

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 9Cpr/12/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919201220  
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 04. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Topoľančík  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5919201220.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudcom JUDr. Vladimírom Topoľančíkom v spore žalobkyne: Mgr. H. O., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom S. 1, XXX XX L., právne zastúpená JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom kancelárie Štefánikova č. 14, 821 09 Bratislava, IČO: 30 850 436, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova č. 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, právne zastúpeného spoločnosťou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., advokátska kancelária so sídlom Štefánikova č. 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36 853 186, v konaní o zaplatenie sumy 12.870,-eur s prísl.,

### rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 12.870,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 12.870,-eur od 07.08.2016 až do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

Žalobkyni sa priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré jej je žalovaný povinný zaplatiť vo výške stanovenej samostatným uznesením Okresného súdu Ružomberok.

### odôvodnenie:

Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 23.07.2019 sa žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu domáhala, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť jej sumu 12.870,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne od 07.08.2016 až do zaplatenia a súčasne, aby mu nahradila trovy konania vrátane trov právneho zastúpenia. Po skutkovej a právnej stránke žalobkyňa žalobu odôvodnila tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 21.01.2015, ktorú uzavrela ako zamestnankyňa s právnym predchodcom žalovaného, t.j. spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s., vznikol medzi ňou ako zamestnankyňou a predmetnou spoločnosťou ako zamestnávateľom pracovný pomer dňom 26.01.2015, keď tento deň bol dojednaný ako deň nástupu žalobkyne do práce. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú, pričom druh práce, ktorú mala žalobkyňa na základe pracovnej zmluvy vykonávať bol dojednaný ako riaditeľka odboru schvaľovania úverov. Predmetný pracovný pomer skončil výpoveďou danou žalobkyňou dňom 30.11.2016. Zo žaloby ďalej vyplynulo, že začiatkom roku 2015 sa v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. začal proces prípravy predaja majoritného podielu akcií (99,50 % z celkového počtu akcií), ktorého výsledkom bolo zlúčenie spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. so spoločnosťou Prima banka Slovensko, a.s., ku ktorému došlo dňa 01.08.2017. V súvislosti s plánovou predajnou transakciou bol v obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. zostavený špeciálny tím kľúčových (vedúcich) zamestnancov a manažérov, ktorých úlohou bolo zabezpečenie plynulého a bezproblémového priebehu tejto transakcie. V záujme udržania vedúcich zamestnancov v procese predaja bol dňa 20.07.2015 pre dozornú radu vypracovaný dokument „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v 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, pričom medzi týchto kľúčových zamestnancov bola zaradená aj žalobkyňa. Predseda dozornej rady spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. (ďalej len „dozorná rada“) v súlade s § 8 ods. 2

a § 9 ods. 1 Rokovacieho poriadku pre dozornú radu Sberbank Slovensko, a.s. v znení účinnom od 30.06.2015 požiadal listom zo dňa 04.12.2015 zvyšných členov dozornej rady o písomné hlasovanie o návrhu na odsúhlasenie osobitnej výkonnostnej odmeny pre vybrané osoby, keď prílohou tohto listu bol hlasovací formulár a dokument „Special performance bonus for Key Staff in Sberbank Slovensko, a.s.“, (v preklade „Osobitná výkonnostná odmena pre kľúčových zamestnancov v Sberbank Slovensko, a.s.“). S osobitnou výkonnostnou odmenou pre vybrané osoby súhlasili minimálne traja členovia dozornej rady, ktorí súčasne hlasovali za prijatie návrhu, t.j. odsúhlasenie osobitnej výkonnostnej odmeny pre vybrané osoby, a to dňa 09.12.2015. Následne spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 14.12.2015, podpísaným predsedom predstavenstva Rastislavom Murgašom a členkou predstavenstva Zuzanou Žemlovou, oznámila žalobkyni, že bude súčasťou mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK (poznámka: skratka označenia Sberbank Slovensko, a.s.) a zároveň ju informovala, 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 žalobkyne v procese predaja a úspešné zavŕšenie obchodu. Predmetný list bol žalobkyni doručený na pracovisku do vlastných rúk dňa 14.12.2015. Zo žaloby taktiež vyplynulo, že predmetná predajná akcia bola mimoriadne náročným procesom, na ktorom sa vybraní kľúčoví zamestnanci priamo podieľali, keď s ich pôsobením v tíme boli spojené mimoriadne požiadavky čo do objemu a náročnosti práce, ktorú museli títo zamestnanci vykonávať a zvládať. Následne predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. (ďalej aj „predstavenstvo“) na svojom zasadnutí dňa 28.07.2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým rozhodlo o samotnej výške a výplate mimoriadneho bonusu kľúčovým zamestnancom. V nadväznosti na uvedené rozhodnutie predstavenstva spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 28.07.2016 podpísaným predsedom predstavenstva Alexandrom Yeriominom a členkou predstavenstva Zuzanou Žemlovou oznámila žalobkyni, že „vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK, kde ste zohrali rozhodujúcu úlohu a Váš vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodol o výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK“. V predmetnom liste sa ďalej uvádza, že žalobkyni bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus v sume 21.450,-eur, keď prvá časť uvedeného výkonnostného bonusu vo výške 12.870,-eur, predstavujúca 60 % bonusu, bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie. Predmetné oznámenie bolo žalobkyni doručené na pracovisku do vlastných rúk. Koncom júla a začiatkom augusta 2016 bola v tlači publikovaná správa, podľa ktorej sa skupina Penta Investments dňa 29.07.2016 stala vlastníkom majoritného podielu 99,5 % akcií v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., o tejto skutočnosti informovala skupina Penta aj na svojej webovej stránke. Vzhľadom na to, že spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. a ani žalovaný ako jej právny nástupca, žalobkyni mimoriadny výkonnostný bonus ani jeho prvú časť v žalovanej výške nezaplatili, žalobkyňa listom zo dňa 03.07.2019 vyzvala žalovaného, aby jej v lehote do 3 pracovných dní od doručenia predmetného listu zaplatil prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu v sume žalovanej istiny spolu s príslušenstvom, keď predmetný list bol žalovanému doručený dňa 09.07.2019. Po právnej stránke žalobkyňa žalobu odôvodnila tým, že mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý jej zamestnávateľ prisľúbil, bol mimoriadnou odmenou za vykonanú prácu, t.j. odmenou, ktorá bola priamo viazaná na jej pracovný výkon, pričom mimoriadny výkonnostný bonus je svojou povahou ďalšou zložkou mzdy poskytovanej zamestnancovi za prácu podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). Mimoriadny výkonnostný bonus ako mimoriadna odmena je na rozdiel od mzdy fakultatívnou (nenáročnou) zložkou mzdy, na ktorú podľa ustálenej judikatúry súdov vzniká zamestnancovi nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. V súvislosti s uvedeným názorom poukázala žalobkyňa na závery rozsudku NS SR sp.zn. 3Cdo/31/2009 a závery rozsudku NS ČR sp.zn. 21Cdo/537/2004. Pokiaľ ide o oprávnenie predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. rozhodovať o odmene zamestnancov spoločnosti, toto oprávnenie vyplýva z § 9 ods. 1 a § 10 ods. 1 ZP v spojení s § 191 ods. 1 Obchodného zákonníka a vyplýva aj z interného predpisu právneho predchodcu žalovaného označeného ako „Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s.“ účinného od 01.03.2014 (ďalej aj „Politika odmeňovania“). Podľa čl. I bod 5 Politiky odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s. bolo predstavenstvo banky oprávnené rozhodnúť aj o inej forme mzdového zvýhodnenia alebo pohyblivej zložky mzdy zamestnancom banky, ako sú uvedené v bodoch 2 a 3 uvedeného článku, za podmienky ich súladu so ZP a zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a za dodržania zásad uvedených v časti III. čl. X.

2. Dňa 03.09.2019 vydal tunajší súd vo veci platobný rozkaz č.k. 9Cpr. 12/2019-84, ktorým v celom rozsahu vyhovel žalobe, a ktorý bol z dôvodu riadne a včas podaného odporu zo strany žalovaného zrušený.

3. Žalovaný v odpore proti platobnému rozkazu poprel všetky skutkové tvrdenia žalobkyne vo vzťahu k existencii nároku na výkonnostný bonus, keď poukázal na to, že formálny spôsob prijatia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu vykazuje závažné nedostatky nezlučiteľné s platnosťou a záväznosťou týchto úkonov, keď navyše pre vylúčenie akýchkoľvek pochybností boli rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dodatočne predstavenstvom (po predaji banky) v celom rozsahu zrušené, a to v súlade s Obchodným zákonníkom a normami o vnútornej činnosti a riadení žalovaného. Z odporu vyplynulo, že žalobkyňa v spore predložila pracovnú zmluvu zo dňa 21.01.2015, z ktorej vyplýva, že pracovala na pracovnej pozícii riaditeľa odboru schvaľovania úverov a za výkon tejto práce bola dohodnutá mesačná mzda v sume 5.500,-eur, zohľadňujúca prácu nadčas. Žalovaný súčasne poukázal na to, že žalobkyňa predložila ako dôkaz list predstavenstva zo dňa 14.12.2015, ktorým jej predstavenstvo oznámilo, že sa stala súčasťou mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK, pričom tento list výslovne uvádza, že mimoriadny výkonnostný bonus alebo jeho záloha bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a schválení vyplatenia dozornou radou spoločnosti, pričom pre výplatu musia byť zároveň dodržané všetky podmienky politiky odmeňovania SBSK. V predloženej liste sa uvádza, že 25 % ročnej mzdy zamestnanca, t.j. žalobkyne, má predstavovať sumu 15.125,-eur, čo predstavuje mzdu vo výške 5.041,67 eur mesačne, avšak žalobkyňa pracovnou zmluvou deklarovala, že jej mesačná mzda bola 5.500,-eur, keď z pracovnej zmluvy súčasne vyplýva, že termín pôvodného nástupu do práce bol 26.01.2014 (t.j. rok predtým). Z uvedeného žalovaný vyvodil, že žalobkyňa mala na základe dovtedy platnej pracovnej zmluvy inú mzdu. Žalovaný súčasne poukázal na to, že schválenie nároku na mimoriadny výkonnostný bonus dozornou radou spoločnosti preukazovala žalobkyňa rozhodnutím per rollam na základe výzvy zo dňa 09.12.2015, keď toto rozhodnutie má nadväzovať na materiál „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s.“, v ktorom sa výslovne uvádza, že pre vedúcich zamestnancov bude cieľová odmena 25 % pevných plátov. Mimoriadny výkonnostný bonus mal byť súčasťou variabilného odmeňovania podľa pravidiel spoločnosti, ktoré bolo pri jeho priznaní nutné dodržať, pričom však hrozilo riziko, že v prípade slabej finančnej situácie jeho výplata nebude možná. Keďže dozorná rada rozhodla o tomto materiáli, bola zamestnankyňa zaradená do programu mimoriadneho výkonnostného bonusu a žalobkyňa mohlo vzniknúť právo na jeho výplatu v prípade realizovania transakcie, schválenia výplaty dozornou radou a dodržania ostatných zásad stanovených v Politike odmeňovania. Žalovaný súčasne poukázal na to, že žalobkyňa predložila rozhodnutie predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.07.2016 č. 110/2016, ktorým má byť mimoriadny výkonnostný bonus schválený, keď na základe tohto rozhodnutia predstavenstvo spoločnosti doručilo žalobkyňi list zo dňa 28.07.2016, ktorým jej oznámilo, že Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu, v dôsledku čoho jej bude vyplatený mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 34,75 % (poznámka súdu: správne malo byť uvedené 32,5 %) ročnej základnej mzdy k januáru 2015, t.j. suma 27.105,-eur (poznámka súdu: 32,5 % zo sumy ročnej mzdy, t.j. 66.000,-eur; 5.500,- eur x 12 mesiacov sa rovná 21.450,-eur). Žalovaný má za to, že v intenciách čl. IX ods. 5 Politiky odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., ako aj čl. IV písmeno B ods. 4 Mzdového poriadku Sberbank Slovensko, a.s., § 2 ods. 3 písm. a) Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s., § 3 ods. 3 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s., § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. a čl. III ods. 2 písm. i) Politiky odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov je proces, ktorý viedol k domnelému vzniku nároku na mimoriadny výkonnostný bonus rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016, vadný. Rozhodnutie o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo prijaté ešte pred samotným predajom, ku ktorému malo dôjsť k 29.07.2016, a preto bolo podľa názoru žalovaného vydané predčasne. Rozhodnutie vychádza z podmienok mimoriadneho výkonnostného bonusu, pri ktorých podľa žalovaného existujú dôvodné pochybnosti, či boli riadne prijaté predstavenstvom Sberbank Slovensko, a.s., nakoľko osobitný súhlas dozornej rady s rozhodnutím č. 110/2016 a s výplatou mimoriadneho výkonnostného bonusu absentuje. Navyše rozhodnutie predstavenstva sa týkalo aj finančných plnení pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia (konflikt záujmov), v dôsledku čoho boli hlasujúci členovia predstavenstva v súlade s § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. vylúčení z rozhodovania, a napriek tomu o rozhodnutí hlasovali. Podľa názoru žalovaného nie sú podmienky mimoriadneho výkonnostného bonusu ani v súlade s § 23b ods. 2 zákona o bankách a navyše v tomto rozhodnutí sa neuvádza výška mimoriadneho výkonnostného bonusu pre jednotlivých zamestnancov. Na vadné rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 nadväzuje jeho list zo dňa 28.07.2016, ktorý má údajne potvrdzovať nárok žalobkyne, a ktorým sa mala stať odmena nárokovateľnou časťou mzdy. Z predmetného listu však podľa žalovaného celkom zjavne

vyplýva, že predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. ním prekročilo svoje oprávnenie a priznalo nárok v rozpore s pravidlami, ktoré schválila dozorná rada, a ktoré predstavenstvo oznámilo zamestnankyni. Z rozhodnutia dozornej rady a z listu predstavenstva spoločnosti zo dňa 14.12.2015 vyplýva, že žalobkyňa môže dostať mimoriadny výkonnostný bonus maximálne vo výške 25 %, čo má byť suma 15.125,-eur, nárok na jeho výplatu musí schváliť dozorná rada spoločnosti a schválenie výplaty musí byť v súlade s Politikou odmeňovania a príslušnými právnymi predpismi. Z listu predstavenstva zo dňa 28.07.2016 však vyplýva, že žalobkyni bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 32,5 %, teda suma 21.450,-eur, že nárok na výplatu neschválila dozorná rada spoločnosti (uvádza sa schválenie tzv. Management Boardom Skupiny Sberbank, čo nie je dozorná rada spoločnosti, ktoré rozhodnutie nebolo v spore predložené), rozhodnutie bolo prijaté pred zavŕšením predaja, ku ktorému došlo až 29.07.2016 a súčasne odmeňovanie bolo v rozpore s Politikou odmeňovania a v rozpore so zákonom o bankách. Z uvedeného má podľa názoru žalovaného potom vyplývať prekročenie oprávnenia predstavenstva spoločnosti pri schvaľovaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, ako aj to, že toto prekročenie oprávnenia muselo byť celkom zjavne známe aj žalobkyni, keďže listom predstavenstva zo dňa 14.12.2015 bola oboznámená s výškou aj podmienkami priznania nároku na mimoriadny výkonnostný bonus, ktoré pri liste predstavenstva evidentne splnené neboli. Z dôvodu prekročenia oprávnenia predstavenstva nemožno v zmysle § 10 ods. 2 ZP potom považovať list predstavenstva za úkon, ktorý by platne zaviazal Sberbank Slovensko, a.s. na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni. Súčasne žalovaný poukázal na to, že rozhodnutia predstavenstva môžu byť následne modifikované a môžu byť v rámci riadneho procedurálneho procesu aj zrušené, k čomu vo vzťahu k rozhodnutiu predstavenstva č. 110/2016 došlo rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016, keď aj samotná výplata mimoriadneho výkonnostného bonusu bola rozhodnutím dozornej rady zo dňa 01.08.2016 pozastavená a následne rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 zrušená, a teda nárok na mimoriadny výkonnostný bonus žalobkyni nikdy platne nevznikol. Súčasne žalovaný poukázal na rozpor mimoriadneho výkonnostného bonusu s úpravou § 23a a § 23b zákona o bankách, keď uvedená úprava je kogentná verejnoprávna úprava, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. V zmysle tejto úpravy mzda vedúceho zamestnanca banky sa môže kumulatívne skladať zo základnej zložky mzdy, ktorá je zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny a z pohyblivej zložky odmeny, pričom na pohyblivú zložku odmeny vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok pri splnení definovaných výkonnostných podmienok, 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. Iný spôsob garantovanej zložky odmeny (mimo rámec dohodnutej základnej zložky odmeny) je podľa zákona o bankách neprípustný. V intenciách uvedených záverov žalovaný poukázal na to, že v posudzovanom prípade bola medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou uzatvorená pracovná zmluva, ktorá v bode „mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnanca 5.500,-eur brutto mesačne. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplatenia sa domáha žalobkyňa, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve, pričom tento mimoriadny výkonnostný bonus nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách. Súčasne žalovaný poukázal na to, že pokiaľ žalobkyňa mala byť jedným z kľúčových zamestnancov, ktorí údajne zabezpečovali bezproblémový priebeh transakcie, žalovaný nebol nadobúdateľom akcií Sberbank Slovensko, a.s., ale jej právnym nástupcom v dôsledku zlúčenia a nikdy nenadobudol majoritný podiel akcií tejto spoločnosti. Žalobkyňou tvrdený výkon práce, či jej zvýšené pracovné zaťaženie, ktoré malo byť vykonané v prospech pôvodného akcionára, preto nemožno stotožňovať s výkonom práce pre žalovaného, keď navyše z pracovnej zmluvy žalovanej vyplýva, že základná mzda zamestnanca zahŕňa aj prípadnú prácu nadčas. Ďalší dôvod pre zamietnutie žaloby žalovaný vzhliadol v tom, že spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu, keď v roku 2015 vykázala stratu vo výške takmer 19,4 mil. eur a za prvých deväť mesiacov roku 2016 vykázala stratu 12,6 mil. eur, a v strate sa nachádzala aj v predchádzajúcich rokoch. Za daných okolností možno podľa názoru žalovaného údajné priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu iba 3 dni pred signalizáciou predaja akcií, a teda pred príchodom nového vedenia spoločnosti, považovať za účelové priznanie tzv. zlatých padákov, ktoré mali vybraným členom manažmentu banky zabezpečiť pomerne vysoký extraordinárny príjem, keď vo všeobecnosti bolo možné očakávať, že po zmene akcionárskej štruktúry žalovaného dôjde k určitým personálnym zmenám na riadiacich pracovných pozíciách.

4. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení zo dňa 11.12.2019 zotrvala na svojich skutkových tvrdeniach uvedených v žalobe. Pokiaľ žalovaný poukázal na to, že termín pôvodného nástupu žalobkyne do

práce bol 26.01.2014, tak v časti uvedenia predmetného dátumu sa jedná o zjavnú nesprávnosť v písaní, keď z pracovnej zmluvy, ktorá je uzavretá dňa 19.01.2015, ako aj z tvrdenia samotnej žalobkyne vyplýva, že jej pracovný pomer vznikol dňom 26.01.2015, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu žalobkyne do práce. Pokiaľ žalovaný poukazoval na rozpor v pracovnej zmluve uvedenej mesačnej mzdy vo výške 5.500,-eur a mzdy žalobkyne uvedenej na základe výpočtu žalovaného, ktorý vychádzal zo schváleného mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 25 % z ročnej mzdy, ktorá mala potom predstavovať sumu 15.125,-eur, žalobkyňa poukázala na to, že z pracovnej zmluvy je zrejmé, že nástupný plat žalobkyne bol 5.500,-eur brutto mesačne a pri uvedení výšky mimoriadneho výkonnostného bonusu uvedenej v liste zo dňa 14.12.2015 došlo pri určení tejto výšky k chybe v počítaní v neprospech žalobkyne. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že žalobkyňa nedostatočne predložila dôkazy ohľadne preukázania výšky mimoriadneho výkonnostného bonusu, žalobkyňa poukázala na to, že žalovaný ako právny nástupca jej bývalého zamestnávateľa musí mať k dispozícii listiny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru žalobkyne, vrátane listín týkajúcich sa jej mzdy. Pokiaľ žalovaný v odpore uviedol, že žalobkyni bolo listom zo dňa 28.07.2016 oznámené, že jej bude vyplatený mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 27.105 eur, uvedené nie je pravda, nakoľko v tomto liste je uvedená suma mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 21.450,-eur. Pokiaľ žalovaný namieta vadnosť postupu pri prijatí rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016, s týmto tvrdením žalobkyňa nesúhlasí, považuje ho za nedôvodné; keď navyše aj keby toto tvrdenie žalovaného bolo pravdivé, čo žalobkyňa popiera, má žalobkyňa za to, že o samotnej výplате mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodlo predstavenstvo v rozhodnutí č. 110/2016. Podľa názoru žalobkyne je nedôvodná námietka žalovaného, že členovia predstavenstva o rozhodnutí hlasovali napriek tomu, že v súlade s § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. v znení účinnom od 30.06.2014 boli z rozhodovania vylúčení, nakoľko rozhodnutie sa týkalo finančných plnení aj pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia (konflikt záujmov). V súvislosti s touto námietkou žalobkyňa uviedla, že rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 aj rozhodnutie č. 97/2015 sa týkalo 25 kľúčových zamestnancov spoločnosti, medzi ktorými bola aj ona, pričom § 11 Rokovacieho poriadku predstavenstva by bolo možné aplikovať iba vo vzťahu k členom predstavenstva, a teda členovia predstavenstva by mohli byť z hlasovania vylúčení len pokiaľ išlo o hlasovanie o mimoriadnom výkonnostnom bonuse pre nich samotných, nie však pri hlasovaní o bonuse pre žalobkyňu a ďalších zamestnancov. Za zavádzajúce považuje žalobkyňa tvrdenie žalovaného, že v rozhodnutí predstavenstva č. 110/2016 sa neuvádza výška mimoriadneho výkonnostného bonusu pre jednotlivých zamestnancov, keď v tomto rozhodnutí v časti „Zhrnutie“ sa uvádza „Vyhodnotenie jednotlivcov vykonalo predstavenstvo SBEU, ako aj prijatie konkrétnych súm. Podrobnosti sa nachádzajú v Prílohe. Tento bonus bude priznaný všetkým uvedeným manažérom (viď Prílohu), ktorí sú zamestnaní/vykonávajú svoje funkcie v SBSK k 29. júlu 2016.“ Z rozhodnutia č. 110/2016 je potom nesporné, že jeho súčasťou bola príloha, ktorá obsahovala menovitý zoznam zamestnancov, ktorým predstavenstvo odsúhlasilo vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu s uvedením výšky bonusu, ktorá im bude vyplatená. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že predstavenstvo pri schvaľovaní mimoriadneho výkonnostného bonusu prekročilo svoje oprávnenia, a preto nemožno predmetné rozhodnutie v zmysle § 10 ods. 2 ZP považovať za úkon, ktorý platne zaviazal spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu, keď konkrétne argumentoval tým, že listom predstavenstva spoločnosti zo dňa 28.07.2016 bol žalobkyni priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 32,5 %, t.j. 21.450,-eur a nie vo výške 25 %, že nárok na výplatu neschválila dozorná rada spoločnosti, že rozhodnutie bolo prijaté pred zavŕšením predaja a odmeňovanie je v rozpore s Politikou odmeňovania a so zákonom o bankách, žalobkyňa sa s týmito tvrdeniami nestotožnila. Pokiaľ ide o výšku mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorá mala byť žalobkyni vyplatená, o tomto rozhodlo predstavenstvo spoločnosti na svojom zasadnutí zo dňa 28.07.2016, pričom z akých dôvodov predstavenstvo rozhodlo, že žalobkyni bude vyplatený mimoriadny výkonnostný bonus vo výške vyššej, ako sa pôvodne predpokladalo, žalobkyni nie je známe, nakoľko členkou predstavenstva nebola a ani sa jeho zasadnutia nezúčastnila. Pokiaľ ide o námietku žalovaného, že rozhodnutie právneho predchodcu žalobcu o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu nebolo schválené dozornou radou, žalobkyňa sa s touto argumentáciou nestotožňuje. Keďže predmetom rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016 nebolo stanovenie ročného rozpočtu, t.j. ročného plánu personálnych nákladov, tak argumentácia žalovaného vychádzajúca z § 2 ods. 3 písm. a) Rokovacieho poriadku predstavenstva, že na prijatie rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016 bol potrebný osobitný súhlas dozornej rady, právne neobstojí. Navyše podľa názoru žalobkyne, aj v prípade, ak by podľa interných predpisov právneho predchodcu žalovaného bolo k výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu potrebné schválenie dozornou radou spoločnosti, tak absencia tohto schválenia by nemala na nárok žalobkyne na mimoriadny výkonnostný bonus

žiadny vplyv a táto skutočnosť by mohla vyvolať zodpovednostné vzťahy medzi členmi štatutárneho orgánu spoločnosti a samotnou spoločnosťou, čo konštatoval aj Krajský súd v Žiline v rozsudku č.k. 11CoPr/6/2019-352 zo dňa 27.08.2019. Pokiaľ ide o tvrdenie žalovaného, že rozhodnutie č. 110/2016 bolo prijaté ešte pred zavŕšením predaja, ku ktorému malo dôjsť dňa 29.07.2016, toto považuje žalobkyňa za zavádzajúce, nakoľko po uzavretí zmluvy o predaji majoritného podielu akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., s investičnou skupinou Penta Investments bol k tejto zmluve potrebný súhlas, resp. schválenie Protimonopolným úradom Slovenskej republiky a Európskou centrálnou bankou, pričom Protimonopolný úrad SR túto transakciu schválil v marci 2016 a ECB k predajnej transakcii udelila súhlas dňa 27.07.2016. Z uvedeného potom vyplýva, že dňa 28.07.2016, keď o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodlo predstavenstvo spoločnosti v rozhodnutí č. 110/2016, už bolo nepochybné, že predajná transakcia bola úspešne zavŕšená, a teda zo strany predstavenstva nešlo o predčasné rozhodnutie. Pokiaľ ide o námietku rozporu odmeňovania žalobkyne s Politikou odmeňovania spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., a to s čl. IX ods. 5 predmetného predpisu a čl. IV písm. B ods. 4 Mzdového poriadku spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., podľa ktorých pohyblivá zložka mzdy nie je garantovaná, žalobkyňa sa stotožňuje s tvrdením, že mimoriadny výkonnostný bonus nie je garantovaná zložka mzdy a jedná sa iba o fakultatívnu (nenárokovú ďalšiu zložku mzdy). Uvedená skutočnosť však neznamená, že na jej vyplatenie nemôže vzniknúť zamestnancovi nárok, keď rozhodnutím predstavenstva č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016 a oznámením zamestnávateľa žalobkyni listom zo dňa 28.07.2016 o priznaní a výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu sa mimoriadny výkonnostný bonus z dovtedy fakultatívnej zložky mzdy zmenil na obligatórnu zložku mzdy, na ktorú vznikol žalobkyni právny nárok. V súvislosti s uvedenou argumentáciou poukázala žalobkyňa na § 191 ods. 1 veta prvá a druhá Obchodného zákonníka, podľa ktorého je predstavenstvo štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene. Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú týmto zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. V nadväznosti na uvedené ustanovenie Obchodného zákonníka poukázala na to, že z § 16 ani z § 21 Stanov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. nevyplýva, že by právomoc rozhodovať o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, resp. inej mimoriadnej odmeny zamestnancom malo valné zhromaždenie alebo dozorná rada. V intenciách uvedeného poukázala aj na čl. I odsek 5 Politiky odmeňovania účinnej od 01.03.2014, podľa ktorého predstavenstvo banky môže rozhodnúť aj o inej forme mzdového zvýhodnenia alebo pohyblivej zložky mzdy zamestnancom banky, ako je uvedené v bodoch 2 a 3 tohto článku za podmienky ich súladu so ZP a zákonom o bankách a za dodržania zásad uvedených v časti III čl. X. V súvislosti s rozhodnutím predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu poukázala žalobkyňa na uznesenie NS ČR sp.zn. 29Odo/442/2004 z 29.06.2005, podľa ktorého súdy nie sú oprávnené zasahovať do rozhodnutí predstavenstva ako riadiaceho orgánu akciovej spoločnosti, ktoré majú vnútropodnikový charakter, a to v dôsledku absencie osobitnej hmotnoprávnej úpravy. Z uvedeného potom vyplýva, že rozhodnutie predstavenstva nemôže byť súdom preskúmané, a to ani v rámci riešenia prejudiciálnej otázky. Súčasne žalobkyňa poukázala na § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka, podľa ktorého stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale toto obmedzenie nie je účinné voči tretím osobám. V danom prípade sa jedná o právo predstavenstva konať v mene akciovej spoločnosti voči zamestnancom spoločnosti a takéto obmedzenie by bolo v rozpore so ZP, keď v súvislosti s oprávneniami predstavenstva ako štatutárneho orgánu právneho predchodcu žalovaného v pracovnoprávných vzťahoch poukázala na § 9 ods. 1, a § 10 ods. 2 a 2 ZP. Pokiaľ ide o možnú aplikáciu § 10 ods. 2 ZP žalobkyňa poukázala na to, že ona nikdy nepochybovala, stále nepochybuje a ani nemala žiadny dôvod pochybovať o tom, že predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného pri jej rozhodovaní o mimoriadnom výkonnostnom bonuse konalo v rámci svojich kompetencií v súlade so zákonom a internými predpismi právneho predchodcu žalovaného, keď ona nemala ani žiadny dôvod kontrolovať, či rozhodnutia predstavenstva sú alebo nie sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo internými predpismi právneho predchodcu žalovaného a takéto povinnosť jej nevyplývala zo žiadneho všeobecne záväzného ani interného právneho predpisu. Pokiaľ žalovaný má iný názor, jeho zaťažuje dôkazné bremeno, aby preukázal vedomosť žalobkyne o ním tvrdenom excese predstavenstva. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že rozhodnutie predstavenstva o priznaní a výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo v celom rozsahu zrušené, podľa názoru žalobkyne rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 nemohlo dôjsť späť k zrušeniu predchádzajúcich rozhodnutí predstavenstva, resp. ak by aj boli zrušené, nemá to žiadny vplyv na nárok žalobkyne na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu. Navyše žalobkyňa poukázala na tú skutočnosť, že právo na zmenu a zrušenie rozhodnutí pokiaľ nie je žiaduce urýchlené konanie, mali v zásade tí členovia predstavenstva, ktorí rozhodnutie prijali. Pokiaľ žalovaný

namietať rozpor rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016 s 23a ods. 1 písm. c), ods. 2 a 4, § 23b ods. 1 a 6 a § 122t ods. 3 zákona o bankách, žalobkyňa nesúhlasí s právnym názorom žalovaného a považuje ho za nesprávny a účelový. Podľa jej názoru, zo vzájomného kontextu príslušných ustanovení Piatej časti zákona o bankách v znení účinnom ku dňu 28.07.2016 možno konštatovať, že pohyblivou zložkou celkovej odmeny je v zmysle zákona o bankách a na jeho účely pravidelne sa opakujúca zložka, t.j. zložka odmeny, ktorá je zamestnancovi opakovane vyplácaná spolu so základnou zložkou mzdy. Z uvedeného vyplýva, že zákon o bankách pri úprave pohyblivej zložky celkovej odmeny nemá na mysli mimoriadnu jednorazovú odmenu, ktorá je taktiež pohyblivou zložkou mzdy, ale odmenu zamestnancovi opakovane poskytovanú ako súčasť jeho mzdy. Žalobkyňa sa stotožňuje s tým, že mimoriadny výkonnostný bonus nie je pravidelne poskytovanou zložkou mzdy, pričom tvrdí, že § 23a až 23c zákona o bankách sa na mimoriadny výkonnostný bonus ako mimoriadnu jednorazovú odmenu nevzťahujú. Zo samotného pomenovania „mimoriadny výkonnostný bonus“ vyplýva, že išlo o výnimočnú jednorazovú odmenu za splnenie osobitných pracovných úloh súvisiacich s predajnou transakciou, ktorú je zamestnávateľ oprávnený svojmu zamestnancovi priznať za plnenie mimoriadnych jednorazových úloh. Pokiaľ žalovaný poukazuje na znenie § 23b ods. 6 zákona o bankách, toto ustanovenie sa na prejednávany prípad nevzťahuje aj preto, že sa týka osôb, ktoré sa pripravujú na samostatnú prácu v oblasti riadenia rizík a žalobkyňa takouto osobou nebola. Navyše z čl. X bod 6.1., ako aj bodu 16.2 písm. b) Politiky odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s. účinného od 01.03.2014 vyplýva, že právny predchodca žalovaného mal v súlade so zákonom o bankách určenú osobu zodpovednú za systém odmeňovania v banke, pričom žalobkyni nie je známe, že by táto osoba upozorňovala na rozpor mimoriadneho výkonnostného bonusu so zákonom o bankách. Pokiaľ žalovaný namieta rozpor mimoriadneho výkonnostného bonusu s § 23b ods. 2 zákona o bankách, žalobkyni nie je zrejmý žiadny rozpor, keď žalovaný rozhodol o vyplatení bonusu v lehotách súladných s § 23b ods. 2 zákona o bankách. Pokiaľ ide o námietku žalovaného, že výkon práce, či zvýšené pracovné zaťaženie žalobkyne nemožno stotožňovať s výkonom práce pre žalovaného, nakoľko malo byť vykonané v prospech pôvodného akcionára, toto považuje žalobkyňa za nedôvodné, keď relevantné pre posúdenie veci je to, že žalobkyňa bola zamestnankyňou spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a práce, ktoré súviseli s predajnou transakciou, a za výkon ktorý jej bol prisľúbený a priznaný mimoriadny výkonnostný bonus, vykonávala pre svojho vtedajšieho zamestnávateľa a na jeho pokyn. Proces predaja akcií právneho predchodcu žalovaného spustil akcionár, resp. valné zhromaždenie Sberbank EU uznesením, ktorým bolo predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. viazané, a preto audit a činnosti s ním spojené boli vykonávané kľúčovými zamestnancami tejto spoločnosti, vrátane žalobkyne v záujme spoločnosti právneho predchodcu žalovaného s cieľom úspešne dokončiť audit. Rozhodnutie predstavenstva č. 97/2015 bolo prijaté v čase, keď ešte nebolo zrejmé, ktorý uchádzač uspeje v tendri na predaj akcií, keď podľa informácií komunikovaných právnym predchodcom žalovaného voči žalobkyni bolo cieľom tohto rozhodnutia dosiahnuť, aby kľúčoví zamestnanci zostali v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. počas procesu predaja a zabezpečili tak hladký priebeh auditu, včasné plnenie požiadaviek vyplývajúcich zo zadaní jednotlivých uchádzačov o kúpu akcií, a aby zároveň ako kľúčoví manažéri zabezpečili, aby počas auditu a prípravy transakcie nedošlo k významnému odlivu zamestnancov, čo by mohlo viesť k zhoršeniu kvality poskytovaných služieb a následne aj k odlivu klientov s negatívnym dopadom na tržby právneho predchodcu žalovaného, čo vyplýva aj z dokumentu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ zo dňa 20.07.2015. Pokiaľ ide o argumentáciu žalovaného založenú na strate právneho predchodcu žalovaného v rokoch 2015 a 2016, tak túto stratu nemožno pričítať žalobkyni. Pokiaľ ide o tvrdenie žalovaného o tzv. zlatých padákoch pre vedúcich pracovníkov právneho predchodcu žalovaného, túto argumentáciu považuje žalobkyňa za absurdnú a účelovú, keď uvedený mimoriadny výkonnostný bonus mal byť vyplatený kľúčovým zamestnancom po ukončení predajnej akcie, pričom nebol naviazaný na skončenie pracovného pomeru, ale práve naopak, bol naviazaný na pracovné nasadenie počas prípravy transakcie predaja akcií a trvanie pracovného pomeru ku dňu ukončenia transakcie. Navyše ako nedôvodné považuje žalobkyňa tvrdenie žalovaného, že k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu došlo iba 3 dni pred finalizáciou predaja akcií, a to z toho dôvodu, že uvedený proces týkajúci sa priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov začal už dňa 16.06.2015, na ktorom bolo prijaté uznesenie č. 97/2015, ktorým predstavenstvo schválilo špecifický výkonnostný bonus pre vybraných zamestnancov.

5. Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 27.01.2020 poprel všetky skutkové tvrdenia žalobkyne uvedené vo vyjadrení zo dňa 11.12.2019, keď poukázal na to, že pokiaľ žalobkyňa vo svojom vyjadrení k odporu argumentuje rozhodnutiami súdov v iných veciach zamestnancov žalovaného, tak konajúci súd

sa môže stotožniť s právnym názorom vysloveným v inom rozhodnutí, avšak o nároku uplatnenom v prejednávanej spore musí rozhodnúť len na základe skutočností a tvrdení, ktoré v ňom vyšli najavo. Súčasne poukázal na to, že voči rozsudku Krajského súdu v Žiline č.k. 11CoPr/6/2019-352 bolo podané dovolanie kvôli vadám zmätočnosti a nesprávnemu právnemu posúdeniu. Žalovaný poukázal na to, že právnická osoba nie je viazaná právnym úkonom svojho štatutárneho orgánu, ak sa tento právny úkon netýka predmetu činnosti právnickej osoby, resp. došlo k prekročeniu oprávnení štatutárneho orgánu, keď udelenie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi za činnosť pre bývalého akcionára žalovaného, resp. za činnosť smerujúcu k uľahčeniu finalizácie zmluvného vzťahu medzi bývalým a súčasným majoritným akcionárom žalovaného, nemožno za žiadnych okolností považovať za úkony, ktoré by súviseli s predmetom činnosti žalovaného. Podľa názoru žalovaného musela mať žalobkyňa vedomosť o tom, že štatutárny orgán žalovaného v rozpore s internými pravidlami odmeňuje „kľúčových zamestnancov“ za výkon práce v prospech inej osoby, vtedajšieho akcionára žalovaného. Nepochybne teda vedela, že predstavenstvo sleduje záujmy len majoritného akcionára, ale nie záujmy samotného žalovaného ako zamestnávateľa. V tejto súvislosti opätovne poukázal na to, že expresné priznanie mimoriadnych výkonnostných bonusov spôsobom, keď predstavenstvo spoločnosti podľa jeho názoru konalo v hrubom konflikte záujmov a malo priznávať mimoriadne výkonnostné bonusy tzv. kľúčovým zamestnancom za prácu pre iného, nastalo iba 2 dni pred zmenou majoritného akcionára žalovaného. Za daných okolností je podľa názoru žalovaného zrejme existencia úmyslu zabezpečiť pre vyvolený okruh vysoko postavených manažérov žalovaného extraordinárny jednorazový príjem. Priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu vedie k eventuálnemu porušeniu dobrých mravov, ktoré žalovaný namietá. Pokiaľ ide o aplikáciu § 10 ods. 2 ZP, podľa názoru žalovaného z okolností prípadu je zrejme, že žalobkyňa musela mať vedomosť o prekročení oprávnenia štatutárneho orgánu, keď táto vedomosť vyplýva nielen z interných predpisov zamestnávateľa, zákona o bankách, ale aj listu zo dňa 14.12.2015, z ktorého je zrejme, že žalobkyňa mohla získať od žalovaného nenárokovateľnú zložku mzdy (mimoriadny výkonnostný bonus) z dôvodu a v maximálnej výške schválenej dozornou radou, že mimoriadny výkonnostný bonus ako nenárokovateľná zložka mzdy žalobkyne musela byť pred jej vyplatením a po splnení podmienok schválená dozornou radou žalovaného, ako aj že nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyňi nemohol byť priznaný v prípade rozporu s CRD, v prípade tzv. malusu alebo odňatia odmeny, ktoré sú stanovené v interných predpisoch žalovaného, ktoré boli žalobkyňi známe. Keďže nárok na mimoriadny výkonnostný bonus bol žalobkyňi priznaný listom predstavenstva právneho predchodcu žalovaného, nemožno považovať žalobkyňu za dobromyseľnú pri uplatnení odmeny, ak z tohto listu, ktorým bola odmena priznaná, evidentne vyplýva, že pri jej priznaní boli porušené interné predpisy a vopred určené podmienky. Osobitne to platí v situácii, že ide o porušenie takých podmienok na výplatu nenárokovateľnej zložky mzdy, ktoré boli zamestnancovi oznámené predošlým listom zamestnávateľa, keď v danom konkrétnom prípade vyšlo najavo, že odmena žalobcu je 32,5 % sumy ročnej základnej mzdy k januáru 2015, t.j. 21.450,-eur namiesto 25 %, t.j. sumy 15.125,-eur, výplatu neschválila dozorná rada žalovaného, ale „Management Board Skupiny Sberbank“ (napriek tomu, že schválenie dozornou radou žalovaného sa výslovne vyžaduje a zamestnanec s tým bol oboznámený) a žalobkyňa ako vedúci oddelenia aktív a pasív si bola vedomá straty žalovaného, ktorá výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu vylučovala. V prejednávanej veci bol spôsob a postup pri poskytnutí odmeny upravený v Politike odmeňovania žalovaného, v Politike odmeňovania skupiny a zároveň v liste oznamujúcom možnosť poskytnutia motivačnej mzdovej formy zo dňa 14.12.2015. Z týchto dokladov žalobkyňa preukázateľne vedela, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu ako nenárokovateľnej zložky mzdy je v rozpore s vopred stanovenými pravidlami, existujú prekážky pre jeho výplatu a neboli splnené podmienky na jeho priznanie štatutárnym orgánom. Za daných okolností si bola celkom zjavne vedomá prekročenia právomoci štatutárneho orgánu pri priznaní odmeny, a preto žalovaný ako zamestnávateľ s poukazom na § 10 ods. 2 ZP nie je viazaný pracovnoprávnym úkonom, ktorým bola žalobcovi priznaná nenárokovateľná zložka mzdy. Pokiaľ bol žalobkyňi priznaný mimoriadny výkonnostný bonus, tento by mohol byť priznaný iba za výkon práce pre zamestnávateľa, avšak tento bonus bol domnelo priznaný pre výkon práce pre iného než zamestnávateľa, keď výkon práce, či zvýšené pracovné zaťaženie žalobkyne, ktoré malo byť v prospech pôvodného akcionára, nemožno stotožňovať s výkonom práce pre žalovaného. Žalovanému súčasne nie je známe, ako konkrétne mala žalobkyňa svojou činnosťou naplniť stanovené ciele spoločnosti, a akým spôsobom bol merateľný jej pracovný výkon, ak spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu. Pokiaľ žalobkyňa vo svojom vyjadrení tvrdí, že na odmenu sa nevzťahuje § 23a a nasl. zákona o bankách, pretože nejde o druh odmeny podľa tohto zákona, tak tento argument podľa názoru žalovaného nie je správny, nakoľko ustanovenie § 23a ods. 1 zákona o bankách ako kogentná úprava neumožňuje poskytnúť osobám v ňom uvedeným

akékoľvek peňažné plnenie, ktoré nie je priznané podľa zásad odmeňovania. Zásady odmeňovania totiž patria medzi otázky organizácie obozretného riadenia banky, ktoré v zmysle § 6 ods. 2 zákona o bankách podlieha dohľadu NBS. V zmysle § 23 ods. 9 písm. f) zákona o bankách môže NBS opatrením stanoviť podrobnosti týkajúce sa zásad odmeňovania, ktoré je následne banka povinná dodržiavať. Banka nie je oprávnená poskytovať zamestnancom zložky mzdy alebo odmenu, ktorá nie je predvídaná alebo schválená v súlade so zásadami odmeňovania. Žalovaný nerozporuje, že dozorná rada schválila rozhodnutie, ktorým prijala mimoriadny výkonnostný bonus dňa 10.12.2015. O tomto rozhodnutí bola žalobkyňa informovaná listom zo dňa 14.12.2015, avšak dozorná rada spoločnosti bod programu schválila s výslovnou podmienkou, že k výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu dôjde až po ďalšom schválení dozornou radou spoločnosti, k čomu zjavne nedošlo, a preto nebola splnená podmienka schválenia dozornou radou spoločnosti, o ktorej žalobkyňa vedela a nemohol byť nárok žalobkyni platne priznaný predstavenstvom. V intenciách uvedeného žalovaného poukázal na to, že podmienka schvaľovania príslušným orgánom spoločnosti vyplýva z § 23d zákona o bankách, v zmysle ktorého musí banka zriadiť minimálne 3-členný výbor pre odmeňovanie, ktorého členom môže byť len člen dozornej rady. Keďže žalobkyňa nepreukázala, že by bol z členov dozornej rady vytvorený takýto osobitný výbor nad rámec dozornej rady, ktorý by vykonával dohľad nad vyplatením odmeny, nepreukázala splnenie podmienok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu. Pokiaľ ide o spornosť ohľadne skutočností, či rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu nebolo vydané predčasne, žalovaný poukázal na to, že rozhodnutie dozornej rady spoločnosti, rozhodnutie predstavenstva, ani žiaden z predložených dokladov nestanovujú, ktorý moment sa môže považovať za moment predaja akcií, a preto je možné uvedenú otázku posúdiť len všeobecne, keď momentom predaja sa rozumie nadobudnutie účinkov zmluvy. Pokiaľ by sa ním rozumelo len uzavretie zmluvy, k tomu podľa zverejnených údajov došlo už dňa 17.12.2015, teda v čase po prijatí rozhodnutia dozornou radou spoločnosti. Predaj bol teda pravdepodobne viazaný na splnenie takých odkladacích podmienok, ktoré nadobudli účinnosť až 31.07.2016. Nakoľko z rozhodnutí nie je zrejmé, že by predstavenstvo bolo oprávnené rozhodnúť o priznaní bonusu pred predmetným predajom, je potrebné považovať predmetné rozhodnutie za predčasné.

6. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení zo dňa 02.03.2020 trvala na svojich skutkových tvrdeniach a právnych argumentoch uvedených v žalobe a vo vyjadrení k odporu. Vo vyjadrení žalobkyňa primárne poukázala na to, že zotrváva na tom, že činnosť, za ktorú jej bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vykonávala pre svojho vtedajšieho zamestnávateľa a na jeho pokyn. Pri výkone si teda plnila svoje pracovné povinnosti a v rámci svojej činnosti plnila len pokyny svojho zamestnávateľa a vykonávala činnosť, ktorá nepochybne súvisela s predmetom činnosti jej zamestnávateľa. Tvrdenie žalovaného o zrejmej existencii úmyslu zabezpečiť pre vyvolený okruh vysokopostavených manažérov extraordinárny jednorazový príjem považuje za ničím nepodložené a nepreukázané tvrdenie. Pokiaľ žalovaný poukázal na možnú aplikáciu § 10 ods. 2 ZP, žalobkyňa má za to, že zamestnanec nemá dôvod pochybovať o správnosti konania svojho zamestnávateľa a nie je jeho povinnosťou „z opatrnosti“ zisťovať, či mu zamestnávateľ odmenu nepriznal v rozpore s internými predpismi. U právneho predchodcu žalovaného bolo rozhodovanie o odmeňovaní zamestnancov súčasťou originálnej právomoci predstavenstva predmetnej spoločnosti, ktoré ako štatutárny orgán bolo v zmysle § 9 ods. 1 ZP oprávnené robiť v pracovnoprávných vzťahoch právne úkony za zamestnávateľa. Podľa názoru žalobkyne nedošlo pri rozhodovaní predstavenstva zo dňa 28.07.2016 k prekročeniu oprávnení predstavenstva, ale naopak konanie predstavenstva bolo v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, ako aj internými predpismi právneho predchodcu žalovaného, o čom je žalobkyňa stále presvedčená. Žalobkyňa považuje za nepravdivé tvrdenie žalovaného, podľa ktorého musela mať vedomosť o prekročení oprávnenia štatutárneho orgánu, keď ona o takomto prekročení vedomosť nemala a ani mať nemohla. Pokiaľ žalovaný odvodzuje vedomosť žalobkyne o excese zo strany predstavenstva, žalobkyňa neodvodzuje svoj nárok na mimoriadny výkonnostný bonus z listu právneho predchodcu žalovaného zo dňa 14.12.2015, ale odvodzuje ho z rozhodnutia predstavenstva č. 110/2016, ktorým toto rozhodlo o priznaní a výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu a svoj nárok odvodzuje aj z listu spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.07.2016, ktorým jej túto skutočnosť zamestnávateľ oznámil. Žalobkyňa nesúhlasí s tvrdeniami žalovaného, ktoré odvodzuje z listu spoločnosti zo dňa 14.12.2015, a tieto považuje za nepravdivé. Podľa žalobkyne nie je pravdivé tvrdenie, že mohla získať výkonnostný bonus v maximálnej výške schválenej dozornou radou, keď dozorná rada spoločnosti maximálnu výšku mimoriadneho výkonnostného bonusu neurčila, a ani neschválila. Z dokumentu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov Sberbank Slovensko, a.s.“, ktorý dozorná rada schválila dňa 09.12.2015 vyplýva, že dozorná rada určila tzv. udržiavacie zvýšenie ročnej odmeny,

ktoré u ostatných vedúcich zamestnancov, medzi ktorých patrila aj žalobkyňa, predstavovalo 25 % zvýšenie, ktoré však podľa tohto dokumentu mohlo byť zvýšené. Vo vzťahu k priznanému mimoriadnemu výkonnostnému bonusu je podľa žalobkyne rozhodné, že oprávneným rozhodovať o tejto odmene pre zamestnancov vrátane jej výšky bolo výlučne predstavenstvo spoločnosti. Pokiaľ ide o argumentáciu žalovaného ohľadne schválenia mimoriadneho výkonnostného bonusu pred jeho vyplatením dozornou radou, žalobkyňa na doplnenie poukázala na to, že v liste zo 14.12.2015 sa síce uvádza, že mimoriadny bonus alebo jeho záloha budú vyplatené po schválení dozornou radou, avšak táto podmienka nevyplývala zo žiadneho všeobecne záväzného právneho predpisu ani z interného predpisu právneho predpisu žalovaného. Súčasne žalovaná poukázala na nepravdivosť tvrdenia žalovaného, že z listu zo dňa 14.12.2015 je zrejmé, že nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni nemohol byť priznaný v prípade rozporu s CRD, v prípade tzv. malusu alebo odňatia odmeny, ktoré sú podľa žalovaného stanovené v interných predpisoch žalovaného, a ktoré boli žalobkyni známe. Uvedené sa v liste zo dňa 14.12.2015 neuvádza, ale uvádza sa v ňom len to, že „mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania (CRD), Politiku odmeňovania Skupiny a Politiku odmeňovania SBSK“. Žalobkyňa súčasne neuznáva pravdivosť tvrdenia žalovaného, že nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu nemohol byť priznaný v prípade tzv. malusu, keď v liste zo dňa 14.12.2015 sa píše len o možnosti uplatniť ustanovenia o maluse a odňatí bonusu, nie o zániku nároku na bonus, pričom k odňatiu bonusu nedošlo. Žalobkyňa súčasne poprela tvrdenia žalovaného, podľa ktorých nebola pri uplatnení odmeny dobromyseľná. Za zavádzajúce považuje tvrdenie žalovaného, že strata spoločnosti právneho predchodcu žalovaného výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu vylučovala, keď z listu právneho predchodcu žalovaného zo dňa 14.12.2015 vyplýva, že dôvodom nevyplatenia mimoriadneho bonusu mohla byť významná strata. Čo sa rozumie významnou stratou však uvedené nie je, keď bolo v kompetencii predstavenstva, aby pri rozhodnutí o priznaní a výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu skúmalo, či podmienky na priznanie a výplatu sú splnené. Keďže predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného dňa 28.07.2016 rozhodlo o priznaní výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu kľúčovým zamestnancom, vrátane žalobkyne, žalobkyňa nemala žiaden relevantný dôvod domnievať sa, že to mohlo byť inak, o to viac, že nikto z kompetentných osôb rozhodnutie o priznaní a výplate mimoriadnych výkonnostných bonusov nespochybňoval. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že žalobkyňa ako „vedúca oddelenia aktív a pasív“ si bola vedomá straty spoločnosti právneho predchodcu žalovaného, tak žalobkyňa nielenže nebola vedúcou oddelenia aktív a pasív, ale bola riaditeľkou odboru schvaľovania úverov a o žalovaných tvrdení strate vedomosť nemala, keď navyše žalovaný svoje tvrdenie o strate spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. vrátane jej výšky ničím nepreukázal. K žalovaným tvrdeným výkonu práce pre iného, t.j. pre pôvodného akcionára, žalobkyňa uviedla, že predmetom sporu nie je skúmať, ako konkrétne mala žalobkyňa svojou činnosťou naplniť stanovené ciele spoločnosti a akým spôsobom bol merateľný jej pracovný výkon, keďže toto bolo úlohou predstavenstva právneho predchodcu žalovaného a nepatrí do rozhodovacej právomoci súdu. Žalobkyňa súčasne zotrvala na závere, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu nebolo v rozpore so zákonom o bankách, má za to, že na mimoriadny výkonnostný bonus sa ustanovenie § 23a a nasl. zákona o bankách nevzťahuje. Podľa žalobkyne nie je pravdivé tvrdenie žalovaného, podľa ktorého podmienka schvaľovania príslušným orgánom spoločnosti vyplýva z § 23d zákona o bankách, v zmysle ktorého musí banka zriadiť minimálne 3-členný výbor pre odmeňovanie, ktorého členom môže byť len člen dozornej rady. V zmysle predmetného ustanovenia je banka povinná zriadiť výbor pre odmeňovanie v banke, ak spĺňa kritériá podľa § 23 ods. 9 písm. g) alebo určiť osobu zodpovednú na systém odmeňovania v banke, pričom výbor pre odmeňovanie v banke, alebo osoba zodpovedná za systém odmeňovania v banke, nezávisle posudzuje zásady odmeňovania a ich dopadov na riadenie rizika, vlastných zdrojov a likvidity, zodpovedá za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú dôsledky na riziká, riadenie rizík banky, ktoré majú byť prijímané štatutárnym orgánom, zohľadňuje dlhodobé záujmy akcionárov, investorov a iných zainteresovaných strán banky pri príprave svojich rozhodnutí a dozerá na odmeňovanie osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a) a b). Podľa právneho názoru žalobkyne z § 23d zákona o bankách ani nepriamo nevyplýva podmienka schvaľovania (pozn.: asi odmeňovania) či už výborom pre odmeňovanie v banke, alebo osobou zodpovednou za systém odmeňovania v banke, alebo iným príslušným orgánom. Z § 23d ods. 1 písm. b) zákona o bankách však jednoznačne vyplýva, že rozhodnutia týkajúce sa odmeňovania sú prijímané štatutárnym orgánom, ktorým býva v akciovej spoločnosti predstavenstvo. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že žalobkyňa nepreukázala, že by bol z členov dozornej rady vytvorený osobitný výbor nad rámec dozornej rady, ktorý by vykonal dohľad nad vyplatením odmeny, žalobkyňa nevidí žiaden dôvod, pre ktorý by mala preukazovať zriadenie výboru pre odmeňovanie spoločnosti právneho predchodcu žalovaného, keď ju dôkazné bremeno v tomto smere nezaťažuje a navyše žalovaný ako

právny nástupca spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. disponuje všetkými internými predpismi, aktmi a inými dokumentmi svojho právneho predchodcu. V nadväznosti na uvedené, žalobkyňa poukázala na to, že už vo svojom vyjadrení k odporu uviedla, že v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. bola určená osoba zodpovedná za systém odmeňovania v banke, čo vyplýva z interných dokumentov, ktoré strany sporu založili do spisu, a to zo stanov Sberbank Slovensko, a.s. v znení účinnom od 16.05.2014 (§ 5 ods. 6, 7 a 8) a z interného predpisu Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., účinného od 01.03.2014 (čl. X bod 16.). Pokiaľ žalovaný tvrdí, že dozorná rada mala udeliť súhlas s osobitnou výkonnostnou odmenou pre vybrané osoby, uvedená skutočnosť zo sprievodného listu predsedu dozornej rady spoločnosti zo dňa 04.12.2015, ktorým bol návrh uznesenia predložený členom dozornej rady na písomné hlasovanie a ani z dokumentu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s.“, nevyplýva. Pokiaľ žalovaný poukazuje na skutočnosť, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu považuje za predčasné, žalobkyňa sa s týmto záverom nestotožňuje a nemá za to, že by išlo o predčasné rozhodnutie, keď predmetný výkonnostný bonus bol predstavenstvom spoločnosti priznaný dňa 28.07.2016, kedy už bolo nepochybné, že predajná akcia bola úspešne zavŕšená. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že nie je zrejmé, že bolo oprávnené rozhodnúť o priznaní bonusov ešte pred predajom, tak zo žiadnych interných predpisov právneho predchodcu žalovaného ani z iných jeho aktov a písomností nevyplýva, že by predstavenstvo o priznaní a výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu nemohlo rozhodnúť už pred predajom, resp. pred nadobudnutím účinnosti zmluvy o predaji akcií, resp. pred úspešným zavŕšením predajnej akcie.

7. V súlade s § 180 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) súd vec prejednal a rozhodol v neprítomnosti žalovaného, ktorý bol o termíne pojednávania riadne a včas upovedomený svojím právnym zástupcom, keď právny zástupca žalovaného ospravedlnil neúčast' žalovaného na pojednávaní s tým, že žalovaný súhlasil s prejednaním a rozhodnutím veci bez jeho prítomnosti.

8. Na pojednávaní zo dňa 11.03.2020 zotrvali obidve strany sporu na svojich skutkových a právnych záveroch prezentovaných v písomných podaniach učinенých v prejednávanom spore.

9. Žalobkyňa vo svojej výpovedi na doplnenie poukázala na to, že ona pracovala v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. vo funkcii riaditeľa odboru schvaľovania úverov pre veľké, stredné a malé podniky, a v súvislosti s predajom spoločnosti bola dopytovaná ohľadne zisťovania dodatočných informácií, ktoré mali byť podkladom pre rozhodnutie záujemcu o kúpu spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s.. Na základe požiadaviek záujemcu o kúpu spoločnosti žalovaným (poznámka: jej akcionárom Penta Investments) vypracovávala so svojím tímom podklady pre túto spoločnosť ohľadne klientskej štruktúry spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., resp. aktuálnych údajov o stave jednotlivých úverov. Tieto informácie boli následne záujemcom o kúpu spracovávané a mali vplyv na rozhodnutie záujemcu, ohľadne prevzatia spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., ako aj vplyv na samotnú kúpnu cenu. V súvislosti s predajom spoločnosti boli oveľa viac pracovne vyťaženi, keď bežná pracovná doba bola okolo 8 hodín denne, a v súvislosti s dopytmi záujemcov o prevzatie spoločnosti boli niekedy v práci 12 až 14 hodín nepretržite, a to podľa požiadaviek záujemcu. Vo svojej výpovedi ďalej poukázala na to, že ona sa nikdy nezúčastňovala zasadnutia predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. ani zasadnutia dozornej rady predmetnej spoločnosti, keď schvaľovacie procesy týchto orgánov išli úplne mimo nej. Ona nebola titulom svojej funkcie oprávnená kontrolovať postupy, resp. rozhodnutia predstavenstva, alebo dozornej rady spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a nič takéto nikdy nerealizovala. Pokiaľ bolo posudzované jej individuálne úsilie v procese predaja spoločnosti, tak žalobkyňa predmetné otázky komunikovala verbálne s jej nadriadeným. K žiadnemu osobitnému rokovaniu ohľadne tohto posúdenia jej pričinenia však nedošlo. Ona však bola vyzumená o tom, že splnila predmetné ciele dorúčením oznámenia o priznaní mimoriadneho bonusu z čoho vyplýva, že jej nadriadení boli s jej činnosťou v rámci procesu predaja spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. spokojní. Taktiež poukázala na to, že ona ako zamestnankyňa nijakým spôsobom nekomunikovala s dozornou radou, nakoľko na to nebola ani oprávnená. Ona komunikovala iba so svojou nadriadenou, ktorá bola členkou predstavenstva a táto nadriadená jej zadávala požiadavky, ktoré boli na ňu kladené zo strany predstavenstva a následne aj vyhodnocovala splnenie týchto požiadaviek, resp. úloh. Do jej sféry dispozície sa nedostali pochybnosti o tom, že by mimoriadny výkonnostný bonus nemal byť vyplatený. Ona nič takéto nepočula. Uviedla však, že zo strany pôvodného predstavenstva neboli vyslovené žiadne pochybnosti, avšak k úplnému obratu došlo po tom, ako došlo k výmene predstavenstva a do predstavenstva sa dostali noví členovia, kedy jej bolo oznámené, že jej nebude nič vyplatené. Pokiaľ ide o rozdiel ohľadne maximálnej výšky mimoriadneho výkonnostného bonusu uvedeného v listine zo dňa 14.02.2015 a priznanej výšky

mimoriadneho výkonnostného bonusu v listine zo dňa 28.07.2016, žalobkyňa uviedla, že ona tento rozpor chápala tak, že jej zamestnávateľ bol s plnením jej úloh v súvislosti s prevzatím spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. nadmieru spokojný, a preto jej priznal vyšší výkonnostný bonus. Ako ďalší dôvod uviedla, že jej sa v predmetnom období zvyšoval aj plat, čo ona čiastočne považovala aj za dôvod, prečo jej bol priznaný vyšší mimoriadny výkonnostný bonus. Pokiaľ ide o okruh zamestnancov, ktorým mohol vzniknúť nárok na mimoriadny výkonnostný bonus, žalobkyňa nikdy nebola oznámená, kto patrí medzi týchto zamestnancov, avšak niektorí kolegovia jej povedali, že do tejto skupiny patria. Ona sa však s osobami, o ktorých vedela, že patria do okruhu zamestnancov, ktorým mohol vzniknúť nárok na mimoriadny výkonnostný bonus nerozprávala o výške priznaných, resp. prisľúbených mimoriadnych výkonnostných bonusov.

10. Súd vo veci okrem výsluchu žalobkyne vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi založenými v súdnom spise, keď na základe týchto stranami sporu predložených dôkazov v spojení so skutkovými tvrdeniami žalobkyne a žalovaného došiel k nasledovným skutkovým a právnym záverom. Na základe pracovnej zmluvy, ktorú žalobkyňa v právnom postavení zamestnankyne uzavrela dňa 21.01.2015 s právnym predchodcom žalovaného, t.j. spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s., so sídlom Vysoká č. 9, 810 00 Bratislava, IČO: 17 321 123 v právnom postavení zamestnávateľa, vznikol žalobkyňi pracovný pomer v tejto spoločnosti, a to dňom 26.01.2015, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu žalobkyne do práce. V predmetnej pracovnej zmluve je uvedená základná mzda žalobkyne vo výške 5.500,-eur s tým, že vo výške mzdy je zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 ZP. V pracovnej zmluve je uvedený aj druh práce, keď na základe predmetnej pracovnej zmluvy po udelení súhlasu NBS bola žalobkyňa menovaná do funkcie riaditeľa odboru Schvaľovanie úverov v zmysle Organigramu Sberbank Slovensko, a.s. v Bratislave. Spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. zanikla dobrovoľným výmazom z Obchodného registra dňom 01.08.2017, keď jej právnym nástupcom sa od 01.08.2017 stala spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s., a to rozhodnutím o zlúčení spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. ako nástupníckej spoločnosti s obchodnou spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s. ako zrušovanou spoločnosťou. Týmto na žalovaného podľa § 27 ZP prešli práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobkyňou a právnym predchodcom žalovaného. Právny predchodca žalovaného spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. v zastúpení Rastislavom Murgašom, predsedom predstavenstva a Zuzanou Žemlovou, 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 v tom čase prebiehala a do úvahy mali byť brané nasledovné kľúčové indikátory: a/ individuálne úsilie žalobkyne v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia (váha 10 %) a úspešné zavŕšenie obchodu definovaného podpísanej SPA (váha 15 %), keď mimoriadny bonus bol zacielený na 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, čomu zodpovedala suma 15.125,-eur v prípade 100 % splnenia požadovaných kľúčových indikátorov výkonnosti, ktoré boli predmetom naplnenia všetkých nevyhnutných podmienok výplaty bonusu a rozhodnutia dozornej rady. Z predmetnej listiny mal súd súčasne preukázané, že mimoriadny bonus mal byť vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a po schválení vyplatenia dozornou radou s tým, že mimoriadny bonus nebude udelený a/alebo priznaný, pokiaľ bude pracovná zmluva žalobkyne ukončená pred zavŕšením predajnej transakcie. Súčasne bola žalobkyňa zo strany právneho predchodcu žalovaného upovedomená o tom, že mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania (CRD), Politiku odmeňovania Skupiny a Politiku odmeňovania SBSK a z uvedeného dôvodu mimoriadny bonus nebude vyplatený v prípade slabej finančnej alebo kapitálovej situácie SBSK, predovšetkým v prípade významnej straty alebo nesplnenia požadovanej kapitálovej primeranosti s tým, že v prípade, ak očakávané variabilné platby žalobkyne za rok 2015 (štandardný ročný výkonnostný bonus a mimoriadny bonus) presiahnu sumu 30.000,-eur, tak 40 % mimoriadneho bonusu by sa odložilo o 3 roky, a v prípade, ak by sa časť mimoriadneho bonusu odložila, mohli by sa uplatniť ustanovenia o maluse a odňatí bonusu v súlade s Politikou odmeňovania s tým, že mimoriadny bonus by mohol byť znížený alebo zrušený v prípade slabého individuálneho výkonu jednotlivca, ktorý podlieha rozhodnutiu dozornej rady. Právny predchodca žalovaného listom zo dňa 28.07.2016 adresovaným žalobkyňi informoval žalobkyňu o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK, kde mala žalobkyňa zohrať rozhodujúcu úlohu aj jej vplyv na úspech transakcie mal byť podstatný, a to vo výške 21.450,-eur, čo malo zodpovedať 32,50 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015 s tým, že bonus vo výške 60 %, t.j. v sume 12.870,-eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej akcie a bonus vo výške 40 %, t.j. vo výške 8.580,-eur bude vyplatený s odloženou výplatou o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019. K zavŕšeniu predajnej transakcie došlo dňa

29.07.2016, kedy sa Penta Investments stala vlastníkom majoritného podielu 99,50 % akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. (viď listiny na č.l. 68 až 70 spisu).

11. 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 vyplatí 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. Z prezentácie K. G. zo dňa 20.07.2015 označenej „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov Sberbank Slovensko, a.s.“ určenej pre dozornú radu mal súd preukázať, že účastníkom programu udržania zamestnancov spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. v pobočkách banky v procese predaja bola aj samotná žalobkyňa. Z uvedenej prezentácie súčasne vyplýva, že spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. je povinná vyplatiť Odmenu za mimoriadne výkony a zúčtovať výdavky do budúcich období vo finančnom výkaze za rok 2015. Potenciálny kupca bude musieť záväzok prevziať a vyplatiť v určenom čase. V tomto dokumente sa taktiež uvádza, že predpokladané náklady na odmeny za mimoriadne výkony v prípade 100 % plnenia mali predstavovať výšku 659.500,-eur. Súd mal preukázať, 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 bola žalovaná oboznámená s tým, že súčasťou programu mimoriadneho výkonnostného bonusu bude aj ona. 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 21.450,-eur (32,5 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015) s tým, že bonus vo výške 60 %, t.j. vo výške 12.870,-eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a výplata bonusu vo výške 40 %, t.j. v sume 8.580,-eur za rok 2015 bude

odložená o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019. 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.

12. Vzhľadom na zistené skutočnosti súd dospel k záveru, že žalobou uplatnený nárok je dôvodný. Predmetom pracovnoprávneho sporu bol uplatňovaný nárok žalobkyne na zaplatenie 12.870,-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. Mimoriadny výkonnostný bonus sa odlišuje od pevnej zložky mzdy, t.j. základnej mesačnej mzdy, ktorej výška bola dojednaná v pracovnej zmluve. Pod nárokovými obligatónnymi plneniami zamestnávateľa sa rozumie mzda, pri ktorej zamestnancovi vzniká právny nárok na plnenie podľa § 118 ods. 1 ZP. Pojem odmena za vykonanú prácu sa v právnej teórii aj v praxi používa ako súhrnný pojem pre všetky formy odmeny za vykonanú prácu, ktorá zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré dostala fyzická osoba. Odmena za vykonanú prácu je širším pojmom, ktorý zahŕňa napr. odstupné, odchodné, podiely na zisku. Prémia a výkonnostné odmeny sa poskytujú za výsledky práce vyjadrené vopred stanovenými merateľnými alebo hodnotiteľnými ukazovateľmi. Poskytovanie prémie, výkonnostných odmien, ako aj ďalších motivačných a osobnostných foriem mzdy má fakultatívny charakter. Ak sú splnené podmienky pre vznik nároku na príslušnú zložku mzdy zamestnanec má nárok na ich vyplatenie až vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že zamestnancovi vyplatí odmenu a zamestnávateľ je povinný nárok zamestnanca uspokojiť. Mimoriadny výkonnostný bonus je svojím charakterom motivačnou mzdovou formou poskytovanou na základe rozhodnutia zamestnávateľa nad rámec dohodnutej základnej mzdy. Zo súdu 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 žiadanej 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 obligatónnu povinnosť takéto rozhodnutie vydať, avšak v prípade, ak rozhodnutie o priznaní fakultatívnej zložky mzdy príjme je ním viazaný (porovnaj rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 4Co/229/2015 a rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo/31/2009). 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 žalobkyne v celkovej výške 21.450,-eur (32,50 % ročnej základnej odmeny k januáru 2015), ktorý mal byť žalobkyne vyplatený vo výške 60 %, t.j. v sume 12.870,-eur po zavŕšení predajnej transakcie a vo výške 40 %, t.j. vo výške 8.580,-eur za rok 2015 o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019 (viď rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 v spojení s listom zo dňa 28.07.2016 na č.l. 66 a 67 spisu). Uvedený postup je súladný s § 9 ods. 1 veta prvá ZP, v zmysle ktorého v pracovnoprávnych 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 žalobkyne nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách uvedených v tomto rozhodnutí. Z uvedených dôvodov súd dospel k záveru, že žaloba je v časti čo do zaplatenia sumy 12.870,-eur v celom rozsahu dôvodná. Pokiaľ sa žalobkyňa súčasne domáhala zaplatenia úrokov z omeškania počnúc od 07.08.2016 až do zaplatenia, súd sa stotožnil s právnou argumentáciou žalobkyne, že žalovaný sa dostal do omeškania so zaplatením predmetného výkonnostného bonusu od 07.08.2016, keď najbližším výplacným termínom po rozhodnutí o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu datovaným dňom 28.07.2016 bol deň 06.08.2016 (viď dojednaný výplacný termín na 6. kalendárny deň v mesiaci). Pokiaľ ide o výšku úroku z omeškania, táto je súladná

s § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/1996 Z.z. v spojení s § 1 ods. 4 ZP.

13. Pokiaľ ide o splnenie formálnych podmienok rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, súd poukazuje na to, že oznámenie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni zo dňa 28.07.2016 bolo podpísané predsedom predstavenstva Alexandrom Yeriominom a Zuzanou Žemlovou, 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.

14. 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 svojím 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. Žalobkyňa vo svojej výpovedi potvrdila, že v súvislosti s predajom spoločnosti bola oveľa viac pracovne vyťažovaná, keď jej pracovná doba bola spravidla okolo 8 hodín denne, a v súvislosti s dopytmi záujemcov o kúpu akcií sa táto pracovná doba predlžovala na 12, resp. aj 14 hodín nepretržite. Z uvedenej výpovede žalobkyne potom jednoznačne vyplynulo, že na úspešnom procese predajnej transakcie sa podieľala aj ona ako jeden z kľúčových zamestnancov tejto spoločnosti.

15. Pokiaľ ide o argumentáciu žalovaného, že na zasadnutí predstavenstva zo dňa 19.12.2016 bolo prijaté rozhodnutie o zrušení rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu č. 110/2016, súd je toho názoru, že v danom prípade nemohlo dôjsť k jednostrannému zrušeniu už priznaného nároku žalobkyne a takéto rozhodnutie nemôže mať účinky do minulosti, keď zákon o mzde ani ZP zrušenie už vzniknutého nároku na mzdu neupravuje, pričom spätné odňatie práva žalobkyni na už priznaný mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý sa jeho priznaním stal nárokovanou zložkou mzdy, nemôže požívať právnu ochranu. Súd opätovne zdôrazňuje, že priznaním mimoriadneho výkonnostného bonusu sa tento stal obligatórnym nárokom žalobkyne ako zamestnankyne právneho predchodcu žalovaného, ktorý nemohol byť jednostranne zmenený. Bez ohľadu na uvedené súd poukazuje na to, že zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva konaného dňa 19.12.2016 nevyplýval žiadny konkrétny dôvod, na základe ktorého by došlo k akýmkoľvek pochybnostiam v otázke správnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu žalobkyni. Súdu nie je zrejmé, prečo žalovaný na pojednávaní vykonával dopyt na žalobkyňu ohľadne spôsobu hodnotenia jej prínosu k uskutočneniu predaja, keď žalovaný prehliada, že práve on je tým subjektom (právnym nástupcom zamestnávateľa), ktorý mal na základe cielenej úvahy rozhodnúť o priznaní výkonnostného bonusu a v rozhodnutí č. 110/2016 o tomto aj rozhodol. Žalobkyňa ako zamestnankyňa bolo predsa objektom tohto hodnotenia a na hodnotení svojho výkonu sa nepodieľala. Skutočnosť, že k posúdeniu a vyhodnoteniu

kritérií právneho predchodcu žalovaného vyplýva zo samotného znenia rozhodnutia predstavenstva zo dňa 28.07.2016, kde je výslovne uvedené, že na základe vyhodnotenia kritérií stanovených v podmienkach špecifického výkonnostného bonusu (schválené dozornou radou 10.12.2015) boli určené sumy jednotlivých bonusov.

16. Pokiaľ žalovaný poukázal na neschválenie bonusu dozornou radou spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., t.j. nesplnenie podmienky vyplývajúcej z rozhodnutia dozornej rady zo dňa 10.12.2015 a z listu adresovaného žalovanej dňa 14.12.2015, má súd za to, že táto námietka nie je dôvodná. Súd upriamuje pozornosť na § 10 ods. 1 ZP, podľa ktorého právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. Podľa § 191 ods. 1 veta prvá, veta druhá Obchodného zákonníka je predstavenstvo štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, keď 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. Súd upriamuje pozornosť aj na ustanovenie § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka, podľa ktorého stanov, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám, tzn. že obmedzenie platí len do vnútra vo vzťahu medzi akciovou spoločnosťou a predstavenstvom, resp. členmi predstavenstva. Z uvedeného možno vyvodiť, že pokiaľ by si aj obchodná spoločnosť (v prejednávanej veci právny predchodca žalovaného) interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom, t.j. k žalobkyni, a zamestnávateľa žalobkyne by takéto konanie štatutárneho orgánu nezaväzovalo iba v prípade splnenia podmienky prezumovanej § 10 ods. 2 ZP. Rozhodnutím predstavenstva č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016 došlo k právnemu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, a to priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni, a ako už bolo vyslovené, tento právny úkon zaväzuje zamestnávateľa, t.j. zamestnávateľovi vznikla povinnosť vyplatiť bonus žalobkyni a žalobkyni vznikol nárok na jeho vyplatenie, čo je rozhodné vo vzťahu k posúdeniu vzniku nároku v prejednanom spore. Ako už bolo uvedené § 10 ods. 2 ZP síce pripúšťa výnimku, podľa ktorej 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 primárne tvrdil, že chýba schválenie tohto právneho úkonu dozornou radou, t.j. schválenie rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobkyni, o čom žalobkyňa mala vedomosť, resp. o tom musela vedieť. Uvedená skutočnosť však v konaní preukázaná nebola, pričom dôkazné bremeno ohľadne preukázania tejto skutočnosti zaťažovalo žalovaného. Uvedené nemožno vyvodiť iba z toho, že v listine označenej ako „Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK“ zo dňa 28.07.2016 sa informácia o schválení dozornou radou spoločnosti nenachádza, resp. z informácie, že Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.07.2016 rozhodol o výplate tohto bonusu, nakoľko z uvedených skutočností nemožno bez ďalších objektívnych zistení vyvodiť, že rozhodnutie predstavenstva nebolo schválené dozornou radou spoločnosti, keď požiadavku uvedenia údajov o schválení alebo neschválení tohto rozhodnutia dozornou radou list zo dňa 14.12.2015 adresovaný žalobkyni neobsahuje. Súd poukazuje na to, že žalobkyňa nemala žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti a z jej výpovede vyplynulo, že ona sa zasadnutí predstavenstva ani dozornej rady spoločnosti nezúčastňovala a titulom svojej funkcie nemala vo vzťahu k týmto orgánom ani žiadne oprávnenia. Z uvedeného potom vyplýva, že nebolo povinnosťou žalobkyne poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti a stanovené obmedzenia (napr. stanov) a dodržiavať ich. Žalobkyňa bola zamestnancom žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy, t.j. bolo jej povinnosťou podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne, podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že z okolností prípadu je zrejmé, že žalobkyňa musela mať vedomosť o prekročení oprávnenia štatutárneho orgánu, keď táto vedomosť mala vyplývať z interných predpisov zamestnávateľa, zákona o bankách, súd sa s touto argumentáciou nestotožnil. Ako už bolo uvedené, konanie štatutárneho orgánu právneho predchodcu žalovaného zaväzovalo žalovaného a tým, že štatutárny orgán dňa 28.07.2016 rozhodol o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni a následne o tom oboznámil aj samotnú žalobkyňu, vznikol žalobkyni nárok na jeho výplatu.

17. Pokiaľ žalovaný namieta nezlučiteľnosť rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s jeho platnosťou, súd nad rámec už vyššie uvedených dôvodov poukazuje na to, že nie je

oprávnený zasahovať do vnútorných pomerov akciovej spoločnosti a do týchto môže zasahovať iba v zákonom stanovených prípadoch a za splnenia zákonom stanovených podmienok. V prípadoch, kedy je spoločnosť oprávnená svojou autonómnou úpravou v stanovách preniesť pôsobnosť valného zhromaždenia na predstavenstvo, je implicitne dovolené per analogiam legis aplikovať aj inštitút neplatnosti uznesení valného zhromaždenia na rozhodnutia predstavenstva prijaté v rámci výkonu pôsobnosti valného zhromaždenia. Konkrétne sa možno domáhať na súde určenia neplatnosti uznesenia valného zhromaždenia akciovej spoločnosti v súlade s ustanovením § 131 Obchodného zákonníka, keď uvedené ustanovenie určuje okruh aktívne legitimovaných osôb a lehoty, v ktorých možno podať takýto návrh. Určenie neplatnosti uznesenia valného zhromaždenia by sa však netýkalo práv nadobudnutých v dobrej viere tretími osobami. Uvedenú argumentáciu by bolo možné vzťahnúť aj k tvrdenému nedostatku rozhodnutia predstavenstva, t.j., že predstavenstvo rozhodovalo o priznaní bonusu aj vo vzťahu k členom predstavenstva, ktorí mali byť z rozhodovania v súlade s § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. vylúčení, a napriek tomu o mimoriadnych výkonnostných bonusoch hlasovali. V tejto súvislosti súd iba poukazuje na to, že pokiaľ by aj členovia predstavenstva mali byť vylúčení z hlasovania o priznaní mimoriadnych výkonnostných bonusov z dôvodu konfliktu záujmov, tak uvedený konflikt záujmov rozhodne nemožno vzhľadom na vzťah k žalobkyni, ktorá nebola členkou predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. S poukazom na súvisiacu argumentáciu žalovaného uvedenú v rozsudku Okresného súdu Ružomberok č.k. 10 Cpr/9/2018-411 zo dňa 16.12.2019, súd má za to, že uvedený rozsudok je postavený na inom skutkovom základe, keďže sa týka prekročenia oprávnení predsedu predstavenstva spoločnosti (žalobkyňa nebola členom predstavenstva ani dozornej rady), a preto uvedené závery nemožno vzťahnúť na prejednávanú vec.

18. Pokiaľ žalovaný považoval priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni v rozpore so zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách, ktorý upravuje odmeňovanie vedúcich zamestnancov tak, že môže byť odmeňovaný iba základnou zložkou mzdy, ktorá bola uvedená v pracovnej zmluve žalobkyňou vo výške 5.500,-eur a negarantovaná zložka mzdy nebola so žalobkyňou dohodnutá, súd popri vyššie uvedenej argumentácii poukazuje na to, že právny predchodca žalovaného, t.j. bývalý zamestnávateľ žalobkyne, v rámci zásad odmeňovania osôb stanovených podľa § 23a ods. 1 zákona o bankách môže 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. Interný predpis právneho predchodcu žalovaného označený ako „Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s.“ obsahoval 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.

19. 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 32,50 % ročnej základnej odmeny k januáru 2015, čomu v zmysle predmetného listu mala zodpovedať suma 21.450,-eur výšky uvedenej v liste o prisľúbení mimoriadneho výkonného bonusu zo dňa 14.12.2015, ktorá mala predstavovať 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, čomu zodpovedala suma 15.125,-eur, 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 prejednávanej spore, resp. v obdobných sporoch nespochybňoval výšku priznaného výkonnostného bonusu. Aj z tohto potom možno vyvodiť, že ani samotný zamestnávateľ nepovažoval údaj o výške mimoriadneho výkonnostného bonusu v liste predstavenstva zo dňa 28.07.2016 za nesprávny. V intenciách uvedeného rozhodne nemôže byť na ťarchu žalobkyne ako zamestnankyne rozdiel medzi prisľúbeným a priznaným výkonnostným bonusom, keď výška priznaného výkonnostného bonusu nebola ani zo strany zamestnávateľa nijakým spôsobom spochybňovaná. V konaní neboli ani len tvrdené skutočnosti, že by došlo v rozhodnutí predstavenstva k nejakej zrejmej nesprávosti, ktorá by si vyžadovala následnú korekciu tohto rozhodnutia. Podľa názoru súdu k nedobromyseľnému správaniu žalobkyne by došlo napr. v prípade, ak by jej bola vyplatená titulom mimoriadneho výkonnostného bonusu iná suma ako suma priznaná. Iba na doplnenie súd poukazuje na to, že samotná žalobkyňa považovala priznanie vyššieho ako prisľúbeného mimoriadneho výkonnostného bonusu za prejav spokojnosti zamestnávateľa s jej výkonom pri realizácii predmetnej obchodnej transakcie. V intenciách uvedeného súd nevzhladol dôvody na aplikáciu § 10 ods. 2 ZP, keď zo skutočností tvrdených žalovaným v spojení s tvrdeniami žalobkyne nevyplývalo, že by žalobkyňa mala mať vedomosť o prekročení oprávnenia predstavenstva v súvislosti s priznanou výškou bonusu.

20. Pokiaľ žalovaný namietal, že o priznaní a vyplatení bonusu bolo rozhodnuté ešte pred zavŕšením predajnej transakcie, t.j. pred dňom 29.07.2016, súd poukazuje na to, že už z formulácie uvedenej v liste predstavenstva zo dňa 28.07.2016 adresovanom žalobkyňi bolo uvedené, že do úvahy bol braný kľúčový indikátor úspešného zavŕšenia obchodu definovaného v podpísanej SPA, teda podľa predstavenstva, ktoré je štatutárnym orgánom spoločnosti, toto kritérium bolo splnené v čase rozhodnutia o priznaní a vyplatení bonusu. Pokiaľ žalovaný uvádza rozdiel jedného dňa, súd poukazuje na to, že v konaní nebolo preukázané ani len tvrdené, že ku dňu 28.07.2016 nedošlo k zavŕšeniu predmetnej transakcie, a že potom, a v tento deň, resp. po tomto dni mala žalobkyňa vykonať ešte nejaké práce súvisiace so zavŕšením predaja. Práve naopak tým, že predstavenstvo štatutárneho orgánu zamestnávateľa žalobkyne rozhodlo o priznaní predmetného bonusu žalobkyňi, týmto deklarovalo úspešné zavŕšenie predmetnej transakcie. Postup predstavenstva zodpovedá bodu 12.1 čl. X Politiky odmeňovania, podľa ktorého sa pohyblivá odmena vyplatí identifikovanému personálu počas lehoty, kedy môžu byť riziká, ktoré sa vzťahujú na obchody, zobrať do úvahy. V konaní nebolo ani len tvrdené, že by v čase priznania mimoriadneho bonusu žalobkyňi existovali nejaké konkrétne riziká nerealizovania obchodu, ale práve naopak procesy spojené s realizáciou predaja po udelení súhlasu Európskej centrálnej banky finalizovali. Navyše, ani v rozhodnutí predstavenstva zo dňa 19.12.2016 o zrušení pôvodného rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu nie je vytykané nesprávne priznanie bonusu z uvedeného dôvodu.

21. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že práce, ktorými bolo podmienený vznik nároku na mimoriadny výkonnostný bonus mali byť prácami pre iný subjekt odlišný od zamestnávateľa žalobkyne, súd považuje túto námietku za nedôvodnú. Žalobkyňi ako zamestnancovi bola daná ponuka zo strany zamestnávateľa - štatutárneho orgánu zamestnávateľa, ktorý konal v mene zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch a samotné rozhodnutie o priznaní mimoriadneho bonusu vydal ten istý orgán. Z uvedeného je zrejmé, že žalobkyňa nevykonávala práce pre iný subjekt ako pre svojho zamestnávateľa, na pokyn svojho zamestnávateľa. Nie je predmetom sporu skúmať dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k vykonaniu ponuky takejto práce pre žalobkyňu, keď navyše z tohto pokynu nepochybne vyplýva súvis uvedenej práce s pracovným zaradením žalobkyne.

22. Ako nedôvodnú vyhodnotil súd aj námietku žalovaného ohľadne vzniku významnej straty pôvodného zamestnávateľa žalobkyne ako dôvodu nevyplatenia mimoriadneho výkonnostného bonusu, keď poukázal na to, že spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu, pričom v roku 2015 vykázala stratu vo výške takmer 19,4 mil. eur a za prvých deväť mesiacov roku 2016 vykázala stratu 12,6 mil. eur, a v strate sa nachádzala aj v predchádzajúcich rokoch. Súd poukazuje na to, že žalovaný predmetné tvrdenia v spore nepreukázal. Ak by aj boli preukázané tieto tvrdenia súd poukazuje na to, že tvrdené informácie o strate museli byť dozornej rade minimálne čo do straty v časti roku 2015 a predchádzajúcich rokoch známe už v čase schválenia podmienok mimoriadneho výkonnostného bonusu dňa 10.12.2015, z čoho možno vyvodiť, že aj prípadné žalovaným deklarované straty nepovažovala (ako orgán stanovujúci uvedené podmienky) za významné. Žalovaným deklarované straty nemôžu byť posudzované ani na ujmu žalobkyne, ktorá ich titulom svojho pracovného

zaradenia nemohla ovplyvniť, keď žalovaný navyše v konaní nepreukázal, že by žalobkyňa o nich (v prípade, ak v skutočnosti vznikli) mala vedomosť.

23. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že priznal žalobkyni, ktorá mala v spore plný úspech, právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, keďže žalobkyňa bola v celom rozsahu v spore úspešná. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

#### **Poučenie:**

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 3 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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

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

Ak povinný dobrovoľne nespĺní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.