

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 2Cpr/31/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920202124  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Klukoš  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:5920202124.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudcom JUDr. Branislavom Klukošom v spore žalobcu: Ing. J. F., nar. XX.XX.XXXX, bytom P. XX, X., právne zast.: JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom Štefánikova 14, Bratislava 1, IČO: 30 850 436 proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, Žilina, IČO: 31 575 951, právne zast.: SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, Bratislava, IČO: 36 953 186, o zaplatenie 10.842 eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi 10 842,- eur brutto spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 01.01.2020 do zaplatenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

II. Súd návrh žalovaného na prerušenie konania z a m i e t a .

III. Súd p r i z n á v a žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, pričom o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 30.11.2020 sa žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu domáhal, aby súd zaviazal žalovaného k povinnosti zaplatiť mu 10 842 eur brutto spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 01.01.2020 do zaplatenia a nahradiť mu trovy konania.

2. Žalobu po skutkovej stránke odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy, ktorú žalobca dňa 31.01.2013 uzavrel s právnym predchodcom žalovaného - obchodnou spoločnosťou VOLKSBANK Slovensko, a.s., vznikol žalobcovi pracovný pomer v tejto obchodnej spoločnosti, a to dňom 01.02.2013, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu žalobcu do práce. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 31.01.2014. V pracovnej zmluve sa zmluvné strany dohodli na pracovnom zaradení - druhu práce, ktorú bude žalobca vykonávať: vedúci oddelenia Riadenia segmentu fyzické osoby a na základnej mesačnej mzde vo výške 4300,- eur. Počas trvania pracovného pomeru zamestnávateľ žalobcu zmenil obchodné meno a od 15.2.2013 podnikal pod novým obchodným menom Sberbank Slovensko, a.s. Dohodou, uzavretou dňa 24.1.2014 medzi spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s. a žalobcom sa zmluvné strany dohodli na zmene pracovnej zmluvy tak, že pracovný pomer žalobcu bol z pôvodne dojednaného na dobu určitú zmenený na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú, a to s účinnosťou od 1.2.2014. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy - dodatkom č. 2, sa žalobca a spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. dohodli na zmene pracovnej zmluvy v bode „Mzdové podmienky“ tak, že s účinnosťou od 1.7.2014 bola výška základnej mesačnej mzdy žalobcu 6.000,- EUR brutto. Na základe rozhodnutia predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. bol žalobca s účinnosťou od 5.9.2014 menovaný do funkcie riaditeľa odboru Retailovej obchodnej siete. V nadväznosti na toto rozhodnutie predstavenstva uzavreli zamestnávateľ žalobcu - spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. a žalobca dohodu o zmene pracovnej

zmluvy, predmetom ktorej bola zmena pracovného zaradenia (druhu práce) žalobcu. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy, uzavretou dňa 5.11.2014 sa žalobca a obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. dohodli na zmene pracovnej zmluvy v bode „Mzdové podmienky“ tak, že s účinnosťou od 1.12.2014 bola výška základnej mesačnej mzdy žalobcu 6.500 eur brutto. Listom zo dňa 28.9.2017 žalobca požiadal žalovaného o skončenie pracovného pomeru dohodou dňom 14.10.2017 s čím žalovaný, ako zamestnávateľ žalobcu, dňa 29.8.2017 súhlasil. Začiatkom roku 2015 sa v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. začal proces prípravy predaja majoritného podielu akcií (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 1.8.2017.

3. V súvislosti s plánovanou predajnou transakciou bol v obchodnej 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 vypracovaný dokument s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ („Special performance bonus for Key Staff in 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 a medzi ktorých bol zaradený aj žalobca. Predseda dozornej rady spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. v súlade s ust. § 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. Prílohou tohto listu bol hlasovací formulár a dokument „Special performance bonus for Key Staff in Sberbank Slovensko, a.s.“. Právnička spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. Mgr. Žofia Bódiová toho istého dňa, t.j. 04.12.2015 zaslala elektronicky členom dozornej rady, a na vedomie predstavenstvu spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., žiadosť o písomné hlasovanie o návrhu na schválenie osobitnej odmeny pre vybrané osoby. S osobitnou výkonnostnou odmenou pre vybrané osoby súhlasili minimálne traja členovia dozornej rady, ktorí zároveň hlasovali za prijatie návrhu - odsúhlasenie osobitnej výkonnostnej odmeny pre vybrané osoby (hlasovacími formulármi zvyšných dvoch členov dozornej rady žalobca nedisponuje). Osobitnú výkonnostnú odmenu pre vybrané osoby členovia dozornej rady odsúhlasili, resp. uznesenie o výkonnostnej odmene pre vybrané osoby členovia dozornej rady prijali písomným hlasovaním dňa 09.12.2015. Následne zamestnávateľ žalobcu - obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 14.12.2015, podpísaným predsedom predstavenstva Rastislavom Murgašom a členkou predstavenstva Zuzanou Žemlovou, oznámil žalobcovi, že bude „súčasťou Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK (skratka pre spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s.)“. Zároveň ho informoval, 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. List zo 14.12.2015 bol žalobcovi doručený na pracovisku do vlastných rúk. Predajná transakcia bola mimoriadne náročným procesom, na ktorom sa vybraní kľúčoví zamestnanci priamo podieľali. S pôsobením v tíme kľúčových zamestnancov boli spojené mimoriadne požiadavky na zamestnancov, čo do objemu a náročnosti práce, ktorú museli zamestnanci vykonávať a zvládať. Kľúčoví zamestnanci za účelom úspešného zavŕšenia predajnej transakcie vykonávali pre svojho zamestnávateľa a na základe jeho pokynov osobitné samostatné zadania. Predstavenstvo obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. 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 toto rozhodnutie predstavenstva, obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 28.07.2016, podpísaným predsedom predstavenstva Alexandrom Yeriominom a členom predstavenstva Csabom Soósom, oznámila žalobcovi, že vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK, kde zohrala rozhodujúcu úlohu a jej 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 liste sa ďalej uvádza, že žalobcovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 27 105 eur, prvá časť ktorého vo výške 16 263 eur, predstavujúca 60 % bonusu, mu bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie. Druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10 842 eur, predstavujúca 40% bonusu, mala byť žalobcovi vyplatená v roku 2019. List z 28.07.2016 bol žalobcovi doručený 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. O tejto skutočnosti verejnosť informovala aj skupina Penta na svojej webovej stránke. Z publikovaných správ vyplýva, že k zavŕšeniu

predajnej transakcie došlo dňa 29.07.2016, čím došlo k naplneniu podmienky na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Keďže Sberbank Slovensko, a.s., ani žalovaný, ako jej právny nástupca, prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 16.263,- EUR, napriek tomu, že sa stala splatnou, žalobcovi nezaplatili, žalobca sa jej zaplattenia spolu s príslušenstvom domáhal na súde žalobou zo dňa 21.6.2019, na Okresný súd Ružomberok doručenou dňa 25.6.2019. Konanie bolo na Okresnom súde Ružomberok vedené pod sp. zn. 3Cpr/11/2019. Okresný súd Ružomberok rozsudkom č. k. 3Cpr/12/2019-360 zo dňa 5.2.2020 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi žalovanú istinu s príslušenstvom v celom rozsahu, t.j. v sume 16.263,- EUR spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 7.8.2016 do zaplattenia. Cit. rozsudok nie je právoplatný, nakoľko žalovaný podal proti nemu odvolanie, o ktorom Krajský súd v Žiline zatiaľ nerozhodol. Krajský súd v Žiline a Krajský súd v Bratislave však rozhodli o odvolaniach ďalších bývalých zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s., ktorí sa na tom istom skutkovom základe ako žalobca voči Sberbank Slovensko, a.s., resp. voči jej právnejmu nástupcovi - spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. domáhali zaplattenia prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Krajský súd v Žiline a Krajský súd v Bratislave o odvolaniach podaných spoločnosťou Prima banka Slovensko, a.s. rozhodli tak, že potvrdili rozsudky súdov prvej inštancie, ktorými bývalým zamestnancom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu priznali. Ako dôkaz žalobca prikladá rozsudky odvolacích súdov. Súdov tak svojimi právoplatnými rozhodnutiami prejedlikovali dôvodnosť celého nároku bývalých zamestnancov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. na mimoriadny výkonnostný bonus. Z listu právneho predchodcu žalovaného žalobcovi zo dňa 28.7.2016, ktorým ho informoval o výške a výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu je zrejmé, že druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu sa stala splatnou v roku 2019. Keďže žalovaný žalobcovi v roku 2019 druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.842,- EUR, ani jej časť nezaplatil, žalobca ho prostredníctvom svojho právneho zástupcu listom zo dňa 12.11.2020 vyzval na jej zaplattenie, a to v lehote do 3 pracovných dní od doručenia výzvy. Výzva žalobcu zo dňa 12.11.2020 bola žalovanému doručená dňa 18.11.2020. Nakoľko žalovaný na výzvu žalobcu nereagoval, zaplattenia sumy 10.842,- EUR spolu s príslušenstvom sa žalobca domáha touto žalobou.

4. Z popísaného skutkového stavu a z listinných dôkazov priložených k žalobe je zrejmé, že žalobca bol od 1.2.2013 do 14.10.2017 zamestnancom právneho predchodcu žalovaného a žalovaného. V súvislosti s predajnou transakciou bol žalobca právnym predchodcom žalovaného zaradený medzi kľúčových zamestnancov, ktorí mali mať v procese predaja rozhodujúcu úlohu a ich vplyv na úspech transakcie mal byť podstatný. Za plnenie úloh súvisiacich s predajnou transakciou prisľúbil zamestnávateľ žalobcovi mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého výška bola závislá od dvoch kľúčových indikátorov, ktorými boli individuálne úsilie žalobcu v procese predaja a úspešné zavŕšenie obchodu. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý zamestnávateľ prisľúbil vyplatiť žalobcovi, bol mimoriadnou odmenou za vykonanú prácu, t.j. odmenou, ktorá bola priamo viazaná na pracovný výkon žalobcu. Mimoriadny výkonnostný bonus je svojou povahou ďalšou zložkou mzdy (plnenia) poskytovanej zamestnancom za prácu v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Mimoriadny výkonnostný bonus, ako mimoriadna odmena, je na rozdiel od mzdy, fakultatívnou (nenárokovou) zložkou mzdy, na ktorú, podľa ustálenej judikatúry súdov, vzniká zamestnancom nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Žalobca taktiež poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo 537/2004. Z listinných dôkazov pripojených k žalobe je zrejmé, že o mimoriadnom výkonnostnom bonuse pre kľúčových zamestnancov, vrátane žalobcu, rozhodlo predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného - spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., ktoré bolo oprávnené rozhodovať o mimoriadnej odmene pre zamestnancov spoločnosti. Oprávnenie predstavenstva akciovej spoločnosti rozhodovať o odmene zamestnancom vyplýva predovšetkým z ust. § 9 ods. 1 a § 10 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § § 191 ods. 1 Obchodného zákonníka, a taktiež bolo dané interným predpisom právneho predchodcu žalovaného - Politika odmeňovania SBERBANK Slovensko, a.s., účinným od 1.3.2014 (ďalej len „Politika odmeňovania“). Žalobca poukázal na ust. § 9 a § 10 Zákonníka práce. Z § 9 ods. 1, veta prvá a ust. 10 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa koná jeho štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Konanie štatutárneho orgánu je konaním samotnej právnickej osoby. Právne úkony štatutárneho orgánu zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. V prípade, ak dôjde k zániku zamestnávateľa - právnickej osoby, právne úkony urobené jej štatutárnym orgánom v pracovnoprávných veciach zaväzujú jeho právneho nástupcu. Štatutárnym orgánom akciovej spoločnosti je v zmysle § 191 ods. 1 Obchodného zákonníka predstavenstvo. Oprávnenie predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. rozhodovať o odmene zamestnancom bolo dané aj interným predpisom právneho predchodcu žalovaného - Politika odmeňovania. Podľa článku I bod 5 Politiky odmeňovania predstavenstvo banky

môže rozhodnúť aj o inej forme mzdového zvýhodnenia alebo pohyblivej zložky mzdy zamestnancom banky, ako sú uvedené v bodoch 2 a 3 tohto článku za podmienky ich súladu so Zákonníkom práce 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 článok X. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia, ustanovenie Politiky odmeňovania, ako aj citované súdne rozhodnutia možno konštatovať, že mimoriadny výkonnostný bonus, ako mimoriadna odmena, je fakultatívnou (nenárokovou) ďalšou zložkou mzdy. Rovnako je však možno konštatovať, že rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného č. 110/2016 z 28.7.2016 a oznámením zamestnávateľa žalobcovi (list z 28.7.2016) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktoré je vzhľadom na jeho obsah právnym úkonom zamestnávateľa, sa mimoriadny výkonnostný bonus z dovtedy fakultatívnej zložky mzdy zmenil na obligatórnu zložku mzdy, na vyplatenie ktorej vznikol žalobcovi právny nárok, t.j. na nárokovú zložku mzdy, ktorú bol právny predchodca žalovaného a po jeho zániku žalovaný povinný žalobcovi vyplatiť. Z listu právneho predchodcu žalovaného zo dňa 28.7.2016 vyplýva, že právny predchodca žalovaného, resp. po jeho zániku žalovaný, ako jeho právny nástupca, bol povinný druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.842,- EUR zaplatiť žalobcovi v roku 2019, t.j. najneskôr do 31.12.2019. Keďže tak neurobil a sumu 10.842,- EUR žalobcovi do 31.12.2020 nezaplatil, dňa 1.1.2020 sa dostal do omeškania a žalobcovi je preto povinný okrem žalovanej istiny zaplatiť aj úroky z omeškania. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis. Podľa § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov, výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. Keďže základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k 1.1.2020 bola 0,00%, žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi úroky z omeškania vo výške 5% ročne zo žalovanej istiny, a to od 1.1.2020 do zaplatenia.

5. Žalobca ďalej v odôvodnení žaloby poukázal na tú skutočnosť, že Okresný súd Ružomberok v konaní sp. zn. 3Cpr/11/2019 posudzoval dôvodnosť nároku žalobcu na mimoriadny výkonnostný bonus. Súd dospel k záveru, že nárok žalobcu na zaplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu voči žalovanému je dôvodný v celom rozsahu. Ako žalobca už vyššie poukázal a čo je zrejmé z pripojených rozsudkov odvolacích súdov, k rovnakému právnomu záveru dospeli Okresný súd Ružomberok a Okresný súd Bratislava III, ktoré rozhodovali o žalobách bývalých zamestnancov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., ktorými sa domáhali zaplatenia prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, ako aj Krajský súd v Žiline a Krajský súd v Bratislave, ktoré rozhodovali o odvolaniach Prima banky Slovensko, a.s. Vzhľadom na to, že v čase, keď žalobca a ďalší bývalí zamestnanci spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. podali na súd predchádzajúce (prvé) žaloby bola splatná iba prvá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu, žalobca a ďalší bývalí zamestnanci spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. sa podanými žalobami domáhali zaplatenia len prvej časti bonusu. Druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu, zaplatenia ktorej sa žalobca domáha touto žalobou, vychádza z rovnakého skutkového základu a právneho dôvodu ako prvá časť bonusu, pričom Okresný súd Ružomberok o dôvodnosti nároku žalobcu na mimoriadny výkonnostný bonus už rozhodol. Žalobca poukázal na zásadu právnej istoty a predvídateľnosti súdnych rozhodnutí a s ňou súvisiacu judikatúru. Ústavný súd SR v uznesení č.k. IV. ÚS 499/2011-25 zo dňa 22.11.2011 konštatoval: „Obsahom princípu právneho štátu je vytvorenie právnej istoty, že na určitú právne relevantnú otázku sa pri opakovaní v rovnakých podmienkach dáva rovnaká odpoveď (napr. I. ÚS 87/93, PL. ÚS 16/95 a II. ÚS 80/99, III. ÚS 356/06). Rešpektovanie princípu právnej istoty musí byť prítomné v každom rozhodnutí orgánov verejnej moci, a to tak v oblasti normotvornej, ako aj v oblasti aplikácie práva, keďže práve na ňom sa hlavne a predovšetkým zakladá dôvera občanov, ako aj iných fyzických osôb a právnických osôb k orgánom verejnej moci (IV. ÚS 92/09). Diametrálne odlišná rozhodovacia činnosť všeobecného súdu o tej istej právnej otázke za rovnakej alebo analogickej skutkovej situácie, pokiaľ ju nemožno objektívne a rozumne odôvodniť, je ústavne neudržateľná (IV. ÚS 209/2010, m. m. PL. ÚS 21/00, PL. ÚS 6/04, III. ÚS 328/05). Aj keď právne závery všeobecných súdov obsiahnuté v ich rozhodnutiach nemajú v právnom poriadku Slovenskej republiky charakter precedensu, ktorý by ostatných sudcov rozhodujúcich v obdobných veciach zaväzoval rozhodnúť identicky, napriek tomu protichodné právne závery vyslovené v analogických prípadoch neprispievajú k naplneniu hlavného účelu princípu právnej istoty, ani k dôvere v spravodlivé súdne konanie (obdobne napr. IV. ÚS 49/06, III. ÚS 300/06).“ S poukazom na vyššie citované uznesenie Ústavného súdu

SR žalobca uviedol, že súdy Slovenskej republiky sú za rešpektovania jednej zo základných zásad právneho poriadku Slovenskej republiky, a to zásady právnej istoty, povinné rozhodovať skutkovo rovnaké prípady rovnako. Ústavný súd SR vyslovene uviedol, že hoci právne závery všeobecných súdov nemajú charakter precedensu, protichodné právne závery vyslovené súdmi v analogických prípadoch porušujú princíp právnej istoty. V zmysle čl. 2 ods. 1 CSP sú súdy pritom povinné postupovať tak, aby bol princíp právnej istoty vždy naplnený. Vychádzajúc z uvedeného, ak Okresný súd Ružomberok rozsudkom, vydaným v konaní sp. zn. 3Cpr/11/2019 žalobcovi priznal nárok na prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 16.263,- EUR, žalobca žiadal, aby Okresný súd Ružomberok v tomto konaní za rešpektovania princípu právnej istoty žalobcovi priznal nárok aj na druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.842,- EUR.

6. Žalovaný vo svojom vyjadrení k podanej žalobe prostredníctvom svojho právneho zástupcu uviedol, že žalobca sa domáha zaplatenia odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu (ďalej len „MVB“) pre kľúčových zamestnancov vo výške 10.842,- EUR. Tvrdí, že žalovaný mu údajne priznal MVB vo výške 27.105,- EUR, ktorého prvá časť vo výške 16.263,- EUR bola splatná po zavŕšení predajnej transakcie a zvyšná časť vo výške 10.842,- EUR sa stala splatnou v roku 2019. Prvá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu bola žalobcovi priznaná rozsudkom Okresného súdu Ružomberok zo dňa 5.2.2020 č.k. 3Cpr/12/2019-360. Rozsudok nie je právoplatný z dôvodu, že proti nemu žalovaný podal odvolanie. Prvoinštančný súd sa pritom relevantne nevysporiadal s rozporom priznaného nároku so zákonom o bankách. Rovnaké porušenie bolo zistené a považované za dôvod na zrušenie prvoinštančného rozsudku v uznesení Krajského súdu v Žiline zo dňa 30.4.2020 č.k. 10CoPr/4/2019-411, v skutkovo a právne totožnej veci iného zamestnanca žalovaného. Z vyššie uvedených dôvodov žalovaný navrhol, aby prvoinštančný súd prerušil konanie do právoplatného skončenia konania vedeného Okresným súdom Ružomberok sp. zn. 3Cpr/12/2019. Žalovaný ďalej uviedol, že sa domáha, aby súd posúdil vec autonómne a výlučne na základe toho, čo vyjde v spore najavo, keďže pri tomto nároku treba zhodnotiť aj ďalšie okolnosti súvisiace s jeho výplatou. Žalovaný nerozporuje:

- a) existenciu pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 31.1.2013 v znení jej zmien, skončeného dňa 14.10.2017 dohodou,
- b) vypracovanie materiálu s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.7.2015,
- c) hlasovanie dozornej rady per rollam na základe výzvy T. O.ella zo dňa 4.12.2015, ktorým došlo k schváleniu programu MVB v súlade s materiálom uvedeným v písm. b),
- d) existenciu a doručenie listu zo dňa 14.12.2015 žalobcovi,
- e) existenciu a doručenie listu zo dňa 28.7.2016 žalobcovi,
- f) predaj akcií žalovaného, účinný k 1.8.2016.

Žalovaný popiera všetky ostatné skutkové tvrdenia žalobcu, predovšetkým vznik nároku na MVB a nároku na výplatu jeho odloženej časti a v súlade s § 151 ods. 2 CSP k nim uvádza: Žalobca vykonával pre žalovaného prácu na pracovnej pozícii „riaditeľ odboru retailovej obchodnej siete“. Fixná zložka mzdy vedúceho zamestnanca bola 6.500,- EUR brutto. V súlade s bodom „mzdové podmienky“ predloženej pracovnej zmluvy bola v dohodnutej fixnej základnej mzde zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 ZP. V pracovnej zmluve bola dohodnutá iba základná mzda. Variabilná zložka mzdy nebola dohodnutá. 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 povinností zamestnanca bolo dôkladne poznať interné predpisy zamestnávateľa, vrátane stanov, a právne predpisy zahŕňajúce predovšetkým zákon č. 483/2001 Z.z. o bankách (ďalej len „ZoB“).

7. 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 20.7.2015. 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 zvýšila 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 vybraných 21 vedúcich zamestnancov a 4 členov predstavenstva (z celkového počtu 671 zamestnancov). V prípade vedúceho zamestnanca (t.j. aj žalobcu) bola stanovená maximálna výška odmeny 25% základnej mzdy k mesiacu január 2015. Odmenu bolo možné priznať po splnení kritérií:

- 10% základnej mzdy k mesiacu január 2015 za zvýšené úsilie v procese predaja,
- 15% základnej mzdy k mesiacu január 2015 za úspešné uzavretie obchodu (teda podpísanie kúpnej zmluvy). 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; 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 fluktuácii vedúcich zamestnancov počas procesu predaja. Takýto druh pohyblivej zložky odmeny im však nebolo možné priznať podľa pracovnej zmluvy, § 23b ZoB, § 5 ods. 4 stanov spoločnosti, ani podľa čl. X ods. 3 bod 3.4 Politiky odmeňovania.

8. Žalobca tvrdí, že na základe výzvy T. O.ella zo dňa 4.12.2015 došlo k schváleniu programu mimoriadnych výkonnostných bonusov členmi dozornej rady, čo preukazuje výzvou na hlasovanie a troma priloženými hlasovacími lístkami. Z výzvy vyplýva, že k nej mala byť priložená príloha č. 2, ktorá absentuje. Možno sa domnievať, že išlo o materiál „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.7.2015. Podľa predloženého e-mailu zo dňa 4.12.2015 mal byť po schválení dozornou radou spoločnosti participujúcim zamestnancom zaslaný motivačný list. V rozhodnom čase boli členmi dozornej rady G. I., T. O. O., Ing. E. Q., M. V. a F. D.. Hlasovacie lístky sú podpísané tromi osobami. Z podpisov sa dá dedukovať, že hlasovali len F. D. (uviedla svoje meno), T. O. O. (podpis totožný s jeho podpisom vo výzve na hlasovanie) a G. I. (možno identifikovať z podpisu). Podľa § 7 Rokovacieho poriadku pre dozornú radu sa rozhodnutia prijímali jednoduchou väčšinou hlasov. Podľa § 21 ods. 14 stanov spoločnosti išlo o jednoduchú väčšinu všetkých členov. Preto boli potrebné na schválenie rozhodnutia 3 hlasy. Z materiálu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.7.2015 vyplýva, že G. I. bol jeden zo zamestnancov, ktorí boli zaradení do programu MVB, hlasoval teda o vlastnom odmeňovaní. Do programu MVB nebol zaradený iný člen dozornej rady. Podľa § 14 rokovacieho poriadku pre dozornú radu: „Ak sa na zasadnutí dozornej rady prerokujú záležitosti týkajúce sa osobných alebo ekonomických záujmov jedného člena, tento člen sa nesmie zúčastniť prijímania rozhodnutia o tejto záležitosti.“ Z uvedeného vyplýva, že Ing. G. I. bol z rozhodovania vylúčený, preto rozhodnutie dozornej rady nebolo platne prijaté.

9. Žalobcovi bolo zaradenie do vybranej skupiny zamestnancov oznámené listom zo dňa 14.12.2015. Ide o list uvedený v e-maile zo dňa 4.12.2015. List okrem zaradenia žalobcu do programu MVB preukazuje, že žalobcovi bolo od 14.12.2015 známe, že:

- a) maximálna výška MVB bola stanovená v sume 25% základnej ročnej mzdy k januáru 2015, teda v sume 19.500,- EUR v prípade splnenia všetkých kľúčových indikátorov,
- b) kľúčovými indikátormi bolo individuálne úsilie v procese predaja s váhou 10% na základe kvalitatívneho hodnotenia a úspešné zavŕšenie obchodu s váhou 15%,
- c) MVB alebo jeho záloha mohli byť vyplatené až po zavŕšení predajnej transakcie a po schválení vyplatenia dozornou radou,
- d) MVB nemusí byť vyplatený zo stanovených dôvodov,
- e) na základe tohto listu nemá zamestnanec právny nárok na jeho vyplatenie.

Žalobca ďalej uvádza, 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 žalovaného je irelevantné, pretože:

- a) pri realizácii predajnej transakcie nebola práca vykonávaná pre zamestnávateľa, ale pre akcionára zamestnávateľa (tretia osoba),
- b) dôvodom priznania MVB mala byť motivácia a zabránenie fluktuácii vybraných osôb,
- c) honorácia mimoriadnych úloh a práce nadčas bola zahrnutá v základnej mzde zamestnanca.

10. Žalobca tvrdí, že dňa 28.7.2016 predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým rozhodlo o výške a výplate MVB kľúčovým zamestnancom. Z predloženého rozhodnutia je zrejmé, že:

- a) návrh je založený na rozhodnutí predstavenstva Sberbank Europe, pôvodného akcionára Sberbank Slovensko, a.s. (anglické znenie ho označuje ako Management board SB EÚ),
- b) vyhodnotenie jednotlivcov a rozdelenie súm vykonalo predstavenstvo Sberbank Europe,
- c) bonus má byť vyplatený okamžite po dátume uzatvorenia predajnej transakcie v Sberbank Slovensko, a.s.

Príkaz na schválenie výplaty MVB vydalo predstavenstvo pôvodného akcionára právneho predchodcu žalovaného tesne pred predajom akcií. Jeho motívom bolo, aby nové vedenie spoločnosti vyplatilo privilegovaným zamestnancom sumu viac ako 650.000,- EUR. Proces predaja Sberbank Slovensko, a.s. novému akcionárovi bol ukončený dňa 1.8.2016, čo bolo podľa tvrdení žalobcu potvrdené dňa 29.7.2016. Rozhodnutie predstavenstva o špeciálnom výkonnostnom bonuse pre riadiacich zamestnancov bolo prijaté iba tri dni pred reálnym predajom 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 (ďalej len „ZoB“). Spôsob rozhodovania jednotlivých orgánov právneho predchodcu žalovaného upravuje OBZ a stanov spoločnosti. 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 MVB je pre zdôvodnenie krokov predstavenstva irelevantné. Rovnako to platí o vyhodnotení plnenia ukazovateľov zamestnancov, keďže tento orgán nemal právo konať za zamestnávateľa žalobcu voči zamestnancom. Konštatovanie o schválení výplaty MVB predstavenstvom Sberbank Europe nelegalizuje rozhodnutie predstavenstva, ktoré je viazané právnymi predpismi SR a vnútornými predpismi spoločnosti. V konkrétnom prípade prijalo predstavenstvo spoločnosti rozhodnutie svojvoľne, bez súhlasu iného orgánu spoločnosti a v priamom rozpore s § 23a a nasl. ZoB. Predstavenstvo samostatne nevykonalo vyhodnotenie určených kvalitatívnych ukazovateľov určených pre jednotlivých zamestnancov a v rozpore s rozhodnutím dozornej rady spoločnosti zo dňa 9.12.2015, § 21 ods. 2 stanov spoločnosti a ZoB si pri rozhodovaní o jeho výplate nevyžiadalo súhlas dozornej rady, resp. iného príslušného orgánu (výboru pre odmeňovanie). Navyše sa v tomto rozhodnutí neuvádza výška MVB pre jednotlivých zamestnancov, ktorá nemohla prekročiť vopred určené kritériá a rozpočet (k čomu zjavne došlo). Okrem toho, rozhodnutie predstavenstva prijali všetci piati členovia predstavenstva, z ktorých štyria boli od začiatku zaradení do programu MVB. Ďalší člen predstavenstva (nezaradený do programu MVB) Alexander Yeriomin si tiež „priznal“ nárok na výplatu MVB a uplatňuje si ho v spore vedenom Okresným súdom Ružomberok pod sp. zn. 10Cpr/9/2018. Jeho žaloba bola súdom prvej inštancie zamietnutá. Pritom podľa § 11 rokovacieho poriadku pre predstavenstvo boli členovia predstavenstva spoločnosti z rozhodovania pre zaujatosť a osobný ekonomický záujem vylúčení. Podľa § 2 ods. 3 písm. a) Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s.: „Rozhodnutia celého predstavenstva sú potrebné v prípade rozhodnutí o všetkých opatreniach a právnych úkonoch, ktoré podliehajú súhlasu dozornej rady.“ Podľa § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s.: „Ak sa na zasadnutí predstavenstva prerokovávajú záležitosti týkajúce sa osobných alebo ekonomických záujmov jedného člena, nesmie sa tento zúčastňovať na prijímaní rozhodnutí o týchto záležitostiach.“ V súlade s internými predpismi spoločnosti (právneho predchodcu žalovaného) teda mohla nárok na výplatu MVB platne priznať len dozorná rada, rozhodujúca bez prítomnosti G. I.a. K schváleniu výplaty MVB dozornou radou spoločnosti však nikdy nedošlo (rozhodnutie prijaté per rollam na základe výzvy na hlasovanie zo dňa 4.12.2015 nie je rozhodnutím o jeho výplate, čo vyplýva priamo zo sprievodného listu zo dňa 4.12.2015).

11. Žalobca svoj nárok na výplatu MVB odvodzuje od listu predstavenstva zo dňa 28.7.2016, ktorým bol informovaný o tom, že:

- a) o výplate MVB rozhodol Management board skupiny Sberbank,
- b) výška MVB je v sume 27.105,- EUR, teda 34,75 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015,
- c) výplata MVB môže byť odňatá v súlade s internými predpismi.

List podpísaných členov predstavenstva nemohol platne založiť nárok na výplatu MVB. Listom zo dňa 28.7.2016 bol totiž zamestnancovi „priznaný“ nárok:

a) na zložku mzdy, na ktorú nemal nárok podľa pracovnej zmluvy, § 23b ZoB, podľa § 5 ods. 4 stanov spoločnosti 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,  
c) o nároku bolo rozhodnuté v neoprávnenej výške (maximálna suma bola 19.500,- EUR). Z listu zo dňa 28.7.2016 zjavne vyplýva, že predstavenstvo 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 zamestnancom. 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 § 10 ods. 2 ZP list predstavenstva zo dňa 28.7.2016 nezaväzuje žalovaného na výplatu žalovanej sumy žalobcovi.

12. Dozorná rada spoločnosti sa nárokom na výplatu MVB zaoberala na svojom zasadnutí dňa 1.8.2016, kedy rozhodla o odložení výplaty MVB. Následne, rozhodnutím predstavenstva žalovaného zo dňa 19.12.2015 boli všetky rozhodnutia týkajúce sa výplaty MVB zrušené. K prijatiu týchto rozhodnutí došlo ešte pred vznikom nároku na výplatu odloženej časti MVB. Dôvodom zrušenia pôvodných rozhodnutí bol rozpor s internými predpismi, so zákonom o bankách a hrozba trestného stíhania členov orgánov spoločnosti, ktorí by nárok vyplatili. Podľa § 3 ods. 3 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s.: „Právo na zmenu a zrušenie rozhodnutí - pokiaľ nie je žiaduce urýchlené konanie - majú v zásade tí členovia predstavenstva, ktorí rozhodnutie prijali.“ Prijatím uvedených rozhodnutí platne zanikli všetky rozhodnutia týkajúce sa priznania a výplaty uplatneného bonusu. O ich prijatí bol žalobca informovaný v súdom spore vedenom Okresným súdom Ružomberok pod sp. zn. 3 Cpr/12/2019.

13. Podľa žalobcu mu nárok na výplatu MVB, ako nenárokovateľnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP, vznikol prijatím rozhodnutia predstavenstva zo dňa 28.7.2016. Právo rozhodovať o priznaní odmeny žalobcovi (vedúcemu zamestnancom) má patriť predstavenstvu podľa § 9 ods. 1 a § 10 ods. 1 ZP a podľa § 191 ods. 1 OBZ. Nárok bolo možné priznať podľa čl. I ods. 5 Politiky odmeňovania, za dodržania zásad podľa časti III čl. X Politiky odmeňovania. Žalovaný rozporuje nárok po právnej stránke. Súd nemôže prihliadnúť na princíp právnej istoty, keďže vo veci týkajúcej sa prvej časti nároku na MVB stále prebieha dovolacie konanie. Rozhodnutia, o ktoré svoj nárok opiera, boli ešte pred vznikom práva na jeho výplatu zrušené. Navyše, 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. Čl. 12.3 Politiky odmeňovania: „Predtým, ako sa prizná odložená časť pohyblivej odmeny, predstavenstvo stanoví, či je dôvod na úpravu pohyblivej zložky odmeny smerom nadol kapitoly II čl. X ods. 10 tohto interného predpisu.“ Ide o ustanovenia o tzv. maluse a odňatí odmeny, ktoré sa majú na výplatu MVB aplikovať aj podľa listu zo dňa 28.7.2016. Na priznanie a výplatu MVB neboli splnené podmienky vyžadované ZoB a internými predpismi žalovaného. Žalobcovi nemožno nárok priznať pre rozpor so zákonom. Na jeho priznanie a výplatu neboli splnené požadované podmienky, keďže:

a) rozhodnutie dozornej rady zo dňa 9.12.2015 o zaradení zamestnanca do programu MVB prijali platne len dvaja jej členovia (jeden člen bol z rozhodovania pre konflikt záujmov vylúčený),  
b) rozhodnutie predstavenstva o výplate MVB z 28.7.2016 nemá oporu v právnych ani interných predpisoch, z rozhodovania o jeho prijatí boli pre konflikt záujmov vylúčení všetci členovia predstavenstva, preto naňho treba hľadieť, akoby nikdy neexistovalo (viď písm. F),  
c) výplata MVB nebola nikdy schválená dozornou radou spoločnosti,  
d) žiaden orgán spoločnosti nerozhodol o výplate odloženej časti MVB, ako to vyžaduje časť III čl. 10 bod 12.3 Politiky odmeňovania (viď písm. H),  
e) všetky rozhodnutia o priznaní a výplate MVB boli zrušené dňa 19.12.2016, teda pred vznikom nároku na výplatu odloženej časti MVB v súlade s ObZ a normami o vnútornej činnosti a riadení žalovaného (akciovej spoločnosti). Podľa časti III čl. IX ods. 5 Politiky odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., ako aj čl. IV písm. B ods. 4 Mzdového poriadku Sberbank Slovensko, a.s.: „Pohyblivá zložka (tabuľka č. 1 Pohyblivá zložka mzdy) nie je garantovaná.“ Podľa čl. III ods. 2 písm. i) Politiky odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov: „Garantovaná pohyblivá zložka odmeňovania nesmie byť súčasťou budúcich plánov odmeňovania, je výnimočná a vyskytuje sa len v súvislosti s prijímaním nových zamestnancov a obmedzuje sa na prvý rok zamestnania.“ Žalovaný ďalej poukázal na relevantné ustanovenia zákona č. 483/2001 Z.z. o bankách v znení neskorších predpisov. V súlade s citovanými ustanoveniami je odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky striktné regulované zákonom. Ide 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 odmeny. Na pohyblivú zložku odmeny vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok (§ 23b ods. 1 ZoB), pričom výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Výnimočne môže byť pohyblivá zložka odmeny zaručená do uplynutia jedného roka od vzniku pracovného pomeru, ak sa vedúci zamestnanec banky pripravuje na samostatnú prácu (§ 23b ods. 6 ZoB). Iný spôsob garantovanej zložky odmeny (mimo rámec dohodnutej základnej zložky mzdy) je v zmysle ZoB neprípustný. V posudzovanom prípade bola medzi zamestnávateľom (žalovaný) a zamestnancom (žalobca) uzavretá pracovná zmluva, ktorá v bode „Mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnanca (6.500,- € brutto mesačne). Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata sa domáha žalobca, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve(!). Tvrdení MVB nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 ZoB. 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. Osobitne zdôraznil, že mzda žalobcu podľa ZoB mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky odmeny (základná mzda podľa pracovnej zmluvy v znení dodatkov vo výške 6.500,- EUR brutto mesačne) a negarantovanej pohyblivej zložky odmeny (ktorá v pracovnej zmluve žalobcu nebola výslovne upravená). Zmena mzdových podmienok sa pritom mohla realizovať len vo forme dvojstranného právneho úkonu, ktorú žalobca nepreukázal. V čase prijatia rozhodnutí dozornej rady a predstavenstva spoločnosti o nepriznaní odmeny resp. maluse na to existovali reálne dôvody. Spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu. V roku 2015 vykázala stratu vo výške takmer 19,4 milióna €. Za prvých 9 mesiacov roku 2016 vykázala stratu 12,6 mil. €. V strate sa spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. nachádzala aj v predchádzajúcich rokoch. Za daných okolností možno údajné priznanie MVB iba tri dni pred finalizáciou predaja akcií, a teda pred príchodom nového vedenia spoločnosti, považovať za účelové priznanie tzv. „zlatých padákov“, ktoré mali privilegovaným členom manažmentu banky zabezpečiť pomerne vysoký extraordinárny príjem. Vo všeobecnosti bolo totiž možné očakávať, že po zmene akcionárskej štruktúry žalovaného dôjde k určitým personálnym zmenám na riadiacich pracovných pozíciách. Vzhľadom na uvedené skutočnosti žalovaný navrhol, aby súd prvej inštancie žalobu v celom rozsahu zamietol a žalovanému priznal nárok na plnú náhradu trov konania.

14. Súd zaslal vyjadrenie žalovaného na vyjadrenie žalobcovi v lehote do 15 dní, pričom výzvu prevzal právny zástupca žalobcu dňa 14.01.2021, avšak v stanovenej lehote sa nevyjadril. Svoje vyjadrenie zaslal súdu až po uplynutí lehoty dňa 16.04.2021, pričom v tomto vyjadrení žalobca opätovne zotrval na svojich vyjadreniach a stanoviskách.

15. Následne na neskoré vyjadrenie žalobcu zaslal žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu dupliku v ktorej uviedol, že z repliky žalobcu vyplýva, že predstavenstvo banky bolo bez obmedzenia oprávnené priznať vybraným členom vedenia akúkoľvek odmenu. Za účelom „hladkého“ prejedikovania nároku sa žalobca dokonca domáha, aby súd vôbec nevykonával dokazovanie, keďže ho už vykonal v spore vedenom pod sp. zn. 3Cpr/11/2019. S týmto názorom sa nemožno stotožniť. Súd môže rozhodnúť iba na základe dôkazov vykonaných v individuálnom spore ad hoc. Aj keď sa v tomto spore vykonávajú čiastočne rovnaké dôkazy, je súd povinný vykonať ich opätovne, rozhodnúť v súvislosti s ďalšími vykonanými dôkazmi a podľa toho, čo vyšlo najavo v tomto spore. Žalobca dezinterpretuje viaceré relevantné skutočnosti a účelovo a nesprávne uvádza, že:

i) pre výplatu MVB je významné, že dozorná rada schválila program MVB,

ii) žalobca ako vedúci kľúčový zamestnanec nemal povinnosť poznať všetky interné predpisy zamestnávateľa a ZoB, ale iba tie, ktoré boli viazané na výkon jeho práce pre žalovaného,

iii) predstavenstvo bolo oprávnené rozhodnúť o odmeňovaní zamestnancov bez akéhokoľvek obmedzenia stanoveného v zákone a v príslušných právnych predpisoch a bez obmedzenia prijatého dozorným orgánom spoločnosti,

iv) na rozhodnutie predstavenstva žalovaného o odmeňovaní zamestnancov nebol potrebný súhlas dozornej rady ani iného orgánu spoločnosti.

Okrem toho žalobca špekulatívne tvrdí, že:

v) bol dobromyseľný napriek tvrdeniam žalovaného v spore vedenom pod sp. zn. 3Cpr/11/2019,

vi) MVB, ako odmena vedúceho zamestnanca banky, nie je v rozpore s pracovnou zmluvou ani so ZoB, pretože táto úprava sa vzťahuje iba na pravidelne poskytované zložky mzdy,  
vii) neboli splnené podmienky na odňatie MVB, pretože spoločnosť podľa neho nedosiahla hospodársky významnú stratu, ale naopak zisk.

Ad i) Schválenie programu MVB dozornou radou spoločnosti

Žalobca súd zavádza, ak tvrdí, že rozhodnutie prijaté hlasovaním per rollam dňa 10.12.2015 malo akýkoľvek vplyv na výplatu MVB, hlavne jeho druhej časti. O tej muselo byť rozhodnuté osobitne, k čomu vôbec nedošlo. Namiesto toho bol program výplaty MVB pre rozpor so ZoB príslušnými orgánmi zrušený. V spore sa pritom (vzhľadom na námietky žalovaného) nepreukázalo, že by došlo k skutočnému schváleniu programu MVB. Žalobca totiž ako dôkaz o schválení programu doručil tri hlasovacie lístky podpísané členmi dozornej rady (z celkového počtu päť). Rovnakými hlasovacími lístkami disponuje aj žalovaný, nemá teda iný dôkaz, ktorý by preukazoval hlasovanie ďalších členov dozornej rady. Keďže Ing. G. I. bol z rozhodovania pre konflikt záujmov vylúčený, k platnému schváleniu programu MVB nedošlo. Hlasovaním bol navyše schválený iba program odmeňovania vo forme MVB. Samotné odmeňovanie malo byť schválené až ďalším rozhodnutím pred výplatou nároku. Požiadavka na dodatočné schválenie výplaty dozornou radou bola výslovne uvedená v schválenom materiáli, aj v listoch potvrdzujúcich zaradenie žalobcu do programu. Na výplatu MVB preto boli potrebné ešte:

a) rozhodnutie dozornej rady o schválení výplaty MVB pred prijatím rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016 (teda rozhodnutie z júla 2016),

b) rozhodnutie dozornej rady o schválení výplaty odloženej časti MVB prijaté v roku 2019. Dôvody, pre ktoré ich bolo nutné prijať, žalovaný špecifikoval vo svojom vyjadrení k žalobe. Žalobca pritom rozporuje nielen vyjadrenie žalovaného, ale aj dôkazy, ktoré v spore predložil (list zo dňa 14.12.2015, dokument pre predstavenstvo, interné predpisy). Preto nemožno na jeho námietky prihliadať. Žalobca navyše nesprávne interpretuje zloženie kvóra dozornej rady potrebného pre hlasovanie. Aj napriek úprave v rokovacom poriadku dozornej rady je iný spôsob potrebného kvóra upravený v stanovách, s ktorými musí byť rokovací poriadok v súlade (stanovy schvaľuje valné zhromaždenie spoločnosti aj NBS, ako orgán dohľadu). Podľa § 21 ods. 14 stanov sa pri písomnom hlasovaní rozhoduje jednoduchou väčšinou všetkých členov dozornej rady. Ak sa preukázali iba dva hlasy a jeden hlas bol vylúčený z dôvodu konfliktu záujmov, nemožno považovať rozhodnutie dozornej rady za platne prijaté.

Ad ii) Povinnosť žalobcu poznať interné predpisy zamestnávateľa a ZoB

Žalobca účelovo tvrdí, že nebol povinný poznať interné predpisy zamestnávateľa ani ZoB. Túto povinnosť mal iba v rozsahu jeho pracovnej pozície podľa pracovnej zmluvy. Žalobca sa ako vedúci zamestnanec v pracovnej zmluve, uzavretej aj v súlade so ZoB, zaviazal, že bude dodržiavať právne predpisy SR (teda aj ZoB). Podľa písm. d) bodu „Práva a povinnosti“ bol žalobca zodpovedný za vypracovanie a schválenie systému riadenia banky v súlade so stanovami zamestnávateľa, čo bez dôkladnej znalosti interných predpisov nebolo možné splniť. Povinnosť poznať všetky interné predpisy zamestnávateľa upravuje aj bod pracovnej zmluvy „Zodpovednosť“, podľa ktorého pri porušení niektorého z interných predpisov možno založiť pracovnoprávnu zodpovednosť žalobcu. Pracovnoprávnou zodpovednosťou sa pritom rozumie aj povinnosť vydať neoprávnený prospech podľa § 222 ods. 6 ZP, ak zamestnanec vzhľadom na okolnosti vedel alebo mal vedieť, že mu bola nejaká čiastka vyplatená neoprávnenne. S poukazom na obsah listu zo dňa 14.12.2015 je tento predpoklad splnený. Po výplate bonusu, ktorý bol priznaný v rozpore s týmto listom, má žalovaný sám právo domáhať sa vrátenia bonusu, ktorý bol prijatý v rozpore s internými predpismi. V nadväznosti na zodpovednosť zamestnanca by mal súd brániť vzniku takéhoto protiprávneho stavu a nárok žalobcovi nepriznať. Interné predpisy, ktoré údajne žalobca ad absurdum nemusel poznať, navyše tvoria pracovný poriadok zamestnávateľa, ktorý sa zamestnanec podľa predloženej pracovnej zmluvy zaviazal dodržiavať. Pracovný poriadok (a všetky interné predpisy, ktoré ho tvoria) je pritom v súlade s § 84 ods. 3 ZP pre žalobcu záväzný. Zamestnanec sa preto nemôže zbaviť svojej zodpovednosti jednostranným účelovým vyhlásením, že mal povinnosť poznať a dodržiavať iba časť interných predpisov.

Ad iii) Predstavenstvo bolo oprávnené rozhodnúť o odmeňovaní zamestnancov bez akéhokoľvek obmedzenia stanoveného v zákone a bez obmedzenia prijatého pred týmto rozhodnutím dozorným orgánom spoločnosti. Názor žalobcu je v rozpore so stanovami spoločnosti. Podľa § 18 ods. 2 stanov spoločnosti predstavenstvo zodpovedá za činnosť spoločnosti v súlade s právnymi predpismi. Priamo predstavenstvo bolo povinné vykonávať svoju činnosť s odbornou starostlivosťou (§ 194 ods. 5 OBZ, § 12 ods. 3 stanov), uskutočňovať odmeňovanie zamestnancov iba v súlade so ZoB. Osobitne mu tieto povinnosti vyplývali aj z § 3 ods. 2 a 3 stanov spoločnosti. Jeho povinnosťou bolo nielen dodržiavanie organizačnej štruktúry (teda aj povinnosti vyžiadať si súhlas dozornej rady, ak to vyplýva z interných predpisov), ale aj plnenie povinností podľa § 23 ods. 1 ZoB. Predstavenstvo banky nemôže

konať neobmedzene a na základe svojvoľného uváženia, ako je tomu v prípade spoločností, ktoré nie sú osobitne regulované a ktoré nepodliehajú štátnemu dohľadu. Podľa § 18 ods. 4 písm. k) stanov spoločnosti bolo predstavenstvo zodpovedné za uplatňovanie zásad odmeňovania vedúcich zamestnancov banky a bolo ich povinné striktné dodržať. Je pritom irelevantné, či možnosť priznania takejto mimoriadnej odmeny nie je v pracovnej zmluve alebo v politike odmeňovania vylúčená. V prípade odmeňovania podľa ZoB totiž zamestnancovi nemožno priznať takú zložku mzdy, pri ktorej to ZoB výslovne neumožňuje. Z tohto dôvodu je argumentácia žalobcu nepravdivá, účelová a nemožno na ňu prihliadať.

Ad iv) Na rozhodnutie predstavenstva žalovaného o odmeňovaní zamestnancov nebol potrebný súhlas dozornej rady ani iného orgánu spoločnosti. Žalobca sa domnieva, že súhlas dozornej rady spoločnosti nebol potrebný, pretože to nevyplýva zo žiadneho interného predpisu. Toto tvrdenie sme rozporovali už vo vyjadrení k žalobe. Navyše, v súlade s internými predpismi schvaľovala dozorná rada program odmeňovania, na základe ktorého bolo možné vybraným zamestnancom a členom predstavenstva vyplatiť odmenu v maximálnej sume 659.000,- EUR. V materiáli „Specific performance bonus“ bolo výslovne uvedené, že na výplatu sa bude vyžadovať štandardný schvaľovací proces; tento bol identifikovaný v liste zamestnancom a spomenutý vo výzve na hlasovanie. Program bol preukázateľne dozornou radou schválený len za podmienky, že dozorná rada bude schvaľovať aj výplatu MVB.

Podľa § 191 ods. 2 OBZ môže dozorná rada svojím rozhodnutím obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti. V konkrétnom prípade to urobila schválením materiálu vypracovaného osobou zodpovednou za odmeňovanie, Romanom Drobňákom. V ňom sa predpokladalo, že jej bude na schválenie predložené aj rozhodnutie o výplate MVB (keďže sa týmto rozhodnutím rozhodovalo aj o odmeňovaní predstavenstva). Obrana žalobcu, že to nie je exaktne uvedené v žiadnom internom predpise, preto neobstojí. O tejto podmienke navyše žalobca vedel z listu zo dňa 14.12.2015. Žalobca sa vo svojom vyjadrení bráni argumentom, že bol a stále je dobromyseľný v tom, že mu nárok patrí. Tento účelový názor nie je doplnený žiadnym konkrétnym argumentom. Naopak, žalovaný presne zdôvodnil, prečo žalobca dobromyseľný nie je. Aj keď sa žalobca mohol brániť tvrdením o dobromyseľnosti pri uplatnení prvej časti nároku, pri podaní tejto žaloby mu už boli známe skutočnosti brániace vyplateniu nároku, ktoré boli prezentované v spore pod sp. zn. 3Cpr/11/2019. Argument o dobromyseľnosti zamestnanca tak už v tomto spore neobstojí. MVB ako odmena vedúceho zamestnanca banky nie je v rozpore s pracovnou zmluvou ani so ZoB, pretože tento sa vzťahuje iba na pravidelne poskytované zložky mzdy. Argument žalobcu nemá oporu v dokumentoch, ktoré vyhotovila banka pri schválení programu a doručila zamestnancovi. V nich sa výslovne uvádza, že ide o odmenu, ktorá spadá pod odmeňovanie podľa ZoB a podlieha schváleným pravidlám odmeňovania. Tvrdenie je navyše v rozpore so ZoB, ako kogentným predpisom verejného práva. Banka nemôže svojho zamestnanca odmeňovať iným druhom plnenia. Naopak, je povinná poskytnúť zamestnancovi mzdu určenú iba vo forme pevnej zložky mzdy a pohyblivej zložky mzdy splňajúcimi stanovené kritériá. Keďže ZoB obsahuje osobitnú reguláciu týchto zložiek mzdy, každé plnenie, ktoré je s ním v rozpore, je v rozpore so zákonom. Podľa § 1 ods. 4 ZP v spojení s § 39 OZ je právny úkon zamestnávateľa (vrátane úkonu, ktorým bola jeho zamestnancovi priznaná odmena) vykonaný v rozpore so zákonom, neplatný. Odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky nie je regulované iba ZoB. Aktuálna právna úprava predstavuje totiž transpozíciu jednotnej európskej legislatívy (prevzatá do ZoB jeho novelizáciou zákonom č. 213/2014 Z.z.). Súd je pri hodnotení tvrdení strán povinný vykonať eurokonformný výklad ustanovení ZoB o odmeňovaní vedúcich bankových zamestnancov, aj pri zohľadnení smernice EP a Rady zo dňa 26.6.2013 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“).

Podľa ods. 62 preambuly smernice „Politiky odmeňovania, ktoré podporujú nadmerne rizikové správanie, môžu poškodzovať riadne a účinné riadenie rizík úverových inštitúcií a investičných spoločností. Členovia skupiny G20 sa zaviazali uplatňovať zásady Rady pre finančnú stabilitu (FSB - Financial Stability Board) pre riadne postupy odmeňovania a vykonávacie normy, ktorými sa rieši prípadný škodlivý vplyv zle navrhnutých štruktúr odmeňovania na riadne riadenie rizík a kontrolu rizikového správania fyzických osôb. Cieľom tejto smernice je implementácia medzinárodných zásad a noriem na úrovni Unie zavedením výslovnej povinnosti úverových inštitúcií a investičných spoločností zaviesť a udržiavať v prípade kategórií zamestnancov, ktorých profesionálne aktivity majú významný vplyv na rizikový profil úverových inštitúcií a investičných spoločností, také politiky a postupy odmeňovania, ktoré sú v súlade s účinným riadením rizík.“ Súd je povinný rešpektovať, že potreba verejnoprávnej regulácie odmeňovania vybraných skupín zamestnancov zohľadňuje primárne záujmy bankových klientov. V prípade porušenia ustanovení zákona tak nejde o otázku benefitu jediného konkrétneho zamestnanca,

ale o ohrozenie peňazných prostriedkov klientov banky, ktorých záujmov sa dotýka porušenie zákonom stanovených pravidiel regulovaných na európskej úrovni. Podľa čl. 92 smernice sú orgány dohľadu povinné zabezpečiť, aby sa zaviedli a striktné dodržiavali pravidlá odmeňovania podľa smernice. Osobitne akcentujú na tieto postupy pri vedúcich zamestnancoch banky. Banka tak ani v zmysle európskeho práva nemôže zamestnancovi poskytnúť iný druh odmeny ako umožňuje smernica a ZoB novelizovaný na jej základe. Ak nejde o odmenu, ktorú možno poskytnúť na základe smernice a ZoB, alebo ide o odmenu, ktorá bola priznaná v rozpore s týmito predpismi, musí súd žalobu zamietnuť pre rozpor uplatneného nároku zo zákonom (§ 39 OZ v spojení s § 1 ods. 4 ZP). Neboli splnené podmienky na odňatie MVB, pretože spoločnosť dosiahla zisk. Za účelom preukázania tvrdenia, že v čase rozhodnutia predstavenstva bola spoločnosť v strate, predložil výpis z portálu finstat.sk (vychádzajúci z účtovných závierok), z ktorého je zrejmé, že spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. bola v roku 2016 v strate 36,9 mil. EUR. Takáto strata je významnou stratou, ktorá aj v zmysle žalobcom predložených dôkazov vylučovala, aby predstavenstvo legálne schválilo výplatu MVB sebe a ďalším vybraným zamestnancom.

16. Na pojednávaní konanom dňa 31.05.2021 žalobca prostredníctvom substitúta svojho právneho zástupcu v plnom rozsahu zotrval na podanej žalobe, ako aj na svojich vyjadreniach.

17. Substitút právneho zástupcu žalovaného sa v plnom rozsahu pridržiaval písomných vyjadrení v podanej žalobe, pričom uviedol, že rozporujú nárok, čo do základu a výšky a mal za to, že nárok žalobcovi nepatrí.

18. Substitút právneho zástupcu žalobcu ďalej na pojednávaní uviedol, že nárok, ktorý si v tom našom konaní uplatňujú bol dostatočne preukázaný čo do jeho existencie, do jeho odôvodnenosti a výšky prostredníctvom listinných dôkazov, ktoré sú súčasťou súdneho spisu a ktoré súd na dnešnom pojednávaní oboznámil. Čo sa týka procesnej obrany žalovaného, k tejto sa vyčerpávajúco vyjadrili a je zrejmé, že žalovaný sa snaží účelovo zbaviť svojho splatného peňazného záväzku, ktorý má voči žalobcovi. Poukázal na zásadu predvídateľnosti súdnych rozhodnutí a právnej istoty, kedy súdy SR už aj právoplatne rozhodli o viacerých nárokoch zamestnancov, ktorí patrili do tímu mimoriadnych prípadne tých kľúčových zamestnancov v prípade mimoriadneho výkonnostného bonusu, čím nastolili jednoznačnú digačnú líniu a zo strany žalovaného nebolo v tom našom konaní produkované nič, ktoré by podľa ich názoru odôvodňovalo akýkoľvek odklon od tejto jednoznačnej konštantnej rozhodovacej praxe súdov. Na záver poukázal na základnú zásadu pracovného práva ako celku, z ktorého vyplýva, že priznáva určitý minimálny štandard ochrany, ktorá prináleží každému zamestnancovi, čo vyplýva teda z dominantného postavenia každého zamestnávateľa. Zákon o bankách, ktorého vlastne rozpor s vyplácaním výkonnostného bonusu prezentuje žalovaný, upravuje určité odmeňovanie zamestnancov v bankách na pravidelnej mesačnej báze, ako teda vyplýva z kontextu jednotlivých právnych noriem, ktoré upravujú ustanovenia zákona s tým, že v prvom rade žalobca bol zamestnancom a pracovné právo absolútne nezakazuje, aby zamestnávateľ priznal zamestnancovi mimoriadne nejakú odmenu alebo bonus za mimoriadnu prácu nad rámec. Taký výklad, že je možné priznať iba to, čo vyslovene uvádza pracovná zmluva alebo Zákon o bankách podľa nášho názoru odporuje nejakej základnej koncepcii a zmyslu pracovného práva ako takého. Na základe týchto skutočností mal za to, že nárok je jednoznačne preukázaný a žiadal, aby súd žalobe vyhovel.

19. Substitút právneho zástupcu žalovaného na pojednávaní uviedol, že žalovaný naďalej rozporuje celý uplatnený nárok, teda najmä čo sa týka jeho právneho základu, resp. právneho vzniku tohto nároku. V podstate možno v stručnosti odkázať na tú argumentáciu, ktorá sa uplatňovala aj vo vzťahu k tej prvej časti tohto nároku, vo vzťahu k tomuto konkrétnemu žalobcovi, ako aj podotkol súd aj žalobca tie prípady sú často veľmi skutkovo podobné. Čo sa týka minimálne teda tej prvej časti poukázal na to, že konštantne a sústavne to rozhodnutie predstavenstva právneho predchodcu žalovaného bolo v rozpore s kogentnou právnou úpravou zákona o bankách, teda konkrétne s tým § 23a a nasledujúce, ktoré upravuje kogentným spôsobom odmeňovanie tých vedúcich zamestnancov v bankovom sektore. Ide v podstate o transpozíciu európskej smernice, je to smernica európskeho parlamentu a rady, ktorá v podstate má zamedziť tomu, aby dochádzalo k takýmto kurióznym situáciám, že vlastne v konečnom dôsledku sa samé predstavenstvo, keď teda žalobca v tomto prípade nie je členom predstavenstva alebo v priamej riadiacej pôsobnosti predstavenstva, si rozhodne o vlastných odmenách takýmto extraordinárnym spôsobom. Poukázal na to, že tá nejaká časová genéza - os bola taká, že v nadväznosti na to, že sa prijalo rozhodnutie na úrovni materskej spoločnosti právneho predchodcu žalovaného, že dôjde k odpredaju väčšinového podielu obchodného tejto spoločnosti, na v tom čase ešte len potenciálnym

záujemcom, následne sa teda kupcom stala obchodná spoločnosť Penta a tak sa vypracoval už v lete v roku 2015 tento mimoriadny program alebo tento program mimoriadnych výkonnostných bonusov, ktorý vychádzal z tej koncepcie, že boli zaznamenané obavy o možnú fluktuáciu týchto nazvime to „kľúčových zamestnancov“, ktorí mohli zohrávať a možno aj zohrávali kľúčovú úlohu pri prevode obchodného podielu a najmä, čo sa týka prípravy týchto transakčných dokumentov a celkovo prípravy tejto transakcie po akejkoľvek stránke. V nadväznosti na to teda bola prijatá táto koncepcia, ktorá povedzme stručne, ale celkom jasne definovala, aké nároky môžu tí jednotliví zamestnanci, či už kľúčoví alebo členovia predstavenstva od tohto programu očakávať alebo aké práva im z toho môžu vzniknúť. Podotkol, že už táto koncepcia v podstate nerešpektuje úplne tú kogentnú právnu úpravu zákona o bankách, no i tak tam bola tá stropná odmena stanovená v tomto prípade na 25%. Táto koncepcia bola sporným spôsobom schválená dozornou radou. Zotrval na ich argumentácii, že to schválenie zo strany dozornej rady nebolo platné. Podľa ich názoru žalobca nepreukázal, že došlo k platnému schváleniu, tu odkázal na ich právnu argumentáciu, čo sa týka počtu hlasov a zaujatosti jednotlivých členov, teda najmä toho rozhodujúceho člena, ktorý mal byť tým rozhodujúcim tretím hlasom, ktorý schválil daný program. Následne teda bol ten program oznámený týmto určeným zamestnancom, okrem iného aj žalobcovi. Žalobca bol v danom liste upovedomený o viacerých skutočnostiach, jednak o celkovej percentuálnej výške toho nároku, čo sa týka podielu k jeho mzde, celkovej nominálnej hodnote toho nazvime to nejakého práva na výplatu tohto podielu, podmienok jeho poskytnutia a podobne. Bol taktiež upovedomený o tom, že tá tranža, to plnenie by malo byť rozdelené do dvoch tranží, pričom tá prvá, ktorá bola predmetom toho predchádzajúceho sporu na tomto súde bude vyplatená po ukončení transakcie a následne tá druhá bude odložená na tri roky v súlade s tou politikou odmeňovania, ktorá bola vtedy platná a schválená u právneho predchodcu žalovaného, a to práve z toho ohľadu že tým, že sa jedná o pomerne vysoké, v tom súhrne o vysoké plnenie, tak žalovaný pamätá na to, že by mohlo dôjsť k nejakým skutočnostiam, ktoré by mohli ovplyvniť výšku toho plnenia, a to sú práve tie rozhodujúce skutočnosti pre toto konanie. Následne teda v podstate došlo k aj nejakým zmenám personálnym v osobách členov predstavenstva a medzi iných bol do tohto programu zaradený Alexander Yeronim, ktorý tam predtým nefiguroval. Tri dni pred realizáciou tej transakcie došlo k schváleniu toho listu, toho rozhodnutia, od ktorého si žalobca odvodňuje svoj nárok. Je to teda ten sporný list z 28.07.2016 ohľadom sporného rozhodnutia z tohto dátumu, pričom tu možno poukázať na istú nekonzistenciu v argumentoch žalobcu, keďže v rámci procesnej obrany žalovaný poukazoval na to, že treba zohľadniť tú skutočnosť, že k schváleniu tohto rozhodnutia došlo len tri dni pred ukončením tej transakcie, tak žalobca sa to snažil vyvrátiť tým tvrdením, že táto celá koncepcia, resp. ten program bol prijatý už v roku 2015 a následne, keď poukazovali na rozpor tohto jedného rozhodnutia s tým celým programom, od ktorého v podstate pôvodne si uplatňoval žalobca svoj nárok, tak to potom zvrátil a následne začal tvrdiť, že v podstate celá tá koncepcia vôbec nie je rozhodujúca, že rozhodujúce je jedine to rozhodnutie prijaté na tomto predstavenstve, ktoré sa teda konalo 28.07.2016 a tam taktiež rozporovali tú skutočnosť, že viacerí, teda všetci členovia predstavenstva boli vo vzťahu k tomu zaujatí, čo sa snažil žalobca vyvrátiť skutkovým tvrdením takým, že vzhľadom na to, že sa nejednalo iba o odmeny tých konkrétnych členov predstavenstva, ale aj o iných zamestnancov žalovaného, tak zaujatí nemali byť. Táto argumentácia je pomerne absurdná v tom smere, ak by to malo takýmto spôsobom fungovať v skutočnosti, tak by sa predstavenstvo za každých okolností v podstate veľmi jednoduchým a efektívnym spôsobom vedelo vyhnúť tejto zaujatosti, pretože by stačilo tam v podstate prihodiť možno, obrazne povedané, prihodiť jedného ďalšieho človeka. Následne aj rozporovali dobromyseľnosť žalobcu v tomto smere, pričom už v tom pôvodnom konaní poukazovali na tú skutočnosť, že z povahy toho, že bol zamestnancom banky z povahy toho, že bol riadiacim zamestnancom banky, že podľa toho rozhodnutia materskej spoločnosti bol jeden z kľúčových zamestnancov banky sa nemôže vyhovárať na to, že nemal vedomosť o základnom predpise, ktorý reguluje činnosť bánk na Slovensku, teda zákona o bankách a interných predpisoch zamestnávateľa, tu teda prezentuje žalobca tú argumentáciu, že on sám v daných dokumentoch alebo v tej danej kogentnej úprave sa sústreďuje iba na tie pasáže, ktoré sa nejakým spôsobom dotýkali výkonu tej jeho pracovnej činnosti podľa pracovnej zmluvy, a teda výkladu pracovnej zmluvy žalovaný na to mal povinnosť, avšak tento výklad v tomto smere taktiež vyznieva minimálne zvláštne, pretože odporuje takej tej základnej koncepcii alebo tomu základnému zmýšľaniu. V iných prípadoch, keby teda aj uznali ten argument, že žalobca nemusel poznať tú právnu úpravu, resp. interné predpisy v celom ich rozsahu a nemusel vedieť, ako funguje odmeňovacia politika, či už vyplývajúca zo zákona alebo z interných predpisov je nutné zohľadniť, že v tomto spore žalobca už za žiadnych okolností nemôže byť dobromyseľný, pretože už zo skutočností a procesnej obrany prezentovanej v tom predchádzajúcom spore týkajúcej sa tej prvej tranže mu žalovaný jednoznačne naznačil, že opakovane tvrdí, že tie rozhodnutia boli v rozpore s kogentnou právnu úpravou. Boli v rozpore s internými predpismi a následne boli tieto rozhodnutia

zrušené a to znamená, že aktuálne v tomto spore už nemôže za daných okolností platiť jeho obrana, že o tom nevedel, a preto sa stále naňho musí nazerať, ako na dobromyseľného. V tomto spore rozhodne žalobca ako zamestnanec už nie je dobromyseľný, pretože o všetkých týchto skutočnostiach musí mať vedomosť minimálne z predchádzajúceho sporu. Tu sa teda dostávame aj k tomu, v čom je ten zásadný rozdiel medzi nárokom uplatneným v tomto spore a nárokom uplatneným v tom predchádzajúcom spore žalobcu, ako aj v iných sporoch ostatných týchto kľúčových zamestnancov a členov predstavenstva týkajúcich sa tej prvej tranže. Táto druhá tranža bola oddialená jej výplata o tri roky a to znamenalo, že predtým, ako sa táto tranža vyplatí, to vyplýva z tých listov, ktoré boli zasielané žalobcovi, ako aj teda z interných predpisov zamestnávateľa, ktoré sú pre obe zmluvné strany zamestnávateľa aj zamestnanca záväznú vyplýva, že pred tým, ako sa prizná odložená časť pohyblivej odmeny, čo je tento prípad, ale ak to bolo tak komunikované aj smerom k žalobcovi, predstavenstvo stanoví, či je dôvod na opravu pohyblivej zložky odmeny smerom nadol podľa teda určitej kapitoly toho interného predpisu. Až takéto rozhodnutie, keď bolo prijaté, tak by mohlo v podstate konštituovať alebo musel by to byť ten predčlánok predtým, ako by mohol vzniknúť nárok na výplatu tohto odloženého plnenia tejto pohyblivej variabilnej odmeny. Žalobca doteraz neprezentoval, že by takéto rozhodnutie bolo prijaté a naopak, žalovaný doložil, prezentoval a tvrdil, že rozhodnutie o týchto mimoriadnych výkonnostných bonusoch bolo jednoznačne zrušené. Tu sa môžeme sporiť teda o tom, či je to platné alebo neplatné toto zrušenie, ale v tomto smere súdy zastávajú stanovisko, že nebudú posudzovať platnosť tých prvotných rozhodnutí predstavenstva, teda ich rozpor so zákonom alebo ich súlad so zákonom a pod., preto neexistuje relevantný dôvod, prečo by sa mal vo vzťahu k tomuto rozhodnutiu uplatňovať iný prístup a zrazu pri tomto rozhodnutí, by sa mala posudzovať jeho platnosť alebo neplatnosť, ako sa to snaží docieľiť v podstate žalobca. Práve toto je podľa ich názoru významná skutková okolnosť, pre ktorú treba odlišiť práve toto konanie od tých predchádzajúcich, pričom sa žalobca nemôže domáhať nejakého porušenia, ak by teda sa žalobe nevyhovelo, tak nemôže žalobca tvrdiť, že došlo k porušeniu práva alebo základného práva na jeho právnu istotu alebo na totožnosť rozhodovania súdov, jednak teda ide o skutkovo iné okolnosti. Čo sa týka dobromyseľnosti žalobcu, čo sa týka nepreukázania zo strany žalobcu, že existuje takéto rozhodnutie predstavenstva o tom, že by mohla byť táto druhá tranža vyplatená, čo sa týka toho, že toto rozhodnutie, teda toto rozhodnutie predstavenstva o vyplatení týchto mimoriadnych výkonnostných bonusov bolo zrušené, druhá vec je, že právna istota je definovaná aj v CSP a je to teda stav, v ktorom každý môže očakávať, že jeho vec bude rozhodnutá v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít. V tomto smere možno poukázať, že žalobca poukazuje na viaceré rozhodnutia súdov prvej inštancie a odvolacieho súdu, čo nie sú najvyššie súdne authority, je to štandardne judikované ústavným súdom, že aj na týchto inštanciách sa môže vyskytnúť prípad, že súdy budú rozhodovať odlišne, osobitne a pokiaľ sú tu odlišné skutkové okolnosti, a teda to znamená, že v tomto spore je viacero rozhodujúcich právnych otázok, ktoré sú pre posúdenie dôvodnosti nároku dôležité, ktoré ešte neboli doposiaľ rozhodnuté v rozhodovacej praxi Najvyššieho súdu SR a ani Ústavného súdu SR.

20. V rámci dokazovania sa súd oboznámil aj s obsahom listín založených v spise, a to s kópiou dokumentu pre predstavenstvo Sberbank v anglickom jazyku, s oznámením o mimoriadnom výkonnostnom bonuse pre kľúčových zamestnancov spoločnosti Sberbank Slovensko zo dňa 14.12.2015, s oznámením o mimoriadnom výkonnostnom bonuse pre kľúčových zamestnancov zo dňa 28.07.2016, s kópiou dohody o zmene pracovnej zmluvy, so špeciálnym výkonnostným bonusom pre kľúčových zamestnancov spoločnosti Sberbank dokument v anglickom jazyku spolu s prekladom, s kópiou predžalobnej výzvy zo dňa 12.11.2020, s kópiou rozsudku KS Žilina sp. zn. 9CoPr/4/2019-373 zo dňa 23.01.2020, s kópiou žiadosti žalobcu o skončenie pracovného pomeru dohodou zo dňa 28.09.2017, s kópiou rozhodnutia o menovaní žalobcu do funkcie riaditeľa odboru Retailovej obchodnej siete Sberbank Slovensko a. s. zo dňa 04.09.2014, s politikou odmeňovania Sberbank Slovensko a. s. účinná od 01.03.2014, s kópiou rozsudku KS Žilina sp. zn. 5CoPr/7/2019-397 zo dňa 18.02.2020, s emailovou komunikáciou z anglického jazyka preložená do slovenského jazyka medzi predstavenstvom spoločnosti Sberbank Slovensko a. s., s kópiou rozsudku Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 3Cpr/11/2019-360 zo dňa 05.02.2020, s kópiou dohody o zmene pracovnej zmluvy, s písomným hlasovaním o osobitných výkonnostných odmenách preklad z anglického jazyka do slovenského, s kópiou pracovnej zmluvy žalobcu ako vedúceho zamestnanca s právnym predchodcom žalovaného, s kópiou oznámenia o zlúčení zo dňa 13.06.2017, s kópiou dodatku č. 2 dohoda o zmene pracovnej zmluvy, s dohodou o zmene prac. zmluvy vedúceho zamestnanca, s kópiou rozsudku KS Žilina sp. zn. 11CoPr/6/2019-352 zo dňa 30.01.2020, s kópiou výpisu OR na spoločnosť Sberbank Slovensko a. s., s výpisom internetovej stránky HM online - oznámenie o tom, že Penta sa stala majoritným akcionárom Sberbank Slovensko

a. s., s výpisom z internetovej stránky [www. postoj. sk](http://www.postoj.sk) oznámenie o tom, že Penta sa stala majoritným akcionárom Sberbank Slovensko a. s., s kópiou výpisu z OR na spoločnosť Prima banka Slovensko a. s., s kópiou rokovacieho poriadku pre dozornú radu spoločnosti Sberbank Slovensko a. s., úplné znenie k 30.06.2014, s kópiou odvolania žalovaného proti rozsudku OS Ružomberok sp. zn. 3Cpr/11/2019, s vyjadrením žalovaného a návrhom na prerušenie konania, s kópiou rozsudku OS Ružomberok sp. zn. 10Cpr/9/2018-411 zo dňa 16.12.2019, s kópiou uznesenia KS Žilina sp. zn. 10CoPr/4/2019-411 zo dňa 30.04.2020, s prekladom zápisnice z rokovania dozornej rady spoločnosti Sberbank a. s. v anglickom jazyku spolu s prekladom, s kópiou rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank a. s. úplné znenie zo dňa 30.06.2014, s kópiou stanov spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. úplné znenie, s kópiou výňatku zo zápisnice z 23. zasadnutia predstavenstva Sberbank Slovensko a. s. konaného dňa 19.12.2016, s vyjadrením žalobcu k vyjadreniu žalovaného, s oznámením o hospodárení spoločnosti Sberbank Slovensko uverejnené na internete, s kópiou rozsudku KS Žilina sp. zn. 11CoPr/6/2019-252 zo dňa 27.08.2019, s kópiou rozsudku OS Ružomberok sp. zn. 3Cpr/7/2018-304 zo dňa 22.01.2019, s duplikou žalovaného, s vyjadrením žalobcu k duplike žalovaného, s kópiou pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca Ing. L. F., s kópiou pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca D.. M. E., s kópiou k pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca D.. X. A., s kópiou pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca D.. X. Q., s kópiou pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca D.. P. O., s kópiou rozsudku OS Bratislava III sp. zn. 44 Cpr/4/2017-462 zo dňa 19.06.2019.

21. Na základe vykonaného dokazovania súd zistil nasledovný skutkový a právny stav:

22. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

23. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

24. Podľa § 118 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

25. Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce, v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

26. Podľa § 9 ods.1 veta prvá Zákonníka práce, v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne.

27. Podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

28. Podľa § 10 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil.

29. Podľa § 191 ods. 1 veta prvá Obchodného zákonníka predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene.

30. Podľa § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám.

31. Podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

32. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

33. Podľa § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

34. Predmetom sporu je nárok žalobcu na zaplatenie sumy 10 842 eur s príslušenstvom titulom druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu priznaného právnym predchodcom žalovaného žalobcovi dňa 28.07.2016 spolu s príslušenstvom, a to úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z uvedenej sumy od 01.01.2020 do zaplatenia. Na základe vykonaného dokazovania, po oboznámení sa s listinnými dôkazmi súd zistil, že žaloba žalobcu je dôvodná.

35. Súd mal za preukázanú tú skutočnosť, že uzatvorením pracovnej zmluvy medzi žalobcom ako zamestnancom a právnym predchodcom žalovaného ako zamestnávateľom dňa 31.01.2013 na základe ktorej pracoval žalobca na vedúcej pozícii vedúci oddelenia Riadenia segmentu fyzické osoby zároveň bola dojednaná základná mzda vo výške 4300 eur mesačne. V internej smernici Sberbank Slovensko, a.s. - Politika odmeňovania účinnej od 01.03.2014 sú upravené pravidlá týkajúce sa pohyblivej zložky mzdy, čo je relevantné z hľadiska predmetu tohto sporu. V zmysle III. časti X. Zásady odmeňovania podľa Smernice CRD III. bod 3.4 písm. a) Politiky odmeňovania pohyblivá zložka celkovej odmeny môže zahŕňať nasledovné motivačné prvky podľa článku V. ods. 3.4 stanov: motivačná zložka odmeny, ktorej suma záleží na hodnotení výkonnosti osoby definovanej ako identifikovaný personál, banky, skupina Sberbank, alebo ich kombinácie, najviac počas obdobia jedného roka. Podľa III. časti X. Zásady odmeňovania podľa Smernice CRD III. bodu 2.2 písm. b) nasledovné pozície sa považujú za identifikovaný personál: vedúci (riadiaci zamestnanci) B-1 zodpovední za riadenie rizík spoločnosti.

36. Dňa 20.07.2015 bola vypracovaná prezentácia pre dozornú radu Sberbank Slovensko, a.s. Romanom Drobňákom týkajúca sa špecifického výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s., keď následne došlo k písomnému hlasovaniu členov dozornej rady Sberbank Slovensko a.s. v mesiaci december 2015, ktorým došlo k schváleniu špecifického výkonnostného bonusu pre vybraných kľúčových zamestnancov, medzi ktorých bola zaradená aj žalobkyňa. Účelom programu bolo motivovať vedúcich pracovníkov banky po oznámení procesu predaja, nakoľko práve títo majú zásadný význam pri dosahovaní úspechu v procese predaja. Odmena bola napojená na úspešné zavŕšenie predajnej transakcie, pričom boli stanovené kľúčové ukazovateľa výkonnosti. Žalobkyňa bola informovaná o zaradení do predmetného programu listom zo dňa 14.12.2015.

37. Následne rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. došlo k schváleniu výplaty špecifického výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom pri zohľadnení stanovených kľúčových indikátorov vzhľadom na zavŕšenie predaja Sberbank Slovensko, a.s. a v nadväznosti na to Sberbank Slovensko a.s. listom zo dňa 28.07.2016 adresovaným žalobcovi ho informoval o tomto rozhodnutí, kde bola výslovne použitá formulácia „bol Vám priznaný mimoriadny bonus“, pričom bola uvedená jeho výška 27 105 eur, ďalej charakteristika - mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania (CDR), politiku odmeňovania skupiny aj politiku odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s. Z hľadiska splatnosti bonus bol rozdelený na dve časti 60%, t.j. suma 16 263 eur bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie a 40%, t.j. suma 10 842 eur bude odložená o 3 roky s termínom výplaty v rok 2019. K výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu nedošlo. Predstavenstvo žalovaného na svojom zasadnutí dňa 19.12.2016 svoje rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom zrušilo. Tieto skutočnosti boli v konaní preukázané a neboli medzi stranami sporu sporné. Žalovaný s uplatneným nárokom žalobcu v tomto spore vyjadril nesúhlas a žiadal žalobu zamietnuť v celom rozsahu z dôvodu neexistencie základu nároku žalobcu na zaplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu.

38. Súd ďalej z vykonaného dokazovania zistil, že ohľadom prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu v sume 16 263 eur prebehlo súdne konanie na Okresnom súde Ružomberok. pod sp. zn. 3Cpr/11/2019, ktorým súd v celom rozsahu vyhovel podanej žalobe a priznal žalobcovi ním uplatnený nárok, pričom proti uvedenému rozsudku podal žalovaný odvolanie, o ktorom Krajský súd v Žiline doposiaľ nerozhodol. Predmetom tohto sporu je samostatný nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu splatnej v roku 2019 vo výške 10 842 eur, kde sa súd zaoberá nielen výškou uplatneného nároku, ale aj základom nároku i napriek tomu, že je tu nepochybná súvislosť medzi týmito dvoma konaniami.

39. Z hľadiska povahy nároku súd ustálil názor, že žalobcovi vzniká nárok na zaplatenie mzdy, konkrétne zložky mzdy, ktorá je variabilnou a nenárokovateľnou až momentom osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní, k čomu došlo rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.07.2016 a táto skutočnosť bola oznámená žalobcovi listom - oznámením Sberbank Slovensko a.s. o priznaní tohto bonusu zo dňa 28.07.2016 čo vyplýva, čo vyplýva z obsahového znenia tohto listu zamestnávateľa. Rozhodnutie o priznaní bonusu má konštitutívny účinok a záleží výlučne na vôli zamestnávateľa, či takéto rozhodnutie prijme alebo nie, samotný zamestnávateľ si vyhodnocuje splnenie kritérií výkonnosti, ktoré boli vopred dané. Nakoľko právny predchodca žalovaného nárok na bonus žalobcovi priznal, súd dôvodne predpokladá, že výkonnosť žalobcu bolo vyhodnotená s výsledkom splnenia požadovaných kritérií výkonnosti. Tento list za zamestnávateľa podpísal predseda predstavenstva a člen predstavenstva. Vzhľadom na uvedenú skutočnosť mal súd za preukázané, že došlo k riadnemu priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Nárok na bonus bol priznaný na základe rozhodnutia predstavenstva - štatutárneho orgánu právneho predchodcu žalovaného, ktorý bol oprávnený v pracovnoprávných vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa v súlade s ustanovením § 9 ods.1 veta prvá Zákonníka práce, to znamená ide o právny úkon zamestnávateľa. Predstavenstvo je štatutárnym orgánom akciovej spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene v zmysle ustanovenia § 191 ods. 1, 2 Obchodného zákonníka. Pôsobnosť štatutárneho orgánu, v danom prípade predstavenstva zahŕňa jednak rozhodovanie o záležitostiach vo vnútri spoločnosti, ale aj konanie spoločnosti navonok voči tretím osobám. Spôsob, akým je štatutárny orgán oprávnený konať v mene spoločnosti, vyplýva zo zákona, ako aj zo zakladajúceho dokumentu spoločnosti, pričom je zapísaný v obchodnom registri. Tento spôsob konania je záväzný pre konanie spoločnosti navonok voči tretím osobám. Pri právnych úkonoch zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch musí byť tento spôsob konania naplnený, aby vyvolal právne účinky voči zamestnancovi. V danom prípade mal súd za to, že tieto zákonné požiadavky na konanie zamestnávateľa pri rozhodovaní o priznaní bonusu žalobkyni boli dodržané.

40. Žalobca si podanou žalobou uplatňuje v tomto spore nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu, s termínom výplaty do roku 2019 vo výške 40%, t.j. 10 842 eur, pričom žalovaný do dňa vyhlásenia rozsudku neuhradil tento nárok ani len z časti, a preto súd žalobe vyhovel a s poukazom na vyššie uvedené úvahy priznal žalobcovi druhú časť odloženého výkonnostného bonusu.

41. Súd priznal žalobcovi i príslušenstvo pohľadávky, a to úrok z omeškania vo výške 5% ročne od 01.01.2020 do zaplatenia, nakoľko žalovaný tým, že neuhradil uvedenú odloženú časť bonusu žalobcovi do 31.12.2019, dostal sa dňom nasledujúcim, t.j. dňom 01.01.2020 do omeškania so zaplatením tejto peňažnej sumy žalobcovi. Výška úroku z omeškania je v súlade s ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.

42. Súd sa ďalej zaoberal vznesenými námietkami zo strany žalovaného, ktoré vyhodnotil ako nedôvodné. Žalovaný predovšetkým namietal rozpor rozhodnutia o priznaní bonusu s pracovnou zmluvou, interným predpisom zamestnávateľa - Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., ako aj so zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách, konkrétne s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a).

43. Súd však nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s pracovnou zmluvou. Pokiaľ bola dojednaná v mzdových podmienkach iba základná zložka mzdy, to ešte nie je v rozpore s tým, aby zamestnávateľ priznal zamestnancovi aj pohyblivú zložku mzdy. Jedná sa o konsenzus v otázke mzdových podmienok medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu, konkrétne o ich dohodu o variabilnej zložke mzdy uzavretú v danom prípade konkludentným spôsobom, ako vyplýva z programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu - jeho prijatia zamestnávateľom, oznámenia žalobcovi, jeho realizácie a následné vyhodnotení kritérií zamestnávateľom a priznaní bonusu žalobcovi.

44. Súd tiež nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s interným predpisom zamestnávateľa - Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., ktorá bola účinná od 01.03.2014. V predmetnej internej smernici sa pojednáva aj o pohyblivej zložke mzdy. Pohyblivá zložka celkovej odmeny v zmysle tejto internej smernice môže zahŕňať motivačnú zložku odmeny, ktorej suma záleží na hodnotení výkonnosti osoby definovanej ako identifikovaný personál, banky, skupina Sberbank alebo ich kombinácie, najviac počas obdobia jedného roka, pričom za identifikovaný personál sa považujú vedúci (riadiaci zamestnanci) B-1 zodpovední za riadenie rizík spoločnosti. Uvedené je zjavne v súlade s účelom programu mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko a.s. tak, ako vyplýva z prezentácie pre dozornú radu zo dňa 20.07.2015, t.j. motivovať vedúcich zamestnancov v procese predaja k zvýšeným výkonom.

45. Žalovaný tiež namietal rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu so všeobecne záväzným právnym predpisom - zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách, konkrétne s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a). Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je zaručená, má však povahu pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca (najviac za obdobie jedného roka). Aj samotný názov odmeny „mimoriadny výkonnostný bonus“ nasvedčuje, že predstavuje motiváciu zamestnanca k zvýšeným, mimoriadnym pracovným výkonom, ktoré sú nad rámec bežného chodu vecí a nejde o garantovanú zložku odmeny, keď jej priznanie je závislé od vyhodnotenia výkonnosti zamestnanca zamestnávateľom. Žalobca bol zahrnutý do predmetného programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu z titulu svojej pracovnej pozície, keď tento bol posúdený právnym predchodcom žalovaného ako kľúčový v procese predajnej transakcie. Zamestnávateľ v liste zo dňa 28.07.2016, ktorým oznámil žalobcovi 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 (okrem indikátora úspešného zavŕšenia obchodu definovaného v podpísanej SPA). Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ pracovné výkony žalobcu v tomto smere vyhodnocoval, teda je splnená požadovaná podmienka zákona. Je nutné poznamenať, že pokiaľ v prezentácii pre dozornú radu zo dňa 20.07.2015 vyhotovenú D. Romanom Drobňákom bola použitá formulácia týkajúca sa fluktuácie vedúcich zamestnancov po oznámení procesu predaja, súd má za to, že prevencia fluktuácie ako taká nepredstavuje účel programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu, je nutné vnímať celkový kontext, účelom bolo zvýšenie motivácie vedúcich zamestnancov pri dosahovaní úspechu v procese predaja, nakoľko práve títo majú zásadný význam pri jeho dosahovaní. Je zrejmé, že proces predaja kladie zvýšené požiadavky na vedúcich zamestnancov pre potreby rozsiahleho informovania potenciálnych záujemcov o kúpu, zodpovedania ich početných otázok, 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 kľúčovým zamestnancom. K tvrdeniu žalovaného o zmysle označenej právnej úpravy - zabezpečenie ochrany klientov a ich investícií, keď ochrana záujmov vedúcich zamestnancov banky nemôže mať pred tým prednosť, súd uvádza, že túto otázku je nutné posudzovať komplexne a je nutné zohľadniť skutočnosť, že náš právny poriadok obsahuje okrem právnych predpisov, resp. ich jednotlivých ustanovení zameraných na ochranu klientov bánk a ich investícií aj právne predpisy chrániace postavenie zamestnancov. Predovšetkým je povinnosťou zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu (§47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, §118 ods. 1 Zákonníka práce). V danom spore bolo preukázané, že v rámci zamestnávateľom prijatého programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorý bol vopred prijatý a jasne definovaný na základe predchádzajúcej motivácie zo strany zamestnávateľa výkon pracovnej činnosti žalobcu v procese predajnej transakcie bol hodnotený zamestnávateľom ako mimoriadny (ako vyplýva z listu adresovaného žalobcovi zo dňa 28.07.2016) a dôsledkom uvedeného je rozhodnutie o priznaní nároku žalobcovi na mimoriadny bonus. Vzhľadom na uvedené skutočnosti súd konštatuje súlad uvedeného postupu zamestnávateľa, ktorý vyústil do prijatia rozhodnutia o priznaní bonusu so zákonom č. 483/2001 Z.z., konkrétne s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a) a s jeho účelom. Námieta žalovaného, kde prirovnáva program Mimoriadneho výkonnostného bonusu k „zlatým padákom“ pre vybraných vedúcich zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s. v tomto kontexte vyznieva nepresvedčivo a účelovo aj s poukazom na priznané výšky bonusov. V danom spore sa nejednalo o niekoľko stotisícové „zlaté padáky“, ale jednalo sa o sumy, ktoré boli primerané pracovným výkonom tých ktorých zamestnancov v procese prípravy predaja banky.

46. Súd sa ďalej nestotožnil s námietkou nedostatku dobromyseľnosti u žalobcu - podľa žalovaného mal mať vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu, o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti. V zmysle ustanovenia § 10 ods. 2 Zákonníka práce ak štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, v takom prípade tieto úkony zamestnávateľa nezaväzujú za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán svoje oprávnenie prekročil. Žalovaný tvrdil, že chyba schválenie tohto právneho úkonu dozornou radou - rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi a že žalobca o tom mal, resp. musel mať vedomosť. Táto skutočnosť však v konaní preukázaná nebola, dôkazné bremeno ohľadom preukázania tejto skutočnosti bolo na žalovanom. Súd poznamenáva, že žalobca nemal z titulu svojej náplne práce na pracovnej pozícii vedúci oddelenia riadenia segmentu fyzické osoby žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, z dokazovania nevyplývalo, že by bol členom predstavenstva, resp. dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s., nebolo jeho povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia a dodržiavať ich. Žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy to znamená, bolo jeho povinnosťou podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Pokiaľ aj z motivačného listu týkajúceho predmetného bonusu zo dňa 14.12.2015 adresovaného žalobcovi vyplývalo, že bonus bude vyplatený po schválení vyplatenia dozornou radou, súd poznamenáva, že žalobca dôvodne predpokladal, že predstavenstvo pristúpilo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení bonusu za splnenia tejto podmienky a nebol povinný a ani to nebolo v jeho možnostiach ako zamestnanca spoločnosti splnenie tejto podmienky akýmkoľvek spôsobom skúmať.

47. Pokiaľ poukazoval žalovaný na ustanovenie pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalobcom a Sberbank Slovensko, a.s., kde mala byť zakotvená pre neho ako pre vedúceho zamestnanca v súvislosti s výkonom funkcie zodpovednosť za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v súlade so stanovami zamestnávateľa, konkrétne v ustanovení bodu pod názvom Práva a povinnosti zmluvných strán písm. d), súd konštatuje, že ide o všeobecné ustanovenie, z ktorého nemožno 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 či dozornej rady nesúvisela s výkonom pracovnej činnosti žalobcu v oblasti riadenia segmentu fyzické osoby. Žalovaný žiadnym spôsobom nevysvetlil, ako súvisí táto v pracovnej zmluve stanovená povinnosť žalobcu s rozhodovaním predstavenstva o priznaní bonusu, resp. na základe čoho možno odvodiť zodpovednosť žalobcu za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v oblasti odmeňovania vedúcich zamestnancov. Podľa stanov Sberbank Slovensko, a.s. ustanovenie § 4 pod názvom Právomoc a zodpovednosť zamestnancov spoločnosti 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 poverení 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 zmysle § 5 stanov spoločnosti bod 6 sú stanovené povinnosti osoby zodpovednej za systém odmeňovania v 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. Žalobca touto osobou nebol. Vzhľadom k uvedeným ustanoveniam je vylúčená zodpovednosť žalobcu v tejto oblasti a tým pádom aj akékoľvek požiadavky na znalosť interných predpisov riadenia spoločnosti. Preto na základe uvedeného súd nedospel k záveru o nedobromyseľnosti žalobcu.

48. K tvrdenému nedostatku rozhodnutia predstavenstva v tom zmysle, 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 je toho názoru, že toto tvrdenie je bez právneho významu z hľadiska posudzovania tohto rozhodnutia predstavenstva vo vzťahu k žalobcovi, ktorý členom predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. nebol a ani členom dozornej rady tejto spoločnosti, teda o kolízii u neho nemožno uvažovať. Skutočnosť, že iný člen predstavenstva či dozornej rady zúčastnil sa hlasovania vo veci vlastnej odmeny je v tomto spore irelevantná, nakoľko táto vada sa žalobcu nedotýka, súd má za to, že hlasovanie predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi nevykazuje vady. Rovnaká argumentácia platí aj pre rozhodnutie dozornej rady Sberbank Slovensko, a

s., ktorým došlo k schváleniu programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu v decembri 2015. Navyiac súd dodáva, že v nadväznosti na uvedené rozhodnutie dozornej rady bol zaslaný informatívny list žalobcovi obsahujúci predovšetkým motiváciu k mimoriadnym pracovným výkonom v procese predajnej transakcie bonusom, ktorý nebol garantovanou zložkou odmeny, to znamená, nie je daný priamy vzťah tohto rozhodnutia dozornej rady s uplatneným nárokom žalobkyne v tomto spore, keďže k priznaniu bonusu došlo až po ukončení predajnej transakcie po zhodnotení výkonnosti žalobcu v danom procese rozhodnutím predstavenstva zo dňa 28.07.2016. Súd zdôrazňuje, že skúmanie vedomosti žalobcu o interných riadiacich predpisoch spoločnosti možno viazať len na dobu, kedy predstavenstvo rozhodlo o priznaní bonusu ako celku - tvrdenie, že aktuálne už žalobca disponuje týmito informáciami na základe oboznámenia sa s listinami, ktoré do spisu doložil žalovaný (rokovací poriadok predstavenstva, rokovací poriadok dozornej rady, stanovky spoločnosti, rozhodnutie predstavenstva o zrušení programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu, ..) a preto nie je dobromyseľný, neobstojí. Súd poukazuje na tú skutočnosť, že hoci je v tomto spore uplatňovaná odložená časť bonusu, o jeho priznaní bolo rozhodnuté ako o celku rozhodnutím predstavenstva zo dňa 28.07.2016. Je pravdou, že Zákonník práce nepozná osobitný formalizovaný inštitút rozhodnutia o priznaní odmeny zamestnancovi, podstatná je však prejavená vôľa zamestnávateľa, keď v danom prípade zamestnávateľ (akciová spoločnosť) ju prejavil formálnym spôsobom - rozhodnutím predstavenstva o priznaní bonusu, nakoľko jeho riadiace procesy sú formalizované, upravené internými riadiacimi predpismi. V súvislosti s vadami vytykanými prijatému rozhodnutiu predstavenstva o priznaní bonusu je potrebné zdôrazniť, že v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Súd má za to, že ani jednu z väd vytykaných žalovaným rozhodnutiu o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu nespôsobil žalobca.

49. Poukaz žalovaného na skutočnosť zrušenia rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného zo dňa 19.12.2016 je bez právneho významu z hľadiska uplatneného nároku žalobcu, a to z dôvodu, že zamestnávateľ - právny predchodca žalovaného svojim rozhodnutím zo dňa 28.07.2016 priznal žalobcovi nárok na bonus (čo bolo žalobcovi oznámené listom zo dňa 28.07.2016) a tento prejav vôle ho vo vzťahu k žalobcovi zaväzuje, teda je daná jeho povinnosť vyplatiť ho žalobcovi bez ďalšieho. Následné rozhodovacie procesy vo vnútri spoločnosti v zmysle prijatia rozhodnutia predstavenstva spoločnosti o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu nie sú spôsobilé túto skutočnosť, t.j. že bonus bol zamestnancovi priznaný, zmeniť. Nárok žalobcu na vyplatenie bonusu naďalej trvá a nezanikol.

50. Nad rámec uvedeného súd skúmal, čo viedlo predstavenstvo k rozhodnutiu o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu, keď zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva konaného dňa 19.12.2016 vyplynuli dôvody spočívajúce v existencii pochybností o nárokoch na bonus, z toho plynúcich obáv z možnej hrozby zodpovednosti spoločnosti za škodu a vystavenie sa hrozbe trestného stíhania v súvislosti so správou cudzieho majetku, čo súd vyhodnotil ako pochybnosti týkajúce sa zákonnosti rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní bonusu. Právny účinok zrušujúceho rozhodnutia predstavenstva podľa názoru súdu nie je daný vo vzťahu k žalobcovi, nepredstavuje zánik jeho nároku na vyplatenie bonusu.

51. Relevantnou otázkou z hľadiska uplatneného nároku však je skutočnosť, že pre prípad odloženia časti bonusu v rozsahu 40% - na odloženú časť sa vzťahuje uplatňovanie ustanovení o maluse bonusu v súlade s Politikou odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., ako je poukázané v liste adresovanom právnym predchodcom žalovaného žalobcovi zo dňa 28.07.2016. Žalovaný však súdu v spore netvrdil, ani nepreukazoval, že rozhodol o uplatnení ustanovení o maluse bonusu, t.j. že postupoval v zmysle ustanovenia časť III. Pohyblivá zložka mzdy X. Zásady odmeňovania podľa Smernice CRD III. bod 12.3 Politiky odmeňovania, konkrétne, že predstavenstvo rozhodlo o úprave - znížení, či nevyplatení bonusu vzhľadom na existenciu kritérií obsiahnutých v bod 10 tohto interného predpisu. Argumentácia žalovaného týkajúca sa zrušenia bonusu ako celku rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 však úvahy o využití ustanovení o maluse bonusu pre odloženú časť bonusu logicky vylučuje - pokiaľ žalovaný tvrdí, že nárok na bonus u žalobcu nie je daný (titulom zrušenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní nároku na bonus), nemožno rozhodovať pre prípad odloženej časti bonusu o jeho znížení, či nevyplatení, takéto rozhodnutie pripadá do úvahy len v prípade existencie nároku na bonus.

52. Žalovaný žiadal v priebehu konania podaním doručeným súdu dňa 12.01.2021 konanie prerušiť až do právoplatného skončenia konania vedeného na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 3Cpr/12/2019. V konaní vedenom pod touto sp. zn. však prebiehalo konanie, ktoré absolútne nesúvisí s týmto konaním,

a preto súd návrhu na prerušenie konania ako nedôvodný zamietol. Ak išlo o písársku chybu a žalovaný mal na mysli konanie vedené na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 3Cpr/11/2019, súd by ani v tomto prípade konanie neprerušil, nakoľko nedospel k záveru, že by boli splnené podmienky prezumované ustanovením § 164 CSP, pretože v danom konaní sa neriešila otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu, nakoľko sa jednalo o konanie ohľadom priznania prvej časti výkonnostného bonusu.

53. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi, ktorý mal v spore plný úspech priznal 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.

#### **Poučenie:**

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 2 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 prebiehajúcim 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 nesplní, 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.