

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 10Cpr/31/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 59202029  
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 05. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Blažena Stašíková  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:59202029.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Blaženou Stašíkovou v spore žalobcu: Ing. E. F., nar.XX.X.XXXX, bytom R. XX/A, XXX XX L. L., zastúpený: JUDr. Andrej Gara, advokát so sídlom Štefánikova 14, 821 09 Bratislava, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., IČO: 31575951, so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, zastúpený: SEDLAČKO & PARTNERS s.r.o., IČO: 36853186, so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, v konaní o zaplatenie 7.673,- eur s prísl., takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 7.673,- eur brutto spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 1.1.2020 do zaplatenia, a to všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Súd návrh žalovaného na prerušenie konania až do právoplatného skončenia veci vedenej na Krajskom súde Bratislava sp.zn. 14Copr/4/2020 zamieta.

III. Súd žalobcovi voči žalovanému priznáva náhradu trov konania v rozsahu 100%, ktoré je žalovaný povinný zaplatiť žalobcovi v lehote určenej v uznesení, ktorým bude rozhodnuté o výške trov.

### odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 18.11.2020 sa žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu domáhal, aby súd zaviazal žalovaného k povinnosti zaplatiť žalobcovi sumu 7.673,- eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z dlžnej sumy od 1.1.2020 do zaplatenia. Tiež sa domáhal náhrady trov konania.

2. Žalobu odôvodnili tým, že na základe pracovnej zmluvy, ktorú žalobca dňa 18.12.2013 uzavrel s právnym predchodcom žalovaného - obchodnou spoločnosťou Sberbank Slovensko a.s. (ďalej len „pracovná zmluva“), vznikol žalobcovi pracovný pomer v tejto obchodnej spoločnosti, a to dňom 1.1.2014, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu žalobcu do práce. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 31.12.2014. V pracovnej zmluve sa zmluvné strany o.i. dohodli na pracovnom zaradení - druhu práce, ktorú bude žalobca vykonávať: senior špecialista SME Sberbank Slovensko, a.s. a na základnej mesačnej mzde vo výške 4.600,- eur. Dohodou, uzavretou dňa 17.12.2014 medzi žalobcom a obchodnou spoločnosťou Sberbank 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 1.1.2015 zmenený na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú. 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. 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 20.7.2015 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 30.6.2015 (ďalej len „rokovací poriadok dozornej rady“) požiadal listom zo dňa 4.12.2015 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.“). 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 9.12.2015. 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 (úlohy). Predstavenstvo obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. na svojom zasadnutí dňa 28.7.2016 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 28.7.2016, podpísaným predsedom predstavenstva Alexandrom Yeriominom a členkou predstavenstva Zuzanou Žemlovou, 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 28.7.2016 rozhodol o výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK“. V liste sa ďalej uvádza, že žalobcovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 19.182,- eur, prvá časť ktorého vo výške 11.509,- eur, predstavujúca 60% bonusu, mu bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie. Druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 7.673,- eur, predstavujúca 40% bonusu, mala byť žalobcovi vyplatená v roku 2019. List z 28.7.2016 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 29.7.2016 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 29.7.2016, čím došlo k naplneniu podmienky na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Napriek tomu, obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. mimoriadny výkonnostný bonus, ani jeho prvú časť vo výške 11.509,- eur, žalobcovi nezaplatila, ale žalobou doručenou na Okresný súd Bratislava III dňa 23.12.2016 sa proti žalobcovi a ďalším svojim bývalým zamestnancom domáhala určenia, že ich právo na vyplatenie mimoriadneho bonusu nie je. Konanie v tejto veci bolo na Okresnom súde Bratislava III vedené pod sp.zn. 24Cpr/22/2017. Túto žalobu Okresný súd Bratislava III rozsudkom č.k. 24Cpr/22/2016 - 361 zo dňa 22.2.2019 zamietol. Následne, po podaní v predchádzajúcom odseku uvedenej žaloby spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s., sa žalobca žalobou podanou na Okresný súd Bratislava III dňa 6.2.2017 domáhal proti obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. určenia, že má právo na mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK vo výške 19.182,- eur, ktorý mu bol priznaný rozhodnutím predstavenstva žalovaného zo dňa 28.7.2016. Toto konanie bolo na Okresnom súde Bratislava III. vedené pod sp.zn. 45Cpr/4/2017. Podaním zo dňa 12.3.2018 žalobca rozšíril žalobu tak, že okrem určenia práva na mimoriadny výkonnostný bonus sa proti žalovanému,

ktorým bol právny nástupca pôvodného žalovaného - obchodná spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s., domáhal zaplata 11.509,- eur spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 7.8.2016 do zaplata. Následne podaním zo dňa 20.8.2018 žalobca vzal späť žalobu v časti o určenie práva na mimoriadny výkonnostný bonus. Na žalobe v časti, ktorou sa proti žalovanému domáhal zaplata 11.509,- eur s prísl. žalobca naďalej trval. Okresný súd Bratislava III. rozsudkom č.k. 45Cpr/4/2017-478 zo dňa 16.5.2019 o.i. uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi žalovanú istinu v celom rozsahu, t.j. v sume 11.509,- eur spolu s 5% ročným úrokom z omeškania od 7.8.2016 do zaplata. Proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III č.k. 45Cpr/4/2017-478 zo dňa 16.5.2019 podala Prima banka Slovensko, a.s. odvolanie, a to v časti, ktorou jej súd prvej inštancie uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi 11.509,- eur spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 7.8.2016 do zaplata a v časti, ktorou súd prvej inštancie priznal žalobcovi voči žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100%. O odvolaní Prima banky Slovensko, a.s. Krajský súd v Bratislave zatiaľ nerozhodol. Krajský súd v Bratislave a Krajský súd v Žiline 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 zaplata prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Krajský súd v Bratislave a Krajský súd v Žiline o všetkých 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. Okresný súd Bratislava III, Okresný súd Ružomberok, ako aj Krajský súd v Bratislave a Krajský súd v Žiline svojimi právoplatnými rozhodnutiami tak 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 7.673,- eur, ani jej časť nezaplatil, žalobca ho prostredníctvom svojho právneho zástupcu listom zo dňa 6.11.2020 vyzval na jej zaplata, a to v lehote do 3 pracovných dní od doručenia výzvy. Výzva žalobcu zo dňa 6.11.2020 bola žalovanému doručená dňa 10.11.2020. V ďalšom poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo 31/2009, rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo 537/2004.S poukazom na § 9 ods. 1 Zákonníka práce, § 10 ods. 1 Zákonníka práce, § 9 ods. 1 veta prvá a ust. 10 ods. 1 Zákonníka práce a článku 1 bod 5 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 právny úkon zamestnávateľa, sa mimoriadny výkonnostný bonus z dovtedy fakultatívnej zložky mzdy zmenil na obligatórnu zložku mzdy, na vyplata 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 7.673,- eur zaplatiť žalobcovi v roku 2019, t.j. najneskôr do 31.12.2019. Keďže tak neurobil a sumu 7.673,- eur žalobcovi do 31.12.2019 nezaplatil, dňa 1.1.2020 sa dostal do omeškania a žalobcovi je preto povinný okrem žalovanej istiny zaplatiť aj úroky z omeškania. Okresný súd Bratislava III. v konaní sp.zn. 45Cpr/4/2017 posudzoval dôvodnosť nároku žalobcu na mimoriadny výkonnostný bonus. Súd dospel k záveru, že nárok žalobcu na zaplata 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 právnejmu záveru dospeli Okresný súd Bratislava III. a Okresný súd Ružomberok, ktoré rozhodovali o žalobách bývalých zamestnancov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., ktorými sa domáhali zaplata prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, ako aj Krajský súd v Bratislave a Krajský súd v Žiline, 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 zaplata len prvej časti bonusu. Druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu, zaplata 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 rozhodol. Žalobca poukazuje na zásadu právnej

istoty a predvídateľnosti súdnych rozhodnutí a s ňou súvisiacu judikatúru. Podľa čl. 2 ods. 1 CSP ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Podľa čl. 2 ods. 2 CSP právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít; ak takej ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo. V tejto súvislosti poukázal na uznesenie Ústavný súd SR č.k. IV. ÚS 499/2011-25 zo dňa 22.11.2011. Podľa čl. 17 CSP súd postupuje v konaní tak, aby vec bola čo najrýchlejšie prejednaná a rozhodnutá, predchádza zbytočným prieťahom, koná hospodárne a bez zbytočného a neprimeraného zaťažovania strán sporu a iných osôb. 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 Bratislava III rozsudkom, vydaným v konaní sp.zn. 45Cpr/4/2017 žalobcovi priznal nárok na prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 11.509,- 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 7.673,- eur. Žalobca poukázal na to, že dokazovanie relevantné pre rozhodnutie vo veci bolo už Okresným súdom Bratislava III. vykonané, a to v konaní sp.zn. 45Cpr/4/2017. Súd by preto nemal vykonávať duplicitné dokazovanie.

3. Na preukázanie svojich skutkových tvrdení navrhol vykonať dokazovanie:

- a) Pracovná zmluva vedúceho zamestnanca uzavretá dňa 18.12.2013
- b) Dohoda o zmene pracovnej zmluvy uzavretá dňa 17.12.2014
- c) Výpis z Obchodného registra Okresného súdu Bratislava I., oddiel: Sa, vložka č. 158/B, z internetu
- d) Výpis z Obchodného registra Okresného súdu Žilina, oddiel: Sa, vložka č. 148/L, z internetu
- e) Dokument „Special performance bonus for Key Staff in Sberbank Slovensko, a.s.“ v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského
- f) List Axela Hummela členom dozornej rady zo dňa 4.12.2015 - v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského
- g) Vyplnené hlasovacie formuláre - 3x - uznesenie dozornej rady spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. - schválenie špecifického bonusu v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského
- h) List (e-mail) Mgr. B. L. zo dňa 4.12.2015 - v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského
- ch) List (e-mail) Mgr. B. L. zo dňa 10.12.2015 - v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského
- i) List spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. žalobcovi zo dňa 14.12.2015
- j) Rokovací poriadok pre dozornú radu Sberbank Slovensko, a.s. - v znení účinnom od 30.6.2014
- k) Rozhodnutie predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. č. 110/2016 zo dňa 28.7.2016 - v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského - preklad dal urobiť žalovaný
- l) List spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. žalobcovi zo dňa 28.7.2016
- m) Tlačové správy z internetu - 3x
- n) Správa z webovej stránky skupiny Penta
- o) Rozsudok Okresného súdu Bratislava III. č.k. 24Cpr/22/2016 - 361 zo dňa 22.2.2019
- p) Rozsudok Okresného súdu Bratislava III. č.k. 45Cpr/4/2017-478 zo dňa 16.5.2019
- r) Rozsudok Krajského súdu v Žiline č.k. 11CoPr/6/2019-352 zo dňa 27.8.2019
- s) Rozsudok Krajského súdu v Žiline č.k. 9CoPr/4/2019-373 zo dňa 23.1.2020
- t) Rozsudok Krajského súdu v Žiline č.k. 5CoPr/7/2019-397 zo dňa 18.2.2020
- u) Rozsudok Krajského súdu v Bratislave č.k. 5CoPr/2/2020-295 zo dňa 30.6.2020
- v) List žalobcu žalovanému zo 6.11.2020 - predžalobná výzva + dôkazy o jeho doručení žalovanému
- w) Interný predpis - Politika odmeňovania SBERBANK Slovensko, a.s., účinný od

1.3.2014

x) Splnomocnenie

z) Osvedčenie o registrácii pre DPH

4. Na základe skutkových tvrdení žalobcu ako aj ním predložených listinných dôkazov, dňa 1.12.2020 tunajší súd vydal platobný rozkaz č. 10Cpr/31/2020-158, ktorý bol zrušený uznesením tunajšieho súdu č. 10Cpr/31/2020-236 zo dňa 11.1.2021, nakoľko žalovaný podal proti platobnému rozkazu odpor s odôvodnením.

5. Žalovaný v podanom odpore uviedol, že žalobca sa domáha zaplataenia odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu (ďalej len „MVB“) pre kľúčových zamestnancov vo výške 7.637,- eur. Tvrdí, že žalovaný mu údajne priznal MVB vo výške 19.182,- eur, ktorého prvá časť vo výške 11.509,- eur bola splatná po zavŕšení predajnej transakcie a zvyšná časť vo výške 7.673,- eur sa stala splatnou v roku 2019. Prvá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu bola žalobcovi priznaná rozsudkom Okresného súdu Bratislava III. zo dňa 16.5.2019 č.k. 45Cpr/4/2017- 478, proti ktorému bolo žalovaným podané odvolanie, o ktorom rozhoduje Krajský súd v Bratislave v konaní sp. zn. 14CoPr/4/2020. O odvolaní zatiaľ rozhodnuté nebolo. Pri posúdení odvolania pritom rieši (aj) porušenie práva na spravodlivý proces nezodôvodnením 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 30.4.2020 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 odvolacieho konania vedeného Krajským súdom v Bratislave, sp. zn. 14CoPr/4/2020. Žalovaný nerozporuje existenciu pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 18.12.2013 v znení jej zmien, vypracovanie materiálu s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.7.2015, hlasovanie dozornej rady per rollam na základe výzvy Axela Humella zo dňa 4.12.2015, ktorým došlo k schváleniu programu MVB v súlade s materiálom uvedeným v písm. b), existenciu a doručenie listu zo dňa 14.12.2015 žalobcovi, existenciu a doručenie listu zo dňa 28.7.2016 žalobcovi, 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) Žalobca vykonával pre žalovaného prácu na pracovnej pozícii „senior špecialista SME Sberbank Slovensko, a.s.“ a od 15.3.2014 na pozícii „vedúci oddelenia podpora predaja a produktov Sberbank Slovensko, a.s.“. Fixná zložka mzdy vedúceho zamestnanca bola 4.600,- eur brutto. V pracovnej zmluve bola dohodnutá iba základná mzda. Variabilná zložka mzdy nebola dohodnutá. Aj keď pracovná zmluva žalobcu nebola upravená do podoby pracovných zmlúv iných vedúcich zamestnancov, žalobca bol od 15.3.2014 povinný plniť povinnosti vedúcich zamestnancov podľa pracovného poriadku. Z čl. 4 písm. A bod 2 pracovného poriadku vyplýva, že súčasťou jeho povinností bolo dôkladne poznať interné predpisy zamestnávateľa, vrátane stanov, pravidiel odmeňovania a právne predpisy zahŕňajúce predovšetkým zákon č. 483/2001 Z.z. o bankách (ďalej len „ZoB“).

B) 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.

C) Žalobca tvrdí, že na základe výzvy C. P. 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 O. B., C. P. P., A. Z. R., U. Y. a H. A.. Hlasovacie lístky sú podpísané troma osobami. Z podpisov sa dá dedukovať, že hlasovali len H. A. (uviedla svoje meno), C. P. P. (podpis totožný s jeho podpisom vo výzve na hlasovanie) a O. B. (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 O. B. 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 A. O. B. bol z rozhodovania vylúčený, preto rozhodnutie dozornej rady nebolo platne prijaté.

D) 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 maximálna výška MVB bola stanovená v sume 25% základnej ročnej mzdy k januáru 2015, teda v sume 13.800,- eur v prípade splnenia všetkých kľúčových indikátorov. Kľúčovými indikátormi bolo individuálne úsilie v procese predaja s váhou 10% na základe kvalitatívneho hodnotenia a úspešné zavŕšenie obchodu s váhou 15%. MVB alebo jeho záloha mohli byť vyplatené až po zavŕšení predajnej transakcie a po schválení vyplatenia dozornou radou, MVB nemusí byť vyplatený zo stanovených dôvodov, na základe tohto listu nemá zamestnanec právny nárok na jeho vyplatenie. Žalobca ďalej uviedol, že predajná transakcia bola náročným procesom, v ktorom vykonali vybraní zamestnanci množstvo práce a riešili na základe pokynov zamestnávateľa osobitné samostatné úlohy. Toto nepreukázané tvrdenie žalovaného je irelevantné, pretože pri realizácii predajnej transakcie nebola práca vykonávaná pre zamestnávateľa, ale pre akcionára zamestnávateľa (tretia osoba), dôvodom priznania MVB mala byť motivácia a zabránenie fluktuácii vybraných osôb, honorácia mimoriadnych úloh a práce nadčas bola zahrnutá v základnej mzde zamestnanca.

F) 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, návrh je založený na rozhodnutí predstavenstva Sberbank Europe, pôvodného akcionára Sberbank Slovensko, a.s. (anglické znenie ho označuje ako Management board SB EÚ), vyhodnotenie jednotlivcov a rozdelenie súm vykonalo predstavenstvo Sberbank Europe, 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. Prítom 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 O. B.a (zahnutého 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 4.12.2015 nie je rozhodnutím o jeho výplate, čo vyplýva priamo zo sprievodného listu zo dňa 4.12.2015).

G) Žalobca svoj nárok na výplatu MVB odvodzuje od listu predstavenstva zo dňa 28.7.2016, ktorým bol informovaný o tom, že o výplate MVB rozhodol Management board skupiny Sberbank, výška MVB je v sume 19.182,- eur, teda 34,75 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, 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 zamestnancomi „priznaný“ nárok 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, rozhodol o ňom orgán, ktorý o ňom nebol oprávnený rozhodnúť, čo zamestnanec s poukazom na obsah listu zo dňa 14.12.2015 vedel, o nároku bolo rozhodnuté v neoprávnenej výške (maximálna suma bola 13.800,- 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 zamestnancomi. 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.

H) 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 19.12.2016 boli všetky rozhodnutia týkajúce sa výplaty MVB zrušené. K prijatiu týchto rozhodnutí došlo ešte pred vznikom nároku na výplatu odloženej časti MVB. O ich prijatí bol žalobca informovaný v súdom spore vedenom Okresným súdom Bratislava III pod sp. zn. 45Cpr/4/2017.

I) V prípade druhej časti MVB 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. 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 zamestnancomi 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 (4.600,- 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(!). Tvrdení MVB nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 ZoB. 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 eur. Za prvých 9 mesiacov roku 2016 vykázala stratu 12,6 mil. eur. 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.

6. Vo veci navrhli vykonať dokazovanie listinami:

- zápisnica z rokovania dozornej rady spoločnosti dňa 1.8.2016
- výňatok zo zápisnice z rokovania predstavenstva zo dňa 19.12.2016
- rozsudok Okresného súdu Bratislava III. č.k. 45Cpr/4/2017- 478

7. Žalobca sa k podanému odporu písomne nevyjadril.

8. Súd konal a rozhodol na pojednávaní dňa 6.5.2021, na ktorom pojednávaní právny zástupca žalobcu zotrval na podanej žalobe tak ako bola v písomnej forme podaná na súd a poukázal na jej znenie v celom rozsahu. Uviedol, že má za to, že žalobcov nárok vyplýva z predložených listinných dôkazov. Pokiaľ sa týka odporu, ktorý v tejto veci podal žalovaný, tak v prvom rade majú za to, že nie je dôvod na prerušenie konania v tejto veci, pretože sa nerieši otázka, ktorá by mala mať podstatný význam pre rozhodovanie v tomto konaní, nakoľko žalovaný argumentoval tým, že vo veci Okresného súdu Bratislava III., ktorým bola priznaná prvá časť výkonnostného bonusu došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, čo však nie je otázka, ktorú by mal tunajší súd vo vzťahu k tomuto rozhodnutiu riešiť. Pokiaľ sa týka samotného nároku žalobcu, poukázal na to, že rozhodnutie o mimoriadnom výkonnostnom bonuse, aj keď nebolo predmetom dohody v pracovnej zmluve, po jeho priznaní sa vlastne zmenila táto súčasť nároku na zložku obligatórnu a to na základe rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zo dňa 28.7.2016. Nesúhlasil s argumentom žalovaného, že súčasťou povinností žalobcu ako zamestnanca bolo dôkladne poznať interné predpisy zamestnávateľa vrátane stanov a odmeňovania, toto mu nevyplývalo ani z pracovného poriadku a rozhodnutia predstavenstva neprináležia posudzovať jednotlivým zamestnancom. Predstavenstvo je autonómny orgán, ktorý zodpovedá za svoje rozhodnutia a v prípade porušenia svojich povinností sa môže žalovaný domáhať zodpovednosti voči členom predstavenstva a však nie voči zamestnancom. Takisto poukázal na to, že zamestnanec nie je ani oprávnený posudzovať rozhodnutia dozornej rady. Už bolo vo viacerých rozhodnutiach jednak tohto súdu ale aj Okresného súdu Bratislava uvedené, že ani sudy nemôžu posudzovať správnosť vydaných vnútorných aktov spoločnosti. Žalobcovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus na základe mimoriadnych pracovných výkonov vzhľadom na zmenu akcionára spoločnosti, tak ako to už bolo konštatované v rozhodnutí o prvej časti nároku. Aj keď tieto rozhodnutia o mimoriadnom výkonnostnom bonuse boli novým akcionárom zrušené ex post, nemá to žiadny vplyv na to, že pôvodné rozhodnutie zo dňa 28.7.2016 sa stalo obligatórnou zložkou nároku žalobcu. Pokiaľ sa týka námietky, že nebola priznaná žiadnym rozhodnutím druhá časť nároku, uviedol, že celý nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu bol priznaný 28.7.2016 a splatnosť časti, ktorú uplatnili žalobou, bola len odložená o tri roky. V tejto súvislosti poukázal na rozsudok Okresného súdu Ružomberok sp.zn. 2Cpr/16/2020, kde bola takisto priznaná druhá časť výkonnostného bonusu, pričom súd vyslovil názor, že nie je dôvod odchyliť sa od doteraz vyslovených právnych názorov v obdobných veciach u iných zamestnancov.

9. Právny zástupca žalovaného žiadal, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol, nejedná sa o dôvodný nárok. Poukázal na písomne znenie odporu. V prvom rade uviedol, že žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu uviedol rozsiahlu argumentáciu, ktorá však nebola žalovanému doručená a nemohol k tejto zaujať písomné stanovisko, preto navrhol, aby súd s poukazom na článok 5 CSP na toto vyjadrenie neprihliadal. Vo vzťahu k samotnému nároku uviedol, že predstavenstvo pri rozhodovaní konalo excesne, prekročilo svoje oprávnenia vo vzťahu k zákonu o bankách, ktorý je kogentnou právnou úpravou a v rámci odmeňovania je teda povinnosťou predstavenstva postupovať v zmysle tohto zákona. Pokiaľ uvádzali v odpore, že súčasťou povinností žalobcu je poznať právne predpisy ako aj ustanovenia o politike odmeňovania banky, tento ich argument je správny, pretože vo vzťahu k žalobcovi sa nejedná o radového zamestnanca, ale o vedúceho zamestnanca banky, na ktorého sa kladú omnoho vyššie nároky a ktorý je povinný poznať jednak ustanovenie zákona o bankách ako aj ostatných interných predpisov,

tiež spôsob schvaľovania odmien a teda so všetkých týchto predpisov mu muselo byť zrejmé, že takáto odmena mu neprináleží a teda, že v tomto prípade nemôže byť dobromyseľný, pretože nemohol tvrdiť, že nevedel o skutočnostiach ako vedúci zamestnanec, akým spôsobom sa odmeny môžu zamestnancom prideľovať. Preto poukázal na ust. § 10 ods. 2 Zákonníka práce. V tejto súvislosti uviedol, že žalobcovi boli aj známe rozhodnutia, ktoré mu boli oznámené listom zo dňa 14.12.2015, kedy mu mala byť priznaná odmena vo výške 25% a potom aj zo dňa 28.7.2016, kedy už ale mu bola priznaná vyššia odmena, pričom sa tu aj uvádza, že po posúdení predstavenstvom môže dôjsť k zníženiu alebo zrušeniu tejto odmeny. Žalovaný si je vedomý toho, že dobromyseľnosť je subjektívny pocit a že je ťažšie toto z jeho strany dokazovať avšak poukázal na judikatúru hlavne rozhodnutie publikované pod R 26/75, ako aj iné ustanovenia právnych predpisov o dobromyseľnosti, napr. pri držbe a podobne. Ďalej poukázal na to, že ak ako už bolo uvedené, banka mala priamo rozhodnúť o tom, či teda bude mimoriadna odmena vyplatená, prípadne nie, pričom rozhodla o tom, že vyplatená nebude a teda zrušila rozhodnutie predstavenstva o priznaní výkonnostného bonusu ešte pred splatnosťou druhej časti tohto priznaného nároku, teda pred rokom 2019, z čoho podľa ich názoru vyplýva, že došlo k zániku nároku. Aj z tohto dôvodu potom mal za to, že nie je možné priznať uplatňovanú pohľadávku. Dôvodom zrušenia bola skutočnosť, že výkonnostný bonus nebolo možno priznať vzhľadom na zákon o bankách a tiež strate spoločnosti, ktorá podľa údajov uverejnených na stránke Finsat sk bola okolo 37 mil. eur. Poukázal na skutočnosť, že banka je osobitne regulovaný subjekt a politika odmeňovania sa okrem iného riadi aj právnymi predpismi EÚ konkrétne Rady Európy č. 213/36. Okrem toho ešte poukázal aj na to, že nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu nebol určený ani dohodnutý v pracovnej zmluve, ani v žiadnych interných aktoch, teda tento nárok žalobcovi nevyplýva zo žiadnych dokumentov. Uplatnili si nárok na trovy konania. Na záver poukázal na to, že priznanie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu je iným nárokom ako druhá časť, pretože neboli splnené dodatočné podmienky a to rozhodnutie predstavenstva o výplate druhej časti odloženej platby podľa časti 3 článku 10 bod 12 politiky odmeňovania a pred výplatou tejto časti bolo rozhodnutie zo dňa 28.7.2016 zrušené. Pokiaľ bolo prezentované, že súd nemá právo posudzovať interné akty spoločnosti, tak rovnako by mal postupovať aj v prípade zrušenia rozhodnutia zo dňa 28.7.2016. Poukázal aj na princíp legality uvedený v článku 16 ods. 1 CSP. Nárok nie je možné priznať, pretože je v rozpore s kogentnou úpravou zákona o bankách a európskou legislatívou.

10. V predmetnej veci súd vykonal dokazovanie listinami v zmysle návrhov sporových strán a to: Pracovnou zmluvou vedúceho zamestnanca uzavretou dňa 18.12.2013, Dohodou o zmene pracovnej zmluvy uzavretá dňa 17.12.2014, Výpisom z Obchodného registra Okresného súdu Bratislava I., oddiel: Sa, vložka č. 158/B z internetu, Výpisom z Obchodného registra Okresného súdu Žilina, oddiel: Sa, vložka č. 148/L z internetu, Dokumentom „Special performance bonus for Key Staff in Sberbank Slovensko, a.s.“ v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského, Listom C.a P.a členom dozornej rady zo dňa 4.12.2015 - v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského, Vyplnené hlasovacie formuláre - 3x - uznesenie dozornej rady spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. - schválenie špecifického bonusu v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského, Listom (e-mail) Mgr. Žofie Bódiovej zo dňa 4.12.2015 - v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského, Listom (e-mail) Mgr. Žofie Bódiovej zo dňa 10.12.2015 - v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského, Listom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. žalobcovi zo dňa 14.12.2015, Rokovacím poriadkom pre dozornú radu Sberbank Slovensko, a.s. - v znení účinnom od 30.6.2014, Rozhodnutím predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. č. 110/2016 zo dňa 28.7.2016 - v anglickom jazyku s prekladom do jazyka slovenského, Listom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. žalobcovi zo dňa 28.7.2016, Tlačovými správami z internetu - 3x, Správou z webovej stránky skupiny Penta, Rozsudkom Okresného súdu Bratislava III č.k. 24Cpr/22/2016 - 361 zo dňa 22.2.2019, Rozsudkom Okresného súdu Bratislava III č.k. 45Cpr/4/2017-478 zo dňa 16.5.2019, Rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k. 11CoPr/6/2019-352 zo dňa 27.8.2019, Rozsudkom Krajského súdu v Žiline č.k. 9CoPr/4/2019-373 zo dňa 23.1.2020, Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 5CoPr/2/2020-295 zo dňa 30.6.2020, Listom žalobcu žalovanému zo 6.11.2020 - predžalobná výzva +doručenky, Interným predpisom - Politika odmeňovania SBERBANK Slovensko, a.s., účinným od 1.3.2014, zápisnicou z rokovania dozornej rady spoločnosti dňa 1.8.2016, výňatkou zo zápisnice z rokovania predstavenstva zo dňa 19.12.2016.

11. Po vykonanom dokazovaní bolo medzi stranami nesporným:

a/ že medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného Sberbank Slovensko, a.s. Bratislava bol uzavretý pracovnoprávny vzťah založený písomnou pracovnou zmluvou dňa 18.12.2013. Rozhodnutím

predstavenstva spoločnosti s účinnosťou od 15.03.2014 bol žalobca menovaný do funkcie vedúci podpora predaja a produktov Sberbank Slovensko, a.s. Pôvodný zamestnávateľ Sberbank Slovensko a.s., Bratislava zanikol a právnym nástupcom žalovaného sa stala obchodná spoločnosť Prima banka Slovensko a.s., Hodžova 11, Žilina, na ktorú prešli práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu podľa § 27 Zákonníka práce, ktorý zakotvuje generálnu sukcesiu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je teda právnym následkom zmeny zamestnávateľa a súčasne právnym vyjadrením ochrany zamestnanca pri zachovaní pracovnoprávneho vzťahu. V pracovnej zmluve boli dohodnuté mzdové podmienky, základná mesačná mzda 4.600,- eur brutto, zamestnanec mal nárok na výplatu mzdy po odpracovaní predchádzajúceho kalendárneho mesiaca, výplatný termín bol stanovený na 6. kalendárny deň v mesiaci,

b/ vypracovanie materiálu s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.7.2015, adresovaný predstavenstvu Sberbank Slovensko a.s., podľa ktorého je tento návrh založený na rozhodnutí predstavenstva SB EU o výplate špeciálneho výkonnostného bonusu v celkovej výške 659.269,- eur odsúhlasený Dozornou radou Sberbank Slovensko a.s. dňa 10.12.2015

c/ doručenie listu datovaného dňa 14.12.2015 žalobcovi označenému ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“, v ktorom bolo žalobcovi oznámené, že bol zaradený ako súčasť uvedeného bonusu. Jedná sa o jednorazový program pre vybratých zamestnancov SBSK, ktorý je spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti, vzťahujúci sa na transakciu predaja, ktorá práve prebieha, pričom do úvahy budú brané indikátory - individuálne úsilie 10% a úspešné zavŕšenie obchodu 15%, teda 25% ročnej základnej mzdy k januáru 2015 s tým, že ak jeho očakávané platby za rok 2015 presiahnu 30.000,- eur, 40% bonusu sa odloží o 3 roky a v takom prípade by sa mohli uplatniť ustanovenia o maluse & odňatí bonusu.

d/hlasovanie dozornej rady per rollam na základe výzvy C.a P. zo dňa 4.12.2015, ktorým došlo k schváleniu programu MVB v súlade s materiálom vypracovanie materiálu s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.7.2015

e/ predaj akcií žalovaného účinný k 1.8.2016.

f/ rozsudok Okresného súdu Bratislava III č.k. 45 Cpr/4/2017-478 zo dňa 22.2.2019, ktorým žalobcovi súd priznal prvú časť mimoriadneho bonusu vo výške 11.509,- eur s prísl.

12. Vzhľadom na námietky žalovaného spornými skutočnosťami zostalo:

A) či žalobca bol dobromyseľný pri prijatí mimoriadneho výkonnostného bonusu, nakoľko žalobca vykonával pre žalovaného prácu na pracovnej pozícii „senior špecialista SME Sberbank Slovensko, a.s.“ a od 15.3.2014 na pozícii „vedúci oddelenia podpora predaja a produktov Sberbank Slovensko, a.s.“ a v pracovnej zmluve bola dohodnutá iba základná mzda. Variabilná zložka mzdy nebola dohodnutá. Dobromyseľnosť spochybňoval žalovaný tým, že aj keď pracovná zmluva žalobcu nebola upravená do podoby pracovných zmlúv iných vedúcich zamestnancov, žalobca bol od 15.3.2014 povinný plniť povinnosti vedúcich zamestnancov podľa pracovného poriadku pričom z čl. 4 písm. A bod 2 pracovného poriadku vyplýva, že súčasťou jeho povinností bolo dôkladne poznať interné predpisy zamestnávateľa, vrátane stanov, pravidiel odmeňovania a právne predpisy zahŕňajúce predovšetkým zákon č. 483/2001 Z.z. o bankách (ďalej len „ZoB“) teda, či žalobca bol dobromyseľný pri prijatí mimoriadneho výkonnostného bonusu.

B) maximálna výška odmeny, nakoľko prípade vedúceho zamestnanca (t.j. aj žalobcu) bola 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.

C) schválenie programu mimoriadnych výkonnostných bonusov , keďže žalobca tvrdí, že na základe výzvy C.a P. zo dňa 4.12.2015 došlo k schváleniu programu mimoriadnych výkonnostných bonusov členmi dozornej rady, 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 O. B., C. P. P., A.. Z. R., U. Y. a H. A.. Hlasovacie lístky sú podpísané tromi osobami. Z podpisov sa dá dedukovať, že hlasovali len H. A. (uviedla svoje meno), C. P. P. (podpis totožný s jeho podpisom vo výzve na hlasovanie) a O. B. (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 O. B. bol jeden zo zamestnancov, ktorí boli zaradení do programu MVB, hlasoval teda o vlastnom odmeňovaní. Z uvedeného vyplýva, že A.. O. B. bol z rozhodovania vylúčený, preto rozhodnutie dozornej rady nebolo platne prijaté.

D) vykonávanie prác pre zamestnávateľa, pretože pri realizácii predajnej transakcie nebola práca vykonávaná pre zamestnávateľa, ale pre akcionára zamestnávateľa (tretia osoba),

F) platnosť rozhodnutia č. 110/2016 zo dňa 28.7.2016, ktorým predstavenstvo rozhodlo o výške a výplate MVB kľúčovým zamestnancom, lebo 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), vyhodnotenie jednotlivcov a rozdelenie súm vykonalo predstavenstvo Sberbank Európe, 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“).

H) platnosť zrušenia rozhodnutí o vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu, nakoľko 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 19.12.2016 boli všetky rozhodnutia týkajúce sa výplaty MVB zrušené a to ešte pred vznikom nároku na výplatu odloženej časti MVB.

Podľa článku 3 Zákonníka práce, zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Podľa § 27 Zákonníka práce, ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

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

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

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancom 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) 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,

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,  
b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu 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.

13. Je nesporným v tomto konaní, že žalobca svoj nárok na výplatu MVB odvodzuje od listu predstavenstva zo dňa 28.7.2016, ktorým bol informovaný o tom, že o výplate MVB rozhodol Management board skupiny Sberbank, a je mu priznaný bonus v sume 19.182,- eur, teda 34,75 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015. Tiež je nesporným, že žalobcovi mala byť vyplatená časť výkonnostného bonusu bezprostredne po zavŕšení transakcie vo výške 60% a zvyšná časť vo výške 40% mal byť odložená na výplatu o 3 roky. Rozsudkom Okresného súdu Bratislava III č.k. 45 Cpr/4/2017-478 zo dňa 22.2.2019, súd žalobcovi priznal prvú časť mimoriadneho bonusu vo výške 11.509,- eur s prísl., keď súd mal za preukázané - citácia z rozsudku: „ Žalobca ako vedúci zamestnanec bol v priebehu roka 2015 zaradený do skupiny kľúčových zamestnancov, išlo o jednorazový program, ktorého úlohou bolo pripraviť a realizovať predaj akcií spoločnosti novému majiteľovi, konkrétna suma mimoriadneho bonusu bola závislá od toho, ako zamestnávateľ vyhodnotí pracovnú výkonnosť žalobcu v procese predaja spoločnosti. Právny predchodca žalovaného koncom roka 2015 ponúkol akcie spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. na predaj, čím sa začala transakcia predaja spoločnosti. Žalobca vykonal prácu v náročných podmienkach prípravy predajnej transakcie spoločnosti Sberbank a.s., Bratislava. V tejto súvislosti súd poukazuje na aj na výsluch Františka B.a vo veci vedenej na tunajšom súde pod sp. zn. 24Cpr/22/2016, výsluch J. F. vo veci vedenej na Okresnom súde v Ružomberku sp. zn. 3Cpr/7/2018, ktorí zhodne uviedli, že práca bola obdobie predaja banky veľmi náročná, vykonávali činnosti nad rámec pracovných povinností, účelom vyplácania mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo predovšetkým zastabilizovanie zamestnancov, aby zostali v pracovnom pomere až do predaja banky. Súd nepovažoval námietku žalovaného, že žalobca vykonával prácu pre iný subjekt Sberbank Internacional za dôvodnú, proces predaja spoločnosti právneho predchodcu žalovaného spustil akcionár, počas procesu auditu musela spoločnosť Sberbank Slovensko a.s., poskytovať rôzne dokumenty a informácie pre jednotlivých záujemcov o kúpu akcií, ktoré vykonávali kľúčoví zamestnanci vrátane žalobcu, v záujme spoločnosti pôvodného žalovaného a s cieľom úspešného predaja banky

novému majiteľovi. Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, právny predchodca žalovaného listom zo dňa 28.07.2016 oznámil žalobcovi, že vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK, kde žalobca zohral rozhodujúcu úlohu, a vplyv žalobcu bol na úspech tejto transakcie podstatný, predstavenstvo Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodlo o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK, do úvahy boli brané kľúčové indikátory, individuálne pracovné úsilie v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia žalobcu a úspešnosť zavŕšenia obchodu. Vzhľadom na uvedené bol žalobcovi priznaný mimoriadny bonus vo výške 19.182,- eur, čo zodpovedalo 34,75% ročnej základnej mzdy k januáru 2015. Mimoriadny bonus predstavoval odmeňovanie s ohľadom na regulačné podmienky odmeňovania CRD, Politiku odmeňovania Skupiny and Politiku odmeňovania SKSK a z uvedeného dôvodu 60% bonus vo výške 11.509,- eur mal byť vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a 40 % bonus vo výške 7.673,- eur za rok 2015 mal byť vyplatený o tri roky, s termínom výplaty v roku 2019. Žalovaný na internetovej stránke [www.sberbank.sk](http://www.sberbank.sk) <<http://www.sberbank.sk>> uviedol verejne prístupnú informáciu, z ktorej súd zistil, „Dnes 29.júla 2016, sa spoločnosť Penta Investments stala vlastníkom majoritného podielu 99,5% akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. Úspešné uzatvorenie transakcie bolo podmienené aj súhlasom Európskej centrálnej banky, ktorý bol vydaný v priebehu minulého týždňa“. Zverejnením tejto informácie došlo k úspešnému zavŕšeniu predajnej transakcie a z vyjadrenia žalovaného mal súd jednoznačne preukázané, že bol ukončený proces predaja banky novému akcionárovi. Oznámenie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi zo dňa 28.07.2016 bolo podpísané predsedom predstavenstva Alexanderom Yeriominom a Zuzanou Žemlovou členkou predstavenstva, osobami oprávnenými konať v mene zamestnávateľa. Uvedený právny úkon bol vážny, určitý a zrozumiteľný, ktorý súd považoval za platný právny úkon podľa § 37 ods.1 Občianskeho zákonníka, z ktorého jednoznačne vyplývalo, že zamestnávateľ priznal žalobcovi mimoriadny výkonnostný bonus za individuálne úsilie v procese predaja za uvedených podmienok." Tento skutkový stav sa nezmenil ani v predmetnom spore. Žalobca žalobou uplatňuje druhú časť priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu v rozsahu 40% čo predstavuje sumu 7.673,- eur. Žalovaný neposkytol v konaní nové dôkazy, ktoré by vyvracali už pôvodné zistenia Okresného súdu Bratislava III. v konaní 45Cpr/4/2017 a ktoré by boli spôsobilé zvrátiť dôkaznú situáciu v prospech žalovaného.

14. Žalovaný len opätovne tvrdil, tak ako v konaniach tunajšieho súdu 3Cpr/7/2018, 9Cpr/12/2019, 3Cpr/8/2019, 10Cpr/6/2018 (súdu známe z rozhodovacej praxe), že žalobca nemohol byť pri prijatí mimoriadneho výkonnostného bonusu dobromyseľný, nakoľko ako vedúci riadiaci zamestnanec musel poznať vnútorné predpisy banky ako aj zákon o bankách a teda vedieť, že rozhodnutia predstavenstva Sberbank Slovensko a.s. č. 97/2015 zo dňa 16.06.2015, č. 168/2015 zo dňa 08.12.2015, 110/2016 zo dňa 28.07.2016, ktorými malo dôjsť k stanoveniu podmienok vybranej skupiny riadiacich zamestnancov na výkonnostný bonus boli formálne schválené riadiacim zamestnancom, že neboli prijaté v súlade s internými normami Sberbank Slovensko a.s., rokovacím poriadkom ako aj s politikou odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov, že na prijatí všetkých troch rozhodnutí predstavenstva sa zúčastnili členovia predstavenstva, ktorí boli podľa rokovacieho poriadku pri rozhodovaní vylúčení, že absentoval súhlas dozornej rady, a napokon všetky rozhodnutia predstavenstva boli dodatočne zrušené a to rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016.

Podľa § 17 Zákonníka práce ods.:

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

15. Zákonník práce zakotvuje ochranu zamestnanca pred neplatnými právnymi úkonmi, resp. pred následkami neplatného právneho úkonu, a to tak, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak túto neplatnosť nespôsobil zamestnanec sám. Použitím výkladového

pravidla opaku (a contrario) je teda možné ustáliť, že ak si zamestnanec spôsobí sám neplatnosť právneho úkonu, tak len takýto právny úkon môže byť zamestnancovi na ujmu.

16.Z vykonaného dokazovania nebolo preukázané, že žalobca sa mohol akýmkoľvek spôsobom podieľať na rozhodovaní predstavenstva Sberbank a.s. a teda sám spôsobiť neplatnosť právneho úkonu - priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorý sa ho týka.

17.V zmysle § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. V zmysle § 191 od. 1, veta prvá, veta druhá Obchodného zákonníka predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. V zmysle ustanovenia § 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, t. z. že obmedzenie platí len do vnútra vo vzťahu medzi akciovou spoločnosťou a predstavenstvom, resp. členmi predstavenstva. Pokiaľ obchodná spoločnosť si interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom. V tomto prípade rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.7.2016 došlo k právnemu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, a to k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi, tento právny úkon zaväzuje zamestnávateľa, t. z. zamestnávateľovi vznikla povinnosť vyplatiť bonus žalobcovi a žalobcovi nárok na jeho vyplatenie. Ustanovenie § 10 ods. 2 Zákonníka práce pripúšťa jedinú výnimku - 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 síce v tejto súvislosti tvrdil, že žalobca ako vedúci riadiaci zamestnanec mal mať vedomosť o interných riadiacich aktoch spoločnosti avšak nenavrhol vykonanie žiadneho dôkazu na preukázanie vedomosti žalobcu o prekročení právomoci štatutárneho orgánu. Toto zostalo len v rovine tvrdenia. Žalovaný ani jediným dôkazom nepreukázal, že žalobca mal vedomosť, že štatutárny orgán - predstavenstvo Sberbank Slovensko a.s. prekročil svoje oprávnenie čo do právomoci vydať rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, jeho argumenty zostali len v rovine tvrdenia bez preukázania existencie dôkazov. Nebolo tvrdené a preukázané, že žalobca bol členom predstavenstva a tiež to, že ako zamestnanec mal možnosť ovplyvňovať jeho rozhodnutia. Jeho povinnosťou nebolo skúmať a posudzovať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti ani vzájomné vzťahy medzi valným zhromaždením akciovej spoločnosti, dozornej rady a predstavenstvom. Žalovaný vykonával práce podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy bez možnosti akéhokoľvek vplyvu na štatutárne orgány spoločnosti.

18.V ďalšom žalovaný namietal, že Predstavenstvo spoločnosti prijalo 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). Rozhodnutie predstavenstva bolo prijaté podľa § 21 ods. 14 stanov spoločnosti teda jednoduchou väčšinu všetkých členov. 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 O. B. bol jeden zo zamestnancov, ktorí boli zaradení do programu MVB, hlasoval teda o vlastnom odmeňovaní. Z uvedeného vyplýva, že A.. O. B. bol z rozhodovania vylúčený, preto rozhodnutie dozornej rady nebolo platne prijaté.

19.V tejto súvislosti súd uvádza, že v zmysle § 191 od. 1 veta prvá, veta druhá Obchodného zákonníka predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Právne úkony, ktoré v zmysle zamestnávateľa vykoná v pracovnoprávných vzťahoch štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, alebo zamestnanci poverení v zmysle ustanovení § 9 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce, zaväzujú zamestnávateľa a zamestnávateľ z týchto právnych úkonov nadobúda práva a povinnosti. Z dikcie ustanovení ods. 2 je zrejmé, že zamestnávateľa prioritne zaväzuje aj také konanie štatutárneho orgánu, člena štatutárneho orgánu alebo povereného zamestnanca, ktorými tieto osoby prekročili svoje

oprávnenie pri vykonávaní právneho úkonu. Rozhodnutia predstavenstva Sberbank Slovensko a.s., č. 97/2015 zo dňa 16.06.2015, č. 168/2015 zo dňa 08.12.2015, č. 110/2016 zo dňa 28.7.2016 patria do pôsobnosti predstavenstva spoločnosti vo vzťahu k odmeňovaniu zamestnancov aj teda žalobcu. Podľa súdnej praxe rozhodnutia predstavenstva spoločnosti ako riadiaceho orgánu spoločnosti majú vnútropodnikový charakter a preskúmanie rozhodnutí predstavenstva akciovej spoločnosti nie je možné ani v súdnom konaní. Oprávnenie na konanie vo veciach akciovej spoločnosti je dané súdu len vo vzťahu k ust. § 131 Obchodného zákonníka.

20. Žalovaný v tomto konaní argumentoval aj tým, že 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 19.12.2016 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 ešte pred splatnosťou druhej časti tohto priznaného nároku, teda pred rokom 2019 a v tej súvislosti poukázal aj na dokument Politika odmeňovania Sberbank Slovensko a.s. účinný od 1.3.2014 a to ustanovenie bodu 10, ktoré určuje podmienky zníženia alebo nevyplatenia pohyblivej zložky celkovej odmeny po uplynutí doby odkladu. Žalovaný teda tvrdil, že rozhodnutím zo dňa 19.12.2016 boli všetky rozhodnutia týkajúce sa výplaty MVB zrušené teda došlo k naplneniu uvedeného ustanovenia a tým zanikol nárok žalobcu na vyplatenie odloženej časti odmeny vo výške 40%.

21. S týmto tvrdením sa súd nestotožňuje. Pokiaľ by malo dôjsť k odňatiu nároku na vyplatenie odloženej časti pohyblivého odmeňovania v zmysle bodu 10 Politiky odmeňovania Sberbank Slovensko a.s. muselo by predstavenstvo banky konať v súlade s týmto ustanovením, teda muselo by vydať rozhodnutie týkajúce sa priamo jednotlivca t.j. v tomto prípade žalobcu, keďže podmienky odňatia resp. zníženia odmeny sa hodnotia podľa uvedeného u každého jednotlivca zvlášť (str.15 politiky odmeňovania) a je priamo závislé na konaní osoby, ktorú hodnotí osoba, ktorá má na starosti systém odmeňovania v banke a ktorá osoba stanoví v akom rozsahu by mal byť aplikovaný malus resp. odňatie. Dôkaz o naplnení podmienok nepriznania odloženej časti pohyblivého odmeňovania žalovaný vo vzťahu k žalobcovi nepredložil a nepredložil ani rozhodnutie predstavenstva o zmene pôvodného rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorým obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 28.7.2016, podpísaným predsedom predstavenstva Alexandrom Yeriominom a členkou predstavenstva Zuzanou Žemlovou, oznámila žalobcovi, že „vzhľadom na završenie predaja SBSK, kde ste zohrali rozhodujúcu úlohu a Váš vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.7.2016 rozhodol o výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK“, v ktorom liste sa ďalej uvádza, že žalobcovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 19.182,- eur, prvá časť ktorého vo výške 11.509,- eur, predstavujúca 60% bonusu, mu bude vyplatená po završení predajnej transakcie. Druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 7.673,- eur, predstavujúca 40% bonusu, mala byť žalobcovi vyplatená v roku 2019. List z 28.7.2016 bol žalobcovi doručený na pracovisku do vlastných rúk. Podľa názoru súdu rozhodnutie predstavenstva žalovaného zo dňa 19.12.2016, ktorým boli všetky rozhodnutia týkajúce sa výplaty MVB zrušené nemá žiadny účinok voči zamestnancom. Je potrebné poukázať na to, že vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu sa stal nárokovateľnou zložkou mzdy dňa 28.7.2016, kedy bola žalobcovi doručená listina o jeho priznaní a výške (v tejto súvislosti pozri aj (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo 31/2009, rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo 537/2004). V danom prípade nemohlo dôjsť k zrušeniu už priznaného nároku na mimoriadny výkonnostný bonus pre žalobcu, takéto rozhodnutie nemôže mať účinky do minulosti (ex tunc), zákon o mzde ani zákonník práce zrušenie už vzniknutého nároku na mzdu neupravuje, spätné odňatie práva žalobcovi na už priznaný mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý sa stal nárokovateľnou zložkou mzdy, nemôže požívať právnu ochranu.

22. Žalovaný tiež namietal, že mimoriadny výkonnostný bonus bol žalobcovi dňa 28.7.2016 priznaný vo výške 19.182,- eur, keď listom zo dňa 14.12.2015 mal byť vyplatený vo výške 25% ročnej základnej mzdy k januáru 2015, t.j. 13.800,- eur. Súd len v tejto súvislosti poznamenáva, že nie je kompetenciou súdu korigovať rozhodnutia predstavenstva čo do výšky priznaného výkonnostného bonusu. Tiež v tejto súvislosti namietal, že variabilná zložka mzdy u žalovaného nebola v pracovnej zmluve dohodnutá. Bola dohodnutá len pevná časť. Súd ale tento argument nemôže vyhodnotiť ako správny, nakoľko možnosť priznať variabilnú zložku mzdy vyplýva jednak z dokumentu Politika

odmeňovania spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. ako aj § 23a ods. 2 Zákona č.483/2001 Z. z. o bankách. Bolo teda len na zamestnávateľovi či a v akej výške zamestnancovi variabilnú časť mzdy prizná.

23. Žalovaný opätovne poukazoval, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi je v rozpore so Zákonom č.483/2001 Z. z. o bankách predpismi EÚ - Rady Európy č. 213/36.

Podľa § 23a ods. 1 Zákona č.483/2001 Z. z., banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona u

- a) všetkých členov štatutárneho orgánu banky,
- b) vedúcich zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky,
- c) vedúcich zamestnancov zodpovedných za vykonávanie obchodov v banke,
- d) zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky vrátane zamestnancov oprávnených určovať limity alebo prekročenie limitov v rámci riadenia rizík banky,
- e) všetkých členov dozornej rady banky,
- f) vedúceho útvaru vnútornej kontroly a vnútorného auditu,
- g) ďalších zamestnancov, ktorí nie sú uvedení v písmenách a) až d), ktorí sú zodpovední za podstupovanie rizika a ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil banky podľa osobitného predpisu.

Podľa § 23a ods. 2 Zákona č.483/2001 Z. z., v rámci zásad odmeňovania osôb podľa odseku 1 banka uplatňuje

- a) zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny ako
  1. základnú zložku mzdy, ak ide o zamestnanca,
  2. pevnú zložku odmeny, ak ide o člena štatutárneho orgánu banky a člena dozornej rady banky,
- b) pohyblivú zložku celkovej odmeny.

Podľa § 23a ods. 3 Zákona č.483/2001 Z. z., zaručená pevná zložka celkovej odmeny osoby podľa odseku 1 musí byť primerane vyvážená s pohyblivou zložkou celkovej odmeny; pohyblivá zložka celkovej odmeny nesmie nikdy presiahnuť zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny. Zaručená pevná zložka celkovej odmeny má predstavovať dostatočne vysoký podiel odmeny, aby bolo možné uplatňovať pružnú politiku v oblasti pohyblivých zložiek odmeny vrátane možnosti nevyplatiť žiadne pohyblivé zložky celkovej odmeny. Zaručená pevná zložka celkovej odmeny má zohľadňovať odbornú spôsobilosť a zodpovednosť osoby podľa odseku 1 v rámci organizácie a riadenia banky.

Podľa § 23a ods. 4 Zákona č.483/2001 Z. z., zásady odmeňovania podľa odseku 1 sa vzťahujú aj na poskytovanie odstupného, odchodného a na ďalšie kompenzácie v spojitosti s predchádzajúcim zamestnaním osôb podľa odseku 1.

Podľa §23b ods. 1 Zákona č.483/2001 Z. z., pohyblivú zložku celkovej odmeny tvoria

- a) motivačná zložka odmeny, ktorej výška závisí od hodnotenia výkonnosti osoby podľa § 23a ods. 1, banky alebo od kombinácie týchto hodnotení, najviac za obdobie jedného roka,
- b) motivačná zložka odmeny určená formou podielu na zisku banky,
- c) motivačná zložka odmeny, ktorej výška závisí od plnenia dosahovaných výsledkov dlhodobej obchodnej stratégie a záujmov banky,
- d) cenné papiere,
- e) vždy, ak je to možné, iné finančné nástroje podľa osobitného predpisu<sup>25af</sup>) alebo iné nástroje, ktoré možno plne konvertovať na nástroje kapitálu Tier 1 alebo odpísať, pričom musí byť zabezpečené, že tieto nástroje primerane odrážajú kreditnú kvalitu banky pri pokračovaní jej činnosti,
- f) dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia.

Podľa § 23b ods.3 Zákona č.483/2001 Z. z., podmienky priznania pohyblivej zložky celkovej odmeny podľa odseku 1 písm. c) banka určí v nadväznosti na svoju dlhodobú obchodnú stratégiu, záujmy a ciele, ktoré chce dosiahnuť. Osobe podľa § 23a ods. 1 bude priznaná táto pohyblivá zložka celkovej odmeny vo výške určenej podľa vyhodnotenia skutočne dosahovaných výsledkov banky najskôr po uplynutí obdobia troch rokov a najviac piatich rokov plnenia dosahovaných výsledkov.

24. Spôsob odmeňovania zamestnancov žalovaného v rozhodnom období upravoval interný predpis označený ako „Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s.“, ktorá v časti I. o.i. delí mzdu na pevnú zložku mzdy a pohyblivú zložku mzdy a tiež ako podklad pre prijatie zásad uvádza Smernicu CRD III. (Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/76 EÚ o odmeňovaní zo dňa 24.11.2010). Pohyblivá zložka mzdy je upravená v časti III., ktorá upravovala pohyblivú odmenu zamestnancov, ktorí boli vymedzení ako identifikovaný personál, t.j. členovia predstavenstva, ako aj vedúci riadiaci zamestnanci. Vyššie citované ustanovenia Zákona o bankách nevyklúčujú priznanie pohyblivej zložky odmeny. Podľa názoru súdu ak právny predchodca žalovaného určil podmienky poskytovania pohyblivej zložky celkovej odmeny v oznámení o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi zo dňa 28.07.2016, keď predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného dňa 28.7.2016 rozhodlo o mimoriadnej výkonnostnej odmene pre žalobcu nemožno potom hovoriť o rozpore so zákonom o bankách ani Smernicou EÚ.

25. Pokiaľ žalovaný argumentoval aj tým, že žalobca prácu pre zamestnávateľa nevykonával ale vykonával ju pre tretiu osobu, v tejto súvislosti neposkytol žiadne dôkazy. Z listinných dôkazov vyplýva, že žalobca mal uzatvorenú pracovnú zmluvu so spoločnosťou Sberbank Slovensko a.s. a táto spoločnosť ho aj poverila vykonávaním úloh spojených s prevodom akcií spoločnosti.

26. Na základe vyššie uvedeného súd dospel k záveru, že žalobca má nárok na vyplatenie odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu a preto jeho žalobe vyhovel.

27. Je potrebné tiež uviesť, že v zmysle článku 2 základných zásad a ust. § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Táto zásada vyjadruje požiadavku, aby každé konanie zamestnanca či zamestnávateľa bolo etické, morálne a súladné so zaužívanými spoločenskými princípmi. Nebolo by teda v súlade s týmito princípmi to, že zamestnávateľ príslubom mimoriadnej odmeny motivoval vybraný okruh zamestnancov na zvýšené pracovné výkony v súvislosti s predajom akcií banky a po úspešnom zavŕšení transakcie, na ktorej sa zamestnanci podieľali, týmto zamestnancom vyplatenie motivačných odmien odmietol.

28. Nakoľko žalovaný nevyplatil priznaný výkonnostný bonus v lehote jeho splatnosti, súd priznal žalobcovi aj úrok z omeškania z dlžnej sumy 7.673,- eur odo dňa 1.1.2020 do zaplatenia a to vo výške 5% v súlade s ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý upravuje subsidiaritu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka pre prípad, že Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak. Pokiaľ sa týka určenia počiatku omeškania, podľa listiny zo dňa 28.7.2016 suma vo výške 40% bonusu teda vo výške 7.673,- eur za rok 2015 bude odložená o 3 roky, s termínom výplaty v roku 2019. Lehota na vyplatenie teda uplynula 31.12.2019. Nasledujúcu deň bo potom žalovaný v omeškaní s plnením.

Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Podľa § 255 ods. 2 CSP, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

Súd o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí podľa 262 ods. 1 CSP.

Podľa § 262 ods. 2 CSP, o výške náhrady trov konania, rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

29. V konaní mal žalobca plný úspech vo veci, preto mu súd priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

Podľa § 162 CSP

1) Súd konanie preruší, ak

a) rozhodnutie závisí od otázky, ktorú nie je v tomto konaní oprávnený riešiť,

b) pred rozhodnutím vo veci dospel k záveru, že sú splnené podmienky na konanie o súlade právnych predpisov; v tom prípade podá Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len "ústavný súd") návrh na začatie konania,

c) podal návrh na začatie prejudiciálneho konania pred Súdny dvorom Európskej únie podľa medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná; uznesenie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania súd bezodkladne doručí ministerstvu spravodlivosti.

3) O zamietnutí návrhu na prerušenie konania súd rozhodne spolu s rozhodnutím vo veci samej.

30. Návrh na prerušenie konania podaný žalovaným súd zamietol, nakoľko neboli splnené podmienky pre aplikáciu ust. § 162 ods 1 CSP. Nebol zistený žiadny dôvod prerušenia konania, neprebíha iné konanie, v ktorom by sa riešila otázka majúca podstatný vplyv na rozhodnutia v tejto veci, rovnako ako je súdu známe z iných činností, je podané aj dovolanie v obdobnej veci na najvyšší súd, avšak doteraz rozhodnuté nebolo a takéto podanie nie je dôvodom na prerušenie konania.

31. K námietke žalovanej strany a žiadosti o aplikáciu článku 5 CSP súd uvádza, že nepovažuje vyjadrenie právneho zástupcu žalobcu na nariadenom pojednávaní za zneužitie práva len preto, že k odporu žalovaného nepodal písomné stanovisko a ktoré potom ani nemohlo byť doručené žalovanému. V tejto súvislosti súd poukazuje na ust. § 181 ods. 1 CSP, kedy má žalobca povinnosť predniesť žalobu a vyjadriť sa k argumentom protistrany a tiež súd poukazuje na to, že v tejto veci sa jedná o individuálny pracovný spor, kedy v zmysle § 320 CSP môže žalobca prednášať svoje vyjadrenia a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení až do rozhodnutia vo veci samej, keďže u žalobcu sa jedná o nárok z pracovno-právneho vzťahu.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Krajský súd v Žiline prostredníctvom Okresného súdu Ružomberok, (§355 ods.1, §356 CSP) písomne v dvoch vyhotoveniach.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. (§ 359 CSP)

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov.