

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 3Cpr/11/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920200785  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 06. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Krajčiová  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:5920200785.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Renátou Krajčiovou v spore žalobcu: Ing. H. J., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom P. XX, B. G., zast. JUDr. Andrej Gara, advokát, AK Štefánikova 14, 811 05 Bratislava 1, IČO: 30850436, proti žalovanému: Prima banka Slovensko a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31575951, zast. SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36953186, o zaplatenie 6.798,- eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 7.020,- eur brutto spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 01.01.2020 do zaplatenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Súd priznáva žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom.

III. Súd návrh žalovaného na prerušenie konania zamietal.

### odôvodnenie:

1. Žalobca žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 07.05.2020 žiadal, aby súd zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť mu 7.020,- eur brutto spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 01.01.2020 do zaplatenia a nahradiť mu trovy konania. Svoj návrh odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy, ktorú žalobca dňa 13.05.2011 uzavrel s právnym predchodcom žalovaného, ktorý v tom čase podnikal pod obchodným menom VOLKSBANK Slovensko, a.s., vznikol žalobcovi pracovný pomer v tejto obchodnej spoločnosti, a to dňom 15.05.2011, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu žalobcu do práce. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 14.05.2012. V pracovnej zmluve sa zmluvné strany dohodli na pracovnom zaradení - druhu práce, ktorú bude žalobca vykonávať: vedúci oddelenia VOLKSBANK Slovensko, a.s. v Bratislave a na výške základnej mzdy. Dohodou uzavretou dňa 28.05.2012 medzi žalobcom a spoločnosťou VOLKSBANK Slovensko, a.s. sa zmluvné strany dohodli na zmene pracovnej zmluvy tak, že pracovný pomer žalobcu bol z pôvodne dojednaného na dobu určitú s účinnosťou od 13.05.2011 zmenený na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú. Počas trvania pracovného pomeru zamestnávateľ žalobcu zmenil obchodné meno a od 15.02.2013 podnikal pod novým obchodným menom Sberbank Slovensko, a.s. Dohodou zo dňa 22.10.2013 uzavretou medzi žalobcom a obchodnou spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s. sa zmluvné strany dohodli na zmene pracovnej zmluvy v bode „Mzdové podmienky“ tak, že s účinnosťou od 15.10.2013 základná mesačná brutto mzda žalobcu je 4.500,- eur. Pracovný pomer žalobcu v obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. skončil dňom 28.02.2017, a to výpoveďou danou žalobcom žalovanému listom zo dňa 28.12.2016, ktorý žalovaný prevzal toho istého dňa. 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 01.08.2017. 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.“ (v preklade do slovenského jazyka „Osobitná výkonnostná odmena pre kľúčových zamestnancov v Sberbank Slovensko, a.s.“ alebo „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“). Právnička spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. Mgr. Žofia Bódiová žiadost' o písomné hlasovanie o návrhu na schválenie osobitnej odmeny pre vybrané osoby toho istého dňa, t.j. 04.12.2015 zaslala elektronicky členom dozornej rady a na vedomie predstavenstvu spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. S osobitnou výkonnostnou 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“. 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 (úlohy). 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 Ľubomírom Remšíkom, oznámila žalobcovi, že „vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK, kde ste zohrali rozhodujúcu úlohu a Váš vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodol o výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK“. V liste sa ďalej uvádza, že žalobcovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 17.550,- eur, prvá časť ktorého vo výške 10.530,- eur, predstavujúca 60% bonusu, mu bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie. Druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 7.020,- eur, predstavujúca 40% 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 verejnost' informovala aj skupina Penta na svojej webovej stránke. Z publikovaných správ vyplýva, že k zavŕšeniu predajnej transakcie došlo dňa 29.7.2016, čím došlo k naplneniu podmienky na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Keďže obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s., ani žalovaný ako jej právny nástupca prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.530,- eur napriek tomu, že sa stala splatnou, žalobcovi nezaplatili, žalobca sa jej zaplataenia spolu s príslušenstvom domáhal na súde žalobou zo dňa 20.03.2018. Konanie bolo vedené na Okresnom súde Ružomberok pod sp.zn. 10Cpr/6/2018. Okresný súd Ružomberok rozsudkom č.k. 10Cpr/6/2018-329 zo dňa 19.02.2019 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi žalovanú istinu v celom rozsahu, t.j. v sume 10.530,- eur spolu s časťou žalovaného príslušenstva. Na odvolanie žalovaného Krajský súd

v Žiline rozsudkom č.k. 9CoPr/4/2019-373 zo dňa 23.01.2020 napadnutý rozsudok Okresného súdu Ružomberok potvrdil. Okresný súd Ružomberok, ako aj Krajský súd v Žiline označenými právoplatnými rozhodnutiami tak prejedikovali dôvodnosť celého nároku žalobcu na mimoriadny výkonnostný bonus. Prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu spolu s príslušenstvom žalovaný zaplatil žalobcovi dňa 19.02.2020. Z listu právneho predchodcu žalovaného žalobcovi zo dňa 28.07.2016, 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 7.020,- eur ani jej časť nezaplatil, žalobca ho prostredníctvom svojho právneho zástupcu listom zo dňa 07.04.2020 vyzval na jej zaplatenie, a to v lehote do 5 pracovných dní od doručenia výzvy. Výzva žalobcu zo dňa 07.04.2020 bola žalovanému doručená dňa 14.04.2020. Nakoľko žalovaný na výzvu žalobcu nereagoval, zaplatenia sumy 7.020,- eur spolu s príslušenstvom sa žalobca domáha touto žalobou. Z popísaného skutkového stavu a z listinných dôkazov priložených k žalobe je zrejmé, že žalobca bol od 15.05.2011 do 28.02.2017 zamestnancom právneho predchodcu žalovaného - obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. 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. Možno konštatovať, že mimoriadny výkonnostný bonus, ako mimoriadna odmena, je fakultatívnou (nenáročnou) ďalšou zložkou mzdy. Rovnako je však možno konštatovať, že rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného č. 110/2016 z 28.07.2016 a oznámením zamestnávateľa žalobcovi (list z 28.07.2016) 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 náročnú zložku mzdy, ktorú bol právny predchodca žalovaného a po jeho zániku žalovaný povinný žalobcovi vyplatiť. Z listu právneho predchodcu žalovaného zo dňa 28.07.2016 vyplýva, že právny predchodca žalovaného, resp. po jeho zániku žalovaný, ako jeho právny nástupca, bol povinný druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 7.020,- eur zaplatiť žalobcovi v roku 2019, t.j. najneskôr do 31.12.2019. Keďže tak neurobil a sumu 7.020,- eur žalobcovi do 31.12.2019 nezaplatil, dňa 01.01.2020 sa dostal do omeškania a žalobcovi je preto povinný okrem žalovanej istiny zaplatiť aj úroky z omeškania. K princípu právnej istoty žalobca uviedol, že Okresný súd Ružomberok v konaní sp.zn. 10Cpr/6/2018 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. K rovnakému právnemu záveru dospel aj Krajský súd v Žiline. S ohľadom na fakt, že v čase podania predchádzajúcej žaloby bola splatná iba prvá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu, žalobca sa ňou domáhal 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 súd o dôvodnosti nároku žalobcu na mimoriadny výkonnostný bonus už právoplatne rozhodol. Ak Okresný súd Ružomberok právoplatným rozsudkom, vydaným v konaní sp.zn. 10Cpr/6/2018 žalobcovi priznal nárok na prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.530,- eur, žalobca žiada, aby Okresný súd Ružomberok v tomto konaní za rešpektovania princípu právnej istoty žalobcovi priznal nárok aj na druhú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 7.020,- eur.

2. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobou sa žalobca domáha zaplatenia odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu (ďalej len „MVB“) pre kľúčových zamestnancov vo výške 7.020,- eur. Tvrdí, že žalovaný mu údajne priznal MVB vo výške 17.550,- eur, ktorého prvá časť vo výške 10.530,- eur bola splatná dňa 06.08.2016 a zvyšná časť vo výške 7.020,- eur sa stala splatnou v roku 2019. Prvá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu bola žalobcovi priznaná rozsudkom Okresného súdu Ružomberok zo dňa 19.02.2019 č.k. 10Cpr/6/2018, potvrdeným rozsudkom Krajského súdu v Žiline zo dňa 23.01.2020 č.k. 9CoPr/4/2019-373. Žalovaný judikovanú povinnosť splnil. Súčasne sa však domáha mimoriadneho prieskumu rozsudku Krajského súdu v Žiline zo dňa 23.01.2020 č.k. 9CoPr/4/2019-373 v dovolacom konaní, kde namieta (aj) porušenie práva na spravodlivý proces nezdôvodnením rozhodnutia ohľadom rozporu 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 30.04.2020 č.k. 10CoPr/4/2019-411, v skutkovo a právne totožnej veci iného zamestnanca žalovaného. Vzhľadom na totožnosť vecí bude výsledok dovolacieho konania nepochybne relevantný pre právne posúdenie tejto žaloby. Z vyššie uvedených dôvodov žalovaný navrhol, aby prvoinštančný súd prerušil konanie do právoplatného skončenia konania o dovolaní proti

rozsudku Krajského súdu v Žiline zo dňa 23.01.2020 č.k. 9CoPr/4/2019-373. ďalej žalovaný 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 výplatom. Žalovaný nerozporuje: a) existenciu pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 13.5.2011 v znení jej zmien, skončeného dňa 28.02.2017 výpoveďou žalobcu, b) vypracovanie materiálu s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015, c) hlasovanie dozornej rady per rollam na základe výzvy Axela Humella zo dňa 04.12.2015, 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 28.07.2016 žalobcovi, f) predaj akcií žalovaného, účinný k 01.08.2016. Žalovaný popiera všetky ostatné skutkové tvrdenia žalobcu, predovšetkým vznik nároku na MVB a nároku na výplatu jeho odloženej časti. Žalobca vykonával pre žalovaného prácu na pracovnej pozícii „riadiť plánovania a kontroly“. Fixná zložka mzdy vedúceho zamestnanca bola 4.500,- 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 Zákonníka práce. 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. Právny predchodca žalovaného pred predajom akcií súčasnému väčšinovému akcionárovi žalovaného vypracoval materiál „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015. Na základe neho sa právny predchodca žalovaného rozhodol osobitne honorovať vlastných vybraných vedúcich zamestnancov, vrátane členov predstavenstva. Dôvodom priznania mimoriadnej zložky mzdy malo byť zabránenie fluktuácii a demotivácii zamestnancov, súvisiacej s predajom akcií. Vedúci zamestnanci boli považovaní za tých, ktorí majú zásadný význam pri dosahovaní úspechu v procese predaja. Za účelom ich udržania boli prijaté zásady, na základe ktorých sa 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. Žalobca tvrdí, že na základe výzvy Axela Humella zo dňa 04.12.2015 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 20.07.2015. Podľa predloženého e-mailu zo dňa 04.12.2015 mal byť po schválení dozornou radou spoločnosti participujúcim zamestnancom zaslaný motivačný list. V rozhodnom čase boli členmi dozornej rady M. W., I. U. U., Ing. A. J., L. R. a E. O.. Hlasovacie lístky sú podpísané troma osobami. Z podpisov sa dá dedukovať, že hlasovali len E. O. (uviedla svoje meno), I. U. U. (podpis totožný s jeho podpisom vo výzve na hlasovanie) a M. W. (možno identifikovať z podpisu). Podľa § 7 Rokovacieho poriadku pre dozornú radu sa rozhodnutia prijímali jednoduchou väčšinou hlasov, boli teda potrebné 3 hlasy. Z materiálu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015 vyplýva, že M. W. bol jeden zo zamestnancov, ktorí boli zaradení do programu MVB, hlasoval teda o vlastnom odmeňovaní. Do programu MVB nebol zaradený iný člen dozornej rady. Z uvedeného vyplýva, že Ing. M. W. bol z rozhodovania vylúčený, preto rozhodnutie dozornej rady

nebolo platne prijaté. Žalobcovi bolo zaradenie do vybranej skupiny zamestnancov oznámené listom zo dňa 14.12.2015. Ide o list uvedený v e-maile zo dňa 04.12.2015. 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 13.500,- 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. Žalobca tvrdí, že dňa 28.07.2016 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 01.08.2016, čo bolo podľa tvrdení žalobcu potvrdené dňa 29.07.2016. 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. Spôsob rozhodovania jednotlivých orgánov právneho predchodcu žalovaného upravuje Obchodný zákonník a stanovy 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. zákona o bankách. Predstavenstvo samostatne nevykonalo vyhodnotenie určených kvalitatívnych ukazovateľov určených pre jednotlivých zamestnancov a v rozpore s rozhodnutím dozornej rady spoločnosti zo dňa 09.12.2015, § 21 ods. 2 stanov spoločnosti a zákona o bankách si pri rozhodovaní o jeho výplate nevyžiadalo súhlas dozornej rady, resp. iného príslušného orgánu (výboru pre odmeňovanie). Navyše sa v tomto rozhodnutí neuvádza výška 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. V súlade s internými predpismi spoločnosti (právneho predchodcu žalovaného) teda mohla nárok na výplatu MVB platne priznať len dozorná rada, rozhodujúca bez prítomnosti M. W.a (zahrnutého v programe MVB, k tomu písm. C vyššie). K schváleniu výplaty MVB dozornou radou spoločnosti však nikdy nedošlo (rozhodnutie prijaté per rollam na základe výzvy na hlasovanie zo dňa 04.12.2015 nie je rozhodnutím o jeho výplate, čo vyplýva priamo zo sprievodného listu zo dňa 04.12.2015). Žalobca svoj nárok na výplatu MVB odvodzuje od listu predstavenstva zo dňa 28.07.2016, ktorým bol informovaný o tom, že: a) o výplate MVB rozhodol Management Board skupiny Sberbank, b) výška MVB je v sume 17.550,- eur, teda 32,5 % 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 28.07.2016 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 13.500,- eur). Z listu zo dňa 28.07.2016 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 zamestnancovi. S prihliadnutím na všetky uvedené okolnosti, ako aj na povinnosť zamestnanca uvedenú v pracovnej zmluve (dôkladne poznať a dodržiavať právne predpisy a interné predpisy zamestnávateľa), žalobca vedel resp. vzhľadom na jeho osobitnú povinnosť musel vedieť, že predstavenstvo prekročilo svoje oprávnenia pri priznaní nároku. Podľa § 10 ods. 2 Zákonníka práce list predstavenstva zo dňa 28.07.2016 nezaväzuje žalovaného na výplatu žalovanej sumy žalobcovi. Dozorná rada spoločnosti sa nárokom na výplatu MVB zaoberala na svojom zasadnutí dňa 01.08.2016, 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. 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. 10 Cpr/6/2018. Podľa žalobcu mu nárok na výplatu MVB, ako nenárokovateľnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce, vznikol prijatím rozhodnutia predstavenstva zo dňa 28.07.2016. Právo rozhodovať o priznaní odmeny žalobcovi (vedúcemu zamestnancovi) má patriť predstavenstvu podľa § 9 ods. 1 a § 10 ods. 1 ZP a podľa § 191 ods. 1 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 prihliadnuť 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. Ide o ustanovenia o tzv. maluse a odňatí odmeny, ktoré sa majú na výplatu MVB aplikovať aj podľa listu zo dňa 28.07.2016. Na priznanie a výplatu MVB neboli splnené podmienky vyžadované zákonom o bankách 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 09.12.2015 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 28.07.2016 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, 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, 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). Odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky je 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 (4.500,- eur 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. Tvrdený 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 výplatou, na čo bol zamestnanec výslovne upozornený. Mzda žalobcu podľa ZoB mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky odmeny (základná mzda podľa pracovnej zmluvy vo výške 4.500,- 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.

3. Právny zástupca žalobcu vo svojom prednese na pojednávaní zotrval na podanej žalobe a na všetkých písomných podaniach v spore a navrhol žalobe v celom rozsahu vyhovieť.

4. Právny zástupca žalovaného vo svojom prednese na pojednávaní zotrval na ich vyjadrení k žalobe a na všetkých písomných podaniach v spore a navrhol žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

5. Žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní uviedol, že už bol súčasťou procesu predaja banky, v tomto prípade po tretíkrát, takže mal s tým skúsenosť. Práve z tohto dôvodu, že už mal s takýmto procesom skúsenosť, si ho predvolal finančný riaditeľ banky, člen predstavenstva a požiadal ho o spoluprácu pri tejto predajnej transakcii. Pripravoval sa prospekt v súvislosti s predajnou transakciou banky, na základe ktorého sa prihlasovali investori, záujemci. V priebehu r.2015 prihlásili sa traja záujemci, investori, bolo potrebné dokladovať množstvo údajov, podkladov pre týchto investorov. Keďže táto predajná transakcia bola utajená, nemohol na väčšinu podkladov použiť pracovníkov svojho tímu, ale musel na tom pracovať v rámci svojho voľného času. Počas toho roku 2015 odpovedali na množstvo otázok všetkých troch investorov. Na konci r.2015 dostal list od zamestnávateľa, že je zaradený do predmetného programu mimoriadneho výkonnostného bonusu za všetku tú doterajšiu prácu, čo dovtedy vykonal. Zároveň keďže videl do účtovníctva, mal vedomosť o tom, že manažment banky už v r.2015 vyhradil peňažné prostriedky na tieto účely. K dohode o predaji došlo niekedy v decembri 2015, presný dátum si nepamätal, následne však ešte bolo potrebné doriešiť otázky v súvislosti s prípravou podkladov pre protimonopolný úrad a pre európsku centrálnu banku. Oba tieto orgány túto predajnú transakciu schválili, takže došlo k zavŕšeniu predaja a od 01.08.2016 došlo k zmene akcionárov. Na základe toho asi 2 dni predtým 28.07.2016 obdržal rozhodnutie zamestnávateľa, kde mu bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus. Vie o tom, že tento bonus bol schválený dozornou radou. Následne nový akcionár zvolal 01.08.2016 novú dozornú radu, kde pozastavil výplatu tohto bonusu a následne ku koncu r.2016 aj zrušil výplatu tohto bonusu. Peniaze na celú časť tohto bonusu vyčlenil akcionár v minulosti, ale 01.08.2016 dozorná rada už nového akcionára rozhodla o pozastavení výplaty bonusu. Podľa jeho názoru v danom prípade išlo alebo teda rozhodnutie bolo motivované snahou ušetriť finančné prostriedky. Bol zodpovedný za finančné plánovanie a kontroly. Primárne pripravovali odhady finančných výsledkov, plány banky a rôzne výkazy pre potreby rozhodnutí manažmentu. Túto náplň práce vykonával vo svojom štandardnom pracovnom čase a všetky činnosti spojené s predajnou transakciou vykonával po večeroch, konkrétne v domácom prostredí sa venoval príprave podkladov do dataroomu, kde sa zhromažďovali všetky dáta, údaje potrebné pre záujemcov o kúpu. Samozrejme bol motivovaný prísľubom finančného riaditeľa, že bude za túto svoju činnosť ohodnotený, v rámci rozhovoru koncom r.2014 a následne potom aj písomným listom zamestnávateľa z konca r.2015. Vypracovával podklady do dataroomu týkajúce sa finančnej situácie banky, avšak mal zodpovednosť aj za nahrávanie dokumentov, čo pripravili iní zamestnanci. Mal prehľad o dokumentoch, ktoré sa v tom dataroomu nachádzali, boli to stovky dokumentov. Všetky diskusie o jeho činnosti v súvislosti s predajnou transakciou boli vedené priamo s členom predstavenstva zodpovedným za financie. Výhrady k tejto jeho činnosti zo strany zamestnávateľa vznesené neboli, hodnotenia boli 100%tné, dokonca aj neskôr bola priznaná vyššia výška bonusu, ako bolo pôvodne uvádzané. Momentom rozhodnutia o vyplatení bol v tom, že bonus mu vyplatený bude, že má naň nárok, a to aj v nadväznosti na jeho predchádzajúce skúsenosti. Vo všetkých tých troch prípadoch predajných transakcií, s ktorými má skúsenosti, tento program bol využitý a bonus bol vyplatený. K skutkovým okolnostiam týkajúcim sa jeho pracovných povinností v súvislosti s jeho pracovnou pozíciou, osobitne aké právne, interné predpisy musel ovládať z titulu svojej pracovnej pozície uviedol, že je vyštudovaný ekonóm, teda súčasťou jeho práce bola aj povinnosť poznať ekonomické súvislosti aj s tým spojené právne predpisy. Súčasťou jeho práce ale nebolo posudzovať rozhodnutia predstavenstva, rozhodnutia dozornej rady, či sú správne alebo nie a zároveň ani rozhodnutie personálneho oddelenia zamestnávateľa, ktorý vlastne tento program bonusu dozornej rade na schválenie predkladal. K spochybnovaniu zákonnosti mimoriadneho výkonnostného bonusu, a to či už v čase pred jeho vyplatením, pred jeho priznaním, v čase priznania, resp. následne,

osobitne rozpor bonusu so zákonom, s internými predpismi zamestnávateľa uviedol, že nebol o tom informovaný ani počas r.2015 ani si nemyslí, že to tak bolo, iba koncom r.2016, keďže ešte určitý čas u zamestnávateľa pôsobil, dozvedel sa rozhodnutie dozornej rady o zrušení tohto bonusu, čo bola aj jeho motivácia, že sa rozhodol okamžite podať výpoveď. Nepamätá si presné znenie týchto listov zo dňa 14.12.2015 a 28.07.2016, ale čo sa týka prvého, bol informovaný o tom, že bol zaradený do programu a v tom druhom bol informovaný, že mu ten bonus bol priznaný. Mal vedomosť, že v tom prvom liste bola uvedená maximálna výška bonusu 25% základnej mzdy, uvedená suma nebola nárokovateľná, avšak v čase priznávania bonusu zavolať si ho finančný riaditeľ a uviedol, že vzhľadom na jeho mimoriadne úsilie došlo k navýšeniu bonusu. Nevie, kto rozhodol o navýšení tejto sumy, pre neho finančný riaditeľ bol jeho nadriadený, akékoľvek veci si riešil s ním. Presný dátum schválenia výplaty bonusu dozornou radou spoločnosti nevie, jeho o tomto informoval finančný riaditeľ, keď mu odovzdával list o priznaní bonusu v júli 2016. V liste zo dňa 28.07.2016 je uvedené, že výplatu schválil manažment board skupiny Sberbank EU, je to bežná vec v bankovom sektore, že akcionár rozhodne o nejakom rozhodnutí, následne sa toto rozhodnutie prediskutuje na predstavenstve lokálnej dcérskej spoločnosti, keďže Sberbank EU bol ich akcionár. Jemu to bolo komunikované ako rozhodnutie ich predstavenstva. Dozorná rada Sberbank Slovensko bola samostatným orgánom, kde boli členovia nominovaní manažmentom Sberbank EU a tiež tam boli členovia volení zamestnancami. Hospodárske výsledky spoločnosti v čase schválenia výplaty bonusu aj negatívne aj pozitívne. Negatívne boli v r.2016. Výkonnostný bonus mal platiť za obdobie primárne v r.2015, kedy bola vykonávaná nadpráca, keď sa vypracovávali podklady, zodpovedali otázky pre investorov. K otázke špecifikácie časového obdobia, kedy bol členom obdobných tímov a za ktoré mu bol vyplatený bonus, s poukazom na znenie zákona o bankách, uviedol, že prvýkrát to bolo v r.2011 v ČSOB banke a.s. a druhýkrát to bolo medzi rokmi 2011-2013 vo Volksbank, keď Sberbank kúpil Volksbank.

6. Súd sa v rámci vykonaného dokazovania oboznámil aj s obsahom listín založených v spise, a to s pracovnou zmluvou vedúceho zamestnanca uzavretou medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom dňa 13.05.2011, s dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 28.05.2021, s dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 22.10.2013, s výpoveďou zamestnanca zo dňa 28.12.2016, výpis z obchodného registra Sberbank Slovensko a.s., s prezentáciou pre dozornú radu pod názvom Mimoriadny výkonnostný bonus v anglickom jazyku vrátane úradného prekladu, s podkladmi pre členov dozornej rady žiadosť o schválenie mimoriadneho výkonnostného bonusu z decembra 2015 písomným hlasovaním vrátane úradného prekladu, s listom Sberbank Slovensko a.s. adresovaným žalobcovi zo dňa 14.12.2015, s rokovacím poriadkom pre dozornú radu Sberbank Slovensko a.s. z 30.06.2014, so schválením výplaty špeciálneho výkonnostného bonusu predstavenstvom dňa 28.07.2016, s listom vo veci mimoriadneho výkonnostného bonusu adresovaným žalobcovi Sberbank Slovensko a.s. dňa 28.07.2016, s článkami z internetu týkajúce sa skutočnosti, že Penta sa stala majoritným akcionárom Sberbank Slovensko a.s., s rozsudkom Okresného súdu Ružomberok č.k. 10Cpr/6/2018-329 zo dňa 19.02.2019 vo veci žalobcu - nárok na prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu, s rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k. 9CoPr/4/2019-373 zo dňa 23.01.2020, s predžalobnou výzvou právneho zástupcu žalobcu adresovaná žalovanému, s Politikou odmeňovania Sberbank Slovensko a.s. účinnou 01.03.2014, so zápisnicou zo zasadnutia dozornej rady Sberbank Slovensko a.s. zo dňa 01.08.2016 vrátane úradného prekladu, s rokovacím poriadkom pre predstavenstvo Sberbank Slovensko a.s. zo dňa 30.06.2014, so Stanovami Sberbank Slovensko a.s. účinnými dňom 16.05.2014, s tlačovou správou o tom, že Sberbank dosiahla najlepší výsledok v histórii, s ukazovateľom zisku Sberbank Slovensko a.s. od r.2009 do r.2016, s pracovnými zmluvami vedúcich zamestnancov, s rozsudkom Okresného súdu Bratislava III. č.k. 44Cpr/4/2017-462 zo dňa 19.06.2019.

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

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 <<https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>.

Podľa § 118 ods. 1, 2 veta prvá Zákonníka práce:

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

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.

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.

Podľa § 10 ods. 1, 2 veta prvá Zákonníka práce:

(1) Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20190101>>) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

(2) 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.

Podľa § 191 ods. 1 veta 1., ods. 2 Obchodného zákonníka:

(1) Predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene.

(2) Stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám.

Podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

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 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.

8. Skutkový stav:

9. Predmetom sporu je nárok žalobcu na zaplatenie sumy 7.020,- eur 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. Súd vykonal v tomto spore rozsiahle dokazovanie oboznámením sa s listinami, ktoré založili do spisu žalobca a žalovaný.

10. V prvom rade sú to listiny týkajúce sa vzniku, resp. trvania pracovno-právneho vzťahu medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného. Súd mal preukázanú skutočnosť uzatvorenia pracovnej zmluvy medzi žalobcom ako zamestnancom a právnym predchodcom žalovaného ako zamestnávateľom dňa 13.05.2011, na základe ktorej pracoval žalobca na poste vedúceho zamestnanca - vedúci oddelenia Volksbank Slovensko, a.s. v Bratislave, zároveň bola dojednaná základná mzda vo výške 3.400,- eur mesačne. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy uzavretej dňa 22.10.2013 došlo k zvýšeniu základnej mzdy na sumu 4.500,- eur mesačne brutto. 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.

11. 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 bol schválený program Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre vybraných kľúčových zamestnancov, medzi ktorých bola zaradený aj žalobca, v danom čase v pracovnej pozícii riaditeľa plánovania a kontroly (kategória zamestnanca B-2), a to v súlade s materiálom vypracovaným Romanom Drobňákom. 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. Žalobca bol informovaný o zaradení do predmetného programu listom zo dňa 14.12.2015.

12. 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 informovala ho o tomto rozhodnutí, kde výslovne bola použitá formulácia „bol Vám priznaný mimoriadny bonus“, pričom bola uvedená jeho výška 17.550,- 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 10.530,- eur bude vyplatené po zavŕšení predajnej transakcie a 40%, t.j. suma 7.020,- eur za rok 2015 bude odložené o 3 roky s termínom výplaty v r. 2019. K zavŕšeniu predajnej transakcie došlo dňa 29.07.2016 (články na [www.hnonline.sk](http://www.hnonline.sk), [www.postoj.sk](http://www.postoj.sk), [voFinanciach.sk](http://voFinanciach.sk) priložené k žalobe).

13. K výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi nedošlo. Predstavenstvo žalovaného na svojom zasadnutí dňa 19.12.2016 prijalo rozhodnutie, ktorým svoje rozhodnutie zo dňa 28.07.2016o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom zrušilo.

14. Tieto skutočnosti boli v konaní preukázané a ani nie sú medzi stranami 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 vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu.

15. Súd zistil, že ohľadom prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu v sume 10.530,- eur prebehlo súdne konanie na Okresnom súde Ružomberok pod sp.zn. 10Cpr/6/2018 a toho času už je právoplatne rozhodnuté o priznaní prvej časti bonusu žalobcovi (rozsudok Okresného súdu Ružomberok č.k. 10Cpr/6/2018-329 zo dňa 19.02.2019 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k. 9CoPr/4/2019-373 zo dňa 23.01.2020). Súd podotýka, že predmetom tohto konania je samostatný nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu splatnej v roku 1919 vo výške 7.020,- eur, kde súd sa zaoberá nielen výškou uplatneného nároku, ale aj základom tohto nároku, keď je tu daná nepochybne súvislosť medzi týmito dvoma konaniami. Súd teda v rozsudku v súlade s ustanovením § 162 ods. 3 CSP rozhodol o návrhu na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania vedeného Okresným súdom Ružomberok pod sp.zn. 10Cpr/6/2018 podanom žalovaným v zmysle § 164 CSP tak, že ho zamietol, keď mal za to, že nie je daný dôvod na prerušenie konania na podklade označeného zákonného ustanovenia, nakoľko neprebíha žiadne súdne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu.

16. Právne posúdenie:

17. Z hľadiska povahy nároku súd je toho názoru, že je uplatnený nárok na zaplatenie mzdy, konkrétne zložky mzdy, ktorá je variabilnou a nenárokovateľnou - zamestnancovi vzniká na ňu nárok až momentom osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní, k čomu došlo rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.07.2016 (list adresovaný zamestnávateľom žalobcovi zo dňa 14.12.2015 informoval žalobcu o zaradení do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, pričom neobsahoval prejav vôle zamestnávateľa o priznaní nároku na vyplatenie uvedeného bonusu) a táto skutočnosť bola oznámená žalobcovi listom - oznámením Sberbank Slovensko a.s. o priznaní tohto

bonusu zo dňa 28.07.2016. Z jazykového vyjadrenia tohto listu nepochybne vyplýva prejavená vôľa zamestnávateľa priznať zamestnancovi bonus. Rozhodnutie o priznaní bonusu má konštitutívny účinok a záleží výlučne na vôli zamestnávateľa, či takéto rozhodnutie príjme 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. Súd poukazuje, že tento list za zamestnávateľa podpísal predseda predstavenstva a člen predstavenstva. Vzhľadom na uvedené súd mal preukázané, že došlo k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Súd podotýka, že 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 súd má za to, že tieto zákonné požiadavky na konanie zamestnávateľa pri rozhodovaní o priznaní bonusu žalobcovi boli dodržané.

18. Takže pokiaľ uplatňoval žalobca v tomto spore nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu, s termínom výplaty do roku 2019 vo výške 40%, t.j. 7.020,- eur a v spore nebola zistená úhrada dlžnej sumy zo strany žalovaného doposiaľ ani len čiastočne, súd má za to, že tento nárok je dôvodný čo do základu aj výšky, a to jednak v časti istiny, ale aj v časti prísľušenstva - úroku z omeškania vo výške 5% ročne od 01.01.2020 do zaplatenia, nakoľko tým, že žalovaný 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, § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.

19. Námietky žalovaného v spore súd vyhodnotil ako nedôvodné. Predovšetkým žalovaný namietal rozpor rozhodnutia o priznaní bonusu s pracovnou zmluvou, interným predpisom zamestnávateľa - Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., stanovami Sberbank Slovensko, a.s., ako aj so zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách, konkrétne s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a).

20. Súd 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 vyhodnotenie kritérií zamestnávateľom a priznaní bonusu žalobcovi.

21. Súd 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. 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. Z rovnakých dôvodov súd nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní bonusu so stanovami Sberbank Slovensko, a.s., konkrétne s ich ustanovením § 5 ods. 4, v zmysle ktorého pohyblivú zložku celkovej odmeny tvorí motivačná zložka odmeny, ktorej suma záleží na hodnotení výkonnosti osoby podľa ods. 1 tohto paragrafu, spoločnosti alebo od kombinácie týchto hodnotení, najviac počas obdobia jedného roka.

22. Súd nezistil 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 táto bola posúdená právnym predchodcom žalovaného ako kľúčová 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 ďalšieho 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 Ing. S. C. bola použitá formulácia týkajúca sa fluktuácie vedúcich zamestnancov po oznámení procesu predaja, súd má za to, že prevencia fluktuácie a demotivácie vedúcich zamestnancov ako taká nepredstavuje účel a zmysel 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, bolo potrebné zhromaždiť množstvo a dát relevantných z hľadiska realizovaného úkonu predajnej transakcie a prezentovať ich záujemcom. Výkon tejto špeciálnej pracovnej činnosti bol logicky určený vybraným kľúčovým zamestnancom, t.j. výber realizoval zamestnávateľ (jednotliví vybraní vedúci zamestnanci boli určení už v prvotnom dokumente - prezentácia pre dozornú radu vypracovaná S. C.). Relevantným dôkazom k tejto skutočnosti je vykonaný výsluch žalobcu, z ktorého vyplynulo, že bol zodpovedný za finančné plánovanie a kontroly, primárne pripravovali odhady finančných výsledkov, plány banky a rôzne výkazy pre potreby rozhodnutí manažmentu - túto náplň práce vykonával vo svojom štandardnom pracovnom čase a všetky činnosti spojené s predajnou transakciou vykonával po večeroch, konkrétne v domácom prostredí sa venoval príprave podkladov do dataroomu, kde sa zhromažďovali všetky dáta, údaje potrebné pre záujemcov o kúpu Pripravoval sa prospekt v súvislosti s predajnou transakciou banky, na základe ktorého sa prihlasovali investori, záujemci, v priebehu r. 2015 prihlásili sa traja záujemcovia o kúpu, investori, bolo potrebné dokladovať množstvo údajov, podkladov pre týchto investorov a keďže táto predajná transakcia bola utajená, nemohol na väčšinu podkladov použiť pracovníkov svojho tímu, ale musel na tom pracovať v rámci svojho voľného času, počas toho roku 2015 odpovedali na množstvo otázok všetkých troch investorov. Vzhľadom na uvedené súd nemá pochybnosti, že zabránenie fluktuácie vedúcich zamestnancov nebol sám o sebe účelom programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, nakoľko je evidentné, že účelom bola ich motivácia k zvýšeným výkonom v procese predajnej transakcie, ku ktorým aj reálne došlo, zamestnávateľ vyhodnocoval kľúčový indikátor individuálneho úsilia žalobcu v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia. 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 prípade 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 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. Námiетка 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.

23. Súd sa 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 chýba schválenie tohto právneho úkonu - rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi dozornou radou 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 nemala z titulu svojej náplne práce na pracovnej pozícii riaditeľ plánovania a kontroly žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, v spore 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, t.zn. bolo jeho povinnosťou podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce 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. Žalovaný ani netvrdil v konaní také skutočnosti, ktoré by boli spôsobilé vyvolať u žalobcu pochybnosti v otázke, že došlo k schváleniu vyplatenia bonusu dozornou radou. 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 plánovania a kontroly. 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. Súd poukazuje, 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. 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, stanov spoločnosti, rozhodnutie predstavenstva o zrušení programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu, ..) a preto nie je už toho času dobromyseľný, neobstojí. Preto na základe uvedeného súd nedospel k záveru o nedobromyseľnosti žalobcu.

24. 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, t.j. hlasovali o vlastnom odmeňovaní, pričom mali byť z rozhodovania vylúčení, súd je toho názoru, že toto tvrdenie je bez právneho významu z hľadiska posudzovania tohto rozhodnutia predstavenstva vo vzťahu k žalobcovi, ktorá členom predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. nebol ani členom dozornej rady tejto spoločnosti, teda o kolízii u nej 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. Navyše 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 predmetným bonusom, ktorý nebol garantovanou zložkou odmeny, t.zn. nie je daný priamy vzťah tohto rozhodnutia dozornej rady s uplatneným nárokom žalobcu 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. 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 vytykánymi 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.

25. K námietke, že honorácia mimoriadnych úloh a výkon práce nadčas bola zahrnutá v základnej mzde zamestnanca súd poznamenáva, že v zmysle ustanovenia pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca uzavretej medzi právnym predchodcom žalovaného ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom v bode: Mzdové podmienky je uvedená výška základnej mzdy s tým, že vo výške mzdy je zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s ustanovením § 121 ods. 2 Zákonníka práce, pričom honorácia mimoriadnych úloh v základnej mzde z uvedeného ustanovenia pracovnej zmluvy nevyplýva. Skutočnosť, že jednalo sa o mimoriadnu úlohu vyplýva zo samotného názvu prijatého programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnávateľom, ako aj z povahy vykonávanej pracovnej činnosti žalobcu v rámci prebiehajúcej predajnej transakcie. Je nutné zdôrazniť, že žalobca vykonával uvedené pracovné činnosti nad rámec svojej pracovnej činnosti - z výsluchu žalobcu vyplynulo, že túto náplň práce (riadiateľ plánovania a kontroly) vykonával vo svojom štandardnom pracovnom čase a všetky činnosti spojené s predajnou transakciou (mimoriadna úloha) vykonával po večeroch, konkrétne v domácom prostredí sa venoval príprave podkladov do dataroomu, kde sa zhromažďovali všetky dáta, údaje potrebné pre záujemcov o kúpu. Preto túto námietku nebolo možné zohľadniť.

26. K námietkam výkonu práce pre tretiu osobu - akcionára zamestnávateľa, a nie pre zamestnávateľa súd poukazuje, že žalobcovi bola daná informácia o zaradení do programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu zo strany predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s., t.j. od štatutárneho orgánu spoločnosti - zamestnávateľa, ktorý koná v mene tejto spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch, a nie od akcionárov zamestnávateľa, následne samotné rozhodnutie o priznaní bonusu vydal ten istý orgán, teda žalobca nevykonával tieto práce pre iný subjekt ako pre svojho zamestnávateľa. Nie je predmetom sporu skúmať dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k takémuto postupu, nepochybne je však daná súvislosť tejto práce s pracovným zaradením žalobcu. Rovnako pokiaľ žalovaný namietal návrh rozhodnutia predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. o priznaní bonusu je založený na rozhodnutí predstavenstva Sberbank Europe a vyhodnotenie jednotlivcov a rozdelenie súm vykonalo predstavenstvo Sberbank Europe, súd má za to, že nie je relevantné skúmať, ktoré všetky otázky zohľadňoval zamestnávateľ pri svojom rozhodovaní o priznaní bonusu, resp. ktoré mali na toto jeho rozhodnutie vplyv (mimo rámec kľúčových indikátorov pre priznanie bonusu), nakoľko ide o interné riadiace procesy týkajúce sa obchodnej spoločnosti, ktoré v danom prípade dotýkali sa mzdy - jej variabilnej zložky žalobcu.

27. K námietke, že výška priznaného bonusu ako vyplynula z rozhodnutia predstavenstva Sberbank, a.s. zo dňa 28.07.2016 a následného oznámenia žalobcovi z toho istého dňa prekročila 25% ročnej základnej mzdy žalobcu k januáru 2015 a teda nie je oprávnená súd poznamenáva, že Sberbank Slovensko, a.s. vo svojom liste adresovanom žalobcovi zo dňa 14.12.2015 uviedla zacielenie bonusu na uvedenú výšku. Avšak súd má za to, že vôľa zamestnávateľa bola prejavovaná v rozhodnutí predstavenstva o priznaní bonusu, preto výška nároku, ktorá sa odvíja od tohto rozhodnutia je dôvodná. Opätovne súd poukazuje, že je vecou interných riadiacich procesov v obchodnej spoločnosti zamestnávateľa, že dospel k tomuto rozhodnutiu. Skutočnosť, že nedošlo k schváleniu vyplatenia bonusu v zmenenej výške dozornou radou vzhľadom na dobromyseľnosť žalobcu (ako bolo uvedené vyššie), je bez právneho významu.

28. 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 p žalobcovi nárok na bonus priznal (čo bolo žalobcovi oznámené listom zo dňa 28.07.2016) a tento prejav vôle ho vo vzťahu k zamestnancovi, 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, nezanikol. 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. Súd má za to, že tento postoj zamestnávateľa následok prijatého rozhodnutia o priznaní bonusu - záväznosť vo vzťahu k zamestnancovi zvrátiť nemôže. Právny účinok zrušujúceho rozhodnutia predstavenstva podľa názoru súdu vo vzťahu k žalobcovi nie je daný, nepredstavuje zánik jeho nároku na vyplatenie bonusu.

29. 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 bode 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 uznania existencie nároku na bonus zamestnávateľom.

30. Súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100% v súlade s ustanovením § 255 ods. 1 CSP, nakoľko žalobca bol v spore úspešný v celom rozsahu, keďže súd jeho žalobe vyhovel v celom rozsahu na rozdiel od žalovaného, ktorý v spore úspech nemal.

Podľa § 262 ods.1,2 CSP:

- (1) O nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.
- (2) O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným 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 prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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

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

Ak povinný dobrovoľne 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.