

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 5Cpr/14/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5917205614
Dátum vydania rozhodnutia: 02. 07. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Majerčíková
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5917205614.14

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Jankou Majerčíkovou v právnej veci žalobkyne: Ing. I. D., nar. XX.XX.XXXX, bytom H. X/B, XXX XX H., zast. Zukalová - Advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom Laurinská 10, 811 01 Bratislava, IČO: 36 859 354, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, zast. SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36 853 186, v spore o určenie práva na mimoriadny výkonnostný bonus, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 9.495,- eur v hrubom, titulom prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov žalovaného s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 9.495,- eur v hrubom od 07.08.2016 do zaplatenia, to všetko do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

II. Žiadna zo strán sporu nemá právo na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

1. Vo vyššie uvedenom spore Okresný súd Ružomberok rozsudkom č.k. 5Cpr/14/2017-346 zo dňa 28.2.2019, rozhodol tak, že žalovaného zaviazal zaplatiť žalobkyni sumu 9.495 eur v hrubom titulom 1.časti mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov žalovaného s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 9.495 eur v hrubom od 07.08.2016 do zaplatenia, zastavil konanie v časti o určenie, že žalobkyňa má právo na mimoriadny výkonnostný bonus priznaný žalovaným listom z 28.07.2016 a žiadnej zo strán nepriznal náhradu trov konania.

2. V spojení s dopĺňacím rozsudkom č.k.5Cpr/14/2017-353 zo dňa 10.04.2019 súd návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol.

3. Na základe odvolania žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č.k.5Cpr/14/2017-346 zo dňa 28.02.2019 v spojení s dopĺňacím rozsudkom č.k.5Cpr/14/2017-353 zo dňa 10.04.2019 Krajský súd v Žiline ako odvolací súd uznesením č.10CoPr/4/2019 zo dňa 30.04.2020 rozsudok v napadnutom výroku a vo výroku o náhradu trov konania zrušil a vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

4. Ako vyplýva z odôvodnenia zrušujúceho uznesenia Krajského súdu v Žiline, odvolací súd vytkol prvostupňovému súdu opomenutie zaoberať sa obranou/protiargumentáciou žalovaného, ktorý vo svojich vyjadreniach poukazoval na právne súvislosti vyplývajúce zo zákona o bankách (§ 23a, § 23b), pričom eventuálny rozpor uplatňovanej odmeny (mimoriadneho výkonnostného bonusu) so zákonom č.483/2001 Z. z. môže relevantným spôsobom ovplyvniť jej dôvodnosť, ide o pomerne podstatnú časť právnej argumentácie, na ktorú napadnuté rozhodnutie nedáva žiadnu odpoveď, pričom nezaujatie stanoviska okresným súdom k dotknutej otázke sťažuje (až vylučuje) náležitý odvolací

prieskum vyššou súdnou inštanciou, ale predovšetkým znemožňuje stranám vecne proti argumentovať v rámci odvolacieho/prieskumného konania. Úlohou prvostupňového súdu bude teda predovšetkým zaoberať sa vyššie spomínanou obranou žalovaného, t.j. námietkou nesúladu uplatňovaného nároku s ustanoveniami zákona o bankách a následne svoje východiská, úvahy a z nich rezultujúce závery v danej otázke jednoznačne vymedziť v odôvodnení nového rozhodnutia. Súčasne je žiaduce, aby sa okresný súd výslovnejšie vysporiadal i s námietkou žalovaného týkajúcou sa rozporu tvrdeného nároku žalobkyne s dobrými mravmi, keď doterajší postoj okresného súdu je zrejmí skôr len v náznakoch. K obrane žalovaného ďalej odvolací súd v bode 22 uznesenia uviedol, že žalovaný nepreukázal (ani konkrétne skutkovo netvrdil), že by žalobkyňa mala mať vedomosť respektíve vedela o eventuálnom prekročení oprávnení štatutárnym orgánom, jeho právneho predchodcu v otázkach rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Obdobne nedôvodnou je obrana žalovaného týkajúca sa údajného vykonávania práce žalobkyňou nie v prospech žalovaného; a to aj s prihliadnutím na nereagovanie žalovaného konkrétnym spôsobom na výsledky dokazovania - obsah svedeckej výpovede Ing. Rastislava Murgaša.

5. V ďalšom žalobkyňa prostredníctvom právnej zástupkyne na pojednávaní zotrvala na svojej doterajšej argumentácii, k obrane žalovaného, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyňi je v rozpore s zákonom č.483/2001 Z. z. o bankách poukázala na ustanovenie § 23a ods. 1, 2 zákona č.483/2001 Z. z., keď argumentácia žalovaného nemá oporu v právnych predpisoch. Postup žalovaného ohľadne pohyblivej zložky mzdy je potrebné interpretovať s poukazom na tzv. smernicu CHD IV. a inštrukcie k pravidlám a postupom odmeňovania, ktoré definujú proces priznania a vyplatenia odmien tak, aby sa rozlišoval moment rozhodnutia o stanovení podmienok ktoré musí zamestnanec splniť a moment rozhodnutia o splnení podmienok a priznanie pohyblivej zložky mzdy. V zmysle zásad odmeňovania osôb stanovených podľa § 23a ods. 1 zákona o bankách môže banka okrem zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny poskytovať aj pohyblivú zložku celkovej odmeny podľa § 23a ods. 2 zákona o bankách, ktorá nemusí byť priamo dohodnutá v pracovnej zmluve. Poskytovanie motivačných mzdových podmienok môže zamestnávateľ upraviť v kolektívnej zmluve alebo internom predpise. Interný predpis žalovaného - politika odmeňovania Sberbank Slovensko a.s. v čl.1 definoval pohyblivú zložku s odkazom na čl.10, tieto zásady sa vzťahovali aj na tzv. identifikovaný personál, ktorí okrem členov predstavenstva zahŕňal aj niektorých vedúcich (riadiacich) zamestnancov. Pre účely kapitoly vnútorného predpisu boli definované aj v bode 3 všeobecné princípy, podľa ktorých celková odmena osoby pozostáva z pevnej a pohyblivej zložky s uvedením pomeru variabilnej odmeny v porovnaní s pevnou odmenou. Banka určila podmienky poskytovania pohyblivej zložky celkovej odmeny v oznámení o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyňi dňa 28.07.2016, pričom v konaní bolo preukázané, že predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného uvedeného dňa rozhodlo o mimoriadnej výkonnostnej odmene pre žalobkyňu ako pohyblivej zložky odmeny, pričom pohyblivá zložka celkovej odmeny nepresiahla zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny; mimoriadny výkonnostný bonus priznaný žalobkyňi v celkovej výške 15.825,- eur zodpovedal 28% ročnej základnej mzdy k januáru 2015. Riadenie politiky odmeňovania bolo stanovené v stanovách a zverené osobe zodpovednej za systém odmeňovania. Nárok uplatnený žalobkyňou na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu sa v zmysle judikatúry (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/31/2009) považuje za nárok na nenárokovú zložku mzdy za vykonanú prácu, ktorá mala fakultatívnu povahu, v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní tejto zložky mzdy oznámením zo dňa 28.07.2016 sa stal zložkou mzdy nárokovou (obligatórnou) keď rozhodnutie zamestnávateľa má v takom prípade konštitutívny účinok.

6. K tvrdeniu žalovaného o nedobromyseľnom konaní žalobkyne žalobkyňa prostredníctvom právneho zástupcu uviedla, že ako vedúci zamestnanec bola v priebehu roka 2015 zaradená do skupiny kľúčových zamestnancov v rámci jednorázového programu, ktorého účelom bolo udržať žalobkyňu ako kľúčového zamestnanca počas celej doby prípravy a realizácie predajnej transakcie, a to až do zavŕšenia transakcie predaja žalovaného novému majiteľovi. Žalovaný dňa 28.07.2016 písomne informoval žalobkyňu, že toho dňa management board skupiny Sberbank rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK a predstavenstvo SBSK rozhodlo o vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu pre žalobkyňu vo výške 15.825,- eur. Žalobkyňa zotrvala v pracovnom pomere u žalovaného až do zavŕšenia predajnej transakcie, pričom plnila všetky požiadavky žalovaného súvisiace so zmluvou o predaji akcií medzi žalovaným a budúcim novým majiteľom tak, aby transakcia bola úspešne ukončená. Do úvahy boli brané kľúčové indikátory, a to individuálne úsilie v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia a úspešné zavŕšenie obchodu. Splnenie uvedených cieľov vyžadovalo výkon osobitných pracovných povinností vybraných kľúčových zamestnancov podľa

pokynov zamestnávateľa. Podľa ustálenej súdnej praxe rozhodnutia predstavenstva spoločnosti ako riadiaceho orgánu spoločnosti majú vnútropodnikový charakter a nemôžu byť preskúmané súdom, a to ani v rámci riešenia prejudiciálnej otázky v prebiehajúcom konaní. Zamestnávateľa, ktorý je akciovou spoločnosťou zaväzuje právny úkon, ktorý v jeho mene urobí predstavenstvo, spoločnosť je oprávnená uplatniť si svoje práva voči členom predstavenstva, ktorí konali v rozpore so zákonom, respektíve internými predpismi. Z citovaných vnútorných predpisov žalovaného vyplýva, že prítomnosť dvoch členov predstavenstva postačuje na uznávanie schopnosť predstavenstva, keďže ide o polovicu členov. Pokiaľ obaja boli za prijatie rozhodnutia, rozhodnutie prijali vyžadovanou jednoduchou väčšinou hlasov. Povinnosťou zamestnanca nie je skúmať, či rozhodnutie prijala členovia predstavenstva v súlade so zákonom, respektíve vnútornými predpismi. Rozhodnutia predstavenstva majú záväzný charakter voči zamestnancom, žalobkyňa nebola členom predstavenstva. Žalobkyňa teda konala dobromyseľne, splnila všetky podmienky pre vznik nároku na mimoriadny výkonnostný bonus a aj jej zásluhou došlo k bezproblémovému odovzdaniu banky novému akcionárovi.

7. Žalovaný prostredníctvom právneho zástupcu na pojednávaní zotrval na svojej doterajšej argumentácii, na doplnenie uviedol, pokiaľ ide o svedeckú výpoveď M. I., svedok bol sám zainteresovaný v priznávaní nárokov, keď ako člen predstavenstva sám sebe schválil nárok na mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý žalovaný namieta pre rozpor s internými pravidlami, ako aj pre rozpor s ustanoveniami zákona o bankách. Pokiaľ svedok vo svojej výpovedi uvádzal, že predstavenstvo rozhodlo o vyhodnotení bonusu po odsúhlasení dozornou radou, táto informácia je nesprávna, pretože dozorná rada spoločnosti nerozhodovala o nároku na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu po tom ako bolo prijaté rozhodnutie predstavenstva zo dňa 20.08.2016. Uvádza sa to aj v samotnom liste doručenom žalobkyni zo dňa 28.07.2016 kde sa uvádza, že výkonnostný bonus bol schválený management board skupiny Sberbank, bol to orgán, ktorý fungoval na úrovni akcionára samotného žalobcu, a takýto orgán nemá právo nejakým spôsobom zaväzovať orgány, ktoré sú vlastne orgánmi žalovaného predstavenstva. Podľa schváleného programu odmeňovania pod názvom odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov Sberbank je odmena limitovaná maximálnou výškou 25%, pričom v prípade žalobkyne bola priznaná odmena vo výške 28% ročnej základnej mzdy. Spôsob ako dozorná rada spoločnosti schválila nárok na mimoriadny výkonnostný bonus bolo žalobkyni oznámené listom zo dňa 14.12.2015, kde sa výslovne uvádza, že maximálna odmena ktorú môže v tomto programe získať je 14.130,- eur a má to byť 25% ročnej základnej mzdy v januári. Taktiež sa v liste uvádza, že mimoriadny bonus alebo jeho záloha budú vyplatené pri zavŕšení predajnej transakcie, a to schválení vyplatenia dozornou radou, teda žalobkyňa bola výslovne informovaná o tom, že nárok na výplatu musí schvaľovať dozorná rada spoločnosti. Uvedené má vplyv na dobromyseľnosť žalobkyne, ktorú žalovaný namieta. Pokiaľ aj žalobkyňa tvrdí, že vykonávala nadprácu pre svojho zamestnávateľa, čo mal byť aj účel odmeny, toto tvrdenie je diskutabilné, nakoľko svedok M. I. potvrdil, že tento bonus mal mať povahu retenčných bonusov aké boli vyplácané v minulosti. Zmyslom retenčného bonusu nebolo honorovanie práce alebo nadpráce žalobkyne, ale zabránenie fluktuácie, demotivácie zamestnancov súvisiacich s predajom akcií. Účelom bolo teda zastabilizovanie zamestnancov a nie honorovanie nadpráce zamestnancov. S účinnosťou od 01.08.2014 bola prijatá novela zákona o bankách, pričom v zmysle § 122t zákona o bankách mali byť zosúladené aj vnútorné pravidlá odmeňovania a pracovné zmluvy jednotlivých zamestnancov. Ide o úpravu uvedenú v § 23, § 23a a nasledujúce zákona o bankách, ktoré výslovne ustanovuje, aké druhy odmeny môžu byť jednotlivým zamestnancom priznané. V ďalšom právna zástupkyňa žalovaného poukázala na taxatívny výpočet v súvislosti s pohyblivou zložkou celkovej odmeny (§23b zákona o bankách). Podmienky priznania pohyblivej zložky celkovej odmeny podľa § 23b ods. 1 písm. c) citovaného zákona banka určí v nadväznosti na svoju dlhodobú obchodnú stratégiu, záujmy a ciele, ktoré chce dosiahnuť. Banka určí tieto ciele a kritéria tak, aby v prípade nesplnenia určených cieľov alebo kritérií hodnotenia individuálnej výkonnosti bola pohyblivá zložka celkovej odmeny osoby úmerne neplneniu znížená až po možnosť nepriznania pohyblivej zložky celkovej odmeny za hodnotené obdobie. Ďalej poukázala na výpis zo štatistiky Finstat, keď v roku 2016 sa spoločnosť Sberbank Slovensko a.s. dostala do straty 36,9miliónov eur. Keďže banka bola v hlbokej strate, sú dôvody na odňatie odmeny. Ďalej poukázala na ustanovenie § 23b ods. 5 zákona o bankách, keď podiel pohyblivej zložky celkovej odmeny, ktorá bude osobe podľa § 23a ods.1 poskytovaná vo forme cenných papierov a iných finančných nástrojov podľa ods. 1 písm. d) a e) musí predstavovať najmenej 50% sumy pohyblivej zložky celkovej odmeny. Z toho vyplýva, že minimálne 50% z pohyblivej zložky, ak má byť priznaná alebo vyplatená, musia byť buď cenné papiere alebo iné finančné nástroje. V danom prípade táto podmienka nie je splnená, keď celá odmena je určená vo forme peňažného plnenia. S poukazom na § 23b citovaného zákona je povinná banka ďalej zriadiť výbor pre odmeňovanie, ktorý musí

pozostávať minimálne z troch členov a člen výboru pre odmeňovanie môže byť len člen dozornej rady. K otázke dobromyseľnosti žalobkyne ešte právna zástupkyňa žalovaného poukázala na jej postavenie v spoločnosti, keď ide o vedúcu zamestnankyňu, ktorá bola podľa pracovnej zmluvy povinná uplatňovať systém riadenia rizík, jej pracovná pozícia bola spojená s detailnou znalosťou ustanovení zákona o bankách, čiže mala mať vedomosť o tom a zaujímať sa ako jej tento bonus bol priznaný a prečo list z 28.07.2016 bo v rozpore s predchádzajúcim listom ohľadne priznaného bonusu.

8. V rámci dokazovania sa súd opätovne oboznámil s obsahom všetkých listín založených v spise, ako aj s obsahom výpovede žalobkyne, svedka M. I., pričom zistil a ustálil nasledovný skutkový a právny stav:

9. V prejednávanej veci sa žalobca domáha vyplatenia mimoriadneho výkonnostného bonusu voči žalovanému, ktorý je právnym nástupcom pôvodného zamestnávateľa žalobkyne SberBank Slovensko a.s., čo medzi stranami nie je sporné, uvedené je preukázané výpisom z obchodného registra žalovaného, z ktorého vyplýva, že spoločnosť Sberbank Slovensko a.s. zanikla dobrovoľným výmazom dňom 01.08.2017, právnym nástupcom sa od 01.08.2017 stala Prima Banka Slovensko a.s., a to zmluvou o zlúčení vo forme notárskej zápisnice N310/2017, NZ 17512/2017, NCRIs17884/2017 zo dňa 24.05.2017 (č.l.10 spisu). Ďalej súd mal za preukázané a medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa pracovala u žalobcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2007 v znení jej dodatkov s tým, že v roku 2015 bola žalobkyňa ako vedúci zamestnanec na pozícii Head of Corporate Credit Risk zaradená do skupiny kľúčových zamestnancov SBSK s cieľom udržať si žalobkyňu ako kľúčového zamestnanca počas celej doby prípravy a realizácie predajnej transakcie, a to až do dovŕšenia transakcie predaja akcií žalovaného novému majiteľovi.

10. Právny predchodca žalovaného Sberbank Slovensko a.s. v zastúpení M.om I.om predsedom predstavenstva a F. F., členkou predstavenstva listom zo dňa 14.12.2015 označeným ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“, prisľúbil žalobkyňi mimoriadny bonus, ktorý je spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcimi sa na transakciu predaja, ktorá práve prebieha a do úvahy budú brané nasledovné kľúčové indikátory:

- individuálne úsilie žalobkyne v procese predaja, na základe kvalitatívneho hodnotenia,
- úspešné zavŕšenie obchodu definovaného v podpísanej SPA, pričom mimoriadny bonus je zacielený na 25% ročnej základnej mzdy k januáru 2015, čo znamená, že žalobkyňa môže dostať 14.130,- eur v prípade 100%-tného splnenia vyššie uvedených kľúčových indikátorov výkonnosti, ktoré sú predmetom naplnenia všetkých nevyhnutých podmienok výplaty bonusu a rozhodnutia dozornej rady. Mimoriadny bonus bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a po schválení vyplatenia dozornou radou.

11. Listom zo dňa 28.07.2016 (č.l.30 spisu) spoločnosť Sberbank Slovensko a.s. v zastúpení Alexandrom Yeriominom predsedom predstavenstva a F. F. členkou predstavenstva informovalo žalobkyňu, že vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK Management Board skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 (viď. dokument č.l.26 spisu) rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK pri zohľadnení stanovených kľúčových indikátorov, na základe čoho bol priznaný žalobkyňi mimoriadny bonus vo výške 15.825,- eur, z toho 60% bonusu vo výške 9.495,- eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a 40% bonusu vo výške 6.330,- eur za rok 2015 bude odložené o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019. Spomínané rozhodnutie o výplate mimoriadneho bonusu pre žalobkyňu vo výške 15.825,- eur prijalo rozhodnutie predstavenstva dňa 28.07.2016 pod. č. 110/2016. Medzi stranami nie je sporné, že k úspešnému zavŕšeniu transakcie (nadobudnutiu majoritného podielu akcií novým majiteľom) došlo dňa 28.07.2016, kedy sa stala splatná prvá časť mimoriadneho bonusu žalobkyne vo výške 9.495,- eur.

12. Nenárokovateľné odmeny (bonusy) majú dobrovoľnú povahu, zamestnanec má nárok na ich vyplatenie až vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že zamestnancom vyplatí odmeny. Bez takéhoto rozhodnutia zamestnanec nebude úspešný v prípade vymáhania odmien. A to ani v prípade, ak splní kritériá stanovené zamestnávateľom na priznanie odmien. Rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní odmien má tzv. konštitutívny účinok. To znamená, že takýmto rozhodnutím sa nenárokovateľná zložka mzdy (odmeny) mení na nárokovateľnú. Ak zamestnávateľ takéto rozhodnutie vydá, je povinný zamestnancovi sľúbenú odmenu aj vyplatiť. Ak je vyplatenie odmien viazané na presne určené, objektívne merateľné, kritériá, za splnenia ktorých patrí zamestnancovi určitá výška peňazí (odmena), vtedy môžeme hovoriť o tom, že odmeny sú nárokovateľné.

13. Pre priznanie nároku na mzdu je vždy významné rozlíšenie, či požadované plnenie predstavuje mzdový nárok na mzdu, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť, ak zamestnanec splní dojednané predpoklady a podmienky (či ide o nárokovú časť mzdy), alebo či ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (či ide o tzv. nenárokovú zložku mzdy). Táto (nenároková) zložka mzdy je charakteristická tým, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má táto zložka povahu len fakultatívneho nároku. Túto fakultatívnu povahu stráca v okamihu, keď zamestnávateľ rozhodne o priznaní tohto nároku zamestnancovi, kedy sa táto nenároková (fakultatívna) zložka mzdy v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní stáva nárokovou (obligatórnou) zložkou mzdy. Uplatnením nenárokovateľných zložiek mzdy sa vyjadruje stimulačná a motivačná funkcia mzdy, spočívajúca v určitej forme mzdy súvisiacej s mimoriadnym pracovným výkonom zamestnanca.

14. Ako už bolo vyššie konštatované, rozhodnutím zamestnávateľa o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancovi sa nenárokovateľná zložka mzdy (odmena, prémie, bonus) zmenila na nárokovateľnú, nakoľko v prípade ak zamestnávateľ o priznaní odmeny rozhodne, je povinný priznanú odmenu vyplatiť. Uvedený záver vyplýva i rozhodovacej činnosti súdov Slovenskej republiky (rozsudok Krajský súd v Trenčíne 17CoPr/2/2015 zo dňa 03.02.2016, rozsudok Krajský súd Bratislava 4Co/229/2015 zo dňa 28.10.2015, rozsudok Najvyššieho súdu SR 3Cdo/31/2009, rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky 21Cdo/810/2010).

15. Z internej smernice spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. s názvom „Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s.“ účinnej od 01.03.2014 (ďalej len „Politika odmeňovania“), a to z čl. X bod 3.2 vyplýva, že celková odmena osoby definovanej ako identifikovaný personál pozostáva z pevnej a pohyblivej zložky, keď v zmysle bodu 3.3 písm. b) tohto článku garantovaná pevná zložka celkovej odmeny predstavuje čo sa týka ďalších osôb definovaných ako identifikovaný personál (zamestnanci), základná zložka platu podľa Kapitoly II tejto Politiky; individuálne dohody o plate na základe ZP o odmeňovaní podľa smernice CRD III Directive, nie sú týmto ovplyvnené. V zmysle bodu 3.4 písm. c) článku X. Politiky odmeňovania pohyblivá zložka celkovej odmeny môže zahŕňať motivačnú zložku odmeny, ktorej suma závisí na cieľoch, dlhodobej stratégii banky a záujmoch. Podľa bodu 6.1 veta prvá a druhá čl. X Politiky odmeňovania celkové pohyblivé odmeňovanie hodnotí každoročne osoba zodpovedná za odmeňovací systém. Táto osoba bude zodpovedná za prípravu rozhodnutí ohľadom pohyblivej zložky odmeny prijímaných Predstavenstvom. Podľa bodu 12.1 čl. X Politiky odmeňovania sa pohyblivá odmena vypláti identifikovanému personálu počas lehoty, kedy môžu byť riziká, ktoré sa vzťahujú na obchody, zobrať do úvahy. V zmysle bodu 12.2 čl. X. Politiky odmeňovania lehota odkladu predstavuje 3 roky a žiadna časť variabilnej zložky odmeny (40 % celkovej pohyblivej odmeny) nemôže byť vyplatená pred koncom doby odkladu. Podľa bodu 12.4 čl. X. Politiky odmeňovania časť pohyblivej zložky celkovej odmeny, ktorá nebola odložená (t.j. 60%, ak 40% odložených) bude priznaná okamžite; odložená časť pohyblivej zložky celkovej odmeny bude priznaná podmienene, avšak bude skutočne udelená výhradne po uplynutí lehoty odkladu. V zmysle bodu 2.1 prvá veta a bodu 2.2 písm. b) čl. X Politiky odmeňovania sa pre účely politiky odmeňovania identifikovaným personálom rozumie člen predstavenstva banky a každý zamestnanec banky, ktorý má dôležitý vplyv na rizikový profil banky, okrem iného vedúci (riadiaci) zamestnanci B - 1 zodpovední za riadenie rizík spoločnosti.

16. Súd mal preukázané, že dozorná rada hlasovaním per rollam zo dňa 09.12.2015 schválila špecifický výkonnostný bonus pre vybraných kľúčových zamestnancov spoločnosti, s cieľom ich stabilizácie z dôvodu ich zásadného významu pre úspešnosť procesu predaja. Listom zo dňa 14.12.2015 bolo žalobkyni oznámené, že je súčasťou programu mimoriadneho výkonnostného bonusu. Následne predstavenstvo spoločnosti na svojom zasadnutí zo dňa 28.07.2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým schválilo výplatu špecifického výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom. Z predmetného rozhodnutia predstavenstva vyplýva, že predmetný mimoriadny výkonnostný bonus a podmienky boli schválené v celkovej výške 659.269,-eur odsúhlasenej dozornou radou Sberbank Slovensko, a.s. dňa 10.12.2015 s tým, že tento bonus bude priznaný všetkým uvedeným manažérom, ktorí sú zamestnaní, resp. vykonávajú svoju funkciu v Sberbank Slovensko, a.s. k 29.07.2016, keď všetci uvedení jednotlivci majú právo na výplatu tohto bonusu bez ohľadu na to, či ich pracovný pomer alebo mandátna zmluva bude ukončený kedykoľvek medzi 30.07.2016 a dátumom výplaty. Z uvedeného rozhodnutia taktiež vyplynulo, že všetci uvedení manažéri dostanú potvrdenie o sume a dátume výplaty vrátane informácie, či bude uplatnený akýkoľvek odklad výplaty na základe Politiky Skupiny, týkajúcej sa odmeňovania. V uvedenom dokumente je taktiež doložka, podľa ktorej v zmysle právneho vyhlásenia nie je podľa kúpnej zmluvy potrebný súhlas Penty. Na podklade predmetného rozhodnutia č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016 bol zo strany právneho predchodcu žalovaného žalobkyni doručený list predstavujúci

potvrdenie o sume a dátume výplaty, ktorý je datovaný dňom 28.07.2016. V zmysle predmetného listu označeného ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“ vyplynulo, že žalobkyňa zohrala rozhodujúcu úlohu pri zavŕšení predaja spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a jej vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, a preto Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK. Na základe uvedeného bol žalobkyni priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 15.825,- eur čo zodpovedá 28% ročnej základnej mzdy k januáru 2015 s tým, že bonus vo výške 60 %, t.j. vo výške 9.495,-eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a výplata bonusu vo výške 40 %, t.j. v sume 6.330,-eur za rok 2015 bude odložená o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019.

17. Z predmetnej listiny vyplynulo, že uvedený mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania (CRD), Politiku odmeňovania Skupiny a Politiku odmeňovania spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. Z výňatku zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 19.12.2016 vyplynulo, že došlo k prijatiu uznesenia, ktorým bolo schválené zrušenie rozhodnutia predstavenstva spoločnosti č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016, na základe ktorého mal byť vybraným riadiacim zamestnancom spoločnosti priznaný a vyplatený bonus za proces predaja spoločnosti. K zavŕšeniu predajnej transakcie akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. došlo dňa 29.07.2016, keď sa spoločnosť Penta Investments stala vlastníkom majoritného podielu 99,5% akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s.

18. Vzhľadom na zistené skutočnosti súd dospel k záveru, že žalobou uplatnený nárok je dôvodný. Predmetom pracovnoprávneho sporu bol uplatňovaný nárok žalobkyne na zaplatenie 15.825,-eur titulom mimoriadneho výkonnostného bonusu. Mimoriadny výkonnostný bonus je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, na ktorý vzniká zamestnancovi nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní. (viď ods. 12, 13 odôvodnenia). Mimoriadny výkonnostný bonus je svojím charakterom motivačnou mzdovou formou poskytovanou na základe rozhodnutia zamestnávateľa nad rámec dohodnutej základnej mzdy.

19. Predložených listinných dôkazov vyplýva, že v prípade mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK sa jedná o jednorazový program pre vybraných zamestnancov SBSK spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcimi sa na práve prebiehajúcu transakciu predaja, pričom nie je vopred zrejmé, či budú splnené požadované kľúčové indikátory výkonnosti a aké práce a v akom rozsahu mali byť v tejto súvislosti vykonané. V žiadnej súdu predloženej listine sa nenachádza záväzok zamestnávateľa poskytnúť zamestnankyni, t.j. žalobkyni predmetnú zložku mzdy bez rozhodnutia o jej priznaní. Pre takúto nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi, pričom takéto rozhodnutie zamestnávateľa má konštitutívny účinok. Zamestnávateľ nemá obligatórnu povinnosť takéto rozhodnutie vydať, avšak v prípade, ak rozhodnutie o priznaní fakultatívnej zložky mzdy príjme je ním viazaný (rozsudok Krajského súdu v Žiline 5CoPr/7/2019, 9CoPr/4/2019).

20. V prejednávanej spore mal súd preukázané, že zo strany zamestnávateľa, a to konkrétne zo strany predstavenstva spoločnosti došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni v celkovej výške 15.825,- eur. Uvedený postup je v súlade s § 9 ods. 1 veta prvá ZP, v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán, alebo člen štatutárneho orgánu (v prejednávanej spore predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s.). Medzi stranami sporu nebolo sporné, že toto rozhodnutie bolo vydané štatutárnym orgánom zamestnávateľa. V intenciách vyššie uvedených záverov potom podľa názoru súdu momentom vydania rozhodnutia o priznaní výkonnostného bonusu vznikol žalobkyni nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách uvedených v tomto rozhodnutí.

21. Pokiaľ ide o námietky žalovaného, v ktorých poukazuje na nedostatky formálneho spôsobu prijatia rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu nezlučiteľné s jeho platnosťou a záväznosťou, tieto podľa názoru súdu nie sú dôvodné. Súd poukazuje na to, že oznámenie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni zo dňa 28.07.2016 bolo podpísané predsedom predstavenstva Z. E. a F. F., členkou predstavenstva, t.j. osobami oprávnenými konať v mene zamestnávateľa (z výpisu z Obchodného registra Okresného súdu Bratislava I mal súd preukázané, že v období od 29.11.2005 do 16.02.2017 sa podpisovanie za spoločnosť vykonávalo tak, že k vytlačenému alebo napísanému menu spoločnosti sa pripoja podpisy dvoch členov predstavenstva alebo jedného

člena predstavenstva a jedného prokuristu alebo dvoch prokuristov spoločne, pričom prokurista pripojí k svojmu podpisu dodatok označujúci prokúru). Uvedený právny úkon bol vážny, určitý a zrozumiteľný, a preto ho súd považoval za platný právny úkon podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka, keď z tohto úkonu jednoznačne vyplývalo, že zamestnávateľ priznal žalobkyni mimoriadny výkonnostný bonus za individuálne úsilie v procese predaja za uvedených podmienok.

22. Pokiaľ žalovaný namietal, že rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 bolo prijaté v krátkej dobe pred predajom spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a malo povahu tzv. zlatých padákov, s cieľom zabezpečiť vybraným členom manažmentu banky pomerne vysoký mimoriadny príjem, súd má za to, že táto námietka je účelová. Rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 predstavuje iba zavŕšenie procesu smerujúceho k udržaniu kľúčových zamestnancov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. po dobu procesu predaja akcií predmetnej spoločnosti. Je pravdou, že rozhodnutie o priznaní bonusu bolo vydané až dňa 28.07.2016, avšak celý proces týkajúci sa tohto programu začal minimálne rok predtým, keď prezentácia ohľadne vytvorenia programu mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s. je datovaná dňom 20.07.2015, pričom náklady predpokladané s týmito odmenami boli vyčíslené už v predmetnej prezentácii. Do tohto programu v zmysle uvedenej prezentácie bola zaradená aj žalobkyňa. Z výsluchu samotnej žalobkyne vyplynulo, že ona vykonávala práce nad rámec svojich pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, ktoré súviseli s procesom predaja akcií Sberbank Slovensko, a.s., keď ona ako riaditeľka odboru schvaľovania úverov pre veľké, stredné a malé podniky bola spolu so svojim personálom dopytovaná ohľadne zisťovania dodatočných informácií, ktoré mali podkladom pre rozhodnutie záujemcu o kúpu akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. Na základe týchto požiadaviek záujemcu o kúpu boli vypracovávané podklady ohľadne klientskej štruktúry spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., ako aj o aktuálnych údajoch, o stave jednotlivých úverov. Uvedené podklady boli následne spracovávané a mali vplyv na rozhodnutie spoločnosti Penta Investments o kúpe akcií, ako aj vplyv na samotnú kúpnu cenu.

23. K námietkam žalovaného, že na zasadnutí predstavenstva dňa 19.12.2016 bolo rozhodnuté o zrušení rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu č.110/2016 súd uvádza, že nemohlo dôjsť k jednostrannému zrušeniu už priznaného nároku žalobkyne, keď sú vylúčené účinky takéhoto rozhodnutia spätne, uvedené nevyplýva ani z príslušných právnych predpisov, zákonník práce neupravuje zrušenie už vzniknutého nároku na mzdu. Priznaním nároku na mimoriadny výkonnostný bonus sa táto zložka stala nárokovateľnou zložkou mzdy a nie je možné jej spätne odňatie. Ako súd uvádza v bode 12, 18, 19 odôvodnenia rozsudku, priznaním mimoriadneho výkonnostného bonusu sa tento stáva obligatónym nárokom žalobkyne.

24. K tvrdeniam žalovaného, že vyplatenie bonusu nebolo schválené dozornou radou spoločnosti Sberbank Slovensko a.s., túto námietku súd taktiež neuznal za dôvodnú, argumentujúc ustanovením § 10 ods. 1 Zákonníka práce, § 191 ods. 1 Obchodného zákonníka a § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka. Rozhodnutím predstavenstva č.110/2016 zo dňa 28.07.2016 došlo k právnomu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch - priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni a uvedený právny úkon zaväzuje zamestnávateľa. Či došlo alebo nedošlo k schváleniu mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou spoločnosti nemôže byť na ťarchu žalobkyne, ktorá žiadnym spôsobom v zmysle svojho pracovného zaradenia, nemôže zasahovať do riadenia spoločnosti, nie je členkou predstavenstva, ani dozornej rady a nemá žiadne oprávnenia vo vzťahu k týmto orgánom. Žalobkyňa nemusela mať vedomosť o prekročení oprávnení štatutárneho orgánu, nebolo jej povinnosťou sa uvedenými skutočnosťami zaoberať. V zmysle § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. V tejto otázke súd poukazuje i na rozhodnutie Krajského súdu v Žiline 5CoPr/7/2019 z 18.02.2020. Vyššie uvádzaný právny úkon zaväzuje zamestnávateľa, teda vzniká mu povinnosť vyplatiť bonus žalobkyni. Podľa § 10 ods.2 Zákonníka práce ak štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, úkony zamestnávateľa ho nezaväzujú za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán svoje oprávnenie prekročil. V predmetnom konaní však táto výnimka nebola preukázaná, keďže žalobkyňa nebola členkou predstavenstva ani dozornej rady Sberbank Slovensko a.s., z toho dôvodu nebolo jej povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia. Jej povinnosti vyplývajú z uzavretej pracovnej zmluvy, ako aj ustanovení zákonníka práce, a to vykonávať svoju prácu osobne v zmysle pokynov zamestnávateľa, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

25. Zároveň súd konštatuje, že nebol zistený žiaden dôvod, pre ktorý by mala byť žalobkyňa nedobromyseľná, respektíve pre ktorý by nebolo možné uplatnený nárok priznať z dôvodu rozporu s dobrými mravmi. Žalobkyňa si riadne plnila svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu s právnym predchodcom žalovaného, na základe čoho jej bol priznaný nárok na mimoriadny výkonnostný bonus, keďže splnila všetky kritériá vyplývajúce z internej smernice Sberbank Slovensko a.s. pod názvom Politika odmeňovania Sberbank Slovensko a.s..

26. Žalovaný ďalej vo svojej argumentácii namietal rozpor mimoriadneho výkonnostného bonusu so Zákonom č.483/2001 Z. z..

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 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/483/20200701>>, 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 predpisu25af) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/483/20200701>> 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 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/483/20200701>> 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.

27. Interný predpis právneho predchodcu žalovaného označený ako „Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s.“ obsahuje definíciu pojmov ako pevná zložka mzdy (II. Časť s názvom PEVNÁ ZLOŽKA MZDY) a pohyblivá zložka mzdy zamestnancov (III. Časť s názvom POHYBLIVÁ ZLOŽKA MZDY). Zásady odmeňovania boli prijaté podľa Smernice CRD III (článok X.), ktorý upravoval pohyblivú odmenu zamestnancov, ktorí boli vymedzení ako identifikovaný personál, t.j. členovia predstavenstva, ako aj vedúci riadiaci zamestnanci (žalobkyňa). Pre účely kapitoly III. vnútorného predpisu boli definované aj v bode 3. všeobecné princípy, podľa ktorých celková odmena osoby pozostáva z pevnej a pohyblivej zložky s uvedením pomeru variabilnej odmeny v porovnaní s pevnou odmenou. V intenciách uvedeného súd poukazuje na to, že právny predchodca žalovaného určil podmienky poskytovania pohyblivej zložky celkovej odmeny v oznámení o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni zo dňa 28.07.2016, keď predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného dňa 28.07.2016 rozhodlo o mimoriadnej výkonnostnej odmene pre žalobkyňu ako pohyblivej zložke odmeny, pričom pohyblivá zložka celkovej odmeny nepresiahla zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny. Rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní mimoriadnej odmeny ako pohyblivej zložky odmeny nebolo potom v rozpore so zákonom o bankách ani v rozpore s internými predpismi právneho predchodcu žalovaného a na pohyblivú zložku odmeny vznikol žalobkyni nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok v súlade s rozhodnutím predstavenstva č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016.

28. Súd má za to, že rozhodnutie predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu nie je v rozpore s verejnoprávny predpisom - zákonom č.483/2001 Z. z. o bankách (§23a a nasled.) v zmysle ktorých mzda vedúceho zamestnanca banky sa môže kumulatívne skladať zo základnej zložky mzdy, ktorá je zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny a z pohyblivej zložka odmeny. Na pohyblivú zložku odmeny vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok, pričom však výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky mzdy. Práve ako negarantovanú pohyblivú zložku mzdy súd vyhodnotil uvedený nárok. Až rozhodnutím predstavenstva ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa sa tento nárok žalobcu stal právne nárokovateľný (z odôvodnenia rozsudku v obdobnej veci 9CoPr/4/2019 Krajský súd v Žiline). Na priznanie uplatneného nároku na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu nemá vplyv ani námietka prezentovaná žalovaným, v zmysle ktorej banka je povinná zriadiť výbor pre odmeňovanie v banke (§23d zákona o bankách), čo v žiadnom prípade nebolo preukázané, rovnako ani argumentácia žalovaného s poukazom na § 23b ods.5 zákona o bankách, keď 50% sumy pohyblivej zložky celkovej odmeny musí byť poskytnutých vo forme cenných papierov a iných finančných nástrojov. Citované ustanovenie § 23b ods.5 zákona o bankách sa podľa názoru súdu viaže k pohyblivej zložky odmeny, ktorá je tvorená cennými papiermi a inými finančnými nástrojmi. V danom prípade však ide 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).

29. Pokiaľ žalovaný namietal exces ohľadne priznanej výšky bonusu pre žalobkyňu v oznámení o priznaní a vyplatení bonusu listom zo dňa 28.07.2016 vo výške 28 % ročnej základnej odmeny k januáru 2015, čomu v zmysle predmetného listu mala zodpovedať suma 15.825,-eur, v liste o prisľúbení mimoriadneho výkonného bonusu zo dňa 14.12.2015, ktorá mala predstavovať 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, súd uvedený rozdiel nepovažoval za dôvod aplikácie § 10 ods. 2 ZP, t.j. dôvod nedobromyseľnosti žalobkyne ohľadne vzniku nároku na výkonnostný bonus vo výške, ktorej sa domáha v prejednávanom spore. Podľa názoru súdu nie je rozhodné, v akej výške bol prisľúbený mimoriadny výkonnostný bonus žalobkyni ako zamestnancovi, ale je rozhodné, v akej výške bol konkrétny mimoriadny výkonnostný bonus žalobkyni priznaný. V tomto smere súd iba na zopakovanie už vyššie uvedenej argumentácie poukazuje na to, že samotný zamestnávateľ, t.j. právny predchodca žalovaného, nijakým spôsobom až do súdneho konania v prejednávanom spore, resp. v obdobných sporoch nespochybňoval výšku priznaného výkonnostného bonusu. Aj z tohto potom možno vyvodit', že ani samotný zamestnávateľ nepovažoval údaj o výške mimoriadneho výkonnostného bonusu v liste predstavenstva zo dňa 28.07.2016 za nesprávny.

30. Vyššie uvádzaný bonus bol priznaný žalobkyni na základe vyhodnotenia vopred stanovených kritérií, pričom nebolo spochybňované, že si žalobkyňa plnila riadne svoje pracovné povinnosti a prispela tak k

završení predajnej transakcie. Žalobkyňa bola dlhodobo kladne hodnotená, čo sa premietlo i do výšky priznaného bonusu. Navýšenie bonusu v rozhodnutí o jeho priznaní a vyplatení oproti príslubu však nemôže byť dôvodom pre nepriznanie a nevyplatenie žalobkyni, ktorá uvedenú okolnosť nespôsobilá, a práve týmto spôsobom mal možnosť zamestnávateľ zohľadniť individuálne úsilie zamestnanca, ktoré bolo vynaložené zamestnancom v samotnom procese predaja.

31. Na základe výsledkov vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žalobkyňa uniesla dôkazné bremeno pokiaľ ide o existenciu jej nároku na vyplatenie výkonnostného bonusu, vzhľadom na splnenie všetkých kritérií vyplývajúcej jednak z internej smernice SberBank Slovensko a.s. pod názvom politika odmeňovania SberBank Slovensko a.s. účinná od 01.03.2014, ako aj zo samotného rozhodnutia predstavenstva uvedenej spoločnosti o priznaní výkonnostného bonusu. Z uvedených dôvodov súd potom žalobe vyhovel a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni prvú časť výkonnostného bonusu vo výške 9.495,- eur v hrubom. Zároveň súd priznal žalobkyni i uplatnený 5%-tný ročný úrok z omeškania z dlžnej sumy od 07.08.2016 do zaplataenia, nakoľko žalovaný tím, že dlžnú sumu neuhradil v najbližšom výplatnom termíne spolu s mzdou za mesiac jún 2016, t.j. do 06.08.2016, kedy nastala, dostal sa dňom nasledujúcim do omeškania s plnením peňažného záväzku, pričom výška úroku z omeškania je v slade s ustanovením § 3 Nariadenia vlády SR č.87/95 Z. z..

32. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ust. § 255 ods. 2 CSP a stranám sporu právo na ich náhradu nepriznal, keď strany mali vo veci úspech čiastočný, žalobkyňa bola úspešná čo do zaplataenia sumy 9.495 eur s príslušenstvom, predmetom žaloby bol však aj nárok na určenie právo na mimoriadny výkonnostný bonus, ohľadom ktorého určovacieho petitu žalobkyňa zobrala žalobu späť, a teda procesne zavinila zastavenie konania, v dôsledku čoho by prislúchala žalovanému náhrada trov konania podľa § 256 ods. 1 CSP. Preto súd rozhodol, že žiadna zo strán sporu nemá nárok na náhradu trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať v lehote 15 dní od jeho doručenia odvolanie na Okresnom súde Ružomberok. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. O odvolaní rozhodne Krajský súd v Žiline.

Podľa § 363 Civilného sporového poriadku, sa v odvolaní 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).

Podľa § 364 Civilného sporového poriadku rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 365 Civilného sporového poriadku,

1) 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.

2) 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.

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

Podľa § 366 Civilného sporového poriadku, 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.