

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 8CoPr/2/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920200873  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Táňa Rapčanová  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2021:5920200873.1

## Uznesenie

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Táne Rapčanovej a členiek senátu Mgr. Kataríny Beniačovej a Mgr. Zuzany Hartelovej v právnom spore žalobkyne: Ing. X. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom F., ul. S. č. XX, zastúpenej splnomocneným zástupcom JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom F., ul. U. č. XX, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Žilina, ul. Hodžova č. 11, IČO: 31 575 951, zastúpenému splnomocneným zástupcom SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Bratislava, ul. Štefánikova č. 8, IČO 36 853 186, o zaplatenie sumy 7.983,- eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 2Cpr/16/2020-230 zo dňa 02. decembra 2020, takto

### rozhodol:

rozsudok okresného súdu vo výroku v poradí druhom, ktorým súd návrh žalovaného na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5CoPr/7/2019 zo dňa 18.02.2020 zamietol, zostáva n e d o t k n u t ý.

V ostatných výrokoch v poradí prvom a treťom rozsudok okresného súdu z r u -  
š u j e a v e c v r a c i a okresnému súdu na ďalšie konanie.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Ružomberok rozsudkom č. k. 2Cpr/16/2020-230 zo dňa 02.12.2020 rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni istinu vo výške 7.983 eur brutto spolu s 5% ročným úrokom z omeškania z tejto sumy od 01.01.2020 až do zaplatenia, a to všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku. Súd návrh žalovaného na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5CoPr/7/2019 zo dňa 18.02.2020 zamietol. Súd priznal žalobkyni voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, pričom o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Konštatoval, že žalobou doručenu súdu dňa 25.05.2020 si žalobkyňa uplatnila voči žalovanému právo na zaplatenie sumy 7.983,- eur brutto spolu s 5 % ročným úrokom z omeškania z tejto sumy od 01.01.2020 až do zaplatenia a náhradu trov tohto konania. Žalobu odôvodnila tým, že bola zamestnaná u právneho predchodcu žalovaného L. L., a.s., ako riaditeľka odboru vnútornej prevádzky a výstavby od 25.03.2013 do 31.01.2017. V súvislosti s predajom L. L., a.s. bola ním listom zo dňa 14.12.2015 zaradená medzi kľúčových zamestnancov, ktorý mali mať v procese predaja rozhodujúcu úlohu a ich vplyv na úspech transakcie mal byť podstatný. Za plnenie úloh súvisiacich s plánovanou predajnou transakciou jej zamestnávateľ prisľúbil mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého výška bola závislá od jej individuálneho úsilia v procese predaja a úspešného zavŕšenia obchodu. Mimoriadny výkonnostný bonus bol mimoriadnou odmenou za vykonanú prácu, t.j. odmenou, ktorá bola priamo viazaná na jej pracovný výkon. Išlo teda o mimoriadnu odmenu za výkon práce, predstavujúcu fakultatívnu (nenárokovú) zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia o jej priznaní. Týmto bolo rozhodnutie č. 110/2016 z 28.07.2016, o ktorom rozhodlo predstavenstvo L. L., a.s. Uvedené jej bolo oznámené dňa 28.07.2016. Táto sporná druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu

vo výške 7.983,- eur jej mala byť zaplatená do 31.12.2019. Prvá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu bola žalobkyni priznaná rozsudkom Okresného súdu Ružomberok č. k. 11Cpr/7/2018-342 zo dňa 09.04.2019 potvrdeným rozsudkom Krajského súdu v Žiline č. k. 5CoPr/7/2019-397 zo dňa 18.02.2020. Žalovaný uviedol, že sa domáha mimoriadneho prieskumu krajského súdu v dovolacom konaní, kde namieta (aj) porušenie práva na spravodlivý proces nezdôvodnením rozhodnutia ohľadom rozporu priznaného nároku so zák. č. 438/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o bankách“). Navrhol preto, aby prvoinštančný súd prerušil konanie do právoplatného skončenia o dovolaní proti rozsudku krajského súdu. Žalovaný poprel vznik nároku na mimoriadny výkonnostný bonus a nároku na výplatu jeho odloženej časti. Navrhol preto žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietnuť. Nakoľko žalobkyňa podala k vyjadreniu žalovaného repliku dňa 26.11.2020, v ktorej zotrvala na všetkých svojich skutkových tvrdeniach, a to po uplynutí určenej lehoty, súd na jej obsah neprihliadala. Pri rozhodnutí súd vychádzal z ust. § 1 ods. 4, § 118 ods. 1, 2 veta prvá, § 119 ods. 3, § 9 ods. 1 veta prvá, § 10 ods. 1, 2 veta prvá Zákonníka práce, § 191 ods. 1 veta prvá, ods. 2 Obchodného zákonníka, § 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, § 3 ods. 1 Nariadenia Vlády SR č. 87/1995 Z. z. Konštatoval, že predmetom konania v danom spore je druhá časť nároku žalobkyne na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalovaným, ktorý je právnym nástupcom jej pôvodného zamestnávateľa, spoločnosti L. L., a.s. Zaplattenia prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 11.975,- eur sa žalobkyňa spolu s príslušenstvom domáhala na Okresnom súde Ružomberok žalobou zo dňa 20.03.2018. Vo veci bolo rozhodnuté rozsudkom č. k. 11Cpr/7/2018-342 zo dňa 09.04.2019, ktorým súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 11.975,- eur spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 11.975,- eur od 30.07.2016 do zaplattenia. Na základe odvolania žalovaného Krajský súd v Žiline rozsudkom č. k. 5CoPr/7/2019-397 zo dňa 18.02.2020 napadnutý rozsudok potvrdil. Pasívna vecná legitimácia nebola medzi stranami sporná a preukázaná výpisom z obchodného registra žalovaného, z ktorého vyplýva, že sa stal právnym nástupcom zanikajúcej spoločnosti L. L., a.s. Súd mal z pracovnej zmluvy zo dňa 25.03.2013 a dohody o zmene pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca zo dňa 17.09.2014 za preukázané, že žalobkyňa bola zamestnancom Sbersbank L., a.s. právneho predchodcu žalovaného a pracovala na pozícii riaditeľ odboru vnútornej prevádzky a výstavby. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. V pracovnej zmluve bola dojednaná základná mzda vo výške 4.500,- eur brutto mesačne, ktorá bola na základe dohody od 01.10.2014 zvýšená na sumu 5.940,- eur mesačne. Právny predchodca žalovaného listom zo dňa 14.12.2015 adresovaným žalobkyni informoval o svojom rozhodnutí ponúknuť L. L., a.s. na predaj s tým, že v tomto procese má žalobkyňa rozhodujúcu úlohu a jej vplyv na úspech transakcie je podstatný. Dozorná rada preto rozhodla, že žalobkyňa bude súčasťou Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov L. L., a.s. - jednorazového programu pre vybraných zamestnancov L. L., a.s. spojeného s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcimi sa na práve prebiehajúcu transakciu predaja - individuálne úsilie v procese predaja, úspešné zavŕšenie obchodu definovaného v podpísanej SPA. Mimoriadny bonus bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie. Právny predchodca žalovaného listom zo dňa 28.07.2016 adresovaným žalobkyni túto informoval o rozhodnutí o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov L. L., a.s. vzhľadom na zavŕšenie predaja L. L., kde zohrala žalobkyňa rozhodujúcu úlohu a jej vplyv na úspech transakcie bol podstatný, a to vo výške 19.958,- eur (28 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015). Bonus vo výške 60 % - 11.975,- eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a bonus vo výške 40 % - 7.983,- eur s odloženou výplatom o 3 roky s termínom výplaty 2019. Bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania, Politiku odmeňovania Skupiny, Politiku odmeňovania L. L., a.s. Súd mal ďalej z oznámenia z webového sídla L. L., a.s. a z oznámení o predajnej transakcii z médií preukázané zavŕšenie predajnej transakcie dňom 29.07.2016, kedy Penta investments sa stala vlastníkom majoritného podielu akcií 99,5% v L. L., a.s. Vzhľadom na zistené skutočnosti súd dospel k záveru, že žalobkyňou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovateľnou zložkou mzdy, to znamená, že zamestnancovi vzniká na ňu nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Pevnú zložku mzdy predstavuje základná mesačná mzda, ktorej výška bola dojednaná v pracovnej zmluve. V internom dokumente zamestnávateľa bolo stanovené, že v prípade mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov L. L., a.s., spojeného s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcimi sa na práve prebiehajúcu transakciu predaja, pričom nie je vopred zrejmé, či budú splnené požadované kľúčové indikátory výkonnosti, aké práce, v akom rozsahu budú v tejto súvislosti vykonané. V tomto internom dokumente a ani v inom nenachádza sa záväzok zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi túto zložku mzdy bez rozhodnutia o jej priznaní. V dokumente zo dňa 14.12.2015 zamestnávateľ v texte používa termín, udelenie, resp. priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu a v závere konštatuje, že tento list nemožno považovať za právny záväzok banky

vyplatiť mimoriadny bonus alebo akúkoľvek inú platbu v budúcnosti. Pre nenáročnú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi - takéto rozhodnutie zamestnávateľa má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ takéto rozhodnutie prijme a aký bude mať obsah, záleží výlučne na úvahe zamestnávateľa. V danom prípade mal súd za preukázané, že zo strany zamestnávateľa došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu ako vyplýva z listiny zo dňa 28.07.2016 vydanéj štatutárnym orgánom žalobcu - predstavenstvom. Uvedené je v súlade s ustanovením § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce. Medzi stranami nebolo sporné, že toto rozhodnutie bolo vydané štatutárnym orgánom. Súd mal za to, že momentom vydania rozhodnutia vznikol žalobkyni nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách uvedených v tomto rozhodnutí. Z týchto dôvodov bola žaloba, ktorou si žalobkyňa uplatnila voči žalovanému nárok na zaplatenie sumy 7.983,- eur ako druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu dôvodná, čo do základu aj výšky. Žalobe preto v celom rozsahu vyhovel.

Rovnako žalobe vyhovel aj v časti uplatneného príslušenstva, a to úroku z omeškania z dlžnej sumy 7.983,- eur od 01.01.2020 až do zaplatenia, nakoľko žalovaný, ktorý je právnym nástupcom L. L., a.s., tým, že uvedenú sumu neuhradil do konca roka 2019, teda do troch rokov od zavŕšenia predaja (doba odkladu), dostal sa dňom nasledujúcim do omeškania s plnením svojho peňažného dlhu voči žalobkyni. Výška úroku z omeškania je v súlade s ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 ods. 1 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z. v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý upravuje subsidiaritu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka pre prípad, že Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak.

K námietkam žalovaného vo vyjadrení k žalobe súd odkázal na odôvodnenie rozsudkov Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 11Cpr/7/2018 zo dňa 09.04.2019 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5CoPr/7/2019 zo dňa 18.02.2020, rozsudok sp. zn. 3Cpr/7/2018 zo dňa 22.01.2019 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline 11CoPr/6/2019 zo dňa 27.08.2019. Ohľadom ďalších vznesených námietok zo strany žalovaného považoval za potrebné uviesť, že vzhľadom k tomu, že základ nároku žalobkyne bol už vyššie uvedenými rozhodnutiami potvrdený ako dôvodný, pričom v danej veci si žalobkyňa uplatnila druhú časť tohto nároku, s poukazom na vyššie citované rozhodnutia nepovažoval za potrebné a účelné tieto osobitne rozoberať, nakoľko sú vzhľadom na vyslovený právny názor bezpredmetné. Ani prebiehajúce konanie o dovolaní, ktoré podal žalovaný nie je dôvodom na to, aby súd bez zmeny skutkového stavu prehodnocoval vyslovený právny názor navyše potvrdený nadriadeným súdom opakovane. Vyššie uvedené konania boli právoplatne skončené.

Pokiaľ žalovaný žiadal konanie prerušiť do právoplatného skončenia konania o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline zo dňa 18.02.2020 č. k. 5CoPr/7/2019-397 súd tento návrh na prerušenie konania ako nedôvodný zamietol, nakoľko neboli splnené zákonné podmienky na takýto postup. V dovolacom konaní sa nebude riešiť otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu, konanie, ktorého vyústením bol napadnutý rozsudok krajského súdu bolo právoplatne skončené, pričom poukázal na zásadu predvídateľnosti súdnych rozhodnutí a najmä na princíp právnej istoty.

O trovách konania súd rozhodol v zmysle § 255 ods. 1 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, ďalej len „C. s. p.“ tak, že priznal žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, nakoľko táto mala úspech vo veci v plnom rozsahu, pričom v zmysle § 262 ods. 2 C. s. p. o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

2. Proti rozsudku okresného súdu podal odvolanie žalovaný prostredníctvom splnomocneného zástupcu a to do výrokov v poradí prvom a treťom. Domáhal sa, aby odvolací súd v zmysle § 388 C. s. p. rozsudok okresného súdu zmenil tak, že žalobu v celom rozsahu zamietne a prizná mu proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania.

Odvolanie odôvodnil v prvom bode tým, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d/ C. s. p.), v ktorej súvislosti vytýkal, že sa súd nevysporiadal s jeho argumentáciou, že priznaná odmena je v rozpore s kogentnou právnou úpravou odmeňovania bankových zamestnancov podľa zákona o bankách, b/ predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného pri priznaní odmeny žalobkyni prekročilo svoje oprávnenie, c/ žalobkyňa s poukazom na § 10 ods. 2 Zákonníka práce musela vedieť o prekročení oprávnenia predstavenstva, d/ dozorná rada spoločnosti neschválila výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu, e/ rozhodnutia predstavenstva, o ktoré žalobkyňa opiera svoj nárok boli ešte pred jeho splatnosťou zrušené, f/ o výplate odloženej časti bonusu neboli prijaté rozhodnutia dozornej rady ani predstavenstva podľa časti III. čl. 10 bod. 12.3 Politiky odmeňovania a neaplikovali sa naň ustanovenia o maluse a o odňatí odmeny. Aj keď sú v rozsudku citoval ustanovenia zákona, v odôvodnení absentuje ich bližšia konkretizácia a

aplikácia na posudzovanú vec. Z odôvodnenia je pritom zrejmé, že súd vôbec nezohľadnil ustanovenia, ktoré on namietal. Takto radikálne zjednodušené odôvodnenie evidentne nespĺňa elementárne zákonné požiadavky. Namietal v rámci ad a/ nedostatočné odôvodnenie rozhodnutia v zmysle aplikácie zákona o bankách, ad b/ nedostatočné odôvodnenie excesu predstavenstva, ad c/ nedostatočné odôvodnenie dobromyseľnosti žalobkyne, ad d/ nedostatočné odôvodnenie námietky, že dozorná rada neschválila výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu, ad e/ a f/ nedostatočné odôvodnenie námietky, že rozhodnutia predstavenstva o nároku boli ešte pred jeho splatnosťou zrušené, o výplate odloženej časti bonusu neboli prijaté rozhodnutia dozornej rady ani predstavenstva podľa časti III. článok 10. bod 12.3 Politiky odmeňovania a neaplikovali sa naň ustanovenia o maluse a o odňatí odmeny.

V bode II. odvolania žalovaný odvolanie odôvodnil tým, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f/ C. s. p.) v tom, že a/ právny predchodca žalovaného platne priznal žalobkyni nárok na mimoriadny výkonnostný bonus; b/ žalobkyňa bola ako zamestnankyňa dobromyseľná, že štatutárny orgán neprekročil svoje oprávnenie pri priznaní nároku na mimoriadny výkonnostný bonus a nebola zamestnankyňou vo vedúcej pozícii; c/ odmena mohla byť podľa predložených dôkazov priznaná aj vo výške 28 % a d/ ide o rovnaký nárok ako bol priznaný rozsudkom Okresného súdu Ružomberok zo dňa 09.04.2019 č. k. 11Cpr 7/2018-342, potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Žiline zo dňa 18.02.2020 č. k. 5CoPr 7/2019-397. Súd sa pri svojich skutkových zisteniach vôbec nezaoberal námietkou, že špecifický výkonnostný bonus nebol schválený dozornou radou spoločnosti tak, ako to vyžadovalo jej rozhodnutie zo dňa 14.12.2015. Prevezal iba konštatovanie uvedené v liste zo dňa 14.12.2015, ktoré zamestnanca upozorňovalo na schválenie programu mimoriadnych výkonnostných bonusov. Rozhodnutie dozornej rady tak aj podľa výzvy na hlasovanie schvaľovalo len dokument pre predstavenstvo zo dňa 28.05.2015 (preklad č. 1118/2018), o ktorom súd správne zistil, že nepredstavovalo právny záväzok banky na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Dozorná rada schválila návrh na mimoriadny výkonnostný bonus pre vybraných zamestnancov v konkrétnej výške 25 % z ročnej mzdy žalobkyne k januáru 2015. Takto určená odmena bola v prípade žalobkyne maximálna suma, ktorá jej mohla byť vyplatená, pokiaľ splní stanovené KPI's. Podľa schváleného návrhu na odmeňovanie zamestnancov v prípade žalobkyne, ktorá nebola členkou predstavenstva, nebolo možné jej zvýšenie na 28 % ročnej mzdy zamestnanca k januáru 2015 (ako nesprávne vyhodnotil súd). Zároveň sa na jej výplatu vyžadovali všetky potrebné rozhodnutia orgánov spoločnosti - schválenie výborom pre odmeňovanie, schválenie výplaty dozornou radou spoločnosti a priznanie odmeny predstavenstvom. Splnenie iba posledného z uvedených predpokladov nebolo na vznik nároku na výplatu odmeny postačujúce. Podľa žalovaného súdu generálne nerozlišoval medzi fázou priznania nároku na mimoriadny bonus a fázou schválenia výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu. Navyše nesprávne posúdil, že žalobkyni mohol byť priznaný bonus aj vo vyššej sume, napriek tomu, že to list zo dňa 14.12.2015 a predošlé rozhodnutia predstavenstva a dozornej rady vylučovali. Podľa jeho názoru nešlo o dôvodnú námietku, pretože pre zamestnankyňu je rozhodujúci len list predstavenstva zo dňa 28.7.2016. V dôsledku informovania žalobkyne o maximálnej výške mimoriadneho výkonnostného bonusu tak nemohla byť táto dobromyseľná, že jej priznaný nárok patrí v celom rozsahu. Súd by tak mal jednoznačne a presvedčivo zdôvodniť, prečo takýto nesprávne určený nárok priznal žalobkyni v celom rozsahu. Nesprávne je aj zistenie, že právny predchodca žalovaného platne priznal žalobkyni nárok na mimoriadny výkonnostný bonus, a to z dôvodov opísaných v čl. III písm. B tohto odvolania. V nadväznosti na to nie sú správne ani zistenia, že žalobkyňa bola ako zamestnankyňa dobromyseľná a že štatutárny orgán neprekročil svoje oprávnenie pri priznaní nároku na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu.

V rámci bodu III. žalovaný namietal, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ C. s. p.). Konštatoval totiž, že žalobkyňa preukázala existenciu rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu v uplatnenej výške. Systém mimoriadnych výkonnostných bonusov mal nepochybne atribúty tzv. „zlatých padákov“ napriek tomu, že žalobkyňa zotrvala u žalovaného aj po predaji. Nárok na mimoriadny výkonnostný bonus nemožno vnímať len ako individuálny nárok žalobkyne, ale ako ciele konanie bývalých vedúcich zamestnancov, ktorí nielen žalobkyni, ale aj sebe, neplatne priznali nárok bez splnenia predpokladov vopred určených zamestnávateľom. Tento záver podporujú aj súvisiace sporné otázky, ktoré neboli v konaní pred súdom prvej inštancie hodnoverným spôsobom vyvrátené, ani inak zodpovedané: - na základe akých (diskriminačných) kritérií bola selektovaná iba určitá skupina zamestnancov, ktorej mali byť udelené mimoriadne výkonnostné odmeny, - z akého dôvodu riadiaci zamestnanci rozhodovali „sami o sebe“, tzn. ako a kedy budú odmeňovaní, - ako sa riadiaci zamestnanci navzájom kontrolovali a ako hodnotili množstvo a kvalitu údajne vykonanej nadpráce, - aká konkrétna nadpráca bola vykonaná, keď zamestnanci naďalej vykonávali štandardnú prácu v sídle zamestnávateľa a v štandardnom pracovnom

čase, - na základe akých dôvodov neboli do takéhoto systému odmeňovania zahrnutí viacerí, resp. všetci významní a riadiaci zamestnanci L. L., a.s. (keďže hodnota akcií mala byť určovaná „kvalitou“ spoločnosti L. L., a.s.), - z akého dôvodu svoje nároky na súde uplatňuje iba časť riadiacich zamestnancov a zvyšná časť k takémuto uplatneniu (zrejme po sebareflexii) vôbec nepristúpila. Ďalej žalovaný uviedol, že ako právny nástupca spoločnosti L. L., a.s., nemal v rozhodnom čase žiadny reálny vplyv na kontrolu alebo priebeh interných procesov, ktoré upravovali odmeňovanie zamestnancov. Súd prvej inštancie dané okolnosti flagrantne ignoroval, pričom v rozhodnutí sa obmedzil iba na zjednodušené konštatovanie, že žalobkyňa podľa vlastných tvrdení vykonala nadprácu pre pôvodného zamestnávateľa a tento záväzok prešiel na nového zamestnávateľa. Mimoriadny výkonnostný bonus mal súd prvej inštancie skúmať primárne vo vzťahu k imperatívu dobrých mravov (čl. 2 Zákonníka práce), ktorý napriek jeho námietke vôbec nezohľadnil. Zamestnanci zaradení do skupiny privilegovaných riadiacich zamestnancov (vrátane žalobkyne) si totiž museli byť plne vedomí toho, že práve ich pozície budú po predaji akcií novému akcionárovi obsadené novými osobami. Uvedené okolnosti bol podľa neho povinný skúmať komplexne a najmä pri zachovaní elementárnej spravodlivosti. V prejednávanej spore však zjavne tendenčne favorizoval žalobkyňu, keď jej tvrdený nárok skúmal iba z pozície ochrany slabšej strany, avšak nezohľadnil negatívne dopady na neho. Považoval za nepochybné, že žalobkyňa: - bola riadiacou zamestnankyňou, - dôkladne poznala interné procesy u zamestnávateľa, - dôkladne poznala proces predaja akcií a jeho možné následky, - z titulu svojej pozície v rámci hierarchie zamestnancov mohla byť motivovaná konať spoločne s ostatnými riadiacimi zamestnancami tak, aby si zabezpečili majetkový prospech vo forme určitej „istoty“, pre prípad, že dôjde k ukončeniu ich pracovného pomeru u zamestnávateľa; čo bolo vysoko pravdepodobné, - vo výsluchu potvrdila, že ihneď po tom, ako sa on dozvedel o rozhodnutí o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, jej bolo oznámené, že jeho výplata realizovaná nebude. Takéto zneužitie výkonu subjektívneho práva nepožíva právnu ochranu. Ďalej žalovaný vytýkal súdu, že vôbec nezohľadnil spôsob schvaľovania nároku žalobkyne podľa interných predpisov, ktoré majú povahu pracovného poriadku a sú v zmysle § 84 ods. 3 Zákonníka práce pre zamestnanca záväzné. Konkrétne ide o Politiku odmeňovania L. L., a.s. a Politiky odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov, ktorých prijatie ukladá žalovanému zákon o bankách. Ide o pravidlá pre odmeňovanie prijaté do zákona o bankách na základe smernice EP a Rady z 26. júna 2013 2013/36/EÚ o prístupe k činnosti úverových inštitúcií a prudenciálnom dohľade nad úverovými inštitúciami a investičnými spoločnosťami, o zmene smernice 2002/87/ES a o zrušení smerníc 2006/48/ES a 2006/49/ES (ďalej len „smernica“). Článok 94 smernice a § 23b zákona o bankách výslovne stanovujú podmienky pre priznanie pohyblivej zložky odmeňovania (teda aj mimoriadneho výkonnostného bonusu). Úprava v zákone o bankách musí byť v súlade s úpravou stanovenou v smernici. Následne uviedol, že proces, ktorý viedol k domnelému vzniku nárokov na mimoriadny výkonnostný bonus možno hodnotiť na základe označených ustanovení (čl. IX ods. 5 Politiky odmeňovania L. L., a.s., čl. IV písm. B ods. 4 Mzdového poriadku L. L., a.s., § 2 ods. 3 písm. a/, § ods. 3, § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo L. L., a.s., čl. III ods. 2 písm. i/ Politiky odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov) a po ich vyhodnotení zhodnotil Rozhodnutie predstavenstva L. L., a.s. č. 97/2015 zo dňa 16.6.2015, č. 168/2015 zo dňa 8.12.2015 a č. 110/2016 zo dňa 28.7.2016 a podotkol, že sporné rozhodnutia o mimoriadnych bonusoch boli v celom rozsahu zrušené, a to rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016. Ďalej žalovaný uviedol, že v spornej veci ide o výplatu odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, pri ktorej je nutné aj dodatočné schválenie. Nárok preto bolo možné vyplatiť (a priznať) až po prijatí rozhodnutia predstavenstva podľa časti III čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania, podľa ktorého predtým, ako sa prizná odložená časť pohyblivej odmeny, predstavenstvo stanoví, či je dôvod na úpravu pohyblivej zložky odmeny smerom nadol kapitoly II (Správne čl. III) čl. X ods. 10 tohto interného predpisu, 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. V ich zmysle nebolo možné vyplatiť nárok alebo jeho odloženú časť v prípade, ak bola spoločnosť v strate. Uvedená podmienka bola splnená už pri priznaní I. časti nároku, keďže právny predchodca žalovaného dosiahol za rok 2016 stratu vo výške 36,9 mil. eur (zdroj: <https://www.finstat.sk/17321123>, dostupné dňa 15.01.2021). Podľa neho súd prvej inštancie vôbec nehodnotil jeho prezentované námietky s ohľadom na ich relevanciu podľa Obchodného zákonníka. Namiesto toho odkázal na princíp právnej istoty, aj keď vedel, že vo veci stále prebieha dovolacie konanie. Za relevantné pritom považoval iba to, že zamestnanec bol o priznaní nároku informovaný listom predstavenstva. List predstavenstva však mohol zaviazvať spoločnosť iba v prípade, ak bol nárok riadne a platne priznaný príslušnými orgánmi (čo sa v tomto spore nepreukázalo). Tie navyše môžu v zmysle čl. 1.9 Politiky odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov ex post (teda až po priznaní nároku) rozhodnúť o odňatí alebo znížení pôvodne priznaného nároku (to však súd podľa odôvodnenia nezohľadnil). Podľa žalovaného nesprávnym je aj záver súdu prvej inštancie o tom, že

mimoriadny výkonnostný bonus nie je v rozpore so zákonom o bankách a poukázal na ust. § 23a ods. 1 písm. c/, ods. 2, 4, § 23b ods. 1, 6, § 122t ods. 3. Odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky je striktné regulované zákonom. Ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe a už vôbec nie jednostranným úkonom predstavenstva (ako sa nesprávne domnieva súd prvej inštancie). V posudzovanom prípade bola medzi zamestnávateľom (právny predchodca žalovaného) a zamestnancom (žalobkyňa) uzavretá pracovná zmluva, ktorá v bode „Mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnanca (5.940,- eur brutto mesačne). Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata sa žalobkyňa domáha, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve(!). Tvrdený mimoriadny výkonnostný bonus nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách. V ďalej časti odvolania žalovaný uviedol, že právnická osoba nie je viazaná právnym úkonom svojho štatutárneho orgánu, ak sa tento právny úkon netýka predmetu činnosti právnickej osoby, resp. došlo k prekročeniu oprávnení štatutárneho orgánu. Udelenie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni za činnosť pre bývalého akcionára žalovaného, resp. za činnosť smerujúcu k uľahčeniu finalizácie zmluvného vzťahu medzi bývalým a jeho súčasným majoritným akcionárom, nemožno za žiadnych okolností považovať za úkony, ktoré by súviseli s predmetom jeho činnosti. Expresné priznanie výplaty mimoriadnych výkonnostných bonusov predstavenstvom bez súhlasu dozornej rady spôsobom, keď predstavenstvo spoločnosti konalo v hrubom konflikte záujmov a malo priznávať mimoriadne výkonnostné bonusy tzv. kľúčovým zamestnancom za prácu pre iného, pritom nastalo iba dva dni pred zmenou jeho majoritného akcionára. Zákon nelimituje spôsob, ako môže zamestnanec nadobudnúť vedomosť o prekročení oprávnenia štatutárneho orgánu pri pracovnoprávnom úkone (v konkrétnom prípade priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu ako nenárokovateľnej zložky mzdy). Pri skúmaní toho, či vznikol nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu, mal súd zohľadniť dobromyseľnosť zamestnanca v čase, keď si nárok uplatňuje analogicky k tomu, čo R 26/1975 vyžaduje pri rozhodovaní o vrátení mzdových preplatkov zamestnávateľovi. Dobromyseľnosť sa vzťahuje aj na posúdenie toho, či preukázateľne vedel, že jemu priznaná odmena bola určená v nesprávnej sume a v rozpore so stanovenými podmienkami a aplikovateľnými predpismi. Spôsob a postup pri poskytnutí odmeny upravený bol v jeho Politike odmeňovania, Politike odmeňovania skupiny a zároveň v liste zo dňa 28.07.2016. Nárok priznaný listom predstavenstva bol priznaný v rozpore so schváleným návrhom odmeny (ktorá bola zamestnancom prezentovaná), bol priznaný aj iným osobám ako mal byť, a bol v rozpore s jednotlivými ustanoveniami zákona o bankách. Zo všetkých týchto skutočností zamestnanec preukázateľne musel vedieť, že štatutárny orgán pri priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu (ako nenárokovateľnej zložky mzdy) prekročil svoje právomoci. Preto on, ako zamestnávateľ, s poukazom na § 10 ods. 2 Zákonníka práce, nie je viazaný pracovnoprávnym úkonom, ktorým bola žalobkyni priznaná nenárokovateľná zložka mzdy.

3. Žalobkyňa sa k odvolaniu žalovaného písomne nevyjadrila.

4. Krajský súd ako súd odvolací (§ 34 C. s. p.) po zistení, že odvolanie bolo podané včas, oprávnenou stranou sporu (§ § 359, § 362 C. s. p.) proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 C. s. p.), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a 363 C. s. p.) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 C. s. p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 a contrario C. s. p.) preskúmal rozhodnutie v napadnutom rozsahu a z dôvodov uvedených v odvolaní (§ 380, § 379 C. s. p.) a rozsudok okresného súdu v napadnutej časti a to vo výrokoch v poradí prvom a treťom zrušil a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie (§ 389 ods. 1 písm. b/, § 391 ods. 1 C. s. p.) z nasledovných dôvodov:

5. Okresný súd napadnutým rozsudkom rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni istinu vo výške 7.983 eur brutto spolu s 5 % ročným úrokom z omeškania z tejto sumy od 01.01.2020 až do zaplata, a to všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku. Súd návrh žalovaného na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5CoPr/7/2019 zo dňa 18.02.2020 zamietol. Súd priznal žalobkyni voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, pričom o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

6. Žalovaný odvolaním napadol rozsudok okresného súdu ohľadom výrokov v poradí prvom a treťom. Nenapadol tak výrok, ktorým súd návrh žalovaného na prerušenie konania do právoplatného skončenia

konania o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5CoPr/7/2019 zo dňa 18.02.2020 zamietol. Rozsudok okresného súdu ohľadom tohto výroku preto zostal nedotknutý.

7. Z dôvodu, že odvolací súd je rozsahom a dôvodmi odvolania viazaný (§ 379 a § 380 ods. 1 C. s. p.), zaoberal sa pri posudzovaní veci iba podstatnými námietkami uvedenými v odvolaní žalovaného a procesným postupom súdu prvej inštancie, ktorý predchádzal vydaniu napadnutého rozsudku z hľadiska, či nedošlo k vadám, ktoré sa týkajú procesných podmienok uvedených v § 161 ods. 1 C. s. p. (§ 380 ods. 2 C. s. p.).

8. Žalobca v odvolaní vytykal súdu okrem iného aj to, že konanie má inú vadu majúcu spočívať v nevysporiadaní s jeho argumentáciou, že rozhodnutia predstavenstva o nároku boli ešte pred jeho splatnosťou zrušené a že o výplate odloženej časti bonusu neboli prijaté rozhodnutia dozornej rady ani predstavenstva podľa časti III čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania a neaplikovali sa naň ustanovenia o maluse a o odňatí odmeny. Uvedenú námietku považoval za nedostatočne odôvodnenú v tom, že súd nemôže odmietnuť zaoberať sa jeho argumentmi iba preto, že o výplate prvej časti nároku už rozhodol prvoinštančný a odvolací súd, ak on výslovne označí osobitné podmienky, ktoré museli byť splnené na priznanie druhej časti nároku. S touto časťou argumentácie sa súd nevysporiadal vôbec. ňou však on zdôvodnil, prečo sa uplatnený nárok odlišuje od už priznaného nároku, dôsledku čoho bol súd povinný sa špecificky s touto argumentáciou presvedčivo vysporiadať.

9. V danej veci sa žalobkyňa ako zamestnankyňa právneho predchodcu žalovaného nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 7.983,- eur odvodzovala od listu predstavenstva zo dňa 28.07.2016 adresovanom jej, nazvaným ako Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov L. a podľa ktorého jej bude vyplatený 60 % bonusu vo výške 11.975,- eur po zavŕšení predajnej transakcie (nárok bol žalobkyni priznaný rozsudkom Okresného súdu Ružomberok č. k. 11Cpr/7/2018-342 zo dňa 09.04.2019 potvrdeným rozsudkom Krajského súdu v Žiline č. k. 5CoPr/7/2019-397 zo dňa 18.02.2020) a 40 % bonusu vo výške 7.983,- eur za rok 2015 bude odložené o 3 roky, s termínom výplaty v roku 2019; pokiaľ sa čas mimoriadneho bonusu odloží, na odloženú časť sa budú uplatňovať ustanovenia o maluse & odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania. Uplatňovala si tak odloženú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu.

10. Z obsahu spisu okresného súdu vyplýva, že žalovaný vo vyjadrení k žalobe zo dňa 26.06.2020 rozporoval nárok po právnej stránke s tým, že súd nemôže prihliadnuť na princíp právnej istoty, keďže vo veci týkajúcej sa prvej časti nároku na mimoriadny výkonnostný bonus stále prebieha dovolacie konanie. Rozhodnutia, o ktoré opiera žalobkyňa svoj nárok, boli ešte pre vznikom práva na jeho výplatu zrušené. Navyše ide o iný nárok. Tento možno vyplatiť až po prijatí rozhodnutia predstavenstva podľa časti III. čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania, podľa ktorého „Predtým, ako sa prizná odložená časť pohyblivej odmeny, predstavenstvo stanoví, či je dôvod na úpravu pohyblivej zložky odmeny smerom nadol kapitoly II. (Správne čl. III) čl. X ods. 10 tohto interného predpisu“, ktoré prijaté nebolo. Ide o ustanovenia o tzv. maluse a odňatí odmeny, ktoré sa majú na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu aplikovať aj podľa listu z 28.07.2016 (č.l. 122 p.v. spisu). Ako dôkazné prostriedky označil list zo dňa 28.07.2016 a dokument Politika odmeňovania L. L., a.s., účinný od 01.03.2014. V ďalšej časti okrem iného uviedol, že na priznanie a výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu neboli splnené požadované podmienky, keďže: d/ žiaden orgán nerozhodol o výplate odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, ako to vyžaduje časť III. čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania, e/ všetky rozhodnutia o priznaní a výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu boli zrušené dňa 19.12.2016, teda pre vznikom nároku na výplatu odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu v súlade s OBZ a normami o vnútornej časti a riadení žalovaného (akciovéj spoločnosti). Taktiež vo vyjadrení uviedol, že „Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplatenia sa domáha žalobkyňa, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve. Tvrdený mimoriadny výkonnostný bonus nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách. Navyše, podľa ustanovení Politiky odmeňovania podliehal možnosti zníženia alebo odňatia aj v čase medzi údajným priznaním a jeho výplatom, na čo bola zamestnankyňa výslovne upozornená“ (č.l. 123 p.v. spisu).

11. Odvolací súd oboznámia sa s odôvodnením rozhodnutia konštatuje, že okresný súd priznal žalobkyni uplatnený nárok hlavne z toho dôvodu, že v predchádzajúcom súdnom konaní jej bola priznaná právoplatným súdnym rozhodnutím prvá časť nároku na mimoriadny výkonnostný bonus a

že priznanie druhej resp. odloženej časti v určenej výške záviselo od času plnenia, ktorý uplynul ku dňu 31.12.2019. Rozhodnutia, na ktoré však súd poukazoval ako na obdobné veci, sa týkali prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Okresný súd sa tak nevysporiadal s námietkami ohľadom odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktoré mali podľa žalovaného predstavovať splnenie osobitných podmienok. Tieto ako vyplýva zo spisu boli namietané aj vo vyjadrení žalovaného k žalobe. Aj z listu zo dňa 28.07.2016 vyplýva, že sa na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu mali aplikovať ustanovenia o tzv. maluse a odňatí odmeny, ktoré sú upravené v internom predpise „Politika odmeňovania L. L., a.s.“.

12. V zmysle § 220 ods. 2 C. s. p. je prvoinštančný súd povinný v odôvodnení uviesť, ktoré skutočnosti boli dokazovaním, zhodnými tvrdeniami strán, respektíve iným zákonným spôsobom preukázané, a ktoré nie, prípadne tiež, ktoré z nich sú pre rozhodnutie veci významné a ktoré nie. Pri každej jednotlivéj preukázanej i nepreukázanej skutočnosti resp. skutkovom tvrdení, má stručne a jasne uviesť ako k tomuto záveru dospel, teda z akých dôkazov vychádzal a z čoho vychádza jeho právny záver, ako tieto dôkazy v súlade s ustanovením § 191 až § 194 C. s. p. hodnotil. Ak nevyhovel všetkým návrhom strán sporu na vykonanie dokazovania, v odôvodnení uvedie aj to, prečo týmto návrhom nevyhovel tak, aby rozhodnutie ako celok bolo následne preskúmateľné.

13. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutie je neoddeliteľnou súčasťou základného práva na spravodlivý súdny proces a ústavného práva na súdnu a inú právnu ochranu. Nezaujatie stanoviska okresným súdom k dotknutej otázke nielen sťažuje (až vylučuje) náležitý odvolací prieskum vyššou súdnou inšinciou, ale predovšetkým znemožňuje stranám konkrétne vecne protiargumentovať v rámci odvolacieho/prieskumného konania.

14. Vyššie uvedené nedostatky v postupe okresného súdu a nedostatočné odôvodnenie písomného vyhotovenia napadnutého rozsudku sú dôvodom, pre ktorý odvolací súd rozsudok okresného súdu v napadnutej časti a to výrokoch v poradí prvom a treťom zrušil a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Predmetný nedostatok predstavuje posúdenie spornej otázky, ktorá nebola okresným súdom vyhodnotená a nie je možné ju odstrániť činnosťou odvolacieho súdu, ktorého podstata činnosti spočíva v prieskume rozhodovacej činnosti súdu nižšej inšinci, ktorú však nemôže nahrádzať.

15. Povinnosťou súdu prvej inšinci v ďalšom konaní bude opätovne vec preskúmať. Vysporiadať sa s obranou žalovaného ohľadom splnenia/nesplnenia osobitných podmienok, ktoré by sa mali týkať odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Následne znova vo veci rozhodnúť, pričom rozhodnutie je potrebné náležite v súlade s § 220 ods. 2 C. s. p. odôvodniť. V novom rozhodnutí rozhodne súd prvej inšinci znova o nároku na náhradu trov konania pred súdom prvej inšinci aj odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 C. s. p.).

16. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 (za) : 0 (proti) .

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C. s. p.).

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

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C. s. p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 1 a 2 C. s. p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1 a 2 C. s. p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C. s. p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1 a 2 C. s. p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 C. s. p. (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C. s. p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 C. s. p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 C. s. p.).