

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 3Cpr/11/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919201052
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 02. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Krajčiová
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5919201052.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Renátou Krajčiovou v spore žalobcu: Ing. H. P., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom U. XX, Pezinok, zast. JUDr. Andrej Gara, advokát, advokátska kancelária Štefánikova 14, 811 05 Bratislava, IČO: 30850436, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 01 Žilina, IČO: 31575951, zast. SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36853186, o zaplatenie 16.263,- eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 16.263,- eur a úroky z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 16.263,- eur od 07.08.2016 do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

II. Súd priznáva žalobcovi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 25.06.2019 domáhal, aby súd uložil povinnosť žalovanému zaplatiť mu sumu 16.263,- eur, úroky z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 16.263,- eur od 07.08.2016 do zaplatenia a nahradiť žalobcovi trovy konania a trovy právneho zastúpenia. Žalobca uviedol, že na základe pracovnej zmluvy, ktorú žalobca dňa 31.01.2013 uzavrel s právnym predchodcom žalovaného, ktorý v tom čase podnikal pod obchodným menom VOLKSBANK Slovensko, a.s., vznikol žalobcovi pracovný pomer v tejto obchodnej spoločnosti, a to dňom 01.02.2013, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu žalobcu do práce. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 31.01.2014. V pracovnej zmluve sa zmluvné strany dohodli na pracovnom zaradení - druhu práce, ktorú bude žalobca vykonávať: vedúci oddelenia Riadenia segmentu fyzické osoby, na výške základnej mzdy a na výplatnom termíne, ktorý bol stanovený na 6. kalendárny deň v mesiaci. Počas trvania pracovného pomeru zamestnávateľ žalobcu zmenil obchodné meno a od 15.02.2013 podnikal pod novým obchodným menom Sberbank Slovensko, a.s. Dohodou uzavretou dňa 24.01.2014 medzi žalobcom a obchodnou spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s. sa zmluvné strany dohodli na zmene pracovnej zmluvy tak, že pracovný pomer žalobcu bol z pôvodne dojednaného na dobu určitú zmenený na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú. Na základe rozhodnutia predstavenstva spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. bol žalobca s účinnosťou od 05.09.2014 menovaný do funkcie riaditeľa odboru Retailovej obchodnej siete. V nadväznosti na toto rozhodnutie predstavenstva uzavreli zamestnávateľ žalobcu - spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. a žalobca dohodu o zmene pracovnej zmluvy. predmetom ktorej bola zmena pracovného zaradenia (druhu práce) žalobcu. Listom zo dňa 28.09.2017 žalobca požiadal žalovaného o skončenie pracovného pomeru dohodou dňom 14.10.2017, s čím žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu, dňa 29.08.2017 súhlasil. 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 plánovanou predajnou transakciou bol v obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. zostavený špeciálny tím kľúčových (vedúcich) zamestnancov, ktorých úlohou bolo zabezpečenie plynulého a bezproblémového priebehu tejto transakcie. V záujme udržania vedúcich zamestnancov v procese predaja bol dňa 20.07.2015 vypracovaný materiál s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“, ktorý bol predložený dozornej rade obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko a.s., ktorá dňa 09.12.2015 špecifický bonus pre kľúčových zamestnancov, medzi ktorých bol zaradený aj žalobca, schválila. Následne zamestnávateľ žalobcu - obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 14.12.2015, podpísaným predsedom predstavenstva Rastislavom Murgašom a členkou predstavenstva Zuzanou Žemlovou, oznámil žalobcovi, že bude „súčasťou Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko“. Zároveň ho informoval, že mimoriadny bonus je jednorazový program, ktorý je spojený s kľúčovými indikátormi, pričom do úvahy budú brané dva kľúčové indikátory výkonnosti, a to individuálne úsilie žalobcu v procese predaja a úspešné zavŕšenie obchodu. List zo 14.12.2015 bol žalobcovi doručený na pracovisku do vlastných rúk. Predajná transakcia bola mimoriadne náročným procesom, na ktorom sa vybraní kľúčoví zamestnanci priamo podieľali. S pôsobením v tíme kľúčových zamestnancov boli spojené mimoriadne požiadavky na zamestnancov, čo do objemu a náročnosti práce, ktorú museli zamestnanci vykonávať a zvládať. Kľúčoví zamestnanci za účelom úspešného zavŕšenia predajnej transakcie vykonávali pre svojho zamestnávateľa a na základe jeho pokynov osobitné samostatné zadania (úlohy). Predstavenstvo obchodnej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. na svojom zasadnutí dňa 28.07.2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým rozhodlo o samotnej výške a výplate mimoriadneho bonusu kľúčovým zamestnancom. V nadväznosti na toto rozhodnutie predstavenstva, obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 28.07.2016, podpísaným predsedom predstavenstva Alexandrom Yeriominom a členom predstavenstva Csabom Soósom, oznámila žalobcovi, že vzhľadom na zavŕšenie predaja Sberbank Slovensko, kde ste zohrali rozhodujúcu úlohu a Váš vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, Management Board Skupiny Sberbank dňa 28.7.2016 rozhodol o výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko“. V liste sa ďalej uvádza, že žalobcovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 27.103,- eur, prvá časť ktorého vo výške 16.263,- eur, predstavujúca 60% bonusu, mu bude vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie. Oznámenie bolo žalobcovi 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 Sberbank Slovensko, a.s. O tejto skutočnosti verejnosť informovala aj skupina Penta na svojej webovej stránke. Z publikovaných správ vyplýva, že k zavŕšeniu predajnej transakcie došlo dňa 29.07.2016, čím došlo k naplneniu podmienky na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Napriek tomu obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. ani žalovaný ako jej právny nástupca žalobcovi mimoriadny výkonnostný bonus ani jeho prvú časť vo výške 16.263,- eur nezaplatili. Žalobca listom zo dňa 21.05.2019 vyzval žalovaného, aby mu v lehote do 3 dní od doručenia tohto listu zaplatil prvú časť mimoriadneho výkonnostného bonusu v sume 16.263,- eur spolu s príslušenstvom. List bol žalovanému doručený dňa 28.03.2019. Žalovaný doposiaľ sumu 16.263,- eur ani jej časť a príslušenstvo žalobcovi nezaplatil a na výzvu nereagoval. Vzhľadom na uvedené skutočnosti a s poukazom na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, prvá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 16.263,- eur sa stala splatnou dňa 06.08.2016 (dojednaný výplatný termín v pracovnej zmluve bol 6. kalendárny deň v mesiaci) a v tento deň bol právny predchodca žalovaného povinný 16.263,- eur žalobcovi aj vyplatiť. Keďže sa tak nestalo a 16.263,- eur doposiaľ žalobcovi nevyplatil ani žalovaný, s plnením prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu je žalovaný v omeškaní, a to od 07.08.2016. Žalobca má tak popri nároku na istinu v sume 16.263,- eur aj nárok na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 5% ročne. zo sumy 16.263,- eur od 07.08.2016 do zaplatenia.

2. Žalovaný poprel všetky skutkové tvrdenia žalobcu vo vzťahu k existencii nároku na výkonnostný bonus a uviedol vlastné skutkové tvrdenia. V súvislosti s plánovaným predajom akcií v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. došlo k vytvoreniu osobitného tímu kľúčových zamestnancov. V záujme ich udržania bol dňa 20.07.2015 vypracovaný materiál s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“, ktorý bol predložený dozornej rade spoločnosti a tento bol údajne dňa 09.12.2015 aj schválený. Následne spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 14.12.2015 oznámila zamestnancovi, že bude súčasťou „Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov“ v prípade splnenia predpokladov, ktorými malo byť individuálne úsilie v procese predaja a úspešné zavŕšenie obchodu. Následne, rozhodnutím predstavenstva Sberbank

Slovensko, a.s. zo dňa 28.07.2016 č. 110/2016 bol špeciálny výkonnostný bonus domnelo schválený a žalobcoví bolo odovzdané potvrdenie o mimoriadnom bonuse. V ňom sa uvádzalo, že žalobcoví bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 27.105,- eur, z ktorého prvá časť vo výške 16.263,- eur, predstavujúca 60% bonusu, mu bude vyplatená po završení predajnej transakcie. K završení predajnej transakcie došlo dňa 29.07.2016, keď sa spoločnosť Penta Investments stala podľa zverejnených správ vlastníkom 99,5% akcií v Sberbank Slovensko, a.s., čím došlo k naplneniu podmienky na vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorá mala byť splatná dňa 06.08.2016. Podľa tvrdenia žalobcu je mimoriadny výkonnostný bonus nenárokovateľnou zložkou mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP a nárok na jej výplatu vzniká na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. O vzniku tohto nároku teda rozhodlo predstavenstvo žalovaného, ktoré bolo oprávnené na prijatie takéhoto rozhodnutia podľa § 9 ods. 1 ZP, § 10 ods. 1 ZP a § 191 ods. 1 OBZ v súlade s interným predpisom právneho predchodcu žalovaného - Politika odmeňovania SBERBANK Slovensko, a.s. účinným od 01.03.2014 (ďalej len „Politika odmeňovania“). Podľa čl. I ods. 5 Politiky odmeňovania môže predstavenstvo banky rozhodnúť aj o inej forme mzdového zvýhodnenia alebo pohyblivej zložky ako sú uvedené v bodoch 2 a 3 za podmienky ich súladu so ZP a ZoB za dodržania zásad uvedených v časti III článok X. Mimoriadny výkonnostný bonus sa tým mal stať nárokovateľnou zložkou mzdy. Proces predaja Sberbank Slovensko, a.s. novému akcionárovi bol ukončený dňa 01.08.2016, čo bolo podľa tvrdení žalobcu potvrdené dňa 29.07.2016. Rozhodnutie predstavenstva o špeciálnom výkonnostnom bonuse pre riadiacich zamestnancov bolo prijaté iba tri dni pred reálnym predajom banky (samotný proces predaja prebiehal už od decembra 2015), navyše bolo prijaté v rozpore s dovtedy schválenými zásadami pre jeho prijatie a schválenie, v rozpore s internými predpismi a zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoB“). Formálny spôsob prijatia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu vykazuje závažné nedostatky, nezlučiteľné s platnosťou a záväznosťou týchto úkonov (podrobnejšie v ďalšom texte). 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 ObZ a normami o vnútornej činnosti a riadení žalovaného (akciovej spoločnosti). 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, možno zhodnotiť za vadný. Ide o rozhodnutie o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu, viazaného na proces predaja banky. Toto rozhodnutie bolo prijaté ešte pred samotným predajom, ku ktorému malo dôjsť k 29.07.2016, teda predčasne. Rozhodnutie vychádza z podmienok MVB, pri ktorých existujú dôvodné pochybnosti, či boli riadne prijaté predstavenstvom Sberbank Slovensko, a.s. Osobitný súhlas dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s. s rozhodnutím č. 110/2016 a s výplatom MVB absentuje. Rozhodnutie predstavenstva sa týkalo finančných plnení pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia (konflikt záujmov). V dôsledku toho boli hlasujúci členovia predstavenstva v súlade s § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. vylúčení z rozhodovania. Napriek tomu o rozhodnutí hlasovali. Podmienky mimoriadneho výkonnostného bonusu rovnako nie sú v súlade s § 23b ods. 2 ZoB. Navyše, v tomto rozhodnutí sa neuvádza výška MVB pre jednotlivých zamestnancov. Na vadné rozhodnutie predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. č. 110/2016 nadväzuje jeho list zo dňa 28.07.2016, ktorý má potvrdzovať nárok žalobcu, a ktorým sa mala stať odmena nárokovateľnou časťou mzdy. Z listu zo dňa 28.07.2016 však celkom zjavne vyplýva, že predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. ním prekročilo svoje oprávnenia a priznalo nárok v rozpore s pravidlami, ktoré schválila dozorná rada Sberbank Slovensko, a.s. a ktoré predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. oznámilo zamestnancovi. Z rozhodnutia dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s. a z listu predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 14.12.2015 (teda po schválení programu MVB dozornou radou) jasne vyplýva, že: - zamestnanec môže dostať MVB maximálne vo výške 25%, čo má byť (vraj) suma 19.500,- eur, - nárok na výplatu musí schváliť dozorná rada spoločnosti, - schválenie výplaty musí byť v súlade s Politikou odmeňovania a príslušnými právnymi predpismi. Z listu predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.7.2016 vyplýva, že: - zamestnancovi bol priznaný MVB vo výške 34,75 %, teda suma 27.105,- eur - nárok na výplatu neschválila dozorná rada spoločnosti - rozhodnutie bolo prijaté pred završením predaja, ku ktorému došlo až dňa 29.07.2016, - odmeňovanie je v rozpore s Politikou odmeňovania a v rozpore so ZoB. Predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. síce uviedlo, že zhodnotilo uvedené kľúčové indikátory, avšak bez vysvetlenia, kto ich zhodnotil a prečo a z akého dôvodu odmenu zvýšil o deväť a trištvrté percentuálnych bodov. Prekročenie oprávnenia predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. je pritom celkom zjavne známe aj žalobcoví, keďže listom predstavenstva zo dňa 14.12.2015 bol oboznámený s výškou aj podmienkami priznania nároku na MVB, ktoré pri liste predstavenstva evidentne splnené neboli. Z dôvodu prekročenia oprávnení

predstavenstva nemožno v zmysle § 10 ods. 2 ZP považovať list predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. za úkon, ktorý by platne zaviazal Sberbank Slovensko, a.s. na výplatu MVB zamestnancovi. Okrem toho rozhodnutia predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. sú v zmysle § 3 ods.3 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. modifikovateľné a môžu byť v rámci riadneho procedurálneho procesu zrušené. To je plne v súlade s režimom úpravy akciovej spoločnosti v ObZ. Sporné rozhodnutie predstavenstva o mimoriadnych bonusoch bolo v celom rozsahu zrušené, a to rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016. Rovnako aj samotná výplata MVB bola rozhodnutím dozornej rady spoločnosti dňa 01.08.2016 pozastavená a následne rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 zrušená. Preto žalobcovi nárok na jeho výplatu nikdy platne nevznikol. Odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky je striktne regulované zákonom. Ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá neprípúšťa 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 ZoB), pričom výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Výnimočne môže byť pohyblivá zložka odmeny zaručená do uplynutia jedného roka od vzniku pracovného pomeru, ak sa vedúci zamestnanec banky pripravuje na samostatnú prácu (§ 23b ods. 6 ZoB). Iný spôsob garantovanej zložky odmeny (mimo rámec dohodnutej základnej zložky mzdy) je v zmysle ZoB neprípustný. V posudzovanom prípade bola medzi zamestnávateľom a zamestnancom uzavretá pracovná zmluva, ktorá v bode „Mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnanca (4.300,- eur brutto mesačne). Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka mzdy nebol definovaný ani v pracovnej zmluve. Tvrdený MVB nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 ZoB. Zmena platových podmienok sa pritom mohla realizovať len vo forme dvojstranného právneho úkonu, ktorého existencia v spore nebola preukázaná. Žalobca uvádza, že MVB mu mal byť priznaný v nadväznosti na predaj majoritného podielu akcií, ktorých nadobúdateľom bol žalovaný. Podotýkame, že žalovaný nebol nadobúdateľom akcií Sberbank Slovensko, a.s. Žalovaný je právnym nástupcom Sberbank Slovensko, a.s. v dôsledku zlúčenia. Tvrdený výkon práce, či zvýšené pracovné zaťaženie žalobcu, ktoré malo byť v prospech pôvodného akcionára, preto nemožno stotožňovať s výkonom práce pre žalovaného. Z pracovnej zmluvy výslovne vyplýva, že základná mzda zamestnanca zahŕňa aj prípadnú prácu nadčas. Navyše, spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu. Za daných okolností možno údajné priznanie MVB iba tri dni pred finalizáciou predaja akcií, a teda pred príchodom nového vedenia spoločnosti, považovať za účelové priznanie tzv. „zlatých padákov“, ktoré mali vybraným členom manažmentu banky zabezpečiť pomerne vysoký extraordinárny príjem. Vzhľadom k tomu navrhol žalovaný žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

3. Súd v rámci vykonaného dokazovania vypočul žalobcu a zároveň oboznámil sa s obsahom listín založených v spise.

4. Na základe vykonaného dokazovania súd zistil nasledovný skutkový a právny stav:

Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

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

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

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce, v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Podľa § 9 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce, v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne.

Podľa § 10 ods. 1, 2 veta prvá Zákonníka práce:

- (1) Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.
- (2) Ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil.

Podľa § 17 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce, neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám.

Podľa § 191 ods. 1 veta 1., ods. 2 Obchodného zákonníka:

- (1) Predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene.
- (2) Stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám.

Podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce:

- (1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,
- b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 517 ods.2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 3 ods.1 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

5. Predmetom konania je uplatnený nárok žalobcu na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalovaným, ktorý je právnym nástupcom jeho pôvodného zamestnávateľa Sberbank Slovensko, a.s. Pasívna vecná legitímácia nebola medzi stranami sporná a je preukázaná výpisom z obchodného registra žalovaného, z ktorého vyplýva že žalovaný sa stal právnym nástupcom zanikajúcej spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. - titulom zlúčenia obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s., ako nástupníckej spoločnosti s obchodnou spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s., ako zrušovanou spoločnosťou s prechodom imania zrušovanej spoločnosti na nástupnícku spoločnosť (rozhodnutie akcionárov obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. zo dňa 24.05.2017).

6. Skutkový stav:

Súd mal preukázané z pracovnej zmluvy zo dňa 31.01.2013 a dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 24.01.2014 a zo dňa 10.09.2014, že žalobca bol zamestnancom Sberbank Slovensko, a.s., právneho predchodcu žalovaného a pracoval na pozícii riaditeľ odboru Retailovej obchodnej siete, pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. V pracovnej zmluve v bode: Mzdové podmienky bola dojednaná základná mzda vo výške 4.300,- eur mesačne. Žalobca listom zo dňa 28.09.2017 navrhol žalovanému uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru dňom 14.10.2017, na listine bola pripojená doložka žalovaného o prevzatí listu dňa 29.09.2017 a o prijatí návrhu dohody (súhlas).

7. Z internej smernice Sberbank Slovensko, a.s. pod názvom Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s. účinnou od 01.03.2014 vyplynulo, že v bode 5 čl. V je uvedené, že pohyblivá zložka nie je garantovaná. Avšak pri splnení KPIs (kľúčové ukazovatele výkonnosti) individuálnych a banky, pokiaľ predstavenstvo banky nerozhodne inak, budú zamestnancom odmeny vyplatené, v bode 2.2 písm. b), c), d) čl. X je uvedené, že za identifikovaný personál sa považujú vedúci zamestnanci B-1 zodpovední za riadenie rizík spoločnosti, vedúci zamestnanci zodpovední za vykonávanie obchodov, akíkoľvek iní zamestnanci, ktorých celková odmena ich zaraďuje do rovnakej triedy odmeňovania ako členovia predstavenstva, v bode 3.2 čl. X je upravené, že celková odmena osoby, definovanej ako identifikovaný personál, pozostáva z pevnej a pohyblivej zložky. Podľa bodu 3.3 písm. b) garantovaná pevná zložka celkovej odmeny predstavuje základnú zložku platu podľa kapitoly II. tejto Politiky. Pohyblivá zložka

celkovej odmeny môže zahŕňať podľa bodu 3.4 písm. c) motivačnú zložku odmeny, ktorej suma závisí na cieľoch, dlhodobej stratégii banky a záujmoch. Podľa bodu 6.1 veta prvá, veta druhá 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 pohyblivá odmena sa vyplatí identifikovanému personálu počas lehoty, kedy môžu byť riziká, ktoré sa vzťahujú na obchody, zobrať do úvahy. Podľa bodu 12.2 lehota odkladu predstavuje tri roky a žiadna časť variabilnej zložky odmeny (40% celkovej pohyblivej odmeny) nemôže byť vyplatená pred koncom doby odkladu.

8. Súd zistil z listín - prezentácie pre dozornú radu vypracovanej H. T., poradcom predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s., zo dňa 28.05.2015 a zo dňa 20.07.2015 na tému Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov Sberbank Slovensko, a.s., že sa zaoberajú otázkou prístupu banky k udržaniu kľúčových zamestnancov v procese predaja - navýšením cieľového bonusu v roku projektov/programov s výrazným dopadom na strategické plány: cieľový bonus pre rok 2015 bude navýšený, podstatná časť cieľov bude priamo spojená s úspešným uzatvorením predajných transakcií, bude vyplatený po uzatvorení predajnej transakcie ako bonusový preddavok Podľa týchto dokumentov po oznámení procesu predaja sú vedúci pracovníci demotivovaní. Pri zvýšenej fluktuácii zamestnancov je prijímanie nových najmä do krízových/seniorských pozícií veľmi náročné. Vedúci pracovníci majú zásadný význam pri dosahovaní úspechu v procese predaja. Medzi účastníkov retenčného programu bol zaradený aj žalobca (B-1).

9. Medzi stranami nebolo sporné, že dozorná rada Sberbank Slovensko, a.s. písomným hlasovaním v decembri 2015 schválila špecifický výkonnostný bonus pre vybraných kľúčových zamestnancov spoločnosti s cieľom ich stabilizácie z dôvodu ich zásadného významu pre úspešnosť procesu predaja.

10. Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 14.12.2015 zaslala žalobcovi motivačný list, z ktorého vyplynulo rozhodnutie dozornej rady, že žalobca bude súčasťou Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov, t.j. jednorazového programu pre vybraných zamestnancov, ktorý je spojený s kľúčovými indikátormi výkonnosti vzťahujúcimi sa na prebiehajúcu transakciu predaja - individuálne úsilie v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia a úspešné zavŕšenie obchodu definovaného v podpísanej SPA. Bonus je zacielený na 25% ročnej základnej mzdy k januáru 2015 a bude vyplatený (alebo jeho záloha) po zavŕšení predajnej transakcie. Bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania (CRD), Politiku odmeňovania skupiny a Politiku odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s. Tento list nemožno považovať za právny záväzok banky vyplatiť bonus alebo akúkoľvek inú platbu v budúcnosti.

11. Medzi stranami bola nesporná skutočnosť, že predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. na svojom zasadnutí dňa 28.07.2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým rozhodlo o samotnej výške a výplate mimoriadneho bonusu kľúčovým zamestnancom.

12. Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 28.07.2016 adresovaným žalobcovi informoval žalobcu o rozhodnutí o výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko vzhľadom na zavŕšenie predaja Sberbank Slovensko, kde zohral žalobca rozhodujúcu úlohu a jeho vplyv na úspech transakcie bol podstatný, a to vo výške 27.105,- eur (34,75 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015). Bonus vo výške 60% - 16.263,- eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a bonus vo výške 40% - 10.842,- eur za rok 2015 s odloženou výplatou o 3 roky s termínom výplaty 2019. Bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania CRD), Politiku odmeňovania Skupiny, Politiku odmeňovania Sberbank Slovensko.

13. Zo zápisnice zo zasadnutia dozornej rady Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 01.08.2016 vyplynulo rozhodnutie o odložení výplaty bonusov.

14. Zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. konaného dňa 19.12.2016 vyplynulo, že došlo k prijatiu uznesenia, ktorým bolo schválené zrušenie rozhodnutie 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.

15. Medzi stranami nebola sporná skutočnosť, že k zavŕšeniu predajnej transakcie došlo dňom 29.07.2016, kedy Penta Investments sa stala vlastníkom majoritného podielu akcií 99,5% v Sberbank Slovensko, a.s. a zároveň táto skutočnosť vyplynula z článkov na spravodajských portáloch (hnonline.sk, postoj.sk).

16. Právne posúdenie:

Vzhľadom na zistené skutočnosti súd dospel k záveru, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, t.zn. 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 Sberbank Slovensko, a.s. ide o jednorazový program pre vybraných zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s. spojený 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. 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 zamestnávateľ 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 27.105,- eur (34,75 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015), ktorý bude vo výške 60% - 16.263,- eur vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a vo výške 40% - 10.842,- eur s odloženou výplatom o 3 roky s termínom výplaty 2019, ako vyplýva z listiny zo dňa 28.07.2016 adresovanej štatutárnym orgánom Sberbank Slovensko, a.s. - predstavenstvom žalobcovi. 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 istiny 16.263,- eur je dôvodná, čo do základu aj výšky a z tohto dôvodu súd žalobe v časti istiny vyhovel. Rovnako aj žalobe v časti uplatneného príslušenstva, a to úroku z omeškania z dlžnej sumy 16.263,- eur odo dňa 07.08.2016 do zaplatenia, nakoľko tým, že nedošlo k úhrade uvedenej sumy žalobcovi po zavŕšení predajnej transakcie, ku ktorému došlo dňa 29.07.2016, dostal sa žalovaný dňom nasledujúcim do omeškania s plnením svojho peňažného dlhu voči žalobcovi. Žalobca uplatnil úroky z omeškania po uvedenom dátume - uplatnil nárok v nižšom rozsahu ako mu patrí (v nadväznosti na dojednaný výplatný termín). Súd má za to, že v prípade predmetného bonusu ide o jednorazovú a mimoriadnu zložku mzdy, ktorej vyplatenie je viazané na rozhodnutie o priznaní bonusu a medzi stranami nebolo sporné, že predajná transakcia sa zavŕšila dňa 29.07.2016 a práve tým nastala splatnosť 60% mimoriadneho výkonnostného bonusu a od nasledujúceho dňa bolo dôvodné uplatňovanie úroku z omeškania. 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.

17. 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 mimoriadny 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 nachádzajú prezentácie pre dozornú radu k tejto otázke zo dňa 28.05.2015 a zo dňa 20.07.2015 vypracované odborníkom na mzdy a prémie Sberbank Slovensko, a.s. H. T., pričom do programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s. bol zaradený okrem iných aj žalobca. Ako vyplynulo z výsluchu žalobcu, žalobca vykonával nad rámec svojich bežných pracovných povinností riaditeľa odboru Retailovej obchodnej siete aj práce vyplývajúce z uvedeného programu, súvisiace s prebiehajúcim procesom predaja banky. Konkrétne žalobca uviedol: „ Keď sa

akcionár v podstate rozhodol predat' Sberbank Slovensko, tak jeho nadriadený si ho zavolať na stretnutie k sebe, kde mu oznámil, že bol vybraný ako kľúčový zamestnanec do špeciálneho programu, ktorý má zabezpečiť to, aby v podstate po oznámení toho, že banka ide do predaja, tak naďalej fungovali štandardné procesy a zároveň bude aktívne pracovať na všetkých úlohách, ktoré s tým predajom budú súvisieť. Keďže predaj bol dlhodobá záležitosť, viac než rok, tak v podstate celý ten viac než rok pracoval okrem tých štandardných činností, ktoré spomínal, aj na tých špeciálnych úlohách a potom na činnostiach, ktoré samotný predaj priniesol, pretože ako náhle došlo v médiách k oznámeniu toho, že sa predáva banka, tak samozrejme na to citlivo reagujú tak zamestnanci a hlavne pobočkové siete, ako aj samotní klienti a on mal úlohu hlavne, pretože za to bol zodpovedný, aby pobočky fungovali v štandardnom režime aj napriek tomuto oznámeniu, tomuto procesu, aby nenastala nejaká hromadná fluktuácia na daných pobočkách a tiež aby klienti sa cítili bezpečne, aby im vedeli vždy zodpovedať ich prípadné otázky a aby nenastalo taktiež nejaké hromadné vyberanie, trebárs depozít, pretože by to mohlo ohroziť likviditu banky a taktiež by to mohlo ohroziť prípadne potom cenu tej banky pri samotnom predaji aj samotné záujmy toho nového investora, na ktorom sa v priebehu toho procesu dohodlo, že bude kupujúcim, takže to boli v podstate také tie veci, ktoré musel riešiť. Čo znamenalo konkrétne, že s bežne robil 8-10 hodín, takto robil rok aj niečo 10-12 hodín denne, znamenalo to namiesto 2000 km nacestovať 4000km mesačne po pobočkách, proste byť tam, vysvetľovať ľuďom, pokiaľ niekde mali fluktuáciu, tak nájsť náhradu, čo bolo obtiažne, pretože samozrejme nikto nepôjde robiť do spoločnosti, kde je neistota, nevie sa, kto ju kúpi, resp. ak už sa vedelo, kto ju kúpi, tak niektorí ľudia neboli stotožnení s novým investorom, takže to bola ďalšia taká ťažká úloha. Potom samozrejme pri prípravnom procese na predaj, tak ako šéf retailovej distribúcie musel pripravovať prezentácie, monitoringy, reportíngy, nadriadený bol navyše cudzinec, takže to bolo dvojjazyčne, čiže pre časť ľudí to muselo byť v slovenčine, pre časť v angličtine, takže niekedy to znamenalo to, že prišiel o 10 večer domov z ciest po pobočkách, potom do jednej robil prezentácie a potom o šiestej vstával a išiel zase na míting, a takéto kolečko bolo v podstate viac než rok. Čo sa týka ďalších vecí, tak postupne preberal ďalšie oddelenia, keďže niektorí kolegovia B-2 a B-1 odišli v priebehu toho procesu aj napriek tomu, čo boli zaradení do toho retenčného programu a tým pádom musel o to viac robiť, pretože nemal kto prevziať tých ich ľudí, takže to je možno odpoveď na to, čo všetko a navyše bolo nutné robiť. Samozrejme potom prebiehali ešte aj expert session, rozličné mítingy, kde vysvetľovali najprv konkrétnym vybraným investorom a potom už len tomu jednému zvolenému mnohé otázky, zhruba 1200 otázok, ktoré mali jednotliví investori na to, ako fungujú, vysvetľovali, dávali im potom, keď sa otvoril dataroom, rozličné informácie." 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 predajnej transakcie. Je nepochybné, že podieľal sa na ňom aj žalobca ako jeden z jeho kľúčových zamestnancov.

18. 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. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Súd má za to, že ani jednu z väd vytýkaných žalovaným úkonu priznania bonusu žalobcovi nespôsobil žalobca. Predovšetkým žalovaný poukázal na neschválenie vyplatenia bonusu dozornou radou - prekročenie oprávnenia predstavenstva pri rozhodnutí o vyplatení bonusu a na úkon následného zrušenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu v nadväznosti na právnu úpravu Obchodného zákonníka. Súd má za to, že z hľadiska robenia úkonov zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi v pracovnoprávných vzťahoch je zrušenie rozhodnutia predstavenstva (prípustné v zmysle rokovacieho poriadku predstavenstva) bezpredmetné. Podľa názoru súdu korekcia rozhodnutia zamestnávateľa úplne vylúčená nie je, avšak len v odôvodnených prípadoch (napr. prehodnotenie individuálneho úsilia žalobcu v procese predaja, čo bolo kľúčovým indikátorom pre vyplatenie bonusu) a musí ísť o jednostranný prejav vôle zamestnávateľa adresovaný zamestnancovi, nepostačuje prijatie rozhodnutia na zasadnutí predstavenstva obchodnej spoločnosti. V tomto prípade žalovaný ani len netvrdil, že list takého znenia žalobcovi adresoval. Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že sa dozvedel o stopnutí vyplatenia bonusu tak, že peniaze neprišli na účet a neformálne bolo povedané, že nový generálny riaditeľ to zastavil. Konkrétne čakali, že nabehnú peniaze na druhý deň, na druhý deň kolegovia niečo hovorili v tom zmysle, že nový generálny riaditeľ to stopol.

19. Ďalej súd konštatuje, že zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva konaného dňa 19.12.2016 nevyplýval žiaden konkrétny dôvod, na základe ktorého by došlo k akýmkoľvek pochybnostiam v otázke správnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu žalobcovi. Žalovaný pokiaľ namietal, že nebolo preukázané v spore zo strany žalobcu naplnenie kľúčového ukazovateľa, a to individuálneho úsilia, ktoré sa vyžadovalo na vyplatenie bonusu na základe kvalitatívneho hodnotenia, súd má za to, že bremeno tvrdenia a bremeno dôkazu je v tomto prípade na žalovanom, a nie na žalobcovi, keďže predstavenstvo žalovaného zrušilo svoje pôvodné rozhodnutie o priznaní a vyplatení bonusu a bolo preto povinnosťou žalovaného uviesť a preukázať konkrétny dôvod, ktorý ho k tomu viedol a pokiaľ sa tento dôvod týka hodnotenia zamestnanca tak logicky nemožno požiadavku na predloženie hodnotenia klásť na zamestnanca, nakoľko uvedené patrí do kompetencie zamestnávateľa, a to priameho nadriadeného žalobcu, resp. inej k tomu poverenej osoby. Skutočnosť, že k vyhodnoteniu kritérií došlo vyplýva zo samotného znenia rozhodnutia predstavenstva vo veci schválenia výplaty bonusu, kde je výslovne uvedené, že na základe vyhodnotenia kritérií stanovených v podmienkach Špecifického výkonnostného bonusu (schválené dozornou radou v decembri 2015) boli určené sumy jednotlivých bonusov. Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že bol dlhoročne hodnotený vynikajúco, aj celá Sberbank retailová časť v rámci banky, ako aj v rámci celej skupiny Sberbank v Európe, hodnotenie predsa vyplynulo z toho, že mu jeho zamestnávateľ, štatutárny orgán, predstavenstvo, priamy nadriadený ten bonus priznal. Ďalej z výpovede žalobcu vyplynulo, že nemá žiaden doklad obsahujúci hodnotenie na účely priznania bonusu. Žalovaný v spore ani netvrdil, že doklad obsahujúci takéto hodnotenie žalobcovi vydal, aj preto je nedôvodné tvrdenie žalovaného, že dôkazné bremeno k splneniu uvedeného kritéria na priznanie bonusu zaťažuje žalobcu.

20. V zmysle § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony štatutárnych orgánov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. V zmysle § 191 od. 1, veta prvá, veta druhá Obchodného zákonníka predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. V zmysle ustanovenia § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám, t.zn. že obmedzenie platí len do vnútra vo vzťahu medzi akciovou spoločnosťou a predstavenstvom, resp. členmi predstavenstva. Pokiaľ obchodná spoločnosť si interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom. V tomto prípade rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. zo dňa 28.07.2016 došlo k právnomu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, a to k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi, tento právny úkon zaväzuje zamestnávateľa, t.zn. 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. 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 Sberbank Slovensko, a.s., nebolo jeho povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia (napr. stanovy) a dodržiavať ich. Žalobca bol zamestnancom žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy, t.zn. bolo jeho povinnosťou podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Pokiaľ aj z motivačného listu týkajúceho predmetného bonusu zo dňa 14.12.2015 adresovaného žalobcovi vyplynulo, že bonus bude vyplatený po schválení vyplatenia dozornou radou, súd poznamenáva, že žalobca dôvodne predpokladal, že predstavenstvo pristúpilo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení bonusu za splnenia tejto podmienky a nebol povinný a ani to nebolo v jeho možnostiach ako zamestnanca spoločnosti jej splnenie si preveriť. Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že uviedol, čo sa týka predstavenstva a dozornej rady, nemal vedomosť o tom, aké boli ich kompetencie a vzájomné súvislosti, zápisy z ich mítingov mu distribuované neboli, dostal vyrozumienie od nadriadeného,

ktorý bol členom predstavenstva, pokiaľ dával nejaký návrh, napr. na zriadenie pobočky, že bolo to schválené. Preto súd má za to, že žalobca tento nedostatok predmetného úkonu nespôsobil. Okrem toho súd poznamenáva, že 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 lehotu, 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. Súd je toho názoru, že toto tvrdenie je bez právneho významu z hľadiska posudzovania tohto rozhodnutia predstavenstva vo vzťahu k žalobcovi, ktorý členom predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. nebol, teda kolízia u neho daná nebola.

21. Podľa názoru žalovaného tento jednostranný úkon zamestnávateľa - rozhodnutie predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu je v rozpore s interným predpismi žalovaného (Politika odmeňovania), s verejnoprávnymi predpismi, a to so zákonom o bankách, s pracovnou zmluvou a preto nemôže byť platným úkonom a zamestnávateľa zaväzovať. S týmto právnym posúdením žalovaného sa súd nestotožňuje. Podľa názoru súdu mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého vyplatenia sa žalobca v tomto spore domáha, nepredstavuje základnú zložku mzdy, už z jeho samotného názvu vyplýva, že je to mimoriadna zložka odmeny, ktorá nie je vyplácaná pravidelne, ale ide o variabilnú zložku odmeny vyplácanú v súvislosti s plnením mimoriadnych pracovných úloh v nadväznosti na prezentovaný cieľ, dlhodobú stratégiu, či záujem banky - realizácia predajnej transakcie (predaj akcií novému akcionárovi) a potreba stabilizácie vybraných kľúčových zamestnancov v tomto procese (títo zamestnanci po oznámení procesu predaja strácajú motiváciu, pričom práve oni majú zásadný význam pre úspešnosť procesu predaja). Súd mal preukázať, že mimoriadny výkonnostný bonus uplatňovaný žalobcom zodpovedá uvedeným kritériám. Z tohto pohľadu je irelevantné, že v pracovnej zmluve je uvedené, že v základnej mzde je zohľadnená aj prípadná práca nadčas, nakoľko na žalobcu v prípade procesu predajnej transakcie boli kladené nadštandardné a mimoriadne požiadavky čo do obsahu aj rozsahu, kvalitné plnenie ktorých

bolo pre spoločnosť významné v procese prebiehajúcej predajnej transakcie. Vyplatenie bonusu však garantované nebolo - v motivačnom liste adresovanom žalobcovi zo dňa 14.12.2015 je výslovne uvedené, že tento list nemožno považovať za právny záväzok banky vyplatiť mimoriadny bonus alebo akúkoľvek inú platbu v budúcnosti. Súd poznamenáva, že podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy sú v zmysle § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Pracovný pomer je odplatným právnym vzťahom, v ktorom povinnosťou zamestnanca je výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ktorej zodpovedá povinnosť zamestnávateľa platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou, ak tento zákon neustanovuje inak, uvedené vyplýva z § 42 ods. Zákonníka práce. Nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy Zákonník práce nepostihuje neplatnosťou. Pracovný pomer je platne dohodnutý aj na základe ústnej pracovnej zmluvy, resp. konkludentne. Významným pre posúdenie je, či a kedy nastali také skutočnosti, s ktorými právna norma spája vznik pracovnej zmluvy. Vzhľadom na právnu úpravu súd je toho názoru, že hoci v pracovnej zmluve je v časti mzdových podmienok dojednaná výlučne základná mzda, že k dojednaniu ďalších zložiek mzdy medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného mohlo platne dôjsť aj ústnou formou, resp. konkludentne. Súd mal preukázať a ani nebolo medzi stranami sporné, že po schválení programu špecifického výkonnostného bonusu pre vybraných kľúčových zamestnancov spoločnosti v decembri 2015 dozornou radou boli zaslané príslušným zamestnancom, vrátane žalobcu motivačné listy v súvislosti so špecifickým výkonnostným bonusom obsahujúce zamestnávateľom stanovené podmienky jeho priznania a vyplatenia a žalobca uvedené akceptoval, keď v nadväznosti na to vykonával práce týkajúce sa predajnej transakcie nad rámec svojich bežných pracovných povinností riaditeľa Retailovej obchodnej siete, čím došlo podľa názoru súdu konkludentne k dohode týkajúcej sa mzdových podmienok, konkrétne o variabilnej (negarantovanej) zložke mzdy - špecifickom výkonnostnom bonuse. Nemožno teda uvažovať o rozpore rozhodnutia predstavenstva žalovaného o priznaní a vyplatení bonusu žalobcovi s pracovnou zmluvou. Súd má za to, že rozhodnutie predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu nie je v rozpore s interným predpismi žalovaného - najmä Politiku odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s., účinnou od 01.03.2014. V zmysle tohto interného predpisu mzda pozostáva z pevnej a pohyblivej zložky. Garantovaná pevná zložka celkovej odmeny predstavuje základnú zložku platu podľa kapitoly II. tejto Politiky. Pohyblivá

zložka celkovej odmeny môže zahŕňať podľa bodu 3.4 písm. c) motivačnú zložku odmeny, ktorej suma závisí na cieľoch, dlhodobej stratégii banky a záujmoch. Pohyblivá zložka garantovaná nie je, avšak pri splnení kľúčových ukazovateľov individuálnych a banky bude odmena zamestnancom vyplatená, pokiaľ predstavenstvo nerozhodne inak. Súd má za to, že rozhodnutie predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu nie je v rozpore s verejnoprávnyim predpisom - zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách - ustanovenia § 23a a nasl., v zmysle ktorých mzda vedúceho zamestnanca banky sa môže kumulatívne skladať zo základnej zložky mzdy, ktorá je zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny, a z pohyblivej zložky odmeny. Na pohyblivú zložku odmeny vznikne vedúcemu zamestnancovi nárok po splnení definovaných výkonnostných podmienok, pričom výška tejto zložky nemôže byť vopred garantovaná. Vzhľadom na uvedené súd má za to, že zamestnávateľ je týmto svojim úkonom - rozhodnutím predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu viazaný. Aj v týchto prípadoch súd zdôrazňuje, že prípadná neplatnosť úkonu nemôže byť na ujmu žalobcu, pretože nebola spôsobená žalobcom (§17 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce), naopak je nepochybné, že žalobca z podnetu svojho zamestnávateľa vynaložil individuálne úsilie v procese predajnej transakcie.

22. Žalovaný namietal exces ohľadom priznanej výšky bonusu pre žalobcu v oznámení o priznaní a vyplatení bonusu listom zo dňa 28.07.2016 vo výške 34,75% ročnej základnej mzdy, t.j. nad rámec avizovaných 25%. V tomto prípade súd má za to, že je nutné vychádzať zo skutočnosti, že ide o rozhodnutie predstavenstva, t.j. štatutárneho orgánu žalovaného, ktorý ho zaväzuje, t.j. nadobúda ním práva a povinnosti, v tomto prípade, záväzok vyplatenia bonusu v uvedenej výške. Bonus bol priznaný predstavenstvom jednotlivým zamestnancom na základe vyhodnotenia kritérií stanovených v podmienkach Špecifického výkonnostného bonusu. Súd preto dôvodne predpokladá, že práve výsledok vykonaného hodnotenia žalobcu je dôvodom priznania bonusu žalobcovi v uvedenej výške. Žalovaný v tomto spore neuvádzal žiadne nedostatky vyplývajúce z hodnotenia, resp. nedostatočné splnenie stanovených kritérií žalobcom. Naopak z výpovede žalobcu vyplynula skutočnosť jeho dlhodobého výborného hodnotenia a v neposlednom rade druh a rozsah prác vykonávaných žalobcom v rámci prebiehajúcej predajnej transakcie v nadväznosti na pracovné zaradenie žalobcu. Zároveň súd poukazuje na argumentáciu týkajúcu sa možného prekročenia oprávnenia predstavenstva v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce s tým, že žalobca v spore nepreukázal, že žalobca mal vedomosť o prekročení oprávnenia predstavenstva v súvislosti s priznanou výškou bonusu. Skutočnosť navýšenia bonusu v rozhodnutí o jeho priznaní a vyplatení oproti príslubu sama o sebe nemôže spochybňovať jeho dôvodnosť, keďže pre túto zložku odmeny je charakteristická variabilita a negarantovanosť, ktoré podľa názoru súdu umožňujú zamestnávateľovi zohľadniť najmä individuálne úsilie zamestnanca vynaložené ním v procese predaja.

23. Žalovaný namietal tiež, že o priznaní a vyplatení bonusu bolo rozhodnuté ešte pred zavŕšením predajnej transakcie, t.j. pred dňom 29.07.2016. V tejto súvislosti súd poukazuje na formuláciu v liste predstavenstva zo dňa 28.07.2016 adresovanom žalobcovi, kde 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. Žalovaný uvádza rozdiel jedného dňa, keď je nutné poznamenať, že jednalo sa o dlhodobý, viac ako jeden rok trvajúci proces predajnej transakcie, ktorý bol nepochybné zavŕšený úspešne, o čom predstavenstvo spoločnosti malo vedomosť a preto túto podmienku považovalo za splnenú a priznalo predmetný bonus žalobcovi. Súd nemá dôvod pochybovať o tom, že predstavenstvu - štatutárnemu orgánu spoločnosti bola skutočnosť zavŕšenia predajnej transakcie známa už dňa 28.7.2016. Ani v rozhodnutí predstavenstva zo dňa 19.12.2016 o zrušení pôvodného rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu nie je vytýkané nesprávne priznanie bonusu z uvedeného dôvodu. Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že pri doručení rozhodnutia o priznaní bonusu - dokument zo dňa 28.07.2016 označený ako mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s. bol priamo u svojho nadriadeného v kancelárii, ktorý povedal niečo v tom zmysle, že transakcia sa podarila, vyjadril spokojnosť s tým, čo sa urobilo pre úspech tejto transakcie, podal mu ruku, a ten papier, pogrataloval mu.

24. Ďalej pokiaľ tvrdil žalovaný, že išlo o výkon práce žalobcu pre iný subjekt odlišný od Sberbank Slovensko, a.s. (pre tretiu osobu) 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 Sberbank Slovensko, a.s., 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 daná súvislosť tejto práce s pracovným zaradením žalobcu a nie je namieste spochybňovať, že žalobca bol jedným z vedúcich zamestnancov, ktorých význam v procese obchodnej transakcie bol podstatný z titulu jeho pracovnej pozície riaditeľa odboru Retailovej obchodnej siete.

25. Zároveň súd podotýka, že ďalšie trvanie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného po predajnej transakcii a zlúčení bánk (koniec pracovného pomeru žalobcu u žalovaného dňa 14.10.2017) je irelevantnou skutočnosťou v smere posúdenia predpokladov dôvodnosti uplatneného nároku žalobcu na vyplatenie bonusu, nakoľko táto variabilná zložka mzdy sa dotýkala pracovných výkonov, úsilia žalobcu práve v období pred zavŕšením predajnej transakcie.

26. O trovách konania súd rozhodol v zmysle § 255 ods. 1 CSP tak, že priznal náhradu trov konania žalobcovi voči žalovanému v rozsahu 100%, nakoľko žalobca mal úspech vo veci v celom rozsahu, keďže súd jeho žalobe vyhovel v celom rozsahu na rozdiel od žalovaného.

Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 2 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 prebiehajúcim 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 nesplní, 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.