

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 10CoPr/7/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5917205614  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 02. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Róbert Urban  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2021:5917205614.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Róberta Urbana a sudcov JUDr. Amálie Paulerovej a JUDr. Erika Vargu, v právnej veci žalobkyne Ing. I. D., nar. XX.X.XXXX, bytom H., H. X/B, právne zastúpenej Zúkalová - Advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom Bratislava - mestská časť Petržalka, Černyševského 3761/46, proti žalovanému Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Žilina, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, právne zastúpenému SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Bratislava, Štefánikova 8, o určenie práva na mimoriadny výkonnostný bonus a zaplatenie 9.495 eur s príslušenstvom, na základe odvolania žalobkyne a žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 5Cpr/14/2017-439 zo dňa 2. júla 2020 takto

### rozhodol:

Rozsudok okresného súdu **p o t v r d z u j e**.

Žalobkyňa **m á** voči žalovanému **n á r o k** na náhradu trov aktuálneho odvolacieho konania v rozsahu 60%.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom (v poradí druhým) okresný súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 9.495 eur v hrubom titulom prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov žalovaného spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z danej sumy za obdobie od 7.8.2016 do zaplatenia. Mal preukázané, že dozorná rada právneho predchodcu žalovaného dňa 9.12.2015 schválila špecifický výkonnostný bonus pre vybraných kľúčových zamestnancov a listom z 14.12.2015 bolo žalobkyni oznámené, že je súčasťou daného programu. Následne predstavenstvo G. G., a.s., (ďalej len „G.“) dňa 28.7.2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým schválilo výplatu dotknutého špecifického bonusu (aj) žalobkyni; o čom jej bol doručený list potvrdzujúci sumu i dátum výplaty.

2. Okresný súd konštatoval, že mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie, na ktoré vzniká zamestnancovi nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní a svojím charakterom ide o motivačnú formu mzdy. Bolo pritom preukázané, že zo strany zamestnávateľa (konkrétne jeho predstavenstva) došlo k rozhodnutiu o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni v celkovej výške 15.825 eur. Uvedený postup je v súlade s § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce (ďalej len ZP), v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahov za zamestnávateľa, ktorým je právnická osoba, robí právne úkony štatutárny orgán alebo jeho člen. V súdnej veci bolo oznámenie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni podpísané predsedom predstavenstva a jeho členom, čo zodpovedá forme podpisovania za dotknutú obchodnú spoločnosť.

3. Okresný súd neakceptoval obranu žalovaného, v zmysle ktorej rozhodnutie predstavenstva z 28.7.2016 má povahu tzv. zlatých padákov, keďže ním bol „len“ zavŕšený proces smerujúci k udržaniu kľúčových zamestnancov G. po dobu procesu predaja jej akcií. Z výpovede žalobkyne pritom vyplynulo, že vykonávala práce nad rámec svojich pracovných povinností. Obdobne neakceptoval námietku o

neskoršom (dňa 19.12.2016) zrušení rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016, nakoľko nemohlo dôjsť k jednostrannému zrušeniu už priznaného nároku žalobkyne. Spätná účinnosť nevyplýva z predmetných právnych predpisov a ani Zákonník práce neupravuje zrušenie už vzniknutého nároku. Okresný súd nepovažoval za podstatné, či vyplatenie bonusu (ne)bolo schválené dozornou radou G., rozhodnutím z 28.7.2016 totiž došlo k právnomu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, ktorých úkon zamestnávateľa zaväzuje, prípadne neschválenie dozornou radou tak nemôže byť na ťarchu žalobkyňi. Osobitne, ak táto žiadnym spôsobom v zmysle jej pracovného zaradenia nemôže/nemohla zasahovať do riadenia spoločnosti a nebola členkou predstavenstva ani dozornej rady. V tejto spojitosti okresný súd uzavrel, že nebol zistený žiadny dôvod, pre ktorý by mala byť žalobkyňa nedobromyseľná, resp. pre ktorý by mal uplatňovaný nárok vykazovať rozpor s dobrými mravmi.

4. Okresný súd poukazoval na to, že právny predchodca žalovaného určil podmienky poskytnutia pohyblivej zložky mzdy, ktorá nepresiahla zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny. Išlo o motivačnú zložku odmeny, ktorej výška závisí od plnenia dosahovaných výsledkov dlhodobej obchodnej stratégie a záujmov banky (§ 23b ods. 1 písm. c/ zákona o bankách), a preto sa na ňu nevzťahuje ani § 23b ods. 5 dotknutého zákona týkajúci sa odmeny tvorenej cennými papiermi a inými finančnými nástrojmi. Pokiaľ aj žalobkyňi bola priznaná odmena vo výške 28 % z ročnej základnej odmeny (a nielen 25 % ako bola uvedená v liste o prisľúbení mimoriadneho výkonnostného bonusu z 14.12.2015) okresný súd uviedol, že nie je rozhodné, v akej výške bol bonus prisľúbený, ale v akej výške bol konkrétny mimoriadny výkonnostný bonus žalobkyňi priznaný. Zopakoval, že bonus bol žalobkyňi priznaný na základe vyhodnotenia vopred stanovených kritérií, pričom nebolo spochybňované, že si žalobkyňa riadne plnila svoje povinnosti a prispela tak k úspešnému zavŕšeniu predmetnej transakcie. Vzhľadom na omeškanie žalovaného s plnením dlhu vyhovel okresný súd žalobkyňi i v časti príslušenstva - úroku z omeškania.

5. O trovách konania rozhodol okresný súd tak, že s poukazom na § 255 ods. 2 CSP stranám ich náhradu nepriznal, keďže vychádzal z čiastočného úspechu oboch sporových strán.

6. Proti tomuto rozsudku podali v zákonom stanovenej lehote odvolanie obe sporové strany.

7. Žalobkyňa napadla výrok o trovách konania a alternatívne sa domáhala jeho zmeny tak, že bude mať právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (vrátane trov odvolacieho konania) v súvislosti s vyhovujúcim výrokom a žalovaný bude mať právo na náhradu trov konania v časti, v ktorej bolo konanie zastavené, alebo jeho zrušenia a vrátenia vecí na ďalšie konanie. Poukazovala na všeobecné východiská týkajúce sa inštitútu náhrady trov konania a vyhodnocovania úspešnosti strán sporu. Mala za to, že ňou v súdnej veci uplatnené nároky boli rozdielne a bolo potrebné o náhrade trov konania vo vzťahu ku každému z nich rozhodnúť samostatne. Keďže ide o nároky neporovnateľné, napadnutým výrokom je žalobkyňa výrazne poškodená. Nesúhlasila s posúdením jej procesného postupu (keď sa domáhala rozšírenia žaloby a následne vzala späť pôvodný žalobný návrh) ako tendenčného; naopak, išlo z jej strany o rešpektovanie zásady hospodárnosti. Napadnutému výroku žalobkyňa vytkla aj nedostatočné vysvetlenie záverov okresného súdu, čo vedie až k jeho arbitrárnosti a zjavnej neopodstatnenosti.

8. Žalovaný napadol odvolaním rozsudok okresného súdu v meritórnej časti a domáhal sa jeho zmeny tak, že žaloba bude v celom rozsahu zamietnutá. Namietal nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozsudku, ktoré označil za „radikálne zjednodušené“. Podľa jeho názoru sa okresný súd nezaoberal prekročením právomoci predstavenstvom právneho predchodcu žalovaného (vrátane neudelenia súhlasu dozornou radou), nedobromyseľnosťou žalobkyne, nereagoval na stanovisko žalovaného k výpovedi svedka I. a neuviedol, o ktorý druh odmeny podľa zákona o bankách malo ísť. Odvolateľ zdôrazňoval neschválenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, resp. jeho vyplatenia dozornou radou, poukazoval na jednotlivé nedostatky v postupe predstavenstva svojho právneho predchodcu s tým, že okresný súd nemôže resignovať na prieskum interných predpisov (obchodnej) spoločnosti. Navyše predmetné rozhodnutie predstavenstva bolo neskôr - 18.12.2016 - zrušené. V tejto spojitosti poukazoval na to, že žalobkyňa z titulu jej pracovnej pozície mala povinnosť dôkladne poznať predpisy (všeobecné i interné). Rovnako jej muselo byť zrejmé, že priznaný rozsah mimoriadneho výkonnostného bonusu (28%) presahuje pôvodne stanovenú výšku (25%).

9. Žalovaný naďalej tvrdil, že činnosti súvisiace s mimoriadnym výkonnostným bonusom vykonávané žalobkyňou neboli prácou pre zamestnávateľa (ten z nich nemal žiaden profit), ale boli prácou pre akcionára právneho predchodcu žalovaného. Zároveň súčasťou štandardného finančného ohodnotenia/mzdy žalobkyne bolo aj odmeňovanie jej práce nadčas. Poukázal tiež na diskriminačný výber skupiny zamestnancov, ktorí boli zahrnutí do daného procesu, pričom cielene išlo o zamestnancov na pozíciách,

pri ktorých možno predpokladať, že na nich dôjde k personálnym zmenám. Preto mohla byť i žalobkyňa motivovaná pri kreovaní schémy mimoriadneho odmeňovania a v rámci interných schvaľovacích procesov koordinovane postupovať tak, aby dosiahla vlastné obohatenie. Celkovo mal žalovaný za to, že (i s poukazom na „expresné schválenie“ predstavenstvom) ide svojich charakterom o tzv. zlaté padáky; avšak okresný súd bezdôvodne tendenčne favorizoval žalobkyňu.

10. Zotrval na stanovisku, že žalobkyňa nemohla byť v danej záležitosti dobromyseľná, a preto zamestnávateľa nezaväzujú právne úkony predstavenstva, ktoré boli vykonané v rozpore s jeho právomocami. Nepovažoval za preukázané ani to, ako žalobkyňa naplnila stanovené kritéria mimoriadneho výkonnostného bonusu. Do pozornosti dával kogentnosť úpravy odmeňovania v zákone o bankách, ktorý umožňuje priznanie odmeny len v prípade dvojzložkovo dojednanej mzdy; čo vo vzťahu k žalobkyne splnené nebolo.

11. Odvolanie protistrany žalovaný považoval za nedôvodné. Dotknutý výrok napadnutého rozhodnutia hodnotil ako náležite zdôvodnený. Uviedol, že § 255 ods. 2 CSP oprávňuje súd v prípade čiastočného úspechu rozhodnúť o trovách konania i tak, že nárok na ich náhradu žiadnej strane neprizná. Dodal, že postup žalobkyne pri zmene žaloby mal špekulatívny charakter.

12. Žalobkyňa žiadala, aby bolo odvolanie žalovaného v celom rozsahu zamietnuté. Stotožňovala sa s rozhodnutím okresného súdu a v reakcii na námietky protistrany o nedostatkoch jeho odôvodnenia poukázala, resp. citovala z jednotlivých bodov odôvodnenia. Konštatovala, že mimoriadny výkonnostný bonus je riadnym mzdovým nárokom, ktorý zahŕňa stimulačnú a motivačnú zložku, pričom rozhodnutím predstavenstva sa stal právne nárokovateľným. Z hľadiska právnej istoty je nemysliteľné, aby rozhodnutie (ktoré je pre zamestnávateľa záväzná) o priznaní odmeny, bolo neskôr žalovaným zrušené. Rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu potvrdili žalobkyne dvaja členovia predstavenstva listom z 27.8.2016, na základe čoho bola v dobrej viere, že jej tento bonus bol riadne priznaný. Nemala pochybnosti o oprávnenosti členov predstavenstva rozhodnúť o priznaní bonusu; osobitne, ak obdobný tzv. retenčný bonus jej bol vyplatený i pri predchádzajúcich zmenách vo vlastníckych štruktúrach banky.

13. Žalobkyňa zdôrazňovala, že Zákonník práce prezumuje dobromyseľnosť zamestnanca (a nie jeho nedobromyseľnosť) a v konkrétnostiach súdnej veci žalovaný nepreukázal vo vzťahu k žalobkyne opak. Je pojmovo vylúčené, aby zamestnanci kontrolovali dodržiavanie právnych predpisov a posudzovali súlad rozhodnutí predstavenstva so zákonom, či s internými predpismi. Poukázala na to, že i z interného predpisu (Politiky odmeňovania) vyplýva možnosť rozhodnúť o inej forme mzdového zvýhodnenia. Trvala na tom, že jej práca v súvislosti s daným procesom mala charakter závislej práce a bola vykonávaná v prospech (vtedajšieho) zamestnávateľa.

14. Žalobkyňa dôrazne odmietala, že by sama sebe vytvorila systém benefitov. Nebola členkou predstavenstva ani dozornej rady a nemohla nijako ovplyvniť ich rozhodovanie, ako ani zaradenie svojej osoby do schémy zamestnancov. Mimoriadny výkonnostný bonus v žiadnom prípade nepredstavuje tzv. zlatý padák, keďže v pracovnom pomere zotrvala bezprostredne aj u žalovaného po dobu jedného roka a tento pracovný pomer ukončila na vlastnú žiadosť. Navyše, žalovaný mohol v procese právnej preverky pred realizáciou transakcie zistiť všetky skutočnosti o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Žalobkyňa na základe konkrétnej argumentácie nesúhlasila ani s námietkami protistrany týkajúcimi sa tvrdených nedostatkov v postupe a rozhodovaní predstavenstva SBSK. Dodala, že rozhodnutie predstavenstva č. 97/2015 bolo schválené per rollam i všetkými členmi dozornej rady, ktorý spôsob rozhodovania/ hlasovania bol v jej činnosti obvyklý.

15. Podľa žalobkyne ňou nárokováný mimoriadny výkonnostný bonus neodporuje ani zákonu o bankách. Ten v § 23a ods. 2 predpokladá pohyblivú zložku celkovej odmeny, čomu zodpovedala aj interná úprava Politiky odmeňovania. Pokiaľ ide o nárokovateľnosť tejto pohyblivej zložky, aj pre ňu platí Zákonník práce a teda rozhodnutím predstavenstva č. 110/2016 z 28.7.2016 došlo ku vzniku nároku žalobkyne na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu.

16. V následnej reakcii (v odvolacej replike) žalovaný zotrval na svojom odvolaní, vrátane súvisiacej argumentácie. Podoťkol, že tzv. retenčný bonus nie je možné aktuálne - vzhľadom na zmenu právnej úpravy oproti obdobiu predošlých zmien vo vlastníckych štruktúrach banky - priznať, lebo odporuje zákonu o bankách. Tvrdil, že priamo z listu predstavenstva z 28.7.2016 malo byť žalobkyne zrejmé, že došlo k prekročeniu oprávnení predstavenstva, čiže jednoznačne žalobkyňa nemohla byť dobromyseľná.

17. Na túto odvolaciu repliku už žalobkyňa nereagovala.

18. Krajský súd, ako súd odvolací, vec preskúmal v rozsahu a z dôvodov vymedzených v odvolaniach strán (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP) a bez vykonania pojednávania (§ 385 ods. 1 a contrario v spojení s § 219 ods. 3 CSP) napadnutý rozsudok potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP.

19. V súdnej veci je nevyhnutné vnímať jej „vnútornú podstatu“, ktorou je odmietanie plnenia nároku tým, kto nárok - po (vlastnom) konštatovaní splnenia ním určených kritérií - už priznal. Zamestnávateľ požaduje od zamestnanca vykonanie činností, ktoré sú nad rámec pracovných povinností daných existujúcou pracovnou zmluvou (a z nej vyplývajúcou pracovnou náplňou), po ich vykonaní aj prizná zamestnancovi finančný nárok, ale následne, keď má tento nárok vyplatiť, odmieta plniť. Z principiálneho hľadiska v prejednávanej veci ide o presne takýto prípad, čo je nutné východiskovo vnímať pri posudzovaní argumentácie sporových strán.

20. Krajský súd si je plne vedomý, že zároveň je nutné konštatovať, že zamestnávateľom činným v prvej fáze daného procesu (od požadovania výkonu prác od zamestnanca až po priznanie nároku) bol právny predchodca žalovaného. Na druhej strane práve inštitút právneho nástupníctva (ako absolútne štandardná reflexia potrieb a dôsledkov činnosti a fungovania subjektov práva v praktickom živote), ktorý svoj status vo vzťahu k SBSK sám žalovaný zdôrazňuje i v odvolacej replike, garantuje istotu v právnych vzťahoch. Osobitne v pracovnoprávných vzťahoch, ktorým je i základný vzťah strán v súdnej veci, je takáto garancia nevyhnutná. Nie je prijateľné, aby na zbavenie sa povinností zamestnávateľa plniť pracovnoprávne nároky postačovalo, aby došlo k prevodu (prípadne prechodu) práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný (zamestnávateľský) subjekt.

21. Žalobkyňa dôvodne poukazuje na možnosť žalovaného v procese „prevzatia“ SBSK, náležite sa oboznámiť (aj) s komplexnou pracovnoprávnou agendou, vrátane napr. skutočností spojených i s posudzovaným mimoriadnym výkonnostným bonusom. Prípadnú nedôslednosť žalovaného (eventuálne ním zaangažovaných externých subjektov) v danom procese nie je akceptovateľné prenášať na žalobkyňu. Napokon sám žalovaný prioritne spochybňuje činnosť svojho právneho predchodcu, t.j. činnosť zamestnávateľa.

22. Inak povedané, aj prípadné nedostatky v činnosti príslušných orgánov právneho predchodcu žalovaného (predovšetkým predstavenstva, ktoré koná/konalo v pracovnoprávných vzťahoch - § 9 ods. 1 ZP) nemôžu byť na ťarchu zamestnanca. Okrem iného v takom zmysle, že zamestnanec ako druhá strana pracovnoprávneho vzťahu bude povinná preukazovať oprávnenosť a legitímnosť konania zamestnávateľa. Argumentačný prístup žalovaného však v nemalej miere smeruje práve k uvedenému. V danom ohľade sa tak rozhodne nejedná o tendenčné preferovanie zamestnanca - žalobkyne, ako sa snaží tvrdiť odvolateľ.

23. Odvolateľ - presne v naznačenom duchu - opakovane a vo viacerých variáciách (prostredníctvom rôznych právnych inštitútov a konštrukcií) poukazuje na údajnú vedomosť žalobkyne o nedodržaní náležitého postupu pri prijímaní rozhodnutia predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu (aj) žalobkyňi, či vôbec o prekročení právomoci predstavenstva SBSK v celom súvisiacom procese. Je však nesporné, že žalobkyňa nebola členkou predstavenstva a ani v žiadnej inej pozícii sa nezúčastňovala jeho rokovaní v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom.

24. Žalovaný okrem všeobecných formulácií neoznačil (nie to ešte preukázal) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť (či aspoň zaangažovanosť, čo by snáď mohlo byť relevantné v súvislosti s imperatívom dobrých mravov) žalobkyne na žalovaným spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse.

25. Žalovaný konkrétne nevymedzuje (už vôbec nie časom a miestom), že by žalobkyňa bola účastná na nejakom pracovnom (či inom) stretnutí, na ktorom boli prejednávané okolnosti viažuce sa ku schéme zamestnancov zainteresovaných do procesu mimoriadneho výkonnostného bonusu; neoznačuje ani písomnosť, či iný dôkaz, ktoré by osvedčovali angažovanosť žalobkyne v danom procese ako celku alebo len v jeho časti v rámci zaradenia vlastnej osoby do predmetnej schémy zamestnancov. Napokon sám odvolateľ pri úvahách o tvrdení nedobromyseľnosti žalobkyne v odvolaní sa vyjadruje len v rovine predpokladov (str. 7 odvolania), keď hovorí o tom, že riadiaci pracovníci/zamestnanci (vrátane žalobkyne) „boli motivovaní pri kreovaní schémy mimoriadneho odmeňovania postupovať tak, aby dosiahli vlastné a domnelo obhájiteľné obohatenie“. V danom ohľade však v priebehu celého konania neposkytol žiadne konkrétne skutkové tvrdenie (okrem vlastného subjektívneho presvedčenia) a už vôbec neoznačil žiaden konkrétny dôkaz, ktorý by túto jeho domnienku mal čo i len osvedčovať.

26. Zároveň náležite (proti)argumentuje žalobkyňa, že je reálne vylúčené, aby ona z pozície zamestnanca mohla kontrolovať, či preverovať legitímnosť a zákonnosť činnosti štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa. S určitým zjednodušením, ale presne vystihujúcim podstatu súvisiacej námietky žalovaného, táto by vo svojich dôsledkoch znamenala, že každý zamestnanec ako zmluvná strana pracovnoprávneho vzťahu bude sám hodnotiť, ktoré úkony (vrátane pracovných pokynov) zamestnávateľa mieni rešpektovať a ktoré nie. Neudržateľnosť takéhoto prístupu je viac ako zrejmá.

27. Navyše, banka (či už SBSK alebo žalovaný) je svojou povahou kolos s množstvom špecifických a vysoko profesionalizovaných činností a nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti/bdelosti, aby pracovník finančnej oblasti (ktorým bola i žalobkyňa) dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými, či internými predpismi. Osobitne, ak v danej spojitosti aj žalovaný (a to prostredníctvom kvalifikovaného právneho zástupcu) potrebuje nemalý „argumentačný priestor“ na prezentáciu vlastného nazerania na právnu problematiku, ktoré nazeranie - súčasne - ani nevykazuje znaky jednoznačnosti neprípúšťajúcej eventualitu odlišného (právneho) názoru

28. V danej spojitosti možno uzavrieť, že žalovaný ani v najmenšom v jedinečných okolnostiach (vlastných iba a len) súdnej veci nepreukázal nedostatok dobromyseľnosti žalobkyne ako zamestnanca v zmysle § 10 ods. 2 ZP. Rozhodne nepreukázal, že by žalobkyňa rozhodovala sama o vlastnej odmene. Predmetným rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného vznikol žalobkyni nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu v priznanom rozsahu. Správne už okresný súd konštatoval, že Zákonník práce neobsahuje zákonné ustanovenie, ktoré by bolo základom pre (spätné) zrušenie rozhodnutia predstavenstva; v konkrétnostiach rozoberanej problematiky pre odňatie už konaním štatutárneho orgánu, ktoré zodpovedá právnej úprave Zákonníka práce, priznaného pracovnoprávneho nároku/nadobudnutého práva.

29. Žalobkyňa náležite konkrétne vymedzila, v čom spočívala jej pracovná činnosť (nad rámec štandardných pracovných povinností) týkajúca sa procesu odpredaja obchodnej spoločnosti. Predmetné skutkové tvrdenia neboli žalovaným relevantne popreté. Hoci žalovaný je „iba“ právnym nástupcom zamestnávateľa žalobcu (a nie bezprostredne zamestnávateľom v rozhodnom období), je v rámci pracovnoprávneho vzťahu jednoznačne tým subjektom, ktorý disponuje všetkými relevantnými podkladmi. Preto tvrdenie o nesplnení požadovaných ukazovateľov na priznanie bonusu žalobkyňou musí byť spôsobilý kedykoľvek preukázať. Aj v tomto ohľade platí, že ak pri preberaní pracovnoprávnej agendy žalovaným od jeho právneho predchodcu došlo k nejakým nezrovnalostiam (či až pochybeniam), uvedené rozhodne nemôže ísť na úkor zamestnanca; a to ani v procesnej rovine nedôvodným prenášaním dôkazného bremena.

30. Z pohľadu žalobkyne je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov práve rozhodnutie zamestnávateľa (jeho štatutárneho orgánu) o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu. V nadväznosti na vyššie spomínané určujúce východisko krajský súd konštatuje, že žalovaný ako zamestnávateľ v podstate od žalobkyne požaduje, aby preukázala splnenie predpokladov na vyplatenie bonusu, ktorý jej už on sám (prostredníctvom vlastného právneho predchodcu) priznal. Účelovosť, do určitej miery až absurdnosť dotknutého prístupu je pomerne jasná. O to viac, že takýmto až excesívnym dôkazným bremenom by mala byť zaťažená (priamo zákonom definovaná) slabšia strana sporu - zamestnanec.

31. Zároveň z obsahu predmetných pracovných činností vykonávaných žalobkyňou, ako i zo spôsobu pridelenia pracovnej úlohy je nepochybné, že išlo v plnej miere o činnosti vykonávané pre vtedajšieho zamestnávateľa (pre právneho predchodcu žalovaného). Uvedené bolo doplňujúco podporené i svedeckou výpoveďou Ing. I..

32. Žalovaný bezprostredne pri/po vykonaní daného dôkazu jeho obsah nijako nespochybnil, neučinil tak ani v rámci odvolania proti prvotnému meritórnemu rozhodnutiu. Pokiaľ až v rámci neskoršieho postupu v konaní a vyslovene v reakcii na súvisiaci záver odvolacieho súdu (v bode 22. odôvodnenia uznesenia Krajského súdu v Žiline sp. zn. 10CoPr/4/2019 z 30.4.2020) dopĺňa svoje stanoviská, je nutné ich vyhodnotiť ako účelové. Zároveň je namieste uviesť, že zrušením a vrátením veci na ďalšie konanie a nové rozhodnutie sa táto nevracia do „bodú nula“; t.j. že strana, ktorá v dovtedajšom konaní riadne a v určených lehotách nevyužívala svoje procesné oprávnenia ich opätovne (a na úkor protistrany, ktorá rešpektovala svoje zákonné povinnosti i pokyny súdu) všetky v plnom rozsahu získava. Predmetné stanovisko odvolacieho súdu slúži/lo prioritne pre potreby okresného súdu z hľadiska plynulosti ďalšieho postupu v konaní.

33. Námietačka žalovaného o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia je vo svojich dôsledkoch predovšetkým nesúhlasom so závermi okresného súdu. Odvolateľovi neprekáža stručnosť (v jeho terminológii „radikálne zjednodušenie“) odôvodnenia, ale práve jednotlivé dielčie výsledky konajúceho súdu. Keďže rozhodnutie prvoinštančného súdu a odvolacieho súdu tvoria jeden celok, v zmysle vyššie uvedených úvah a konštatovaní (aj) odvolacieho súdu je nepochybné, že tak rozpornosť uplatňovaného nároku s dobrými mravmi, ako ani nedobromyseľnosť žalobkyne pri (tvrdenom) prekročení oprávnení predstavenstva G. žalovaný nepreukázal. Nadväzne určujúcim z pohľadu zamestnanca je viazanosť zamestnávateľa (čo v plnej miere platí aj pre jeho právneho nástupcu) právnymi úkonmi štatutárnych orgánov (§ 10 ods. 1, 2 ZP), ktorý záver je určujúcim i v súvislostiach právnej úpravy zákona o bankách.

34. V podstate nad bezprostredný rámec odvolacieho konania krajský súd dodáva, že uzavretie pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné i v konkludentnej forme, (taktiež) z ktorého titulu by neodporovalo rozhodnutie predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu ani pracovnej zmluve, ani zákonu o bankách. Nie je pritom úlohou zamestnanca právne kvalifikovať nárok, ktorý mu zamestnávateľ prostredníctvom (svojho vlastného) štatutárneho orgánu prizná. Žalovaný pritom ani osobitnejšie nerozporoval záver okresného súdu o právnom základe predmetnej odmeny/ / mimoriadneho výkonnostného bonusu - § 23b ods. 1 písm. c/ zákona o bankách v rozhodnom znení. Pokiaľ aj bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácii a demotivácii (vedúcich) zamestnancov v súvislosti s predpokladaným predajom akcií, už z východiskového pomenovania „Odmena za mimoriadne výkony...“, je súčasne zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť.

35. Nakoľko odvolacie námietačky vymedzené žalovaným, ktorými je odvolací súd viazaný, neboli dôvodné a odvolací súd nezistil ani nedostatky v postupe okresného súdu, na ktoré prihliada z úradnej povinnosti (§ 380 ods. 2 CSP), v meritórnej časti napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny.

36. Odvolací súd svoj postoj k otázke náhrady trov jednoznačne definoval už v predchádzajúcom rozhodnutí (bod 23. odôvodnenia uznesenia Krajského súdu v Žiline sp. zn. 10CoPr/4/2019 z 30.4.2020). Na dotknutých východiskách a úvahách sa nič nemení ani v aktuálnom štádiu konania. Aj vzhľadom na to, že išlo o súčasť zrušujúceho rozhodnutia krajský súd opakovane uvádza, že prvotné uplatňovanie práva žalobkyňou bolo pre zjavný rozpor s § 137 písm. c/ CSP svojou povahou zrejme bezdôvodným uplatňovaním práva a v zásade len s nemalou dávkou „zhovievavosti“ okresného súdu (zrejme i s prihliadnutím na to, že ide o pracovnoprávny spor, teda o spor s ochranou slabšej strany) bola akceptovaná zmena žaloby na žalobu o plnenie.

37. Ak by sa aj postup žalujúcej strany nedal označiť priamo za „špekulatívny“ (ako uvádza žalovaný), v plnej miere vykazuje znaky účelovosti, kedy žalobkyňa najskôr vykonala „rozšírenie žaloby“ (v skutočnosti uplatnenie úplne kvalitatívne iného nároku) a následne po jej pripustení zobrala späť určovací petít, t.j. v celom rozsahu pôvodne uplatňovaný nárok. Za danej procesnej situácie je namieste (zodpovedá i kritériu spravodlivého usporiadania vzťahov) v otázke nároku na náhradu trov aplikovanie „druhej“ varianty vymedzenej v § 255 ods. 2 CSP; t.j. vyslovenie, že žiadna zo strán nemá na ich náhradu právo, z ktorého titulu bol potvrdený i predmetný súvisiaci výrok napadnutého rozsudku.

38. Pri rozhodovaní o náhrade trov aktuálneho odvolacieho konania bolo nutné zohľadniť, že odvolaniu ani jednej zo strán nebolo vyhovené. Z hľadiska významu/relevancie jednotlivých súčastí predmetu rozhodovania krajský súd v konkrétnostiach súdeného prípadu ustálil, že otázka náhrady trov konania vo vzťahu k meritu veci zodpovedá pomeru 1:4 (inými slovami, že rozhodovanie o nároku na náhradu trov zodpovedá 20% z rozhodovania súdu ako celku).

39. Nadväzne v odvolacom konaní neúspech žalovaného (a tým úspech žalobkyne) činil 80% a neúspech žalobkyne (a tým úspech žalovaného) zodpovedal 20%-ám. Čistý úspech žalobkyne v danom štádiu konania tak predstavuje 60%, čo podľa § 255 ods. 2 v spojení s § 396 ods. 1 CSP korešponduje s priznaním jej nároku na náhradu trov aktuálneho odvolacieho konania v predmetnom rozsahu.

40. Toto rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním v pomere hlasov 3:0.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné dovolanie z dôvodov vymedzených v § 420 a § 421 CSP. Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané, v lehote dvoch mesiacov od doručenia tohto rozhodnutia na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom a dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom. Táto povinnosť neplatí v prípadoch vymedzených v § 429 ods. 2 CSP.