

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 11CoPr/3/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5918200639
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 02. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Malíková
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2024:5918200639.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Malíkovej a členov senátu JUDr. Romana Tichého a JUDr. Vladimíra Topoľančíka, v spore žalobcu: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom D. XX, právne zastúpený JUDr. Andrejom Garom, advokátom, so sídlom E. F. XX, D., proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a. s., so sídlom Hodžova 11, Žilina, IČO: 31 575 951, právne zastúpený spoločnosťou SEDLAČKO & PARTNERS s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, Bratislava, IČO: 36 853 186, o zaplatenie sumy 10.530,- eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 3Cpr/7/2018-304 zo dňa 22.01.2019, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

Žalobcovi priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť 10.530,- eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 10.530,- eur odo dňa 30.07.2016 do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku (výrok I.), priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 %, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom (výrok II.).

2. Rozhodnutie súdu sa opiera o ustanovenia § 1 ods. 4, § 118 ods. 1, 2, § 119 ods. 3, § 9 ods. 1, § 10 ods. 1, 2, § 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, § 191 ods. 1, 2 Obchodného zákonníka, § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Vzhľadom na zistené skutočnosti súd dospel k záveru, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, to znamená, že zamestnancovi vzniká na ňu nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Pevnú zložku mzdy predstavuje základná mesačná mzda, ktorej výška bola dojednaná v pracovnej zmluve. V internom dokumente zamestnávateľa bolo stanovené, že v prípade mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK ide o jednorazový program pre vybraných zamestnancov SBSK spojeného s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcimi sa na práve prebiehajúcu transakciu predaja, pričom nie je vopred zrejmé, či budú splnené požadované kľúčové indikátory výkonnosti, aké práce, v akom rozsahu budú v tejto súvislosti vykonané. V tomto internom dokumente a ani v inom nenachádza sa záväzok zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi túto zložku mzdy bez rozhodnutia o jej priznaní. V dokumente zo dňa 14.12.2015 zamestnávateľ v texte používa termín udelenie, resp. priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu a v závere výslovne konštatuje, že tento list nemožno považovať za právny záväzok banky vyplatiť mimoriadny bonus alebo akúkoľvek inú platbu v budúcnosti. Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až

rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi - takéto rozhodnutie zamestnávateľa má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľa takéto rozhodnutie prijme a aký bude mať obsah, záleží výlučne na úvahe zamestnávateľa (rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4Co/229/2015, rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn.3Cdo/31/2009). V tomto prípade súd mal preukázané, že zo strany zamestnávateľa došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 17.550,- eur (32,5 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015), ktorý bude vo výške 60 % - 10.300,- eur vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a bonus vo výške 40 % - 7020,- eur s odloženou výplatom o 3 roky s termínom výplaty 2019, ako vyplýva z listiny zo dňa 28.07.2016 vydanéj štatutárnym orgánom žalobcu - predstavenstvom. Uvedené je v súlade s ustanovením § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce, v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Medzi stranami nebolo sporné, že toto rozhodnutie bolo vydané štatutárnym orgánom. Súd má za to, že momentom vydania rozhodnutia vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách uvedených v tomto rozhodnutí. Preto žaloba, ktorou uplatňoval žalobca voči žalovanému nárok na zaplatenie sumy 10.530,- eur je dôvodná, čo do základu aj výšky a z tohto dôvodu súd žalobe v tejto časti vyhovel. Rovnako aj žalobe v časti uplatneného príslušenstva, a to úroku z omeškania z dlžnej sumy 10.530,- eur odo dňa 30.07.2016 do zaplatenia, nakoľko tým, že žalovaný, ktorý je právnym nástupcom G. G., H., uvedenú sumu neuhradil po zavŕšení predajnej transakcie, ku ktorému došlo dňa 29.07.2016, čo bolo preukázané správami z médií, resp. z stránky G. G., H. dostal sa dňom nasledujúcim do omeškania s plnením svojho peňažného dlhu voči žalobcovi. Výška úroku z omeškania je v súlade s ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý upravuje subsidiaritu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka pre prípad, že Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak. K námietkam žalovaného súd uvádza nasledovné: Pokiaľ žalovaný namietal, že rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 zo dňa 28.07.2016

o mimoriadnom výkonnostnom bonuse bolo prijaté v krátkej dobe pred predajom banky a malo povahu tzv. zlatých padákov s cieľom zabezpečiť vybraným členom manažmentu banky pomerne vysoký extraordinárny príjem, súd má za to, že námietka je nedôvodná. Predovšetkým nemožno hovoriť o krátkej dobe - je pravdou, že samotne rozhodnutie

o priznaní bonusu bolo vydané dňa 28.07.2016, avšak celý proces týkajúci sa tohto programu začal minimálne pred rokom, konkrétne v spise sa nachádza prezentácia pre dozornú radu

k tejto otázke zo dňa 20.07.2015 vypracovaná odborníkom na mzdy a prémie G. G., H. I. J., žalobcovi bol zaslaný list zo 14.12.2015 s oznámením o zaradení do programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov G. G., H.. Ako vyplynulo z výsluchu žalobcu, žalobca vykonával nad rámec svojich bežných pracovných povinností aj práce vyplývajúce z uvedeného programu, súvisiace s prebiehajúcim procesom predaja banky. Konkrétne žalobca uviedol: „Bolo to x hodín, ktoré musel stráviť počas víkendov a po večeroch, od 9/2015 začali pripravovať katalóg, ktorý sa rozposielal prípadným záujemcom kúpy akcií G. G., H. -

v tejto časti pripravovali rôzne tabuľky, výsledovky, časové rady do tohto katalógu a bolo vidieť finančnú pozíciu banky, príp. sa tam dával aj finančný výhľad resp. finančný plán, ako banka bude v budúcnosti vyzeráť, od čoho sa potom odvíjala cena, za ktorú sa príslušná spoločnosť predáva, v decembri začali prichádzať prvé otázky od investorov resp. investori sa začali uchádzať o majetkový podiel a oni museli na tie otázky odpovedať, tie požiadavky neboli štandardnými požiadavkami, bolo potrebné veci detailnejšie rozanalyzovať, pripraviť rôzne tabuľky, komentáre, vysvetlenia k jednotlivým položkám, bilancie a výsledovky, na ktoré sa jednotliví investori pýtali, po tomto kole otázok bol zriadený dataroom, do ktorého mali prístup jednotliví záujemcovia o kúpu G. G., kde sa nachádzali všetky podklady, ktoré pripravili, jednak v listinnej podobe, ale väčšina v elektronickej podobe, podklady boli k nahliadnutiu jednotlivým uchádzačom, potom vznikli zase ďalšie nové otázky, ktoré bolo potrebné zase vysvetľovať a tým, že do toho predaja bola zasvätená úzka skupina ľudí, tak tieto podklady museli pripravovať, tí ľudia, ktorí sú uvedení v materiáli, ktorý sa prekladal, po týchto otázkach nastali stretnutia s jednotlivými záujemcami o kúpu, stretnutí bolo dohromady asi 20 alebo 30, on mal na starosti stretnutie, ktoré bolo venované riadeniu aktív a pasív banky, k účtovníctvu a daniam, toto bolo ukončené niekedy v 4., 5. mesiaci r. 2016, potom nasledovalo to, že došlo k dohode medzi G. I. a PENTA Investments, následne sa absolvovali prípravy podkladov pre protimonopolný úrad, NBS ohľadne toho, aby došlo k povoleniu kúpy tejto inštitúcie“. Vzhľadom k zistenému druhu a rozsahu prác vykonaných žalobcom v rámci tohto programu nemožno ani len uvažovať o charakterizovaní predmetného bonusu pojmom „zlatý padák“. Súd má za to, že program Mimoriadneho výkonnostného bonusu bol riadne pripravený a následne realizovaný transparentnou formou, sledoval jasný a konkrétny cieľ, a to zastabilizovanie vedúcich zamestnancov, ich udržanie v procese predaja banky. Je nepochybné, že podieľal sa na ňom

aj žalobca ako jeden z jeho kľúčových zamestnancov. K námietke žalovaného týkajúcej sa poukazu na nedostatky formálneho spôsobu prijatia rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, nezlučiteľné s jeho platnosťou a záväznosťou súd konštatuje, že nie je dôvodná. Predovšetkým úkon následného zrušenia rozhodnutia o priznaní bonusu v nadväznosti na právnu úpravu Obchodného zákonníka je z hľadiska robenia úkonov zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch bezpredmetný. Tento inštitút v Zákonníku práce upravený nie je. V zmysle § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. V zmysle § 191 od. 1, veta prvá, veta druhá Obchodného zákonníka predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. V zmysle ustanovenia § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám, tzn. že obmedzenie platí len do vnútra vo vzťahu medzi akciovou spoločnosťou a predstavenstvom, resp. členmi predstavenstva. Pokiaľ obchodná spoločnosť si interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom. V tomto prípade rozhodnutím predstavenstva G. G., H. zo dňa 28.07.2016 došlo k právnemu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, a to k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi, tento právny úkon zaväzuje zamestnávateľa, tzn. zamestnávateľovi vznikla povinnosť vyplatiť bonus žalobcovi a žalobcovi nárok na jeho vyplatenie, čo je relevantné z hľadiska tohto sporu, pričom súd konštatuje súlad s citovanou právnou úpravou bez akýchkoľvek pochybností. Ustanovenie § 10 ods. 2 Zákonníka práce pripúšťa jedinú výnimku - ak štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie. V takom prípade tieto úkony zamestnávateľa nezaväzujú za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán svoje oprávnenie prekročil. Žalovaný tvrdil, že chýba schválenie tohto právneho úkonu dozornou radou - rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi, o čom žalobca mal vedomosť, resp. o tom musel vedieť. Táto skutočnosť však v konaní preukázaná nebola, dôkazné bremeno ohľadom preukázania tejto skutočnosti bolo na žalovanom. Súd poznamenáva, že žalobca nemal žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, v spore nevyplývalo, že by bol členom predstavenstva, resp. dozornej rady G. G., H., nebolo jeho povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia a dodržiavať ich. Žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy, tzn. bolo jeho povinnosťou podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Okrem toho súd v zásade môže zasahovať do vnútorných pomerov akciovej spoločnosti len v zákonom stanovených prípadoch a za splnenia zákonom stanovených podmienok, konkrétne možno sa domáhať na súde určenia neplatnosti uznesenia valného zhromaždenia akciovej spoločnosti v zmysle ustanovenia § 131 Obchodného zákonníka, pričom uvedené ustanovenie určuje okruh oprávnených osôb a lehote, v ktorej možno takýto návrh podať. V tomto prípade nie je dané oprávnenie súdu na prieskum rozhodnutia predstavenstva akciovej spoločnosti súdom. Rovnaká argumentácia sa vzťahuje aj k tvrdenému nedostatku rozhodnutia predstavenstva, že predstavenstvo rozhodovalo o priznaní bonusu aj vo vzťahu k členom predstavenstva, ktorí mali byť z rozhodovania vylúčení na základe vnútorných predpisov spoločnosti a napriek tomu hlasovali. Okrem toho súd je toho názoru, že toto tvrdenie je bez právneho významu z hľadiska posudzovania tohto rozhodnutia predstavenstva vo vzťahu k žalobcovi, ktorý členom predstavenstva G. G., H. nebol, teda kolízia u neho daná nebola. K tvrdenému rozporu rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu s § 23b ods. 2 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách súd má za to, že platí rovnaká argumentácia - je vylúčený prieskum rozhodnutia predstavenstva akciovej spoločnosti súdom. Napokon pokiaľ tvrdil žalovaný, že išlo o výkon práce žalobcu pre iný subjekt odlišný od G. G., H. v rámci programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, súd dospel k záveru, že táto námietka je nedôvodná. Žalobcovi bola daná ponuka v tomto smere zo strany predstavenstva G. G., H., t. j. od štatutárneho orgánu spoločnosti - zamestnávateľa, ktorý koná v mene tejto spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch, a nie od žiadnych akcionárov, napokon samotné rozhodnutie o priznaní bonusu vydal ten istý orgán, teda žalobca nevykonával tieto práce pre iný subjekt ako pre svojho zamestnávateľa. Nie je predmetom sporu skúmať dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa žalobcu k vykonaniu ponuky takejto práce pre žalobcu, nepochybne je však daný súvis tejto práce s pracovným zaradením žalobcu, nie je namieste spochybňovať, že žalobca bol jedným z vedúcich

zamestnancov, ktorých význam bol podstatný v procese obchodnej transakcie bol podstatný, kto iný by mal vypracovať a predložiť podklady

k hospodáreniu spoločnosti, ak nie žalobca z titulu svojej pracovnej pozície. Súd zamietol návrh na vykonanie dôkazu zo strany žalovaného - vylučenie svedkyne K. C.

k vysvetleniu účtovných súvislostí ohľadom mimoriadneho výkonnostného bonusu ako vyplýva z účtovníctva G. G., H., nakoľko takéto dokazovanie by predstavovalo odklon od podstaty tohto sporu, v ktorom zamestnanec voči zamestnávateľovi uplatňuje nárok na vyplatenie zložky mzdy. Je pravdou, že jednalo sa o reakciu na tvrdenia žalobcu z uvedenej oblasti (vytvorenie rezervy na mimoriadny výkonnostný bonus), čo však je pochopiteľné vzhľadom na druh práce, ktorý vykonával žalobca pre svojho zamestnávateľa - vedúci oddelenia aktív a pasív a ktorá je úzko spojená s účtovníctvom. Takéto dokazovanie by bolo nadbytočné a nevhodné, oblasť pracovnoprávných vzťahov predstavuje samostatnú agendu činnosti obchodnej spoločnosti. Tvrdenia strán a dôkazy k nim predložené týkajúce sa účtovných súvislostí súd pri svojom rozhodovaní nezohľadnil, ako vyplýva

z odôvodnenia tohto rozsudku. Súd zamietol žiadosť právneho zástupcu žalovaného

o poskytnutie možnosti oznámiť súdu záverečnú reč písomnou formou. Nebol zistený žiaden relevantný dôvod k takémuto neštandardnému postupu. Súd pojednávanie neodročil, preto vyzval strany na prednes záverečných rečí. Následne nepovažoval za potrebné vykonať ďalšie dôkazy - uznesením vyhlásil dokazovanie za skončené. Tento postup je v súlade

s ustanovením § 182 CSP. O trovách konania súd rozhodol v zmysle § 255 ods. 1 CSP tak, že priznal náhradu trov konania žalobcovi v rozsahu 100 %, nakoľko žalobca mal úspech vo veci v celom rozsahu. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

3. Voči citovanému rozsudku v zákonnej lehote podal odvolanie žalovaný. Žiada, aby odvolací súd napadnutý rozsudok v celom rozsahu zmenil tak, že žalobu v celom rozsahu zamietne a prizná žalovanému proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania. Svoje odvolanie odôvodňuje tým, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d/ CSP) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP). Pokiaľ ide o nesprávne právne posúdenie veci, súd prvej inštancie uzavrel, že žalobca pri predaji akcií obchodnej spoločnosti G. G., H. vykonával prácu nad rámec svojich bežných pracovných povinností, a to v prospech svojho zamestnávateľa. Uvedené závery nemožno akceptovať. Mimoriadny výkonnostný bonus mal byť žalobcovi priznaný v nadväznosti na predaj majoritného počtu akcií spoločnosti G. G., H.. Uvedené akcie vlastnil akcionár G. L., ktorý svoje akcie odplatne previedol novému akcionárovi Penta Investments. Táto práca mohla byť realizovaná iba v prospech akcionára G. L.. Zamestnávateľ žalobcu G. G., H. objektívne nemohol mať z nadpráce žalobcu žiadny relevantný prospech. Údajný výkon práce či zvýšené pracovné zaťaženie žalobcu, ktoré malo byť v prospech pôvodného akcionára, nemožno stotožňovať s výkonom práce pre žalovaného. Akékoľvek náklady spojené s touto prácou mal znášať pôvodný akcionár, ktorý z nej profitoval a ktorý riadiacich zamestnancov zjavne usmerňoval pri procesoch, ktoré predchádzali predaju akcií. Tento záver podporujú aj súvisiace sporné otázky, ktoré neboli v konaní pred súdom prvého stupňa hodnoverným spôsobom vyvrátené, ani inak zodpovedané:

- na základe akých (diskriminačných) kritérií bola selektovaná iba určitá skupina zamestnancov, ktorej mali byť udelené mimoriadne výkonnostné odmeny; z akého dôvodu riadiaci zamestnanci rozhodovali sami o sebe, tzn. ako a kedy budú odmeňovaní;

- ako sa riadiaci zamestnanci navzájom kontrolovali a ako hodnotili množstvo a kvalitu údajne vykonanej „nadpráce“;

- aká konkrétna nadpráca bola vykonaná, keď zamestnanci naďalej vykonávali štandardnú prácu v sídle zamestnávateľa v štandardných pracovných hodinách;

- na základe akých dôvodov neboli do takéhoto tvrdeného systému odmeňovania zahrnutí viacerí, resp. všetci významní a riadiaci zamestnanci G. G., H. (keďže hodnota akcií mala byť určovaná „kvalitou“ spoločnosti G. G., H.);

- z akého dôvodu svoje nároky na súde uplatňuje iba časť riadiacich zamestnancov a zvyšná časť k takémuto uplatneniu (zrejme po sebareflexii) vôbec nepristúpila.

Systém mimoriadnych výkonnostných bonusov mal nepochybne atribúty tzv. „zlatých padákov“. Súd prvej inštancie ho preto mal skúmať primárne vo vzťahu k imperatívu dobrých mravov. Zamestnanci zaradení do skupiny riadiacich zamestnancov si totiž museli byť plne vedomí toho, že práve ich pozície budú po predaji akcií novému akcionárovi obsadené inými osobami. V prejednávanom spore súd prvej inštancie zjavne tendenčne favorizoval žalobcu, keď jeho tvrdený nárok skúmal iba z pozície ochrany

slabšej strany, avšak nezohľadnil negatívne dopady na žalovaného. Je pritom nepochybné, že žalobca bol riadiacim zamestnancom, dôkladne poznal interné procesy u zamestnávateľa, dôkladne poznal proces predaja akcií a jeho možné následky, z titulu svojej pozície v rámci hierarchie zamestnancov mohol byť motivovaný konať spoločne s ostatnými riadiacimi zamestnancami tak, aby si zabezpečili majetkový prospech. Súd prvej inštancie dané okolnosti flagrantne ignoroval. Každý môže konať v medziach svojho subjektívneho práva. Za určitých okolností však realizácia právom dovoleného konania sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu. V takom prípade ide o vadný výkon práva, ktorý je uskutočnený za účelom dosiahnutia právom neželaného výsledku. Zneužitie výkonu subjektívneho práva nemôže požívať právnu ochranu. Žalovaný v odvolaní poukazuje na čl. IV. ods. 5 Politiky odmeňovania G. G., H., ako aj čl. IV písm. b/ ods. 4 Mzdového poriadku G. G., H., § 2 ods. 3 písm. a/ Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo G. G., H., § 3 ods. 3 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo G. G., H. a § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo G. G., H., ako aj čl. III ods. 2 písm. i/ Politiky odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov. Na základe citovaných ustanovení možno zhodnotiť proces, ktorý viedol k domnelému vzniku nárokov na mimoriadny výkonnostný bonus nasledovne. Pokiaľ ide o rozhodnutie predstavenstva G. G., H. č. 97/2015 zo dňa 16.06.2015, ide o rozhodnutie predstavenstva o mimoriadnom výkonnostnom bonuse, viazanom na predajný proces banky. Rozhodnutie predstavenstva bolo prijaté iba dvomi zo štyroch členov predstavenstva. Súhlas všetkých členov predstavenstva zjavne absentuje. Takisto sa rozhodnutie predstavenstva týkalo finančných plnení pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia. K spornému rozhodnutiu bol potrebný súhlas dozornej rady, ktorý bol udelený dňa 10.12.2015. Hlasovanie dozornej rady prebiehalo písomne, pričom z jednotlivých hlasovaní nie je s určitosťou zrejmé, kedy k hlasovaniu došlo. Pokiaľ ide o rozhodnutie predstavenstva G. G., H. č. 110/2016 zo dňa 27.08.2016, ide o rozhodnutie o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu, viazaného na proces predaja banky. Osobitný súhlas dozornej rady s rozhodnutím absentuje. Rozhodnutie predstavenstva sa týkalo finančných plnení pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia. Podmienky mimoriadneho výkonnostného bonusu rovnako nie sú v súlade s § 23b ods. 2 Zákona o bankách. Rozhodnutia predstavenstva G. G., H. sú v zmysle § 3 ods. 3 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo modifikovateľné a môžu byť v rámci riadneho procedurálneho procesu zrušené. Sporné rozhodnutia predstavenstva o mimoriadnych bonusoch boli v celom rozsahu zrušené, a to rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016. Súd prvej inštancie hodnotil prezentované námietky žalovaného výlučne s ohľadom na ich relevanciu podľa Obchodného zákonníka. Možnými súvislosťami s ohľadom na porušenie dobrých mravov sa už súd prvej inštancie vôbec nezaoberal. Nesprávny je aj záver súdu prvej inštancie o tom, že mimoriadny výkonnostný bonus nie je v rozpore so Zákonom o bankách. Poukazuje pritom na § 23 ods. 1 písm. c/, § 23a ods. 2, § 23 ods. 4, § 23b ods. 1, § 23b ods. 6, § 122t ods. 3 zákona č. 483/2001 Z.z. o bankách. Odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky je striktné regulované zákonom. Ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplatenia sa domáha žalobca, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve. Tvrdený mimoriadny výkonnostný bonus nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle

§ 23b ods. 1 Zákona o bankách. Mzda žalobcu podľa Zákona o bankách mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky odmeny a negarantovanej pohyblivej zložky odmeny. Ďalej poukazuje na § 10 ods. 2 Zákonníka práce. 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. Žalobca mal, resp. musel mať riadnu 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. Žalobca tak nepochybné vedel, že predstavenstvo žalovaného sleduje záujmy len majoritného akcionára žalovaného, nie však záujmy samotného žalovaného. Expresné priznanie mimoriadnych výkonnostných bonusov spôsobom, keď predstavenstvo spoločnosti konalo v hrubom konflikte záujmov a malo priznávať mimoriadne výkonnostné bonusy tzv. kľúčovým zamestnancom za prácu pre iného, pritom nastalo iba dva dni pred zmenou majoritného akcionára žalovaného. Za daných okolností je tak viac ako zrejmá existencia úmyslu zabezpečiť pre vyvolený okruh vysokopostavených manažérov jednorazový príjem, keď bolo možné očakávať skoré skončenie ich pracovného pomeru. Za daných okolností možno údajné priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu považovať za účelové priznanie tzv. „zlatých padákov“. Žalovaný má za to, že konanie má aj inú vadu, ktorá mohla mať

za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dňa 27.02.2019 bolo právnenému zástupcovi žalovaného doručené písomné oznámenie Okresného súdu Ružomberok, v ktorom bola uvedená informácia, že podanie žalovaného zo dňa 21.12.2018 sa našlo na Obchodnej akadémii v I. a následne bolo odovzdané Okresnému súdu Ružomberok. Žalovaný toto podanie realizoval elektronicky a doručil do elektronickej schránky Okresného súdu Ružomberok. Nie je teda zrejmé, za akých okolností bolo podanie žalovaného vyhotovené v listinnej podobe a stratené na Obchodnej akadémii v I.. Žalovanému nie je zároveň známe, či sa Okresný súd Ružomberok s jeho podaním a prílohami vôbec oboznámil pred vydaním meritórneho rozhodnutia. Zjavne tak došlo k porušeniu pravidiel o vedení súdneho spisu, čo mohlo mať vplyv na konanie a napadnuté rozhodnutie.

4. Žalobca sa k odvolaniu žalovaného nevyjadril.

5. Krajský súd v Žiline (ďalej aj ako „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) na odvolanie žalovaného rozsudkom z 27. augusta 2019, č. k. 11CoPr/6/2019-352 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1, 2 CSP a žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

Odvolací súd odvolanie žalovaného nepovažoval za dôvodné. Pokiaľ žalobca namietal existenciu tzv. inej vady konania, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, a túto odôvodňuje doručením jeho elektronického podania z 21. decembra 2018 na Obchodnú akadémiu v I., ktoré podanie bolo odovzdané do súdneho spisu 21. februára 2019, uvedenú skutočnosť pod tvrdený odvolací dôvod subsumovať nemožno. Odvolací súd nevie zaujať stanovisko, ako sa toto podanie ocitlo na Obchodnej akadémii v I.. Pre odvolacie konanie je však rozhodné, či súd v čase rozhodovania mal toto podanie k dispozícii. Z obsahu spisu vyplýva, že podanie označené ako „vyjadrenie a zaslanie prekladov, príloh vyjadrenia k žalobe“ z 21. decembra 2018 bolo doručené ako elektronické podanie Okresnému súdu Ružomberok dňa 27. decembra 2018, stalo sa súčasťou spisu, keď je zažurnalizované na č. 1. 245 - 285 spisu, z čoho vyplýva, že súd ho mal v čase rozhodovania k dispozícii. Uvedená skutočnosť, na ktorú potom žalovaný poukazoval, nemohla mať žiadny vplyv na meritórne rozhodnutie vydané vo veci. Odvolací súd konštatoval, že žalovaný sa ďalšími odvolacími námietkami snažil spochybníť priznaný nárok žalobcu na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.300,- eur, ktorý bol žalobcovi ako zamestnancovi priznaný právnym predchodcom žalovaného, a to listom predstavenstva z 28. júla 2016 adresovanom žalobcovi. Hoci bol nepochybne žalobca vedúcim zamestnancom, podliehal riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu spoločnosti, ktorý bol oprávnený v zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 veta prvá ZP v pracovnoprávných vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa. Pokiaľ predstavenstvo pri priznaní tohto nároku nepostupovalo v súlade s internými predpismi spoločnosti, prípadne nebol vyžadovaný súhlas dozornej rady, táto skutočnosť môže vyvolať zodpovednostné vzťahy medzi členmi štatutárneho orgánu a samotnou spoločnosťou. Zamestnávateľa voči zamestnancovi však takýto akt predstavenstva, ako štatutárneho orgánu konajúceho v pracovnoprávných vzťahoch, zaväzuje (§ 10 ods. 1 ZP). Žalovaný neprodukoval v konaní také dôkazy, z ktorých by súd mohol vyvodiť záver, že štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie a zamestnanec o tom vedel alebo musel vedieť (§ 10 ods. 2 ZP). Neobstojí ani argumentácia žalovaného, že nešlo o výkon práce pre zamestnávateľa, ale o výkon práce v prospech pôvodného akcionára spoločnosť G. L.. Tieto tvrdenia sú irelevantné, pretože je nepochybné, že žalobca vykonával túto činnosť z rozhodnutia a na základe pokynov štatutárneho orgánu.

Odvolací súd nezistil skutočnosti, pre ktoré by bolo dôvodné uplatnený nárok nepriznať z dôvodu jeho rozporu s dobrými mravmi. V tejto súvislosti odvolací súd konštatuje, že každá sporová strana má povinnosť tvrdenia a povinnosť dôkaznú. Väčšina skutočností, ktoré sú obsahom odvolania, je len v rovine tvrdení bez toho, aby žalobca predložil o týchto skutočnostiach do času koncentrácie konania, t. j. do vyhlásenia dokazovania za skončené, relevantné dôkazy. Z obsahu spisu nemožno zistiť také skutočnosti, pre ktoré by bolo dôvodné prijať záver, že uplatňovaný nárok je v rozpore s dobrými mravmi. Odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie nezistil rozpor priznaného nároku so zákonom o bankách.

Výrok o trovách odvolacieho konania sa opiera o ustanovenie § 396 ods. 1 s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP.

6. Proti rozhodnutiu krajského súdu podal žalovaný dovolanie.

7. Dovolací súd uznesením č. k. 2 Cdo 137/2021-416 zo dňa 28. februára 2023 zrušil rozsudok Krajského súdu v Žiline z 27. augusta 2019 sp. zn. 11CoPr/6/2019 a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

8. Dovolací súd dospel k záveru, že rozsudok odvolacieho súdu nespĺňa kritériá pre odôvodňovanie súdnych rozhodnutí v zmysle § 393 ods. 2 a § 220 ods. 2 CSP. Odvolací súd, ak sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, sa môže obmedziť vo svojom odôvodnení len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody. Zároveň sa dovolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia musí zaoberať aj podstatnými vyjadreniami strán prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ak sa s ním v odôvodnení rozhodnutia nevysporiadal súd prvej inštancie a musí sa v odôvodnení vysporiadať aj s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní. Z obsahu odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu však vyplýva, že dovolací súd na námietku žalovaného ohľadne rozporu priznaného nároku so zákonom o bankách, ktorá námietka bola súčasťou obrany žalovaného i v prvoinštančnom konaní, v odôvodnení napadnutého rozhodnutia reagoval bez ďalšieho iba strohou konštaláciou, že tak, ako súd prvej inštancie, nezistil rozpor priznaného nároku so zákonom o bankách, pričom súd prvej inštancie sa s predmetnou námietkou v odôvodnení svojho rozhodnutia vôbec nezaoberal, čo žalovaný namietal. Odvolací súd porušil právo žalovaného na spravodlivý súdny proces, garantované nielen čl. 46 ods. 1 Ústavy, ale aj čl. 46 Dohovoru. Z rozhodnutia súdu totiž musia byť okrem dôvodov, o ktoré opiera ním prijaté závery, zrejme a jasné aj dôvody, pre ktoré určitú argumentáciu sporových strán nepovažuje za podstatnú alebo za svedčiacu v prospech domáhaných sa nárokov. Pretože dovolací súd v prejednávanej veci nezaujal k odvolacím námietkam žalovaného dostatočné stanovisko, jeho rozhodnutie je nepreskúmateľné a záver dovolacieho súdu je taký, že v danom prípade došlo k zaťaženiu konania pred odvolacím súdom tvrdenou zmätočnou vadou podľa § 420 písm. f) CSP a dovolanie musí byť z tohto dôvodu nielen prípustné ale tiež dôvodné. V zmysle ustálenej rozhodovacej praxe dovolací súd napadnuté rozhodnutie zrušil bez toho, aby sa dovolací súd zaoberal správnosťou právnych záverov, na ktorých spočíva zrušované rozhodnutie súdu.

9. Krajský súd, ako súd odvolací, opätovne po zrušení svojho rozsudku dovolacím súdom preskúmal napadnutý rozsudok na základe odvolania žalobcu v rozsahu a z dôvodov daných ust. § 379, § 380 CSP a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) postupom v zmysle ust. § 219 ods. 3 CSP rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil v zmysle ust. § 387 ods. 1, 2 CSP.

10. V zmysle ust. § 455 CSP, ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu.

11. Odvolanie žalovaného nepovažuje dovolací súd za dôvodné.

Pokiaľ žalobca namieta existenciu tzv. inej vady konania, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a túto odôvodňuje doručením jeho elektronického podania zo dňa 21.12.2018 na Obchodnú akadémiu v I., ktoré podanie bolo odovzdané do súdneho spisu 21.02.2019, uvedenú skutočnosť pod tvrdeným odvolacím dôvodom subsumovať nemožno.

Naozaj z obsahu spisu vyplýva (č.l. 312 spisu), že dňa 21.02.2019 bolo na tunajší súd odovzdané do podateľne súdu podanie označené ako „vyjadrenie a zaslanie prekladov príloh vyjadrenia k žalobe“, ako aj 4 prílohy k nemu, a to pracovníčkou Obchodnej akadémie v I. s tým, že uvedené doklady sa u nich vyskytli, pričom nevedia, za akým účelom a komu patria, a to už od decembra 2018.

Odvolací súd nevie zaujať stanovisko, ako sa toto podanie ocitlo na Obchodnej akadémii v I.. Uvedené súvisí však aj so spôsobom elektronického odosielania. Pre prípadné vyvodenie zodpovednostných následkov by bolo nutné proces odosielania a doručovania tejto písomnosti preveriť u správcu systému na podnet samotného žalovaného.

Pre odvolacie konanie je však rozhodné, či súd v čase rozhodovania mal toto podanie k dispozícii. Z obsahu spisu vyplýva, že podanie označené ako „vyjadrenie a zaslanie prekladov príloh vyjadrenia k žalobe“ zo dňa 21.12.2018 bolo doručené ako elektronické podanie Okresnému súdu Ružomberok dňa 27.12.2018. Stalo sa súčasťou spisu, keď je zažurnalizované na čísle listu 245 – 285 spisu, z čoho vyplýva, že súd ho mal v čase rozhodovania k dispozícii. Musí to byť zrejme aj samotnému žalovanému, keďže skutočnosťami, ktoré sú obsahom tohto podania, sa súd, ako aj strany sporu, rozsiahlo zaoberali na pojednávaní, ktoré sa konalo 22.01.2019 a na ktorom bol právny zástupca žalovaného prítomný. Uvedená skutočnosť, na ktorú potom žalovaný poukazuje, nemohla mať žiadny vplyv na meritórne rozhodnutie vydané vo veci.

12. Ďalšími odvolacími námietkami odvolateľ namieta, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h) CSP). Žalovaný sa nimi snaží spochybníť priznaný nárok žalobcu na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 10.300,-eur, ktorý bol žalobcovi ako zamestnancovi priznaný právnym predchodcom žalovaného, a to listom predstavenstva zo dňa 28.07.2016, ktorý bol adresovaný žalobcovi, nazvaným ako Rozhodnutie o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK s tým, že bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie. Nie je medzi stranami sporným, že predajná transakcia bola zavŕšená dňom 29.07.2016.

13. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že ide o variabilnú a nenárokovateľnú zložku mzdy, na ktorú žalobcovi ako zamestnancovi vznikol nárok na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní za prácu, ktorú vykonal podľa pokynov a na žiadosť zamestnávateľa.

14. Zamestnávateľ je v pracovnoprávnom vzťahu subjektom práv a povinností. Jeho hlavnou právnou povinnosťou je pridelať zamestnancovi prácu a platiť mu za vykonanú prácu mzdu. Odplatosť patrí k základnej charakteristike pracovnoprávnych vzťahov. Právo na mzdu je základným právom zamestnanca.

15. Hoci bol nepochybne žalobca vedúcim zamestnancom, podliehal riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu spoločnosti, ktorý bol oprávnený v zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce v pracovnoprávnych vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa. Takýmto štatutárnym orgánom zamestnávateľa bolo predstavenstvo (§ 191 ods. 1, 2 Obchodného zákonníka). Pôsobnosť štatutárneho orgánu, v danom prípade predstavenstva, zahŕňa jednak rozhodovanie o záležitostiach vo vnútri spoločnosti, ako aj konanie spoločnosti navonok voči tretím osobám. Spôsob, akým je štatutárny orgán oprávnený konať v mene spoločnosti, vyplýva zo zákona, ako aj zo zakladajúceho dokumentu spoločnosti a je zapísaný v Obchodnom registri. Tento spôsob konania je však záväzný len pre konanie navonok voči tretím osobám. Pokiaľ by aj takýto spôsob konania nebol pri právnych úkonoch v pracovnoprávnych vzťahoch naplnený, voči zamestnancom vyvoláva právne účinky.

16. V súdnej veci bolo rozhodnutie (oznámenie) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu z 28.07.2016 podpísané predsedom predstavenstva a členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo nielen v súlade s citovaným ustanovením § 9 ods. 1 Zákonníka práce, ale aj v súlade s vtedy v Obchodnom registri zapísaným konaním v mene spoločnosti G..

17. Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľa zaväzujú v zásade bez ohľadu na to, či pri nich bol alebo nebol dodržaný postup stanovený internými predpismi. Takéto úkony by zamestnávateľa nezaväzovali jedine v prípade, ak by zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu prekročil svoje oprávnenie (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce). V tomto konaní však nebolo preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu, teda logicky nemohla byť preukázaná ani skutočnosť, že by žalobca o prekročení oprávnení vedel alebo musel vedieť. Argumentácia žalovaného, že odmenu žalobcu mala schváliť dozorná rada, nie je akceptovateľná jednak vzhľadom na jednoznačné ustanovenie § 9 ods. 1 Zákonníka práce (právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch robí štatutárny orgán) a jednak vzhľadom na to, že žalobca ako odmeňovaný zamestnanec nebol členom predstavenstva. Podľa čl. 6.1 internej smernice „Politika odmeňovania“ malo rozhodnutia ohľadom pohyblivej zložky mzdy prijímať predstavenstvo a podľa čl. 6.3 mala dozorná rada kontrolovať len sumárny rozpočet pohyblivého odmeňovania, nie individuálne priznaný bonus každého zamestnanca.

18. Momentom vydania rozhodnutia z 28. júla 2016 právnym predchodcom žalovaného vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu SR z 27. mája 2010 sp. zn. 3Cdo/31/2009, z ktorého vyplýva, že rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní nenárokovej zložky mzdy má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ takéto rozhodnutie prijme alebo neprijme, závisí výlučne na úvahe zamestnávateľa, avšak rozhodnutím zamestnávateľa o priznaní takéhoto nároku zamestnancovi nenároková zložka mzdy stráca fakultatívnu povahu a stáva sa vymáhateľným nárokom. Ak rozhodnutím zamestnávateľa vznikol zamestnancovi nárok na určitú, hoc dovtedy nenárokovateľnú odmenu v konkrétne určenej

výške, nemôže tento nárok zaniknúť dodatočným späťvzatím, resp. zrušením predmetného rozhodnutia zamestnávateľa.

19. Neobstojí ani argumentácia žalovaného, že nešlo o výkon práce pre zamestnávateľa, ale o výkon práce v prospech pôvodného akcionára spoločnosť G. L.. Tieto tvrdenia sú irelevantné, pretože je nepochybné, že žalobca vykonával túto činnosť z rozhodnutia a na základe pokynov štatutárneho orgánu. Pokiaľ žalovaný nastoľuje otázky, ktoré podľa neho neboli ani vyvrátené, ani zodpovedané, a to na základe akých (diskriminačných) kritérií bola selektovaná iba určitá skupina zamestnancov, ktorej mali byť udelené mimoriadne výkonnostné odmeny, z akého dôvodu riadiaci zamestnanci rozhodovali sami o sebe, ako sa riadiaci zamestnanci navzájom kontrolovali a ako hodnotili množstvo a kvalitu údajne vykonanej nadpráca, aká konkrétna nadpráca bola vykonaná, na základe akých dôvodov neboli do takéhoto tvrdeného systému odmeňovania zahrnutí viacerí zamestnanci, toto sú otázky, ktoré nesúvisia s predmetom sporu. Tieto otázky by žalovaný mal smerovať na členov predstavenstva, ktorí ako štatutári konali v rámci plnenia úloh zamestnávateľa a vyvodzovať prípadné zodpovednostné dôsledky, ak má za to, že prekročili svoje právomoci. Žalovaný však na základe vykonaného dokazovania nespochybnil, že žalobca v rozhodnom období vykonával na pokyn štatutárneho orgánu úlohy pri predaji akcií obchodnej spoločnosti G. G., H., za vykonanie ktorej činnosti štatutárny orgán rozhodol o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorý nárok je predmetom konania.

20. Odvolací súd nezistil skutočnosti, pre ktoré by bolo dôvodné uplatnený nárok nepriznať z dôvodu jeho rozporu s dobrými mravmi. V tejto súvislosti odvolací súd konštatuje, že každá sporová strana má povinnosť tvrdenia a povinnosť dôkaznú. Väčšina skutočností, ktoré sú obsahom odvolania, je len v rovine tvrdení bez toho, aby žalobca predložil o týchto skutočnostiach do času koncentrácie konania, t. j. do vyhlásenia dokazovania za skončené, relevantné dôkazy. Z obsahu spisu nemožno zistiť také skutočnosti, pre ktoré by bolo dôvodné prijať záver, že uplatňovaný nárok je v rozpore s dobrými mravmi.

21. Odvolateľ ďalej napáda záver súdu prvej inštancie o tom, že mimoriadny výkonnostný bonus je v rozpore so zákonom č. 483/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších predpisov. Uvádza, že odmeňovanie vedúcich zamestnancov je striktné regulované zákonom. Ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Mzda vedúceho zamestnanca banky sa môže kumulatívne skladať zo základnej zložky mzdy, ktorá je zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny a z pohyblivej zložky odmeny. Na pohyblivú zložku odmeny vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok (§ 23b ods. 1 zákona o bankách), pričom výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Výnimočne môže byť pohyblivá zložka odmeny zaručená do uplynutia jedného roka od vzniku pracovného pomeru, ak sa vedúci zamestnanec banky pripravuje na samostatnú prácu (§ 23b ods. 6 zákona o bankách). Iný spôsob garantovanej zložky odmeny je v zmysle zákona o bankách neprípustný. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata sa domáha žalobca, nemožno podľa odvolateľa považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve. Tvrdený mimoriadny výkonnostný bonus nemal podľa odvolateľa ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách.

22. Odvolací súd nezistil rozpor priznaného nároku so zákonom o bankách. Možno iba súhlasiť s tvrdením žalovaného, že mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata sa domáha žalobca, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy. Nemožno však súhlasiť s ďalším tvrdením žalovaného, že tvrdený mimoriadny výkonnostný bonus nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny. Práve ako negarantovanú pohyblivú zložku mzdy tento nárok vyhodnotil aj súd prvej inštancie. Nepochybne v danom prípade išlo o motivačnú pohyblivú zložku mzdy, ktorej výška nebola garantovaná a bola závislá na rozhodnutí štatutárneho orgánu. Až rozhodnutím predstavenstva ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa sa tento nárok žalobcu stal právne nárokovateľný. Zákon o bankách v tom čase priznanie pohyblivej zložky odmeny závislej od hodnotenia výkonnosti zamestnanca umožňoval, nešlo teda o plnenie, ktoré by bolo v rozpore s § 23b ods. 1 písm. a) vtedy účinného zákona o bankách.

23. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý bol žalobcovi priznaný, korešponduje s povahou pohyblivej zložky mzdy, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca podľa § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách účinného v čase priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie (výsluch žalobcu), ktorého závery odvolateľ nespochybnil

a z ktorého vyplýva, že žalobca vykonával na základe pokynov zamestnávateľa úlohy nad rámec svojich bežných povinností – vid' ods. 17 preskúmaného rozsudku. Mimoriadny výkonnostný bonus potom nebol priznaný ako zložka odmeny zamestnanca, ktorú zákon priznať zakazuje, ale naopak, zodpovedá § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách.

24. Možno súhlasiť s tvrdením odvolateľa, že zákon o bankách je verejnoprávnym predpisom. V tejto súvislosti však odvolací súd poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/103/2021 zo dňa 25. októbra 2023, v ktorom Najvyšší súd SR uviedol: „...avšak nemožno súhlasiť s tým, že ide o predpis, ktorý sa vzťahuje na výkon práce zamestnanca. Aj keď zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách obsahuje ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb vrátane niektorých vedúcich zamestnancov, ide o pravidlá určené bankám (§ 23a ods. 1: „Banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona...“) v rámci regulácie fungovania bánk a nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Tomu zodpovedá aj znenie § 23c zákona o bankách účinné v čase priznania predmetného mimoriadneho výkonnostného bonusu, podľa ktorého ustanoveniami § 23b ods. 1 (t. j. pravidlami pre pohyblivú zložku celkovej odmeny) nie sú dotknuté ustanovenia § 118 Zákonníka práce (ustanovenia o mzde).“

25. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že priznaním mimoriadneho výkonnostného bonusu v jeho konkrétnej výške došlo k porušeniu zákona o bankách, argumentuje len jednotlivými zákonnými ustanoveniami a všeobecnými tvrdeniami, pričom z obsahu odvolania nemožno dospieť k záveru o konkrétnom porušení pravidla odmeňovania. Aby mohol odvolací súd túto odvoláciu námietku preskúmať, bolo povinnosťou odvolateľa presne špecifikovať, ktoré ustanovenie a akým spôsobom bolo porušené. V tejto súvislosti však treba uviesť, že právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom banky ako zamestnávateľom v pracovnoprávných vzťahoch vo forme priznania mimoriadnej odmeny zamestnancovi, aj keby bol v rozpore s niektorou povinnosťou banky ustanovenou zákonom o bankách, zaväzuje banku ako zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému zamestnancovi. Aj keby bol takýto právny úkon pre rozpor s právnymi predpismi neplatný (pričom v súdnej veci o takýto prípad nejde), zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce).

26. Obdobne je to aj s internými predpismi banky o odmeňovaní zamestnancov. Hoci tieto formálne zaväzujú všetkých zamestnancov, ktorí sú s nimi oboznámení, ukladajú povinnosti osobám, ktoré v mene banky rozhodujú o odmeňovaní zamestnancov a nie zamestnancom, ktorí sú prijímateľmi predmetného odmeňovania.

27. Odvolací súd nemôže prehliadnuť, že podstatou sporu je odmietanie plnenia nároku tým, kto nárok po vyhodnotení podmienok jeho splnenia už priznal. Zamestnávateľ, právny predchodca žalobcu, požadoval od zamestnanca vykonanie činností, ktoré boli nad rámec pracovných povinností daných existujúcou pracovnou zmluvou a z nej vyplývajúcou pracovnou náplňou. Po ich vykonaní aj priznal zamestnancovi finančný nárok, ale následne, keď má tento nárok vyplatiť, právny nástupca zamestnávateľa odmieta plniť. Práve inštitút právneho nástupníctva má garantovať istotu právnych vzťahov, a to osobitne v pracovnoprávných vzťahoch. Žalovaný mal možnosť komplexne sa oboznámiť s pracovnou agendou svojho právneho predchodcu a jeho prípadnú nedôslednosť nie je akceptovateľné prenášať na žalobcu ako zamestnanca. Pokiaľ predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného pri priznaní nároku nepostupovalo v súlade s internými predpismi spoločnosti, alebo nebudaj s právnymi predpismi, táto skutočnosť môže vyvolať zodpovednostné vzťahy medzi členmi štatutárneho orgánu a samotnou spoločnosťou. Zamestnávateľa voči zamestnancovi však takýto akt predstavenstva ako štatutárneho orgánu konajúceho v pracovnoprávných vzťahoch zaväzuje (§ 10 ods. 1 Zákonníka práce). Žalovaný neprodukoval v konaní také dôkazy, z ktorých by súd mohol vyvodiť záver, že štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie a zamestnanec o tom vedel alebo musel vedieť (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce).

28. Z vyššie uvedených dôvodov považuje odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie za vecne správny vrátane výroku o trovách konania, voči ktorému neboli vznesené žiadne odvolacie námietky. Odvolací súd preto rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

29. Výrok o trovách odvolacieho a dovolacieho konania sa opiera o ust. § 396 ods. 1 CSP s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP, úspešným účastníkom v odvolacom konaní bol žalobca, preto mu vznikol voči neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

30. V zmysle ust. § 453 ods. 3 CSP, ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách odvolacieho konania.

31. Hoci v dovolacom konaní bol úspešný žalovaný, zásadným je celkový úspech v spore, pričom tento na strane žalovaného nemožno konštatovať. Nárok na náhradu trov dovolacieho konania má v spore úspešný žalobca.

32. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. (§ 419 CSP)

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n). (§ 421 ods. 1 a 2 CSP)

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie. (§ 422 ods. 1 a 2 CSP)

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 CSP)

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) uvedie, proti ktorému

rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh). (§ 428 CSP)

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa. (§ 429 CSP)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. (§ 430 CSP)