07.2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým rozhodlo o samotnej výške a výplate mimoriadneho bonusu kľúčovým zamestnancom. V nadväznosti na uvedené rozhodnutie Predstavenstva spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 28.07.2016 podpísaným predsedom Predstavenstva E. P. a členom Predstavenstva M. C. oznámila žalobcovi, že „vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK, kde ste zohrali rozhodujúcu úlohu a Váš vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK“. V predmetnom liste sa ďalej uvádza, že žalobcovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus v sume 18.084,-eur, keď prvá časť uvedeného výkonnostného bonusu vo výške 10.850,-eur predstavujúca 60 % bonusu bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie a druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 7.234,-eur predstavujúca 40 % bonusu mala byť žalobcovi vyplatená v roku 2019. Predmetné oznámenie bolo žalobcovi doručené na pracovisku do vlastných rúk. Koncom júla a začiatkom augusta 2016 bola v tlači publikovaná správa, podľa ktorej sa skupina Penta Investments dňa 29.07.2016 stala vlastníkom majoritného podielu 99,5 % akcií v Sberbank Slovensko, a.s. a o tejto skutočnosti informovala skupina Penta aj na svojej webovej stránke. Z publikovaných správ vyplýva, že k zavŕšeniu predajnej akcie došlo dňa 29.07.2016, čím došlo k naplneniu podmienky na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Právny predchodca žalovaného spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. mimoriadny výkonnostný bonus ani jeho prvú časť vo výške 10.850,-eur žalobcovi (pozn. ku dňu podania žaloby) nevyplatila. Žalobou doručenou na Okresný súd Bratislava III (ďalej aj „OS Bratislava III“) dňa 23.12.2016 sa však proti žalobcovi a ďalším svojím bývalým zamestnancom domáhala určenia, že ich právo na vyplatenie mimoriadneho bonusu nie je, keď konanie o tejto veci bolo vedené na OS Bratislava III pod sp.zn. 24Cpr/22/2016. Žalobca sa následne žalobou podanou na OS Bratislava III dňa 06.02.2017 domáhal proti obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. určenia, že má právo na mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK vo výške 18.084,-eur, ktorý mu bol priznaný rozhodnutím Predstavenstva žalovaného zo dňa 28.07.2016. Uvedené konanie bolo na OS Bratislava III vedené pod sp.zn. 24Cpr/4/2017. OS Bratislava III uznesením č.k. 24Cpr/22/2016-246 zo dňa 02.02.2018 spojil konanie vedené pod sp.zn. 24Cpr/22/2016 a okrem iného aj konanie vedené pod sp.zn. 24Cpr/4/2017 na spoločné konanie, ktoré bolo následne vedené pod sp.zn. 24Cpr/22/2016. Podaním zo dňa 28.03.2018 žalobca v procesnom postavení žalovaného 5/ v konaní sp.zn. 24Cpr/22/2016 rozšíril (vzájomnú) žalobu tak, že okrem určenia práva na mimoriadny výkonnostný bonus sa proti žalobcovi, ktorým bol právny nástupca pôvodného žalobcu

- obchodná spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s., domáhal zaplata 10.850,-eur spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne od 07.08.2016 až do zaplata. Následne podaním zo dňa 19.08.2018 žalobca (v konaní na OS Bratislava III vystupoval v procesnom postavení žalovaného 5/) vzal späť vzájomnú žalobu v časti o určenie práva na mimoriadny výkonnosť bonus a s poukazom na svoje predchádzajúce procesné návrhy zároveň upresnil svoju vzájomnú žalobu tak, že proti žalobcovi (pozn.: v prejednávacom spore žalovanému) sa domáhal zaplata sumy 10.850,-eur spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne od 07.08.2016 až do zaplata. OS Bratislava III rozsudkom č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019 okrem iného zamietol žalobu spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. o určenie, že nie je právo žalovaných 1/ až 7/ na výplatu mimoriadneho bonusu a o vzájomnom návrhu žalovaného 5/ (pozn.: v prejednávacom spore žalobcu) rozhodol tak, že spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. (pozn.: v prejednávacom spore žalovanému) uložil povinnosť zaplatiť mu žalovanú istinu v celom rozsahu, t.j. v sume 10.850,-eur spolu s príslušenstvom. Zo žaloby ďalej vyplynulo, že proti rozsudku OS Bratislava III č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019 podala spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s. odvolanie, ktoré ku dňu podania žaloby v prejednávacom spore, o ktorom KS v Bratislave ku dňu podania žaloby v prejednávacom spore nerozhodol. Z listu právneho predchodcu žalovaného žalobcovi zo dňa 28.07.2016, ktorým žalobcu informoval o výške a výplate mimoriadneho výkonnosť bonusu je zrejmé, že druhá časť mimoriadneho výkonnosť bonusu sa stala splatnou v roku 2019. Keďže žalovaný žalobcovi druhú časť mimoriadneho výkonnosť bonusu vo výške 7.234,-eur, ani jej časť, nezaplatil, žalobca ho prostredníctvom svojho právneho zástupcu listom zo dňa 06.11.2020 vyzval na jej zaplata, a to v lehote do 3 pracovných dní od doručenia výzvy. Predmetná výzva žalobcu zo dňa 06.11.2020 bola žalovanému doručená dňa 10.11.2020. Žalobca v žalobe ďalej poukázal na to, že mimoriadny výkonnosť bonus, ktorý zamestnávateľ prisľúbil vyplatiť žalobcovi, bol mimoriadnou odmenou za vykonanú prácu, t.j. odmenou, ktorá bola priamo viazaná na pracovný výkon žalobcu, keď mimoriadny výkonnosť bonus je svojou povahou ďalšou zložkou mzdy poskytovanej zamestnancovi za prácu podľa § 119 ods. 3 ZP (ďalej aj „ZP“). Žalobca ďalej poukázal na to, že mimoriadny výkonnosť bonus ako mimoriadna odmena je na rozdiel od mzdy fakultatívnou, nenárokovou zložkou mzdy, na ktorú podľa ustálenej judikatúry súdov, vzniká zamestnancovi nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. O priznaní mimoriadneho výkonnosť bonusu rozhodlo Predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., ktoré bolo oprávnené rozhodovať o mimoriadnej odmene pre zamestnancov spoločnosti, keď oprávnenie predstavenstva akciovej spoločnosti rozhodovať o odmene zamestnancov vyplýva predovšetkým z § 9 ods. 1 a § 10 ods. 1 ZP, v spojení s § 191 ods. 1 Obchodného zákonníka a taktiež bolo dané interným predpisom právneho predchodcu žalovaného označeného ako „Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s.“ účinným od 01.03.2014. Žalobca súčasne poukázal na čl. I bod 5 Politiky odmeňovania, podľa ktorého Predstavenstvo banky môže rozhodnúť aj o inej formy mzdového zvýhodnenia, alebo pohyblivej zložky mzdy zamestnancom banky, ako sú uvedené v bodoch 2 a 3 tohto článku za podmienky ich súladu so ZP a zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a za dodržania zásad uvedených v časti III. čl. X. Tým, že Predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného rozhodnutím č. 110/2006 zo dňa 28.07.2016 rozhodlo o priznaní tohto bonusu a listom zo dňa 28.07.2016 o priznaní mimoriadneho výkonnosť bonusu oznámilo jeho priznanie žalobcovi, sa mimoriadny výkonnosť bonus z dovtedy fakultatívnej zložky mzdy zmenil na obligatórnu zložku mzdy na vyplata ktorej vznikol žalobcovi právny nárok, keď uvedené nachádza oporu v rozsudku NS SR sp.zn. 3Cdo/31/2009. Z listu právneho predchodcu žalovaného zo dňa 28.07.2019 vyplynulo, že právny predchodca žalovaného, resp. po jeho zániku žalovaný, ako jeho právny zástupca, bol povinný druhú časť mimoriadneho výkonnosť bonusu vo výške 7.234,-eur zaplatiť žalobcovi v roku 2019, t.j. najneskôr do 31.12.2019, a keďže tak neučinil, od 01.01.2020 sa dostal do omeškania a žalobcovi vznikol nárok na úroky z omeškania. Žalobca súčasne poukázal na princíp právnej istoty, keď o výplate časti mimoriadneho výkonnosť bonusu vo výške 10.850,-eur už bolo rozhodnuté OS Bratislava III a pri aplikácii princípu právnej istoty by mal súd priznať žalobcovi aj druhú časť predmetného mimoriadneho výkonnosť bonusu.

2. Dňa 17.03.2021 vydal tunajší súd platobný rozkaz č.k. 9Cpr/32/2020-105, ktorým žalobe v celom rozsahu vyhovel, a ktorý bol z dôvodu riadne a včas podaného odporu zo strany žalovaného zrušený.

3. Žalovaný spolu s odporom proti platobnému rozkazu súčasne podal návrh na prerušenie konania v prejednávacom spore podľa § 164 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) do právoplatného skončenia dovolacieho konania proti rozsudku KS v Bratislave, č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020, ktorým bol potvrdený rozsudok OS Bratislava III č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019,

ktorým súd prvej inštancie žalobcovi priznal prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.850,-eur. Žalovaný súčasne poukázal na to, že súd by mal vec posúdiť autonómne a výlučne na základe toho, čo vyjde v spore najavo, a že pri tomto nároku treba zhodnotiť aj ďalšie okolnosti súvisiace s jeho výplatom. Žalovaný v odpore proti platobnému rozkazu nerozporoval a) existenciu pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 08.09.2008 v znení jej zmien, b) vypracovanie materiálu s názvom „Odmena za mimoriadne výkony vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015, c) hlasovanie Dozornej rady per rollam na základe výzvy E. Q. zo dňa 04.12.2015, ktorým došlo k schváleniu programu mimoriadneho výkonnostného bonusu (ďalej aj „MVB“) v súlade s materiálom uvedeným v písm. b), po d) existenciu a doručenie listu zo dňa 14.12.2015 žalobcovi, e) existenciu a doručenie listu zo dňa 28.07.2016 žalobcovi a f) predaj akcií žalovaného účinný k 01.08.2016. Všetky ostatné skutkové tvrdenia žalobcu, a to predovšetkým vznik nároku na mimoriadny výkonnostný bonus a nárok na výplatu jeho odloženej časti, poprel. V odpore žalovaný uviedol, že žalobca vykonával pre žalovaného prácu na pracovnej pozícii „vedúci skupiny VOLKSBANK Slovensko, a.s.“. Fixná zložka mzdy zamestnanca bola pôvodne dohodnutá ako súčet základnej mzdy v sume 1.892,05 eur, funkčného príplatku v sume 298,75 eur a výkonnostného príplatku v sume 796,65 eur. Z listu zo dňa 14.12.2015 vyplýva, že k januáru 2015 bol súčet jednotlivých pevných zložiek mesačnej mzdy žalobcu v sume 5.500,-eur brutto. V súlade s bodom „mzdové podmienky“ pracovnej zmluvy bola v dohodnutej fixnej mzde zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 ZP. V pracovnej zmluve bola dohodnutá iba základná mzda, funkčný a výkonnostný príplatok, pričom variabilná zložka mzdy v pracovnej zmluve dohodnutá nebola. V pracovnej zmluve bod „Práva a povinnosti zmluvných strán“ písm. c) sa žalobca zaviazal vykonávať svoje práva a povinnosti v súlade s právnym poriadkom SR. Podľa písm. d) sa zaviazal zodpovedať za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky podľa stanov zamestnávateľa a bol povinný poznať, riadiť a kontrolovať výkon povolených bankových činností a neohrozovať obozretné podnikanie banky. Súčasťou povinnosti zamestnanca, t.j. žalobcu, bolo dôkladne poznať interné predpisy zamestnávateľa, vrátane Stanov a právne predpisy zahŕňajúce predovšetkým zákon č. 483/2001 Z.z. o bankách. Právny predchodca žalovaného pred predajom akcií súčasnému väčšinovému akcionárovi žalovaného vypracoval materiál „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015. Na základe neho sa právny predchodca žalovaného rozhodol osobitne honorovať vlastných vybraných vedúcich zamestnancov, vrátane členov predstavenstva. Dôvodom priznania mimoriadnej zložky mzdy malo byť zabránenie fluktuácii a demotivácii zamestnancov súvisiacej s predajom akcií. Vedúci zamestnanci boli považovaní za tých, ktorí majú zásadný význam pri dosahovaní úspechu v procese predaja. Za účelom ich udržania boli prijaté zásady, na základe ktorých sa zavýšila ich cieľová odmena za rok 2015. Ciele boli spojené s úspešným uzavretím obchodnej transakcie s tým, že odmena bude vyplatená až po jej ukončení. Odmena bola určená pre 21 vedúcich zamestnancov a 4 členov predstavenstva (z celkového počtu 671 zamestnancov). Zvýšenie odmeny nad sumu 25 % základnej mzdy k mesiacu január 2015 bolo možné priznať len členom predstavenstva, a to do sumy 50 % základnej mzdy k mesiacu január 2015 s možnosťou mimoriadneho zvýšenia, keď tento podiel sa mal stanoviť podľa výšky kúpnej ceny za akcie. Mimoriadne zvýšenie odmeny vedúceho zamestnanca nad 25 % základnej mzdy k mesiacu január 2015 možné nebolo. Z predloženého materiálu vyplýva, že dôvodom priznania odmeny nebol zvýšený pracovný výkon pri práci pre žalovaného, ale dočasné zvýšenie mzdy, za účelom zabránenia fluktuácie vedúcich zamestnancov počas procesu predaja. Takýto druh pohyblivej zložky odmeny im však nebolo možné priznať podľa pracovnej zmluvy § 25b Zákona o bankách, § 5 ods. 4 Stanov spoločnosti a ani podľa X ods. 3 bod 3.4 Politiky odmeňovania. Žalovaný poukázal na tvrdenie žalobcu, že na základe výzvy E. Q. zo dňa 04.12.2015 došlo k schváleniu programu mimoriadnych výkonnostných bonusov členmi dozornej rady, čo preukazoval výzvou na hlasovanie a troma priloženými hlasovacími lístkami. Z výzvy vyplýva, že k nej mala byť priložená príloha č. 2, ktorá absentuje. Podľa žalovaného sa možno domnievať, že išlo o materiál „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015. Podľa priloženého e-mailu zo dňa 04.12.2015, mal byť po schválení Dozornou radou spoločnosti participujúcim zamestnancom zaslaný motivačný list. V rozhodnom čase boli členmi Dozornej rady S. A., E. Q. Q., Ing. N. L., X. U. a Y. K.. Hlasovacie lístky sú podpísané 3 osobami, keď z podpisov sa dá dedukovať, že hlasovali len Y. K. (uviedla svoje meno), E. Q. Q. (podpis totožný s jeho podpisom vo výzve na hlasovanie) a S. A. (možno identifikovať z podpisu). Podľa § 7 rokovacieho poriadku pre dozornú radu (v spojení s § 21 ods. 14 stanov spoločnosti) išlo o jednoduchú väčšinu všetkých členov, a preto boli potrebné na schválenie rozhodnutia 3 hlasy. Z materiálu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015 vyplýva, že S. A. bol jeden zo zamestnancov, ktorí boli zaradení do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu,

a teda hlasoval o vlastnom odmeňovaní. Do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu nebol zaradený iný člen dozornej rady. Z uvedeného vyplýva, že Ing. S. A. bol z rozhodovania vylúčený, a preto rozhodnutie Dozornej rady nebolo platne prijaté. Žalobcovi bolo zaradenie do vybranej skupiny zamestnancov oznámené listom zo dňa 14.12.2015, keď ide o list uvedený v e-maile zo dňa 04.12.2015. Predmetný list zo dňa 14.12.2015 preukazuje, že žalobcovi bolo od 14.12.2015 známe, že a) maximálna výška mimoriadneho výkonnostného bonusu bola stanovená v sume 25 % základnej ročnej odmeny k januáru 2015, teda v sume 16.500,-eur v prípade splnenia všetkých kľúčových indikátorov, b) kľúčovými indikátormi boli individuálne úsilie v procese predaja s váhou 10 % na základe kvalitatívneho hodnotenia a úspešné zavŕšenie obchodu s váhou 15 %, c) mimoriadny výkonnostný bonus alebo jeho záloha mohli byť vyplatené až po zavŕšení predajnej akcie a po schválení vyplatenia Dozornou radou, d) mimoriadny výkonnostný bonus nemusí byť vyplatený zo stanovených dôvodov, a po e) na základe tohto listu nemal zamestnanec právny nárok na jeho vyplatenie. Pokiaľ žalobca v žalobe uviedol, že predajná transakcia bola náročným procesom, v ktorom vykonali vybraní zamestnanci množstvo práce a riešili na základe pokynov zamestnávateľa osobitné samostatné úlohy, toto nepreukázané tvrdenie žalobcu je irelevantné z dôvodu, že pri realizácii predajnej transakcie nebola práca vykonávaná pre zamestnávateľa, ale pre akcionára zamestnávateľa (tretia osoba), dôvodom priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu mala byť motivácia a zabránenie fluktuácie vybraných osôb a súčasne honorácia mimoriadnych úloh a práce nadčas bola zahrnutá v základnej mzde zamestnanca. Žalovaný poukázal na tvrdenie žalobcu, že dňa 28.07.2016 Predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým rozhodlo o výške a výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu kľúčovým zamestnancom, keď z predloženého rozhodnutia je zrejmé, že návrh je založený na rozhodnutí predstavenstva Sberbank Europe, pôvodného akcionára Sberbank Slovensko, a.s. (anglické znenie ho označuje ako Management board SB EÚ), že vyhodnotenie jednotlivcov a rozdelenie súm vykonalo predstavenstvo Sberbank Europe, ako aj to, že bonus má byť vyplatený okamžite po dátume uzavretia predajnej transakcie Sberbank Slovensko, a.s. Príkaz na schválenie výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu vydalo predstavenstvo pôvodného akcionára právneho predchodcu žalovaného tesne pred predajom akcií a jeho motívom malo byť to, aby nové vedenie spoločnosti vyplatilo privilegovaným zamestnancom sumu viac ako 650.000,-eur. Proces predaja Sberbank Slovensko, a.s. novému akcionárovi bol ukončený dňa 01.08.2016, čo bolo podľa tvrdení žalobcu potvrdené dňa 29.07.2016 a rozhodnutie predstavenstva o špeciálnom výkonnostnom bonuse pre riadiacich zamestnancov bolo teda prijaté iba 3 dni pred reálnym odpredajom banky (samotný proces predaja prebiehal už od decembra 2015), navyše bolo prijaté v rozpore s dovtedy schválenými zásadami pre jeho prijatie a schválenie, v rozpore s internými predpismi a zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách v znení neskorších predpisov. Z odporu ďalej vyplynulo, že spôsob rozhodovania jednotlivých orgánov právneho predchodcu žalovaného upravuje Obchodný zákonník a stanov spoločnosti, pričom z nich vyplýva, že právo rozhodovať vo veciach spoločnosti majú len valné zhromaždenie, predstavenstvo alebo dozorná rada spoločnosti. Predstavenstvo väčšinového akcionára nemá voči spoločnosti, jej orgánom, ani jej zamestnancom žiadnu právomoc. Údajné rozhodnutie predstavenstva Sberbank Europe o mimoriadnom výkonnostnom bonuse je pre zdôvodnenie krokov predstavenstva irelevantné. Uvedené platí aj o vyhodnotení plnenia ukazovateľov zamestnancov, keďže tento orgán nemal právo konať za zamestnávateľa žalobcu voči zamestnancom. Konštatovanie o schválení výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu predstavenstvom Sberbank Europe nelegalizuje rozhodnutie predstavenstva, ktoré je viazané právnymi predpismi SR a vnútornými predpismi spoločnosti. V konkrétnom prípade podľa názoru žalovaného prijalo predstavenstvo spoločnosti rozhodnutie svojvoľne, bez súhlasu iného orgánu spoločnosti a v priamom rozpore s § 23a a nasl. Zákona o bankách. Predstavenstvo samostatne nevykonalo vyhodnotenie určených kvalitatívnych ukazovateľov určených pre jednotlivých zamestnancov a v rozpore s rozhodnutím Dozornej rady spoločnosti zo dňa 09.12.2015, § 21 ods. 2 stanov spoločnosti a Zákom o bankách si pri rozhodovaní o jeho výplate nevyžiadalo súhlas Dozornej rady, resp. iného príslušného orgánu (výboru pre odmeňovanie). Navyše sa v tomto rozhodnutí neuvádza výška mimoriadneho výkonnostného bonusu pre jednotlivých zamestnancov, ktorá nemohla prekročiť vopred určené kritériá a rozpočet (k čomu zjavne došlo). Okrem toho, rozhodnutie predstavenstva prijali všetci 5 členovia predstavenstva, z ktorých 4 boli od začiatku zaradení do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, ďalší člen predstavenstva (nezaradený do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu) E.nder P. si tiež „priznal“ nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu a uplatňuje si ho v spore vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp.zn. 10Cpr/9/2018, v ktorom bola žaloba súdom prvej inštancie zamietnutá. Uvedené sa udialo napriek tomu, že podľa § 11 rokovacieho poriadku pre predstavenstvo, boli členovia predstavenstva spoločnosti z rozhodovania pre zaujatosť a osobný ekonomický záujem vylúčení. V súlade s internými

predpismi spoločnosti (právneho predchodcu žalovaného) teda mohla nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu platne priznať len Dozorná rada, rozhodujúca bez prítomnosti S. A.a (zahrnutého v programe mimoriadneho výkonnostného bonusu). K schváleniu výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu Dozornou radou spoločnosti však nikdy nedošlo (rozhodnutie prijaté per rollam na základe výzvy na hlasovanie zo dňa 04.12.2015 nie je rozhodnutím o jeho výplate, čo vyplýva priamo zo sprievodného listu zo dňa 04.12.2015). Žalovaný poukázal na to, že žalobca svoj nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu odvodzuje od listu predstavenstva zo dňa 28.07.2016, ktorým bol informovaný o tom, že a) o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodol Management Board skupiny Sberbank, b) výška mimoriadneho výkonnostného bonusu je v sume 18.084,-eur, teda 27 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015 a c) výplata mimoriadneho výkonnostného bonusu môže byť odňatá v súlade s internými predpismi. Uvedený list podpísaných členov predstavenstva nemohol podľa názoru žalovaného platne založiť nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu, nakoľko listom zo dňa 28.07.2016 bol zamestnancovi „priznaný“ nárok a) na zložku mzdy, na ktorú by nemal nárok podľa pracovnej zmluvy, § 23b Zákona o bankách, podľa § 5 ods. 4 stanov spoločnosti, a ani podľa čl. X ods. 3 bod 3.4 Politiky odmeňovania, b) rozhodol o ňom orgán, ktorý o ňom nebol oprávnený rozhodnúť, čo zamestnanec s poukazom na obsah listu zo dňa 14.12.2015 vedel, a c) o nároku bolo rozhodnuté v neoprávnenej výške, keď maximálna suma bola 16.500,-eur. Z listu zo dňa 28.07.2016 zjavne vyplýva, že predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. ním prekročilo svoje oprávnenia a priznalo nárok v rozpore s pravidlami, ktoré schválila Dozorná rada Sberbank Slovensko, a.s., a ktoré predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. oznámilo zamestnancovi. S prihliadnutím na všetky uvedené okolnosti, ako aj na povinnosť zamestnanca uvedenú v pracovnej zmluve (dôkladne poznať a dodržiavať právne predpisy a interné predpisy zamestnávateľa) žalobca vedel, resp. vzhľadom na jeho osobitnú povinnosť musel vedieť, že predstavenstvo prekročilo svoje oprávnenia pri priznaní nároku. Podľa názoru žalovaného potom v súlade s § 10 ods. 2 ZP list predstavenstva zo dňa 28.07.2016 nezaväzuje žalovaného na výplatu žalovanej sumy žalobcovi. Dozorná rada spoločnosti sa nárokom na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu zaoberala na svojom zasadnutí dňa 01.08.2016, kedy rozhodla o odložení výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu. Následne, rozhodnutím predstavenstva žalovaného zo dňa 19.12.2016, boli všetky rozhodnutia týkajúce sa výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu zrušené, keď k prijatiu týchto rozhodnutí došlo ešte pred vznikom nároku na výplatu odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Dôvodom zrušenia pôvodných rozhodnutí bol rozpor s internými predpismi, so Zákonom o bankách a hrozba trestného stíhania členov orgánov spoločnosti, ktorí by nárok vyplatili. Prijatím uvedených rozhodnutí platne zanikli všetky rozhodnutia týkajúce sa priznania výplaty uplatneného bonusu. O ich prijatí bol žalobca informovaný v súdnom spore vedenom OS Bratislava III pod sp.zn. 24Cpr/22/2016. Podľa žalobcu mu jeho nárok na výplatu mimoriadneho bonusu, ako nenárokovateľnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP vznikol prijatím rozhodnutia predstavenstva zo dňa 28.07.2016. Právo rozhodovať o priznaní odmeny žalobcovi (vedúcemu zamestnancovi) má patriť predstavenstvu podľa § 9 ods. 1 a § 10 ods. 1 ZP a podľa § 191 ods. 1 Obchodného zákonníka. Nárok bolo možné priznať podľa čl. I ods. 5 Politiky odmeňovania za dodržania zásad podľa časti III. čl. X Politiky odmeňovania. Žalovaný v odpore súčasne rozporoval nárok po právnej stránke, keď poukázal na to, že súd nemôže prihliadnúť na princíp právnej istoty, keďže vo veci týkajúcej sa prvej časti nároku na mimoriadny výkonnostný bonus bude prebiehať dovolacie konanie, pričom o sporoch ďalších zamestnancov, ktoré prezentuje žalobca prebiehajú dovolacie konania a rozhodnutia orgánov spoločnosti, o ktoré svoj nárok opiera, boli ešte pred vznikom práva na jeho výplatu zrušené. Navyše podľa názoru žalovaného ide o iný nárok, ktorý možno vyplatiť až po prijatí rozhodnutia predstavenstva podľa časti III čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania, ktoré prijaté nebolo. Ide o ustanovenia o tzv. maluse a odňatí odmeny, ktoré sa majú na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu aplikovať aj podľa listu zo dňa 28.07.2016. Na priznanie a výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu neboli podľa žalovaného splnené podmienky vyžadované Zákonom o bankách a internými predpismi žalovaného. Podľa názoru žalovaného žalobcovi nie je možné nárok priznať pre rozpor so zákonom, pričom na jeho priznanie a výplatu neboli splnené požadované podmienky, keďže a) rozhodnutie Dozornej rady zo dňa 09.12.2015 o zaradení zamestnanca do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu prijali platne len dvaja jej členovia (jeden člen bol z rozhodovania pre konflikt záujmov vylúčený), b) rozhodnutie predstavenstva o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu zo dňa 28.07.2016 nemá oporu v právnych ani interných predpisoch, z rozhodovania o jeho prijatí boli pre konflikt záujmov vylúčení všetci členovia predstavenstva, preto na neho treba hľadieť, ako by nikdy neexistovalo, c) výplata mimoriadneho výkonnostného bonusu nebola nikdy schválená Dozornou radou spoločnosti, d) žiaden orgán spoločnosti nerozhodol o výplate odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, ako to vyžaduje časť III čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania a e) všetky rozhodnutia o priznaní a výplate

mimoriadneho výkonnostného bonusu boli zrušené dňa 19.12.2016, teda pred vznikom nároku na výplatu odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu v súlade s Obchodným zákonníkom a normami o vnútornej činnosti a riadení žalovaného (akciovej spoločnosti). Žalovaný súčasne poukázal na to, že odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky je striktné regulované zákonom, keď sa jedná o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Mzda vedúceho zamestnanca banky sa môže kumulatívne skladať zo základnej zložky mzdy, ktorá je zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny a z pohyblivej zložky mzdy, keď na pohyblivú zložku mzdy vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok (§ 23b ods. 1 Zákona o bankách), pričom výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Výnimočne môže byť pohyblivá zložka odmeny zaručená do uplynutia jedného roku od vzniku pracovného pomeru, ak sa vedúci zamestnanec banky pripravuje na samostatnú prácu (§ 23b ods. 6 Zákona o bankách), pričom iný spôsob garantovanej zložky odmeny (mimo rámec dohodnutej základnej zložky mzdy) je v zmysle Zákona o bankách neprípustný. Podľa názoru žalovaného mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata sa žalobca domáha, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne, a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve. Tvrdný mimoriadny výkonnostný bonus teda nemal atribúty negarantovanej pohyblivej zložky mzdy v zmysle § 23b ods. 1 Zákona o bankách, keď navyše podľa ustanovení Politiky odmeňovania podliehal možnosti zníženia alebo odňatia aj v čase medzi údajným priznaním a jeho výplatom, na čo bol zamestnanec výslovne upozornený. Žalovaný zdôraznil, že mzda žalobcu podľa Zákona o bankách mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky (základná mzda podľa pracovnej zmluvy) a negarantovanej pohyblivej zložky odmeny (ktorá v pracovnej zmluve žalobcu nebola výslovne upravená), keď zmena mzdových podmienok sa mohla realizovať len vo forme dvojstranného právneho úkonu, ktorú žalobca nepreukázal. Navyše v čase prijatia rozhodnutí Dozornej rady a Predstavenstva spoločnosti o nepriznaní odmeny, resp. maluse, na to existovali reálne dôvody, nakoľko spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu. V roku 2016 vykázala stratu vo výške takmer 36,9 milióna eur. Na základe uvedeného považuje žalovaný údajné priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu iba tri dni pred finalizáciou predaja akcií, a teda pred príchodom nového vedenia spoločnosti za účelové priznanie tzv. „zlatých padákov“, ktoré mali privilegovaným členom manažmentu banky zabezpečiť pomerne vysoký extra ordinárny príjem.

4. Žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu vo vyjadrení k odporu proti platobnému rozkazu zo dňa 29.06.2021 nesúhlasil s návrhom žalovaného na prerušenie konania, nakoľko podľa jeho názoru nie je daný relevantný dôvod na prerušenie konania. Vo vyjadrení poukázal na to, že prvá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu bola žalobcovi priznaná rozsudkom č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020. Pokiaľ sa žalovaný domáha prerušenia konania z dôvodu prezumovaného § 164 CSP, žalobca má za to, že žalovaný tak, ako tvrdí on sám, bude v dovolaní namietat' aj porušenie jeho práva na spravodlivý proces, ktoré malo byť porušené tým, že KS v Bratislave v rozhodnutí, ktorým rozhodoval o jeho odvolaní, nezdôvodnil rozpor nároku priznaného žalobcovi so Zákonom o bankách. Dovolací súd sa teda v súvislosti s týmto dovolacím dôvodom, pokiaľ bude mať za to, že dovolanie je prípustné a dovolací dôvod je daný, bude zaoberať tým, či právo žalovaného na spravodlivý proces bolo porušené, a teda tým, či KS v Bratislave vo svojom rozhodnutí dostatočne zdôvodnil, alebo nezdôvodnil žalovaným namietaný rozpor žalobcovi priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu so Zákonom o bankách. Nebude sa však zaoberať samotnou hmotnoprávnou otázkou, či žalobcovi bol alebo nebol mimoriadny výkonnostný bonus priznaný v rozpore so Zákonom o bankách. Z uvedeného dôvodu podľa názoru žalobcu dovolací súd nebude riešiť otázku, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu prvej inštancie o nároku žalobcu na druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorá je predmetom konania v prejednávanej spore. Žalobca súčasne poukázal na to, že z odporu žalovaného jednoznačne vyplýva, že dovolacie konanie v čase podania odporu neprebiehало a samotný žalovaný uviedol, že dovolanie proti rozsudku KS v Bratislave zo dňa 22.12.2020 č.k. 8CoPr/6/2019-482 ešte len mieni podať. Pokiaľ žalovaný v súvislosti s návrhom na prerušenie konania súčasne argumentoval uznesením KS v Žiline č.k. 10CoPr/4/2019-411 zo dňa 30.04.2020, žalobca má za to, že dôvodom na zrušenie rozsudku súdu prvej inštancie boli nedostatky v odôvodnení rozsudku súdu prvej inštancie, ktorý sa nedostatočne, resp. vôbec nevyporiadal s námietkami žalovaného týkajúcimi sa rozporu žalobcom uplatňovanej odmeny so Zákonom o bankách, pričom KS v Žiline ako odvolací súd vo svojom zrušujúcom uznesení nezaujal právny názor, že by v danom prípade žalobkyňou uplatňovaný nárok bol v rozpore so Zákonom o bankách a v uznesení sa píše o eventuálnom rozpore. Súčasne žalobca poukázal na to, že v zmysle čl. 17 CSP by súd nemal vo veci vykonávať duplicitné dokazovanie, ktoré už

bolo vykonané v spore vedenom na OS Bratislava III pod sp.zn. 24Cpr/22/2016, keď v uvedenom konaní bolo vykonané dokazovanie súvisiace s nárokom žalobcu na prvú časť výkonnostného bonusu. Pokiaľ žalovaný v odpore proti platobnému rozkazu poukazoval na to, že podľa pracovnej zmluvy žalobcu bolo jednou z jeho povinností ako zamestnanca povinnosť dôkladne poznať interné predpisy zamestnávateľa vrátane stanov a právne predpisy zahrňujúce predovšetkým zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách, žalobca má za to, že z pracovnej zmluvy, a to z bodu „práva a povinnosti zmluvných strán" písm. c) a d) pracovnej zmluvy nevyplýva povinnosť žalobcu poznať interné predpisy zamestnávateľa vrátane stanov a právne predpisy zahrňujúce predovšetkým zákon č. 480/2001 Z.z. o bankách tak, ako to interpretuje žalovaný, ale z týchto ustanovení vyplýva iba povinnosť žalobcu poznať všeobecne záväzné právne predpisy a interné predpisy súvisiace s výkonom práce žalobcu, t.j. znalosť tých ustanovení všeobecne záväzných predpisov a interných predpisov, ktoré súvisia s plnením pracovných povinností žalobcu. Žalobca sa súčasne nestotožnil s tvrdením žalovaného, že zvýšenie odmeny vedúceho zamestnanca nad 25 % základnej odmeny k mesiacu január 2015 možné nebolo, keď z dokumentu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s.", ktorý Dozorná rada schválila dňa 09.12.2015, táto síce určila tzv. udržiavacie zvýšenie ročnej odmeny, ktoré u ostatných vedúcich zamestnancov, medzi ktorých patril aj žalobca, predstavovalo 25 %, avšak v tomto dokumente sa súčasne počítalo s tým, že táto odmena môže byť vyššia ako 25 %. Navyše toto rozhodovanie o odmeňovaní zamestnancov akciovej spoločnosti akou bola aj obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. patrilo a patrí do originálnej právomoci predstavenstva akciovej spoločnosti, a preto právne relevantným je to, že oprávneným rozhodovať o odmene pre zamestnancov obchodnej spoločnosti vrátane jej výšky bolo výlučne Predstavenstvo tejto spoločnosti, a preto rozhodnutie v tomto smere zamestnávateľa zaväzovalo. Pokiaľ žalovaný v odpore proti platobnému rozkazu tvrdí, že dôvodom priznania odmeny nebol zvýšený pracovný výkon pri práci pre žalovaného, ale dočasné zvýšenie mzdy za účelom zabránenia fluktuácie vedúcich zamestnancov počas procesu predaja, toto tvrdenie považuje žalobca za nepravdivé a skresľujúce. Skutočnosť, že v Sberbank Slovensko, a.s. malo dôjsť k predaju majoritného balíka akcií, a teda k zmene majoritného akcionára, mala nepochybne podľa názoru žalobcu vplyv na situáciu v banke, ktorú zamestnanci banky vnímali ako neistú a nevedeli, akým smerom sa banka bude ďalej uberať, a či v rámci predpokladaných organizačných zmien neprídu v blízkej budúcnosti o svoje zamestnanie a najmä pracovné pozície vedúcich zamestnancov a manažérov banky sa stali neistými a bol dôvodný predpoklad, že tieto si v budúcnosti neudržia. Za tejto situácie hrozilo, že zamestnanci banky vrátane vedúcich zamestnancov si budú hľadať nové zamestnanie a pracovný pomer v Sberbank Slovensko, a.s. ukončia ešte pred dokončením predajnej akcie, čím by bol ohrozený nielen riadny a hladký priebeh samotnej predajnej transakcie, ale aj chod banky. Pokiaľ by takáto situácia nastala, mohlo by sa to prejavíť v zhoršení kvality poskytovaných služieb a následne aj v odlive klientov, čo by malo negatívny dopad na tržby právneho predchodcu žalovaného. Preto aj jedným z dôvodov na zavedenie osobitnej odmeny a vypracovanie a schválenie materiálu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich zamestnancov v Sberbank Slovensko, a.s." bolo motivovať vedúcich zamestnancov v snahe zamedziť ich zvýšenej fluktuácii, a teda, aby títo vedúci zamestnanci zostali v spoločnosti právneho predchodcu žalovaného až do zavŕšenia predaja, a aby zároveň udržali v spoločnosti ďalších im podriadených zamestnancov. Ďalším dôvodom, pre ktorý bol v Sberbank Slovensko, a.s. zavedený mimoriadny výkonnostný bonus bola, podľa názoru žalobcu skutočnosť, že s predajnou akciou sa zvýšil počet úloh, ktoré museli zamestnanci riešiť a plniť popri svojej bežnej agende, avšak v rámci náplne práce zodpovedajúcej ich pracovnej pozícii, čo si vyžadovalo zvýšené pracovné úsilie a pracovné výkony, a to aj na úkor voľného času. Podľa názoru žalobcu nebola mimoriadna odmena dočasným zvýšením mzdy, ako to tvrdí žalovaný, ale iba mimoriadnou jednorazovou odmenou, ktorá mala vedúcich zamestnancov motivovať jednak k tomu, aby zostali v spoločnosti pracovať minimálne do zavŕšenia predaja, a aby v tomto smere pôsobili aj na svojich podriadených, a jednak k naplneniu mimoriadnych úloh (výkonov) súvisiacich s predajnou transakciou, čo vyplýva aj z označenia „odmena za mimoriadne výkony" v materiály predloženom na schválenie Dozornej rade. Žalobca potom nesúhlasil s tvrdením žalovaného, že takýto druh pohyblivej zložky odmeny vedúcim zamestnancom nebolo možné priznať podľa pracovnej zmluvy, § 23b Zákona o bankách, § 5 ods. 4 Stanov spoločnosti, ani podľa čl. X ods. 3 bod 3.4 Politiky odmeňovania. Pokiaľ žalovaný vyslovil dedukciu, že dňa 04.12.2015 hlasovali len traja členovia Dozornej rady, a to Y. K., E. Q. Q. a S. A., žalobca poukázal na to, že on nemá vedomosť, koľkí členovia Dozornej rady sa zúčastnili hlasovania o osobitnej výkonnostnej odmene pre vybrané osoby, pričom členmi Dozornej rady vyplnené a podpísané hlasovacie formuláre pripojil k žalobe ako dôkaz toho, že za prijatie navrhovaného uznesenia, t.j. za osobitnú výkonnostnú odmenu hlasovali minimálne traja členovia Dozornej rady. Žalobca hlasovacími formulármi zvyšných dvoch členov Dozornej rady nedisponoval a ani nedisponuje,

keď týmito formulármi mohol disponovať iba žalovaný, keďže je právnym nástupcom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s.. Pokiaľ žalovaný v odpore proti platobnému rozkazu tvrdil, že sa možno len domnievať, že prílohou č. 2 bol materiál „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015, toto tvrdenie podľa žalobcu je nepodstatné a nedôvodné, keďže v liste E. Q. zo dňa 04.12.2015 v jeho originálnej anglickej verzii je jednoznačne uvedené, že prílohou č. 2 je „Special performance bonus for Key Staff in Sberbank Slovensko, a.s.“, teda materiál týkajúci sa osobitnej výkonnostnej odmeny, resp. odmeny za mimoriadne výkony pre zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s., a toto je zrejmé aj z obsahu tohto listu, kde v časti „Krátky popis“ sa uvádza: „týmto navrhujem udelenie osobitnej výkonnostnej odmeny pre vybraných (kľúčových) zamestnancov spoločnosti SBSK, ako je popísané v Prílohe 2“. To, že v texte ani pri označení prílohy č. 2 nie je uvedené, že sa jedná o materiál vypracovaný 20.07.2015, nie je podľa žalobcu podstatné, keď žalobca nemá vedomosť o tom, že by Dozorná rada v decembri 2015, resp. v roku 2015 mala rozhodovať o inom návrhu týkajúcom sa mimoriadnej výkonnostnej odmeny, ako v dokumente vypracovanom C. H. dňa 20.07.2015 a iný takýto materiál k dispozícii ani nemá. Pokiaľ žalovaný s poukazom na § 7 rokovacieho poriadku pre Dozornú radu Sberbank Slovensko, a.s. uvádza, že rozhodnutia sa prijímali jednoduchou väčšinou hlasov, pričom ako uvádza podľa § 21 ods. 14 Stanov išlo o jednoduchú väčšinu všetkých členov, a preto na schválenie rozhodnutia boli potrebné 3 hlasy, má žalobca za to, že on v konaní preukázal a medzi stranami to ani nie je sporné, že o mimoriadnom výkonnostnom bonuse Dozorná rada hlasovala písomne (per rollam). Písomné prijímanie rozhodnutí upravoval § 9 Rokovacieho poriadku Dozornej rady, ktorý v ods. 2 deklaruje, že pre písomné hlasovania platia ustanovenia § 7, pričom podľa § 7 Rokovacieho poriadku Dozornej rady uznesenia sa prijímajú jednoduchou väčšinou odovzdaných hlasov, a v prípade rovnakého počtu hlasov rozhoduje aj v prípade volieb hlas predsedu Z uvedeného je potom zrejmé, že rozhodným na prijatie písomného rozhodnutia bol počet odovzdaných hlasov a nie počet hlasov všetkých členov Dozornej rady. Oproti uvedenej situácii podľa § 21 ods. 14 veta druhá Stanov Sberbank Slovensko, a.s. bol na prijatie písomného rozhodnutia Dozornej rady potrebný súhlas jednoduchej väčšiny všetkých členov Dozornej rady. Z uvedených ustanovení Rokovacieho poriadku Dozornej rady a Stanov je podľa názoru žalobcu zrejmé, že počet hlasov členov Dozornej rady potrebných na prijatie uznesenia Dozornej rady bol inak upravený v Rokovacom poriadku Dozornej rady a inak v Stanovách, pričom táto skutočnosť je však na posúdenie platnosti uznesenia Dozornej rady zo dňa 09.12.2015, ktorým odsúhlasila osobitnú výkonnostnú odmenu pre vybrané osoby, právne irelevantná, nakoľko medzi stranami nie je sporné, že Dozorná rada právneho predchodcu žalovaného mala v rozhodnej dobe 5 členov, čo znamená že na prijatie uznesenia či už podľa Rokovacieho poriadku dozornej rady, alebo podľa stanov boli potrebné hlasy troch členov Dozornej rady, čo v danom prípade bolo splnené a uznesenie Dozornej rady o odsúhlasení osobitnej výkonnostnej odmeny pre vybrané osoby bolo prijaté. Dôkazom toho, že Dozorná rada uznesenie o odsúhlasení osobitnej výkonnostnej odmeny pre vybrané osoby prijala je aj e-mail právničky spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. A. F. z 10.12.2015, ktorým členom Dozornej rady a predstavenstva okrem iného oznámila, že členovia Dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s. odsúhlasili osobitnú výkonnostnú odmenu pre vybrané osoby a písomné uznesenie bolo prijaté dňa 09.12.2015. Žalobca súčasne poukázal na to, že ani samotný žalovaný v časti II, v druhom odseku odporu pod písm. c) nerozporuje hlasovanie Dozornej rady per rollam na základe výzvy E. Q. zo dňa 04.12.2015, ktorým došlo k schváleniu programu mimoriadneho výkonnostného bonusu v súlade s materiálom uvedeným v písm. b). Pokiaľ žalovaný tvrdí, že Ing. S. A. bol z rozhodovania vylúčený, v zmysle § 14 Rokovacieho poriadku dozornej rady, žalobca sa s týmto nestotožnil a považuje tento názor za nesprávny, keď členovia Dozornej rady mohli byť v zmysle § 14 Rokovacieho poriadku dozornej rady z hlasovania vylúčení len pokiaľ išlo o hlasovanie o osobitnej výkonnostnej odmene pre ich samotných, nie však pri hlasovaní o bonuse pre žalobcu a ďalších zamestnancov, keďže rozhodnutie dozornej rady o osobitnej výkonnostnej odmene sa týkalo celkovo 25 tzv. kľúčových zamestnancov vrátane žalobcu. Pokiaľ žalovaný poukazuje na list právneho predchodcu žalovaného doručený žalobcovi dňa 14.12.2015 tvrdiac, že tento list okrem zaradenia žalobcu do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu preukazuje, že žalobcovi boli od 14.12.2015 známe niektoré žalovaným uvedené skutočnosti, žalobca poukázal na to, že on tento list považoval za určitý právne nezáväzný prísľub vyplatenia mimoriadneho výkonnostného bonusu a rovnako skutočnosti v ňom uvedené nepovažoval za právne záväzné. Pokiaľ žalovaný v odpore proti platobnému rozkazu uviedol, že prácu, za ktorú bol žalobcovi priznaný výkonnostný bonus žalobca nevykonával pre svojho zamestnávateľa, ale pre tretiu osobu, t.j. akcionára zamestnávateľa, žalobca s týmto záverom nesúhlasil. Relevantnou podľa žalobcu pre posúdenie nároku na mimoriadny výkonnostný bonus je skutočnosť, že bol zamestnancom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a práce, ktoré súviseli s predajnou transakciou a za výkon ktorých mu bol prísľúbený a neskôr aj priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vykonal pre svojho vtedajšieho

zamestnávateľa, t.j. spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. a na jeho pokyn. V tejto súvislosti žalobca poukázal na to, že v odbornej verejnosti je všeobecne známe, že spolupráca, súčinnosť a účasť spoločnosti, ktorej akcie sa prevádzajú, je v celom procese predaja nevyhnutná a kľúčová, keď súčasťou procesu predaja akcií je vždy, a aj v tomto prípade bol proces due diligence (t.j. komplexný finančný, účtovný, daňový a právny audit), v rámci ktorého záujemcovia o kúpu preverujú právny a ekonomický stav cieľovej spoločnosti. Počas procesu auditu musí cieľová spoločnosť poskytovať rôzne dokumenty a informácie, ktoré sú predmetom skúmania, právnymi, účtovnými a inými poradcami jednotlivých záujemcov o kúpu akcií, pričom ide o administratívne, odborne a časovo náročný proces, na ktorom sa podieľa množstvo zamestnancov cieľovej spoločnosti (v danom prípade spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s.). Žalobca súčasne poprel tvrdenie žalovaného, že honorácia mimoriadnych úloh bola zahrnutá v základnej mzde žalobcu, keď bez ohľadu na skutočnosť, že v základnej mzde žalobcu bola zohľadnená aj prípadná práca nadčas, je na rozhodnutí zamestnávateľa, či za plnenie mimoriadnych úloh prizná alebo neprizná zamestnancovi mimoriadnu odmenu. Žalobca súčasne súhlasil s tvrdením žalovaného, že návrh na výplatu špecifického výkonnostného bonusu spojeného s procesom predaja, ktorý schválilo predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. dňa 28.07.2016 rozhodnutím č. 110/2016 bol založený na rozhodnutí predstavenstva Sberbank Europe, ktorá bola majoritným akcionárom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s.. Vo vzťahu k nároku žalobcu na mimoriadny výkonnostný bonus sú však tieto skutočnosti podľa názoru žalobcu právne irelevantné, keď právne relevantnou skutočnosťou je, že predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., ktoré bolo oprávnené rozhodovať o mimoriadnej odmene pre zamestnancov spoločnosti rozhodnutím č. 110/2016 návrh na výplatu špecifického výkonnostného bonusu, vrátane jeho výšky pre jednotlivých zamestnancov, schválilo. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že motívom schválenia mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo vyplatiť privilegovaným zamestnancom sumu viac ako 650 tisíc eur, tak toto tvrdenie je podľa žalobcu nie je ničím podložené. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že rozhodnutie predstavenstva o špeciálnom výkonnostnom bonuse pre riadiacich zamestnancov bolo prijaté iba 3 dni pred reálnym predajom banky, tak toto tvrdenie je podľa názoru žalobcu zavádzajúce, keďže proces prípravy predajnej transakcie majoritného podielu akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. začal už začiatkom roku 2015, a tento proces bol zavŕšený rozhodnutím predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016, keď bola zavŕšená predajná transakcia majoritného podielu akcií. Rozhodnutie predstavenstva č. 98/2015 bolo prijaté už dňa 16.06.2015, keď ešte nebolo zrejmé, ktorý uchádzač uspeje v tendri na predaj akcií. Žalobca súčasne poprel tvrdenie žalovaného, podľa ktorého Predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného prijalo rozhodnutie č. 110/2016 svojvoľne, bez súhlasu iného orgánu spoločnosti, a v priamom rozpore s § 23a a nasl. Zákona o bankách. V tejto súvislosti poukázal na § 9 ods. 1 veta prvá a § 10 ods. 1 ZP, z ktorých vyplýva, že v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa koná jeho štatutárny orgán, alebo člen štatutárneho orgánu, pričom konanie štatutárneho orgánu je konaním samotnej právnickej osoby. Právne úkony štatutárneho orgánu zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. Keďže rozhodovať a odmeňovať zamestnancov patrilo do výlučnej právomoci predstavenstva právneho predchodcu žalovaného, jeho rozhodnutie nemožno považovať za svojvoľné. Navyše zo žiadneho všeobecne záväzného právneho predpisu ani z interných predpisov právneho predchodcu žalovaného nevyplýva, že by sa k záväznosti rozhodnutia predstavenstva týkajúceho sa zamestnancov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. vrátane ich odmeňovania vyžadoval súhlas iného orgánu spoločnosti. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že Predstavenstvo rozhodlo v rozpore s § 23a a nasl. Zákona o bankách, nezodôvodnil, v čom má tento rozpor spočívať. Podľa žalobcu je nedôvodné tvrdenie žalovaného, že predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného v rozpore s rozhodnutím Dozornej rady zo dňa 09. 12.2015, § 21 ods. 2 Stanov a zákonom o bankách si pri rozhodovaní o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu nevyžiadala súhlas Dozornej rady, resp. iného príslušného orgánu (výboru pre odmeňovanie), keď poukázal na to, že Dozorná rada dňa 09.12.2015 prijala rozhodnutie, ktorým udelila súhlas s osobitnou výkonnostnou odmenou pre vybrané osoby, pričom rozhodnúť o samotnej odmene pre zamestnancov spoločnosti mohlo výlučne Predstavenstvo spoločnosti. Pokiaľ ide o oprávnenie Dozornej rady vyplývajúce z § 21 ods. 2 Stanov, jedná sa o kontrolné oprávnenie Dozornej rady vrátane kontroly dodržiavania zásad odmeňovania, z tohto ustanovenia však nevyplýva, že by Dozorná rada mala k odmeňovaniu zamestnancov udeľovať pred vyplatením odmeny súhlas. Navyše žalobca nemá vedomosť o tom, že by Dozorná rada v rámci svojej kontrolnej právomoci zistila v súvislosti s mimoriadnou výkonnostnou odmenou nejaké nedostatky, ale práve naopak, sama túto odmenu schválila. Podľa názoru žalobcu nie je pravdivé tvrdenie žalovaného, že v rozhodnutí Predstavenstva sa neuvádza výška mimoriadneho výkonnostného bonusu, keď z tohto rozhodnutia vyplýva, že výška odmeny bola uvedená v prílohe tohto rozhodnutia, ktorou však žalobca nedisponuje. Za pravdivé považuje žalobca tvrdenie žalovaného,

že rozhodnutie č. 110/2016 prijali všetci piati členovia predstavenstva, ako aj to, že štyria z nich boli zaradení do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Pokiaľ žalovaný bez bližšieho vysvetlenia cituje § 2 ods. 3 písm. a) Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s., z čoho sa možno len domnievať, že tým chcel poukázať, že na prijatie rozhodnutia o výplate špecifického bonusu bolo potrebné rozhodnutie celého predstavenstva, žalobca opätovne poukázal na to, že rozhodnutie predstavenstva, predmetom ktorého bolo odmeňovanie zamestnancov spoločnosti nepodliehalo súhlasu Dozornej rady. Súčasne sa žalobca nestotožnil s tvrdením žalovaného, že podľa § 11 Rokovacieho poriadku predstavenstva, boli členovia Predstavenstva spoločnosti z rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse pre zaujatosť a osobný ekonomický záujem vylúčení, keď tak, ako už uviedol v súvislosti s rovnakou námietkou žalovaného, týkajúcou sa rozhodovania Dozornej rady, rozhodnutie predstavenstva o výplate špecifického výkonnostného bonusu č. 110/2016 sa týkalo 25 kľúčových zamestnancov právneho predchodcu žalovaného. Absolútne nedôvodné a nemajúce oporu v interných predpisoch právneho predpisu žalovaného považuje žalobca tvrdenie žalovaného, podľa ktorého v súlade s internými predpismi spoločnosti právneho predchodcu žalovaného mohla nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu platne priznať len Dozorná rada, keď žalovaný neuvádza konkrétne ustanovenia interného predpisu, podľa ktorého by uvedené oprávnenie Dozornej rade patrilo a toto tvrdenie nemá oporu ani v ZP. Žalobca súčasne poprel tvrdenie žalovaného, kedy žalobcovi nebolo možné priznať mimoriadny výkonnostný bonus popri mzde ako fakultatívnu zložku mzdy, keď uvedený zákaz nevyplýva zo zákona č. 483/2001 Z.z. o bankách, z § 5 ods. 4 Stanov ani z čl. X ods. 3 bod 3.4 interného predpisu Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s. v znení účinnom od 01.03.2014, keď z ustanovenia § 23b Zákona o bankách ani z uvedených interných predpisov právneho predchodcu žalovaného, na ktoré sa žalovaný odvoláva nevyplýva, že by žalobca nemal nárok na výkonnostný bonus. Za nedôvodnú považoval žalobca aj námietku žalovaného, že o jeho nároku bolo rozhodnuté v neoprávnenej výške, keď maximálna suma, ktorá mu mohla byť priznaná bola 16.500,-eur, keď podľa názoru žalobcu rozhodným pre priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu nebolo rozhodnutie Dozornej rady zo dňa 09.12.2015, ale rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016 a následný list spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. žalobcovi zo dňa 28.07.2016. Týmto bolo rozhodnuté o priznaní výkonnostného bonusu žalovanému vo výške 18.084,-eur. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že pri rozhodnutí o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu došlo zo strany Predstavenstva k excesu z oprávnení, ktoré predstavenstvu prislúchajú, žalobca považuje toto tvrdenie za ničím nepodloženú domnienku, keď navyše žalobca ako zamestnanec nemal dôvod pochybovať o správnosti konania svojho zamestnávateľa a nie je jeho povinnosťou z opatrnosti pre istotu a pod. zisťovať, či mu zamestnávateľ odmenu nevyplatí v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, alebo internými predpismi, a to aj vtedy, ak mu zamestnávateľ predtým prisľúbil vyplatiť odmenu v nižšej výške. Žalobca poukázal na to, že on nikdy nepochyboval a stále nepochybuje ani nemá žiadny dôvod pochybovať o tom, že Predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného pri rozhodovaní o mimoriadnom výkonnostnom bonuse konalo v rámci svojich kompetencií v súlade so zákonom a internými predpismi právneho predchodcu žalovaného. Právne irelevantným podľa názoru žalobcu je to, že Dozorná rada spoločnosti žalovaného na svojom zasadnutí dňa 01.08.2016 rozhodla o odložení výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu, keď takéto oprávnenie vo vzťahu k rozhodnutiu predstavenstva týkajúceho sa pracovnoprávných vzťahov, a teda aj rozhodnutia o odmene pre zamestnancov, nemala, a preto bolo jej rozhodnutie prijaté nad rámec jej kompetencie a nemalo žiadne právne záväzné účinky. Taktiež je právne irelevantné, že rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného zo dňa 19.12.2016 boli rozhodnutia týkajúce sa výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu zrušené, keď týmto rozhodnutím predstavenstva nemohlo dôjsť späť k zrušeniu predchádzajúcich rozhodnutí predstavenstva č. 97/2015 a najmä č. 110/2016, ktoré mali konštitutívny účinok a okamihom doručenia oznámenia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zo dňa 28.07.2016 žalobcovi sa stali základom mzdového nároku. Žalobca nesúhlasil ani s tvrdením žalovaného, že v prípade druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu sa jedná v porovnaní s prvou časťou výkonnostného bonusu o iný nárok. V súvislosti s predajom akcií Predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného priznalo žalobcovi jeden mimoriadny výkonnostný bonus v celkovej výške 18.084,-eur, na ktorý žalobcovi vznikol nárok rozhodnutím predstavenstva zo dňa 28.07.2016, a ktorého výplata bola rozdelená na dve časti, pričom druhá časť vo výške žalovanej sumy sa stala splatná v roku 2019. Žalobca má za to, že mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za pohyblivú zložku celkovej odmeny v zmysle Zákona o bankách a na mimoriadny výkonnostný bonus sa teda Zákon o bankách nevzťahuje. Žalobca má za to, že mimoriadny výkonnostný bonus je mimoriadnou jednorazovou odmenou podmienenou splnením osobitných pracovných úloh súvisiacich s predajnou transakciou. Rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní mimoriadnej odmeny je potom právom

zamestnávateľa a takéto rozhodnutie nie je a nemohlo byť v rozpore so Zákom o bankách. Podľa názoru žalobcu aj v prípade, ak by konajúci súd dospel k záveru, že Zákon o bankách sa na mimoriadny výkonnostný bonus vzťahoval, jeho priznanie žalobcovi by ani v takomto prípade nebolo v rozpore so Zákom o bankách v znení účinnom k 28.07.2016. Mimoriadny výkonnostný bonus vzhľadom na jeho účel spĺňa kritéria pohyblivej motivačnej zložky odmeny v zmysle § 25b ods. 1 písm. a) Zákona o bankách v znení účinnom k 28.07.2016, podľa ktorého pohyblivú zložku celkovej odmeny tvoria motivačná zložka odmeny, ktorej výška závisí od hodnotenia výkonnosti osoby podľa § 23a ods. 1, banky alebo od kombinácie týchto hodnotení, najviac za obdobie jedného roka. Z ustanovení Piatej časti Zákona o bankách v znení účinnom k 28.07.2016 zároveň vyplýva, že predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného pri priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi neporušilo žiadne z na vec sa vzťahujúcich ustanovení zákona o bankách v znení účinnom k 28.07.2016 vrátane ustanovení, na ktoré v odpore poukazuje žalovaný. Žalobca súčasne vyjadril nesúhlas s tvrdením žalovaného opierajúcim sa o Politiku odmeňovania, že mimoriadny výkonnostný bonus podliehal možnosti zníženia alebo odňatia aj v čase medzi jeho priznaním a výplatom, ako aj s tým, že vyplatiť jeho druhú časť možno až po rozhodnutí predstavenstva. V tejto súvislosti žalobca má za to, že Politika odmeňovania, o ktorú žalovaný svoje tvrdenia sa opiera, sa na mimoriadny výkonnostný bonus nevzťahuje, avšak uvedené tvrdenia žalovaného neobstoja ani v prípade, ak by sa Politika odmeňovania na mimoriadny výkonnostný bonus vzťahovala. Za nedôvodné a nepravdivé, resp. žalovaným nepreukázané, považuje žalobca tvrdenie žalovaného, podľa ktorého v čase prijatia rozhodnutí Dozornej rady a Predstavenstva spoločnosti o nepriznaní odmeny, resp. maluse, na to existovali reálne dôvody, pričom žalovaný poukazuje na to, že spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu. V tejto súvislosti žalobca poukázal na to, že žalovaný nepredložil súdu žiadne dôkazy o tom, že by Dozorná rada a Predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. rozhodli o nepriznaní odmeny, resp. o maluse, ani o tom, že by dôvodom na prijatie týchto rozhodnutí bola žalovaným tvrdená dlhodobá strata vykazovaná právnym predchodcom žalovaného. Zo zápisníc Predstavenstva ani z Dozornej rady právneho predchodcu žalovaného nevyplýva, že by tieto orgány rozhodli o nepriznaní mimoriadneho bonusu tzv. kľúčovým zamestnancom, resp. o maluse. Rovnako z týchto zápisníc nevyplýva, že by Predstavenstvo rozhodlo o zrušení rozhodnutí Predstavenstva č. 98/2015 a č. 110/2016 a Dozorná rada o odložení výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu z dôvodu dlhobodej, resp. akejkolvek, straty spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. Za pravdivé, avšak zavádzajúce považuje žalobca tvrdenie žalovaného, že podľa výpisu z portálu finstat.sk bola spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. v roku 2016 v strate 36,9 mil. eur, keď žalobca v tejto súvislosti poukázal na to, že sa jedná o stratu za celý rok 2016, pričom o mimoriadnom výkonnostnom bonuse rozhodlo Predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. dňa 28.07.2016, keď strata právneho predchodcu žalovaného za prvých 9 mesiacov roku 2016 t.j. dva mesiace po rozhodnutí predstavenstva bola 12,6 mil. eur, čo je 34,14 % z celkovej straty za rok 2016, t.j. oveľa menej ako 1 z celkovej straty. Z uvedeného podľa žalobcu vyplýva, že minimálne až 65,86 % straty v roku 2016 bolo vytvorených po predaji akcií a po vstupe nového majoritného akcionára do spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a po rozhodnutí predstavenstva č. 110/2016. Žalobca súčasne poprel tvrdenia žalovaného ohľadne posúdenia predmetného mimoriadneho bonusu ako tzv. zlatého padáka pre kľúčových zamestnancov právneho predchodcu žalovaného.

5. V súlade s § 180 CSP súd vec prejednal a rozhodol v neprítomnosti žalobcu a žalovaného, ktorí boli o termíne pojednávania riadne a včas upovedomení svojimi právnymi zástupcami, keď právni zástupcovia strán sporu ospravedlnili neúčast' strán sporu na pojednávaní s tým, že strany sporu súhlasili s prejednaním a rozhodnutím veci bez ich prítomnosti.

6. Na pojednávaní sa právny zástupca žalobcu v celom rozsahu pridržal svojich písomných podaní učinенých v prejednávanom spore.

7. Na pojednávaní sa strana žalovaného v celom rozsahu pridržala svojich písomných podaní učinенých v prejednávanom spore. Na doplnenie žalovaný uviedol, že vo veci vedenej na OS Bratislava III sp.zn. 24Cpr/22/2016 podal dňa 05.05.2021 dovolanie. Poukázal na to, podanie dovolania síce neruší právoplatné rozhodnutie krajského a okresného súdu, ale návrh na prerušenie konania v prejednávanom spore bol podaný z toho dôvodu, že v dovolacom konaní môže byť rozsudok vo veci vedenej na OS Bratislava III sp.zn. 24Cpr/22/2016 zrušený, pričom predmetom podaného dovolania je polozenie dvoch veľmi dôležitých právnych otázok, ktoré majú aj vplyv na konanie a na právne posúdenie súdu v prejednávanom spore. V prvom rade, pokiaľ si žalobca uplatnil nárok na druhú odloženú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu, žalovaný sporoval platnosť rozhodnutia Predstavenstva zo

dňa 28.07.2016 aj v konaní o zaplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Totožnou právnou otázkou v konaní o prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu a jeho odloženej časti je to, že samotné rozhodnutie Predstavenstva nebolo prijaté spôsobom, ktoré vyžadovali interné predpisy spoločnosti a zároveň Predstavenstvo porušilo aj svoje predošlé rozhodnutia a zároveň rozhodlo v rozpore s rozhodnutím Dozornej rady spoločnosti, ktorá jednak schválila materiál, podľa ktorého mala byť zamestnancom priznaná časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 25 % maximálne, keď túto sumu nebolo možné zvýšiť a zároveň na výplatu sa vyžadovalo aj predchádzajúce rozhodnutie Dozornej rady. Toto rozhodnutie Dozornej rady nebolo pred rozhodovaním Predstavenstva udelené, a nebolo udelené ani po rozhodovaní Predstavenstva, keďže Dozorná rada rozhodla 01.08.2016 tak, že výplatu mimoriadnych výkonnostných bonusov pozastavila. Dozorná rada nedala súhlas s výplatom mimoriadnych výkonnostných bonusov napriek tomu, že si predtým vymienila, že takéto rozhodnutie je potrebné. Žalovaná strana ďalej poukázala na to, že čo sa týka druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, na jeho výplatu sa v Politike odmeňovania Sberbank Slovensko vyžadujú osobitné podmienky na to, aby bolo vlastne možné rozhodnúť o výplate. Medzi osobitné podmienky patrí znovu to, že Predstavenstvo spoločnosti musí rozhodnúť o výplate odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu a tak isto túto výplatu musí schváliť aj samotná Dozorná rada spoločnosti. Zároveň poukázala na to, Predstavenstvo v danom prípade môže rozhodnúť o odňatí, alebo čiastočnom odňatí tejto odmeny, a to v nadväznosti na hospodárske výsledky spoločnosti. Poukázala aj na čl. 14., ktorý sa uplatní v prípade, ak zamestnanec ukončí pracovný pomer, kedy dochádza k takým zmenám, že na rozhodnutie o samotnej výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu sa nečaká na uplynutie troch rokov, nakoľko nemá zmysel čakať na to, aby sa vyplatila nejaká časť 3 roky po skončení zamestnania, ale táto časť sa aplikuje v prípade momentu skončenia pracovného pomeru zamestnanca, kedy v niektorých prípadoch sa vypláca odložená časť v celom rozsahu okamžite, a to je v prípade, ak zamestnanec zomrie, ide na invalidný alebo starobný dôchodok a v prípade niektorých ukončení pracovnej zmluvy sa úplne odníma a v niektorých prípadoch sa priznáva len časť mimoriadneho výkonnostného bonusu. V každom prípade vo všetkých prípadoch je potrebné, aby o výplate odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodlo Predstavenstvo spoločnosti a schválila ho Dozorná rada spoločnosti. Pokiaľ žalobca tvrdí, že nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu mu vznikol ku dňu 01.01.2020, nepredložil doklad, že by o samotnom mimoriadnom výkonnostnom bonuse rozhodovalo či už Predstavenstvo, alebo Dozorná rada spoločnosti, keď takéto rozhodnutie momentálne absentuje. Z tohto dôvodu žalovaný rozporoval celý samotný nárok. Čo sa týka samotného rozhodovania Predstavenstva a Dozornej rady, poukázal na to, že keďže už to samotné priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu obsahovalo vady, tak Predstavenstvo spoločnosti sa rozhodlo pre generálnu aplikáciu tých možností o neschválení, alebo ďalšom nepokračovaní v programe mimoriadnych výkonnostných bonusov a rozhodlo „en bloc“, teda vo vzťahu ku všetkým zamestnancom o tom, že program mimoriadnych výkonnostných bonusov ruší. Išlo o rozhodnutie zo dňa 19.12.2016. Z tohto dôvodu v zásade predstavenstvo ani nebolo povinné rozhodovať o priznávaní, alebo odnímaní v roku 2019, keďže nárok bol odňatý rozhodnutím predstavenstva z roku 2016. Navyše v prípade, keď zamestnanec skončil pracovný pomer so spoločnosťou Sberbank Slovensko, malo Predstavenstvo rozhodovať o výplate mimoriadnych výkonnostných bonusov už skôr. To bola prvá časť námietok, ktorými strana žalovaného rozporovala návrh. Druhá časť námietok žalovanej strany súvisí s dobromyseľnosťou zamestnanca. Poukázala na § 10 ods. 2 ZP, podľa ktorého musí byť zamestnanec na to, aby mu mohla patriť odmena, dobromyseľný. V konkrétnom prípade žalobca nebol bežný zamestnanec spoločnosti, ktorý dôveruje vedeniu spoločnosti, ale jednalo sa o vedúceho zamestnanca, a tak isto ani nie o bežného vedúceho zamestnanca, ale o najvyššie vedenie spoločnosti, ktoré podlieha priamo Predstavenstvu. Z tohto dôvodu a vyslovene tento zamestnanec má podľa názoru žalovaného prísnejšiu formu starostlivosti, ktorú vyžaduje aj § 24 ods. 5 Zákona o bankách, zároveň na túto starostlivosť bol upozornený aj v samotnej pracovnej zmluve zamestnanca, ktorá mu ukladala povinnosť jednak poznať všetky interné predpisy spoločnosti vrátane Politiky odmeňovania, stanov spoločnosti a tak isto mu určovala osobitnú starostlivosť. Z tohto dôvodu mal zamestnanec venovať pozornosť aj tým dokumentom, ktoré mu boli predkladané, keďže on musel vedieť o tom, ako prebiehali jednotlivé schvaľovacie procesy. V konkrétnom prípade podľa názoru žalovanej strany žalobca nebol dobromyseľný, a to s poukazom na to, že spoločnosť mu v liste zo dňa 14.12.2015 oznámila presne podmienky tohto programu a z listu zo dňa 28.07.2016, pokiaľ by ho dostatočne pozorne čítal, bolo zrejmé, že tieto podmienky naplnené neboli. Jednak mu bola priznaná odmena vo výške 27 % namiesto 25 % napriek tomu, že bol upozornený, že vyššiu sumu dostať nemôže, tak isto v ňom bolo zvýraznené to, že o výplate musí rozhodnúť Dozorná rada s tým, že v liste zo dňa 28.07.2016 bolo výslovne uvedené, že o tom rozhodoval Management Board skupiny Sberbank, ktorý nie je Dozornou radou spoločnosti,

je to orgán jedného z akcionárov Sberbank Slovensko a nebolo tam uvedené, že by teda Dozorná rada sa nejakým spôsobom vyjadrila k tomuto nároku a zároveň aj v samotnom liste zo dňa 28.07.2016 bol upozornený, že Predstavenstvo môže kedykoľvek rozhodnúť o odňatí mimoriadneho výkonnostného bonusu. Pokiaľ potom žalobca tvrdí, že je dobromyseľný, t.j. že nevedel, že mu nárok nepatrí, toto nemôže platiť, pretože žalobca vie aj s poukazom na to, čo bolo argumentované v konaní vedenom pred OS Bratislava III, minimálne od obdobia tohto konania, že celý ten nárok bol zrušený. Z tohto dôvodu žalobca nemôže tvrdiť, že je dobromyseľný v tom, že mu patrí táto druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu. Ďalšiu námietku žalovaný vzhladol v tom, že je priznaný nárok v rozpore so Zákonom o bankách, keďže ide o typ odmeny, ktorú v čase prijatia rozhodnutia nebolo možné subsumovať pod typy odmeny, ktoré vymenovával Zákon o bankách ako jediné možné odmeny podľa § 23b ods. 1 Zákona o bankách v znení platnom v júli 2016. Súčasne neboli na priznanie tohto bonusu splnené podmienky, keďže nebolo možné priznávať mimoriadne odmeny a pohyblivé zložky odmeny iba v peňažnej forme, keďže zákon napríklad vyžadoval, aby 50 % bolo priznané vo forme cenných papierov alebo dlhopisov. Z uvedených dôvodov považovala strana žalovaného uplatnený nárok za nárok, ktorý je v rozpore so Zákonom o bankách s tým, že samotný Zákon o bankách a podmienky odmeňovania úzkeho manažmentu banky, kam patril aj žalobca, nie sú regulované len na slovenskej úrovni, ale európskej, a preto samotný nárok je v rozpore aj s európskou legislatívou. Vzhľadom na tieto skutočnosti žalovaný nárok rozporoval, a navrhol žalobu zamietnuť.

8. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi založenými v súdnom spise, keď na základe týchto stranami sporu predložených dôkazov v spojení so skutkovými tvrdeniami žalobcu a žalovaného dospel k nasledovným skutkovým a právnym záverom. Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 08.09.2008 v znení neskorších dohôd o zmene pracovnej zmluvy (napr. zo dňa 29.04.2016), ktorú žalobca v právnom postavení zamestnanca uzatvoril s právnym predchodcom žalovaného t.j. spoločnosťou VOLKSBANK Slovensko, a.s., (predmetná spoločnosť od 15.02.2013 podnikala pod novým obchodným menom Sberbank Slovensko, a.s.) so sídlom Vysoká č. 9, 810 00 Bratislava, IČO: 17 321 123 v právnom postavení zamestnávateľa, vznikol žalobcovi pracovný pomer v tejto spoločnosti, a to dňom 01.10.2008, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu do práce. Žalobca u právneho predchodcu žalovaného pracoval v pracovnej pozícii vedúceho skupiny VOLKSBANK Slovensko, a.s.. V pracovnej zmluve bola dojednaná základná mzda žalobcu vo výške 1.892,05 eur brutto, pričom mesačná mzda žalobcu okrem základnej mzdy pozostávala z funkčného príplatku vo výške 298,75 eur brutto a výkonnostného príplatku vo výške 796,65 eur brutto s tým, že vo výške mzdy bola zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 ZP. Z listu zo dňa 14.12.2015 označeného ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK" vyplýva, že ročná základná mzda žalobcu k januáru 2015 predstavovala sumu 66.000,-eur (t.j. 4 x 16.500,-eur), a teda základná mesačná mzda žalobcu predstavovala výšku 5.500,-eur. Právny predchodca žalobcu t.j. spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. zanikla dobrovoľným výmazom z Obchodného registra dňa 01.08.2017, keď jej právnym nástupcom sa od 01.08.2017 stala spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s., a to rozhodnutím o zlúčení spoločnosti Prima banka Slovensko a.s. ako nástupníckej spoločnosti so spoločnosťou Sberbank Slovensko a.s. ako zrušovanou spoločnosťou. Týmto na žalovaného podľa § 27 ZP prešli práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného. Právny predchodca žalovaného spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. v zastúpení C. Y., predsedom predstavenstva a A.X., členkou predstavenstva oznámením zo dňa 14.12.2015, označeným ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK" prisľúbil žalobcovi mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý je spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcim sa na transakciu predaja, ktorá v tom čase prebiehala a do úvahy mali byť vzaté nasledovné kľúčové indikátory: a) individuálne úsilie žalobcu v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia (váha 10 %) a b) úspešné zavŕšenie obchodu definovaného v podpísanej SPA (váha 15 %), keď mimoriadny bonus bol zacielený na 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, čomu zodpovedala suma 16.500,-eur v prípade 100 % splnenia požadovaných kľúčových indikátorov výkonnosti, ktoré boli predmetom naplnenia všetkých nevyhnutných podmienok výplaty bonusu a rozhodnutia Dozornej rady. Z predmetnej listiny mal súd súčasne preukázané, že mimoriadny bonus má byť vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a po schválení vyplatenia Dozornou radou s tým, že mimoriadny bonus nebude udelený a/ alebo priznaný, pokiaľ bude pracovná zmluva žalobcu ukončená pred zavŕšením predajnej transakcie. Súčasne bol žalobca zo strany právneho predchodcu žalovaného upovedomený o tom, že mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania (CRD), politikou odmeňovania skupiny a politikou odmeňovania SBSK a z uvedeného dôvodu mimoriadny bonus nebude vyplatený v prípade slabšej finančnej, alebo kapitálovej situácie SBSK predovšetkým v

prípade významnej straty, alebo nesplnenia požadovanej kapitálovej primeranosti s tým, že v prípade, ak očakávané variabilné platby žalobcu za rok 2015 (štandardný ročný výkonnostný bonus + mimoriadny bonus) dosiahnu sumu 30.000,-eur, tak 40 % mimoriadneho bonusu by sa odložilo o 3 roky, a v prípade, ak by sa časť mimoriadneho bonusu odložila, mohli by sa uplatniť ustanovenia o maluse & odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania s tým, že mimoriadny bonus by mohol byť znížený alebo zrušený v prípade slabého individuálneho výkonu jednotlivca, ktorý podlieha rozhodnutiu Dozornej rady. Právny predchodca žalovaného listom zo dňa 28.07.2016 adresovaným žalobcovi informoval žalobcu o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK, kde mal žalobca zohrať rozhodujúcu úlohu a jeho vplyv na úspech transakcie mal byť podstatným, a to vo výške 18.084,-eur, čo malo zodpovedať 27 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015 s tým, že bonus v rozsahu 60 %, t.j. v sume 10.850,-eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej akcie a bonus v rozsahu 40 %, t.j. vo výške 7.234,-eur bude vyplatený s odloženou výplatom o tri roky s termínom výplaty v roku 2019. V liste „mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“ je súčasne uvedené, že pokiaľ sa časť mimoriadneho bonusu odloží, na odloženú časť sa budú uplatňovať ustanovenia o maluse & odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania. K zavŕšeniu predajnej transakcie došlo dňa 29.07.2016, kedy sa Penta Investments stala vlastníkom majoritného podielu 99,50 % akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s.. Rozsudkom OS Bratislava III. č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019 bola (okrem iného) žalovanému, t.j. spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. uložená povinnosť zaplatiť žalobcovi t.j. Ing. U. F. sumu 10.850,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne od 07.08.2016 až do zaplataenia a žalobcovi (v predmetnom spore žalobca vystupoval v procesnom postavení žalovaného 5/) priznané právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Na podklade odvolania žalovaného, t.j. spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. KS v Bratislave ako odvolací súd rozsudkom 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020 rozsudok OS Bratislava III č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019 ako súdu prvej inštancie potvrdil.

9. Z internej smernice spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. s názvom „Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s.“ účinnej od 01.03.2014 (ďalej len „Politika odmeňovania“), a to z čl. X bod 3.2 vyplýva, že celková odmena osoby definovanej ako identifikovaný personál pozostáva z pevnej a pohyblivej zložky, keď v zmysle bodu 3.3 písm. b) tento článok garantovaná pevná zložka celkovej odmeny predstavuje čo sa týka ďalších osôb definovaných ako identifikovaný personál (zamestnanci), základná zložka platu podľa Kapitoly II tejto Politiky; individuálne dohody o plati na základe ZP o odmeňovaní podľa Smernice CRD III. Directive, nie sú týmto ovplyvnené. V zmysle bodu 3.4 čl. X Politiky odmeňovania pohyblivá zložka celkovej odmeny môže zahŕňať motivačnú zložku odmeny podľa čl. 5 ods. 4 Stanov: a) Motivačná zložka odmeny, ktorej suma závisí na hodnotení výkonnosti osoby, definovanej ako identifikovaný personál, Banky, Skupina Sberbank, alebo ich kombinácie, najviac počas obdobia jedného roka; a c) Motivačná zložka odmeny, ktorej suma závisí na cieľoch, dlhodobej stratégii Banky a záujmoch. Podľa bodu 6.1 veta prvá a druhá čl. X Politiky odmeňovania Celkové pohyblivé odmeňovanie hodnotí každoročne osoba zodpovedná za odmeňovací systém. Táto osoba bude zodpovedná za prípravu rozhodnutí ohľadne pohyblivej zložky odmeny prijímaných Predstavenstvom. Podľa bodu 12.1 čl. X Politiky odmeňovania sa pohyblivá odmena vyplatí identifikovanému personálu počas lehoty, kedy môžu byť riziká, ktoré sa vzťahujú na obchody, zobraené do úvahy. V zmysle bodu 12.2 článku X Politiky odmeňovania lehota odkladu predstavuje 3 roky a žiadna časť variabilnej zložky odmeny (40 % celkovej pohyblivej odmeny) nemôže byť vyplatená pred koncom doby odkladu. Podľa bodu 12.4 článok X Politiky odmeňovania časť pohyblivej zložky celkovej odmeny, ktorá nebola odložená (t.j. 60 %, ak 40 % odložených) bude priznaná okamžite; odložená časť pohyblivej zložky celkovej odmeny bude priznaná podmienene, avšak bude skutočne udelená výhradne po uplynutí lehoty odkladu. V zmysle bodu 2.1 prvá veta a bodu 2.2 písm. b) čl. X Politiky odmeňovania sa pre účely politiky odmeňovania identifikovaným personálom rozumie člen predstavenstva banky a každý zamestnanec banky, ktorý má dôležitý vplyv na rizikový profil banky. V bode 2.2 predmetného ustanovenia sa za identifikovaný personál považujú a) členovia predstavenstva, b) vedúci (riadiaci) zamestnanci B-1 zodpovední za riadenie rizík spoločnosti, c) vedúci (riadiaci) zamestnanci zodpovední za vykonávanie obchodov, d) akýkoľvek iní zamestnanci, ktorých celková odmena ich zaraďuje do rovnakej triedy odmeňovania ako členovia predstavenstva a e) zamestnanci, ktorí sú oprávnení určovať limity riadenia rizika, alebo prekročenie limitov, zamestnanci so stanovenou kompetenciou v súlade s Kompetenčným poriadkom Sberbank Slovensko, a.s.. Pokiaľ Politika odmeňovania v bode 2.3 odkazuje na zoznam identifikovaného personálu v prílohe 7, súd poukazuje na to, že v prílohe 7 Politiky odmeňovania sú ako identifikovaní personál CRD III uvedení členovia predstavenstva C. Y., A. A. a W. C. a súčasne riaditeľ odboru C. management T. T. a riaditeľ odboru J. markets U. F.. Aj prezentácie C. H. zo dňa 20.07.2015, označenej

ako „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov Sberbank Slovensko, a.s.“ určenej pre Dozornú radu jednoznačne vyplýva, že do zoznamu identifikovaného personálu patril aj žalobca. Z uvedenej prezentácie C. H. zo dňa 20.07.2015 vyplýva, že spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. je povinná vyplatiť odmenu za mimoriadne výkony a účtovať výdavky do budúcich období vo finančnom výkaze za rok 2015. Potenciálny kupca bude musieť záväzok prevziať a vyplatiť v určenom čase. V tomto dokumente sa taktiež uvádza, že predpokladané náklady na odmeny za mimoriadne výkony v prípade 100 % plnenia mali predstavovať výšku 659.500,-eur. Súd mal preukázané, že Dozorná rada hlasovaním per rollam zo dňa 09.12.2015 schválila špecifický výkonnostný bonus pre vybraných kľúčových zamestnancov spoločnosti s cieľom ich stabilizácie z dôvodu ich zásadného významu pre úspešnosť procesu predaja. Listom zo dňa 14.12.2015 bol žalobca oboznámený s tým, že súčasťou programu mimoriadneho výkonnostného bonusu bude aj on. Následne Predstavenstvo spoločnosti na svojom zasadnutí zo dňa 28.07.2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým schválilo výplatu špecifického výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom. Z predmetného rozhodnutia Predstavenstva vyplýva, že predmetný mimoriadny výkonnostný bonus a podmienky boli schválené v celkovej výške 659.269,-eur odsúhlasenej Dozornou radou Sberbank Slovensko, a.s. dňa 09.12.2015 s tým, že tento bonus bude priznaný všetkým uvedeným manažérom, ktorí sú zamestnaní, resp. vykonávajú svoju funkciu v Sberbank Slovensko, a.s. k 29.07.2016. Všetci uvedení jednotlivci majú právo na výplatu tohto bonusu bez ohľadu na to, či ich pracovný pomer alebo mandátna zmluva bude ukončený kedykoľvek medzi 30.07.2016 a dátumom výplaty. Z uvedeného rozhodnutia taktiež vyplynulo, že všetci uvedení manažéri dostanú potvrdenie o sume a dátume výplaty vrátane informácie, či bude uplatnený akýkoľvek odklad výplaty na základe politiky skupiny, týkajúcej sa odmeňovania. V uvedenom dokumente je taktiež doložka, podľa ktorej v zmysle právneho vyhlásenia nie je podľa kúpnej zmluvy potrebný súhlas Penty. Na podklade predmetného rozhodnutia č.110/2016 zo dňa 28.07.2016 bol zo strany právneho predchodcu žalovaného žalobcovi doručený list predstavujúci potvrdenie o sume a dátume výplaty, ktorý je datovaný dňom 28.07.2016. V zmysle predmetného listu označeného ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“ vyplynulo, že žalobca zohral rozhodujúcu úlohu pri zavŕšení predaja spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a jeho vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, a preto Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK. Na základe uvedeného bol žalobcovi priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 18.084,-eur (27 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015) s tým, že bonus v rozsahu 60 %, t.j. vo výške 10.850,-eur, bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a výplata bonusu v rozsahu 40 %, t.j. v sume 7.234,-eur za rok 2015 bude odložená o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019. Z predmetnej listiny vyplynulo, že uvedený mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania (CRD), Politiku odmeňovania Skupiny a Politiku odmeňovania SBSK. Zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 19.12.2016 vyplynulo, že došlo k prijatiu uznesenia, ktorým bolo schválené zrušenie rozhodnutia Predstavenstva spoločnosti č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016, na základe ktorého mal byť vybraným riadiacim zamestnancom spoločnosti priznaný a vyplatený bonus za proces predaja spoločnosti. K zavŕšeniu predajnej transakcie akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. došlo dňa 29.07.2016, keď spoločnosť Penta Investments sa stala vlastníkom majoritného podielu 99,50 % akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s..

10. Vzhľadom na zistené skutočnosti súd dospel k záveru, že žalobou uplatnený nárok je v celom rozsahu dôvodný. Predmetnom pracovnoprávneho sporu bol uplatňovaný nárok žalobcu na zaplatenie odloženej časti bonusu s termínom výplaty v roku 2019 vo rozsahu 40 % celkovej schválenej výšky, t.j. 7.234,-eur, a v spore nebola zistená úhrada dlžnej žalovanej sumy zo strany žalovaného doposiaľ ani len čiastočne. Z hľadiska právneho posúdenia súd poukazuje na to, že mimoriadny výkonnostný bonus je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, na ktorý vzniká zamestnancovi nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní. Mimoriadny výkonnostný bonus sa odlišuje od pevnej zložky mzdy, t.j. základnej mesačnej mzdy, ktorej výška bola dojednaná v pracovnej zmluve. Pod nárokovými obligatónymi plneniami zamestnávateľa sa rozumie mzda, pri ktorej zamestnancovi vzniká právny nárok na plnenie podľa § 118 ods. 1 ZP. Pojem odmena za vykonanú prácu sa v právnej teórii aj praxi používa ako súhrnný pojem pre všetky formy odmeny za vykonanú prácu, ktorá zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré dostala fyzická osoba. Odmena za vykonanú prácu je širším pojmom, ktorý zahŕňa napríklad odstupné, odchodné, podiely na zisku. Prémia a výkonnostné odmeny sa poskytujú za výsledky práce vyjadrené vopred stanovenými merateľnými alebo hodnotiteľnými ukazovateľmi. Poskytovanie prémie, výkonnostných odmien, ako aj ďalších motivačných a osobnostných foriem mzdy má fakultatívny charakter. Ak sú splnené podmienky pre vznik nároku na príslušnú zložku mzdy,

zamestnanec má nárok na ich vyplatenie až vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že zamestnancovi vyplatí odmenu a zamestnávateľ je povinný nárok zamestnanca uspokojiť. Mimoriadny výkonnostný bonus je svojím charakterom motivačnou mzdovou formou poskytovanou na základe rozhodnutia zamestnávateľa nad rámec dohodnutej základnej mzdy. Zo súdu predložených listinných dôkazov vyplýva, že v prípade mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK sa jedná o jednorazový program pre vybraných zamestnancov SBSK spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti, vzťahujúcimi sa na v rozhodnom čase prebiehajúcu transakciu predaja, pričom nebolo vopred zrejmé, či budú splnené požadované kľúčové indikátory výkonnosti a aké práce, a v akom rozsahu mali byť zo strany žalobcu v tejto súvislosti vykonané. V žiadnej súdu predloženej listine sa nenachádza záväzok zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi, t.j. žalobcovi, predmetnú zložku mzdy bez rozhodnutia o jej priznaní. Pre túto nenáročnú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi, pričom takéto rozhodnutie zamestnávateľa má konštitutívny účinok. Zamestnávateľ nemá obligatórnu povinnosť takéto rozhodnutie vydať, avšak v prípade, ak rozhodnutie o priznaní fakultatívnej zložky mzdy prijme, je ním viazaný (porovnaj rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave, sp.zn. 4Co/229/2015 a rozhodnutie NS SR sp.zn. 3Cdo/31/2009). V prejednávanej spore mal súd preukázať, že zo strany zamestnávateľa, a to konkrétne zo strany Predstavenstva právneho predchodcu žalovaného, došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi v celkovej výške 18.084,-eur (27 % ročnej základnej odmeny k januáru 2015), ktorý mal byť žalobcovi vyplatený v rozsahu 60 %, t.j. v sume 10.850,-eur, po zavŕšení predajnej transakcie a v rozsahu 40 %, t.j. vo výške 7.234,-eur, za rok 2015 o tri roky s termínom výplaty v roku 2019 (viď rozhodnutie Predstavenstva č. 110/2016 v spojení s listom zo dňa 28.07.2016 na čl. 75 spisu). Uvedený postup je súladný s § 9 ods. 1 veta prvá ZP, v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, v prejednávanej spore Predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. V prejednávanej spore nebolo medzi stranami sporné, že toto rozhodnutie bolo vydané štatutárnym orgánom zamestnávateľa. V intenciách vyššie uvedených záverov potom podľa názoru súdu momentom vydania rozhodnutia o priznaní výkonnostného bonusu vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách uvedených v tomto rozhodnutí. Pokiaľ sa žalobca súčasne domáhal úrokov z omeškania od 01.01.2020, súd sa stotožnil s argumentáciou žalobcu, že žalovaný bol povinný vyplatiť žalobcovi predmetnú druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške žalovanej istiny najneskôr do 31.12.2019, a teda od 01.01.2020 sa dostal s úhradou uvedenej sumy do omeškania. Pokiaľ ide o výšku úroku z omeškania, táto je súladná s § 517 ods. 2 OZ v spojení s § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/1996 Z.z. v spojení s § 1 ods. 4 ZP.

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

12. Pokiaľ žalovaný namietal, že rozhodnutie Predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu je v rozpore s pracovnou zmluvou, keď v pracovnej zmluve bola dojednaná mzdy vedúceho zamestnanca, v ktorej bola zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 ZP (viď bod „Mzdové podmienky“ písm. a) pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca zo dňa 08.09.2008), pričom variabilná zložka mzdy nebola v pracovnej zmluve dojednaná, súd poukazuje na to, že uzavretie pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné (podobne ako uzavretie pracovnej zmluvy ako celku) i v konkludentnej forme (porovnaj rozsudok KS v Žiline č.k. 10CoPr/7/2020 zo dňa 26.02.2021, bod 34), keď ZP nespája s nedostatkom formy pracovnej zmluvy (resp. jej časti) jej neplatnosť (porovnaj § 42 ods. 1 v spojení s § 17 ods. 2 ZP). Súd má za to, že pokiaľ bola dohodnutá v pracovnej zmluve iba základná zložka mzdy (spolu s fixným funkčným a výkonnostným príplatkom), nezakladá to rozpor s tým, aby zamestnávateľ na základe svojho individuálneho rozhodnutia priznal zamestnancovi aj pohyblivú zložku mzdy. V prejednávanej

spore došlo k vydaniu rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní variabilnej zložky mzdy, ktorú žalobca tak, ako to vyplýva aj z jeho následného správania (podania žaloby vo veci prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu a druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu) akceptoval za podmienok vyplývajúcich z programu mimoriadneho výkonnostného bonusu.

13. Súd nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s interným predpisom zamestnávateľa označeným ako Politika odmeňovania, keď interná smernica obsahuje úpravu pohyblivej zložky mzdy. V zmysle internej smernice pohyblivá zložka celkovej odmeny môže zahŕňať aj motivačnú zložku mzdy, ktorej suma je podmienená hodnotením výkonnosti osoby definovanej ako identifikovaný personál, Banky, Skupina Sberbank, alebo ich kombinácie, najviac počas obdobia jedného roka (viď čl. X bod 3.4 písm. a) tejto Politiky). Navyše súd poukazuje aj na tú skutočnosť, že povaha prác žalobcu súvisela s predajom majoritného podielu akcií právneho predchodcu žalovaného, čo z dlhodobého hľadiska zakladá možnosť vzniku nároku na pohyblivú zložku odmeny podľa 3.4 písm. c) čl. X tejto Politiky. Postup právneho predchodcu žalovaného pri prijatí programu mimoriadneho výkonnostného bonusu pre jeho kľúčových zamestnancov potom nachádza oporu v internom predpise právneho predchodcu žalovaného Politika odmeňovania zo dňa 20.07.2015, keď aj napriek tomu, že bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácie a demotivácie (vedúcich) zamestnancov v súvislosti s predpokladaným predajom akcií, už z východiskového pomenovania „odmena za mimoriadne výkony...” je súčasne zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť (porovnaj rozsudok Krajského súdu v Žiline sp.zn. 10CoPr/7/2020 zo dňa 26.02.2021, týkajúci sa obdobnej právnej veci).

14. Súd súčasne nevzhliadol rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu so zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách, a to konkrétne s ustanovením § 23b. Súd poukazuje na to, že mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je zaručená, má však povahu pohyblivej zložky mzdy vzťahujúcej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého zamestnanca. Aj samotný názov odmeny „mimoriadny výkonnostný bonus“ nasvedčuje, že predstavuje motiváciu zamestnanca k zvýšeným, mimoriadnym pracovným výkonom, ktoré sú nad rámec bežného chodu veci a nejde o garantovanú zložku odmeny a jej priznanie je teda závislé od vyhodnotenia výkonnosti zamestnanca zamestnávateľom. Žalobca bol zahrnutý do predmetného programu mimoriadneho výkonnostného bonusu z titulu svojej funkcie, keď táto bola posúdená právnym predchodcom žalovaného ako „kľúčová“ v procese predajnej transakcie. Zamestnávateľ v liste zo dňa 28.07.2016, ktorým žalobcovi oznámil priznanie bonusu výslovne uviedol, že vplyv žalobcu na úspech predajnej transakcie bol podstatný, pričom bol zohľadnený kľúčový indikátor - individuálne úsilie žalobcu v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia. Z uvedeného možno jednoznačne vyvodit', že právny predchodca žalovaného pracovné výkony žalobcu pri splnení podmienok na priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu vyhodnotil, a teda došlo k splneniu požadovanej podmienky zákona. V tejto súvislosti súd opätovne poukazuje na to, že aj keď v prezentácii pre Dozornú radu zo dňa 20.07.2015, týkajúcej sa programu mimoriadneho výkonnostného bonusu je použitá formulácia týkajúca sa fluktuácie vedúcich zamestnancov po oznámení procesu predaja, súd má za to, že zabránenie fluktuácie vedúcich zamestnancov nepredstavuje kľúčový účel programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, ale hlavným cieľom tohto programu bolo zvýšenie motivácie vedúcich zamestnancov pri dosahovaní úspechu v procese predaja, nakoľko práve títo mali zásadný význam pri jeho dosiahnutí. Je zrejmé, že proces predaja kladie zvýšené požiadavky na vedúcich zamestnancov pre potreby rozsiahleho informovania potenciálnych záujemcov o kúpu, zodpovedania ich početných otázok, vypracovania dokumentov. Ide o mimoriadne náročné činnosti jednak z hľadiska odbornosti, ale aj vynaloženého času na predmetné pracovné výkony nad rámec bežnej pracovnej činnosti. Výkon tejto špeciálnej pracovnej činnosti bol logicky určený vybraným tzv. kľúčovým zamestnancom. Možno sa stotožniť, že účelom § 23b Zákona o bankách je dosiahnutie zabezpečenia ochrany klientov a ich investícií, avšak na druhej strane nemožno opomenúť povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu (porovnaj § 43 ods. 1 písm. a) ZP a § 118 ods. 1 ZP). Program mimoriadneho výkonnostného bonusu vychádzal z rozhodnutia zamestnávateľa, na ktoré nemal žalobca titulom svojej funkcie žiadny vplyv. Program bol vopred prijatý a jasne definovaný a vychádzal z predpokladu aktívnej motivácie žalobcu zo strany zamestnávateľa, smerujúcej k dosiahnutiu požadovaných cieľov v procese predajnej transakcie. Na základe takejto motivácie a s tým súvisiaceho pracovného úsilia žalobcu (po splnení vytýčeného cieľa) zamestnávateľ rozhodol o priznaní nároku na mimoriadny bonus. V tejto súvislosti súd iba na doplnenie poukazuje

na to, že v rámci zásad odmeňovania osôb stanovených podľa § 23a ods. 1 Zákona o bankách môže zamestnávateľ okrem zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny poskytovať aj pohyblivú zložku celkovej odmeny podľa § 23a ods. 2 Zákona o bankách, ktorá nemusí byť priamo dohodnutá v pracovnej zmluve. Samotný interný predpis právneho predchodcu žalovaného označený ako „Politika odmeňovania“ obsahoval definíciu pojmu ako pevná zložka mzdy (II. časť s názvom PEVNÁ ZLOŽKA MZDY) a pohyblivá zložka mzdy zamestnancov (III. časť s názvom POHYBLIVÁ ZLOŽKA MZDY). Zásady odmeňovania boli prijaté podľa Smernice CRD III (viď čl. X Politiky odmeňovania), ktorý upravoval pohyblivú odmenu zamestnancov, ktorí boli vymedzení ako identifikovaní personál. Pre účely Politiky odmeňovania boli definované všeobecné princípy, podľa ktorých celková odmena osoby pozostáva z pevnej a pohyblivej zložky, s uvedením pomeru variabilnej odmeny v porovnaní s pevnou odmenou. V intenciách uvedeného súd poukazuje na to, že právny predchodca žalovaného určil podmienky poskytovania pohyblivej zložky celkovej odmeny v oznámení o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zo dňa 28.07.2016, keď predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného dňa 28.07.2016 rozhodlo o mimoriadnej výkonnostnej odmene pre žalobcu ako pohyblivej zložke odmeny. Rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní mimoriadnej odmeny ako pohyblivej zložky odmeny nebolo potom v rozpore so Zákonom o bankách. V nadväznosti na žalovaným uvádzaný odkaz na čl. X. bod 14. Politiky odmeňovania súd poukazuje na to, že z listu označeného ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov“ zo dňa 28.07.2016 vo vzťahu k možnému ukončeniu pracovného pomeru vyplýva, že dôvodom nevyplatenia je to, že pracovný pomer žalobcu by bol ukončený pred ukončením predajnej transakcie, k čomu však nedošlo, keď navyše z listiny označenej ako „Osobitná výkonnostná odmena pre kľúčových zamestnancov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015 vyplýva, že odmena nie je viazaná na pokračovanie vo vzťahu k SBEU/SBHU/SBSK po uzavretí transakcie.

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

16. Súd sa súčasne nestotožnil ani s námietkou nedostatku dobromyseľnosti žalobcu, ktorý mal mať podľa tvrdenia žalovaného vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu a o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti. Podľa § 10 ods. 2 ZP, ak štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svojej oprávnenie, v takom prípade tieto úkony zamestnávateľa nezaväzujú za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán svoje oprávnenie prekročil. Žalovaný v spore tvrdil, že absentuje schválenie rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi zo strany Dozornej rady, a že žalobca o tom mal, resp. musel mať vedomosť. Uvedená skutočnosť však v konaní nebola preukázaná, keď dôkazné bremeno ohľadne preukázania tejto skutočnosti zaťažovalo žalovaného. Žalovaný nedobromyseľnosť žalobcu odvodzoval od povinnosti žalobcu uvedenej v pracovnej zmluve žalobcu spočívajúcej v dôkladnom poznaní a dodržiavaní právnych predpisov a interných predpisov zamestnávateľa. Súd poukazuje na to, že žalobca nemal z titulu svojej náplne práce na pracovnej pozícii vedúci oddelenia riadenie aktív a pasív žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, nebol členom predstavenstva ani Dozornej rady právneho predchodcu žalovaného. Z uvedeného možno potom vyvodit', že povinnosťou žalobcu nebolo poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti a stanovené obmedzenia. Posúdenie dodržiavania týchto povinností je vo vzťahu k žalobcovi irelevantné, nakoľko sa ho táto úprava nedotýkala (jednalo sa o povinnosti členov orgánov spoločnosti, resp. vzťahy medzi orgánmi) a z titulu jeho funkcie nebol oprávnený zasahovať do rozhodovacích procesov zamestnávateľa. Žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy, a teda jeho povinnosťou bolo vykonávať práce podľa pokynov zamestnávateľa

osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pokiaľ z motivačného listu týkajúceho sa predmetného bonusu zo dňa 14.12.2015 doručeného žalobcovi vyplynulo, že bonus bude vyplatený po završení predajnej transakcie a po schválení vyplatenia Dozornou radou, súd poukazuje na to, že v konaní neboli ani len tvrdené žiadne skutočnosti, ktoré by mohli zakladať predpoklad o tom, že žalobca mohol mať vedomosť o tom, že predstavenstvo pristúpilo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení bonusu bez splnenia podmienky schválenia vyplatenia Dozornou radou. Navyše žalobca nebol povinný skúmať perfektnosť procesu schvaľovania mimoriadneho výkonnostného bonusu v neposlednom rade z dôvodu jeho postavenia v predmetnej spoločnosti ako zamestnanca a nemal ani možnosť perfektnosť tohto procesu preskúmať. Pokiaľ žalovaný poukazoval na bod s názvom „Práva a povinnosti zmluvných strán“ písm. d) pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného, podľa ktorého vedúci zamestnanec, t.j. žalobca berie na vedomie, že v súvislosti s výkonom funkcie zodpovedá za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v súlade so stanovami zamestnávateľa, súd má za to, že uvedené ustanovenie obsahuje iba všeobecnú úpravu zodpovednosti žalobcu ako vedúceho zamestnanca právneho predchodcu žalovaného a nemožno z neho v žiadnom prípade odvodiť vedomosť žalobcu o pravidlách rozhodovania predstavenstva či dozornej rady spoločnosti ohľadom priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu resp. mzdy vo všeobecnosti. Je nepochybné, že mzdová problematika - priznávanie mimoriadnych odmien vedúcim zamestnancom banky, ktorá bola predmetom rozhodovania predstavenstva alebo Dozornej rady, nesúvisela s výkonom pracovnej činnosti žalobcu v oblasti riadenia aktív a pasív banky. Navyše žalovaný žiadnym spôsobom nevysvetlil, ako súvisí uvedená povinnosť žalobcu s rozhodovaním predstavenstva o priznaní bonusu, resp. z čoho možno odvodiť zodpovednosť žalobcu za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v oblasti odmeňovania vedúcich zamestnancov. V tejto súvislosti súd poukazuje na § 4 Stanov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. s názvom „Právomoc a zodpovednosť zamestnancov spoločnosti“, kde v bode 2. sú uvedení vedúci jednotlivých organizačných zložiek ako vedúci zamestnanci, pričom sú menovaní predstavenstvom spoločnosti a sú povinní zabezpečiť plnenie úloh, ktorými boli poverené nimi riadené organizačné jednotky a sú v zásade zodpovední za personálne obsadenie a vecné vybavenie svojej organizačnej jednotky, ako aj za koordináciu s inými organizačnými jednotkami. V § 5 Stanov spoločnosti bod 6. sú stanovené povinnosti osoby zodpovednej za systém odmeňovania spoločnosti, kde v písm. b) je stanovená zodpovednosť za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú byť prijímané predstavenstvom a podľa bodu 7. táto osoba je určená Dozornou radou, v ktorej nebolo ani len tvrdené, že by žalobca bol touto osobou. Súd potom vyhodnotil uvedenú námietku žalovaného týkajúcu sa nedobromyseľnosti žalobcu pri prijímaní mimoriadneho výkonnostného bonusu za nedôvodnú. Pokiaľ žalovaný poukazoval na to, že dobromyseľnosť žalobcu bola narušená minimálne v čase, keď sa o rozhodných skutočnostiach dozvedel v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp.zn. 10Cpr/9/2018, súd poukazuje na to, že uvedený spor je založený na rozdielnom právnom základe a týka sa prekročenia oprávnení predsedu predstavenstva. Iba na doplnenie súd poukazuje na to, že otázka dobromyseľnosti žalobcu v spore týkajúceho sa prvej časti výkonnostného bonusu bola preskúmaná príslušnými súdmi (súdom prvej inštancie, ako aj odvolacím súdom), a tieto súdy nevyhodnotili (napriek tomu, že žalobca mal v tom čase už objektívnu vedomosť o možných vadách rozhodnutia Predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu), že by bol žalobca nedobromyseľný. V tejto súvislosti súd zdôrazňuje, že vedomosť žalobcu o interných riadiacich predpisov spoločnosti (príp. o porušení týchto predpisov) môže zakladať právnu relevanciu len v čase, kedy predstavenstvo rozhodlo o priznaní bonusu ako celku. Samotné tvrdenie, že aktuálne už žalobca disponuje týmito informáciami na základe oboznámenia sa s listinami, ktoré v predchádzajúcom konaní, ako aj v súčasnom konaní do spisu doložil žalovaný, a preto nie je dobromyseľný, neobstojí.

17. Pokiaľ žalovaný namietal exces ohľadne priznanej výšky bonusu pre žalobcu v oznámení o priznaní a vyplatení bonusu listom zo dňa 28.07.2016 vo výške 27 % ročnej základnej odmeny k januáru 2015, čomu v zmysle predmetného listu mala zodpovedať suma 18.084,-eur a výšky uvedenej v liste o prisľúbení mimoriadneho výkonnostného bonusu zo dňa 14.12.2015, ktorá mala predstavovať 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, čomu zodpovedala suma 16.500,-eur, súd uvedený rozdiel nepovažoval za dôvod aplikácie § 10 ods. 2 ZP, t.j. dôvod nedobromyseľnosti žalobcu ohľadne vzniku nároku na výkonnostný bonus vo výške ktorej sa domáha v prejednávanej spore. Podľa názoru súdu nie je rozhodné, v akej výške bol prisľúbený mimoriadny výkonnostný bonus žalobcovi ako zamestnancovi, ale je rozhodné, v akej výške bol konkrétny mimoriadny výkonnostný bonus žalobcovi priznaný. V tomto smere súd iba na zopakovanie už vyššie uvedenej argumentácie poukazuje na to, že samotný zamestnávateľ, t.j. právny predchodca žalovaného nijakým spôsobom

až do súdnych konaní týkajúcich sa uplatnenia nároku na vyplatenie predmetného mimoriadneho bonusu nespochybňoval výšku priznaného výkonnostného bonusu. Aj z toho potom možno vyvodíť, že samotný zamestnávateľ nepovažoval údaj o výške mimoriadneho výkonnostného bonusu v liste predstavenstva zo dňa 28.07.2016 za nesprávny. V intenciách uvedeného rozhodne nemôže byť na ťarchu žalobcu ako zamestnanca rozdiel medzi prisľúbeným a priznaným výkonnostným bonusom, keď výška priznaného výkonnostného bonusu nebola ani zo strany zamestnávateľa nijakým spôsobom spochybňovaná. V konaní neboli ani len tvrdené skutočnosti, že by došlo v rozhodnutí predstavenstva k nejakej zrejmej nesprávosti, ktorá by si vyžadovala následnú korekciu tohto rozhodnutia. Podľa názoru súdu k nedobromyseľnému správaniu žalobcu by došlo napríklad v prípade, ak by jej bola vyplatená titulom mimoriadneho výkonnostného bonusu iná suma, ako suma priznaná.

18. Pokiaľ žalovaný v spore poukazoval na neschválenie vyplatenia bonusu Dozornou radou spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. t.j. nesplnenie podmienky vyplývajúcej z rozhodnutia Dozornej rady zo dňa 09.12.2015 a z listu adresovaného žalobcovi dňa 14.12.2015 má súd za to, že táto námietka nie je dôvodná. Súd opätovne upriamuje pozornosť na § 10 ods. 1 ZP, podľa ktorého právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti podľa § 191 ods. 1 veta prvá, veta druhá Obchodného zákonníka, je predstavenstvo štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, keď konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach v spoločnosti, pokiaľ nie sú zákonom, alebo Stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia, alebo Dozornej rady. Súd upriamuje pozornosť aj na § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka, podľa ktorého stanov, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám, tzn. že obmedzenie platí len do vnútra vo vzťahu medzi akciovou spoločnosťou a predstavenstvom, resp. členmi predstavenstva. Z uvedeného možno vyvodíť, že pokiaľ by si aj obchodná spoločnosť (v prejednávanej veci právny predchodca žalovaného) interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu Dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom, t.j. žalobcovi a zamestnávateľa žalobcu by takéto konanie štatutárneho orgánu nezaväzovalo iba v prípade splnenia podmienky § 10 ods. 2 ZP.

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

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

zamestnanca a následnom priznaní nároku na bonus) tento prejav vôle vo vzťahu k žalobcovi vziať jednostranne späť, resp. ho jednostranne meniť.

21. Súd ako relevantnú otázku pre posúdenie uplatneného nároku na doplatok mimoriadneho výkonnostného bonusu vyhodnotil tú skutočnosť, že pre prípad odloženia časti bonusu v rozsahu 40 % sa na odloženú časť vzťahuje uplatňovanie ustanovení o maluse & odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania, ako je uvedené v liste adresovanom právnym predchodcom žalovaného žalobcovi zo dňa 28.07.2016. Žalovaný však súdu v spore ani len netvrdil, že rozhodol o uplatnení ustanovení o maluse & odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania, t.j. že postupoval v súlade s ustanoveniami III. Časti Pohyblivá zložka mzdy, čl. X Zásady odmeňovania podľa Smernice CRD III bod 12.3 Politiky odmeňovania, a to konkrétne, že predstavenstvo rozhodlo o úprave, resp. znížení, či nevyplatení bonusu vzhľadom na existenciu kritérií obsiahnutých v čl. X, bode 10 s názvom „Ustanovenia o znížení alebo nevyplatení pohyblivej zložky celkovej odmeny (malus)" tohto interného predpisu. V tejto súvislosti súd opätovne na doplnenie poukazuje na to, že rozhodnutie o zrušení bonusu ako celku rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 nebolo rozhodnutím predstavenstva, ktorým by boli aplikované ustanovenia o maluse & znížení bonusu pre odloženú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu. Uvedené rozhodnutie nie je možné za takéto rozhodnutie považovať aj z toho dôvodu, že žalovaný rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 rozhodol o zrušení rozhodnutia o priznaní nároku na bonus ako právneho titulu pre vyplatenie tohto nároku žalobcovi, keď podkladom pre toto rozhodnutie nebolo skúmanie kritérií prezumovaných čl. X, bode 10 Politiky odmeňovania.

22. Pokiaľ žalovaný podal návrh na prerušenie konania do skončenia dovolacieho konania vedeného proti rozsudku KS v Bratislave č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020 podľa § 164 CSP, sa s návrhom na prerušenie konania nestotožnil. Súd poukazuje na to, že OS Bratislava III ako súdom prvej inštancie v konaní vedenom pod sp.zn. 24Cpr/22/2016 bol vydaný rozsudok č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019, ktorým predmetný súd ako súd prvej inštancie priznal žalobcovi nárok na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.850,-eur, keď toto rozhodnutie bolo potvrdené rozsudkom KS v Bratislave č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020. Súd upriamuje pozornosť na tú skutočnosť, že predmetom konania v prejednávanej spore je samostatný nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu splatnej v roku 2019 vo výške 7.234,-eur, kde sa súd zaoberá nielen výškou uplatneného nároku, ale aj základom tohto nároku, keď je tu daná síce súvislosť medzi týmito dvoma konaniami, avšak súd posudzuje nároky na vyplatenie druhej časti výkonnostného bonusu individuálne (aj s poukazom na čiastočne odlišné podmienky, ktoré musia byť splnené na jeho výplatu). Navyše, súd poukazuje na to, že dovolanie ako mimoriadny opravný prostriedok nemá suspenzívne účinky, pretože jeho podaním dovolania sa zo zákona neodkladá právoplatnosť ani vykonateľnosť napadnutého rozhodnutia (žalovaný v konaní ani len netvrdil, že spolu s dovolaním podal aj návrh podľa § 444 ods. 1 a 2 CSP, resp. ak takýto návrh podal, tak ani len netvrdil, že by o jeho návrhu na odklad právoplatnosti a vykonateľnosti predmetného rozsudku bolo dovolacím súdom rozhodnuté, keď navyše splnil povinnosť judikovanú rozsudkom súdu prvej inštancie v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom odvolacieho súdu). Navyše súd poukazuje na to, že v dovolacom konaní ani nie je riešená otázka, ktorá má význam pre daný spor. Táto otázka už bola právoplatným rozsudkom odvolacieho súdu, t.j. Krajského súdu v Bratislave vyriešená, a z tohto dôvodu nemožno z ďalšieho konštatovať, že boli splnené podmienky prezumované § 164 CSP, t.j., že prebieha súdne alebo správne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu (viď. právny záver vyslovený NS SR v uznesení sp.zn. 2Obo/47/2012 zo dňa 27.08.2012, z ktorého súd pri svojom rozhodnutí vychádzal). Zmyslom prerušenia konania podľa § 164 CSP je „odbremenenie" konajúceho súdu od paralelného riešenia identickej (pre spor rozhodnej) právnej alebo skutkovej otázky posudzovanej v inom správnom alebo súdnom konaní a s poukazom na už uvedené ním nie je stranou sporu očakávané „prehodnotenie" právoplatne judikovaného právneho názoru súdu v inom konaní vyššou súdnou autoritou (keď navyše očakávané možné zmenené právne posúdenie má vo vzťahu k prebiehajúcemu sporu povahu prejudiciálnej otázky, ktorou v konečnom dôsledku konajúci súd nemusí byť viazaný). Na základe uvedeného sa návrh na prerušenie konania do skončenia dovolacieho konania proti rozsudku KS v Bratislave č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020 v spojení s § 162 ods. 3 zamietol spolu s rozhodnutím vo veci samej, keď v intenciách vyššie uvedeného dospel k záveru, že neboli splnené podmienky na prerušenie konania tak, ako ich prezumuje § 164 CSP.

23. Súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 %, keď žalobca bol v spore v celom rozsahu úspešný. O konečnej výške trov konania súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnom skončení veci.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 3 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Podľa § 365 ods.1 CSP odvolanie možno odôvodniť len tým, že a) neboli splnené procesné podmienky, b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 365 ods.3 CSP odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.