

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 3Cpr/8/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919200874  
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 01. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Krajčiová  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5919200874.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Renátou Krajčiovou v spore žalobcu: Ing. X. C., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom V. XXXX/X, XXX XX Y. - Z., právne zast.: Q.B.F. VYRVA, s.r.o., so sídlom: Mierová 48/B, 821 05 Bratislava, IČO: 36651745, substit. zast.: Mgr. Martin Zátapek, advokát, AK Galvaniho 7/D, 821 04 Bratislava, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom: Hodžova 11, 010 01 Žilina, IČO: 31575951, práv. zast. SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36853186, o zaplatenie 8.478,- eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 8.478,- eur a úroky z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 8.478,- eur od 03.08.2017 do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

II. Súd p r i z n á v a 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 22.05.2019 domáhal, aby súd uložil povinnosť žalovanému zaplatiť mu sumu 8.478,- eur, úroky z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 8.478,- eur od 03.08.2017 do zaplatenia a nahradiť žalobcovi trovy konania a trovy právneho zastúpenia. Žalobca uviedol, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 21.12.2011 v znení jej neskorších dodatkov bol zamestnancom v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s., IČO: 17321123, so sídlom: Vysoká 9, 810 00 Bratislava, a to na pracovnej pozícii vedúci oddelenia Work Out a Reštrukturalizácia. Po zlúčení spoločností Sberbank Slovensko, a.s., a Prima banka Slovensko, a.s. bol žalobca zamestnancom nástupníckej spoločnosti. Pracovný pomer žalobcu so žalovaným sa skončil dňa 31.10.2017. Žalobca sa ako vedúci zamestnanec podieľal na príprave transakcie predaja Sberbank Slovensko, a.s. novému akcionárovi a následného zlúčenia so spoločnosťou Prima banka Slovensko, a.s., pričom s jeho pracovným nasadením a výsledkami práce bol zamestnávateľ spokojný, čo preukazuje aj následné rozhodnutie zamestnávateľa týkajúce sa priznania bonusu k pravidelnej mzde žalobcu. V nadväznosti na vysoké pracovné nasadenie a individuálne úsilie v procese predaja bol žalobcovi priznaný nárok na Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK vo výške 14.130,- eur. Tento bonus zodpovedal 39,25% ročnej aktuálnej mzdy k januáru 2015, pričom jeho splatnosť bola nastavená nasledovne: 60% bonusu vo výške 8.478,- eur malo byť vyplatených po zavŕšení predajnej transakcie, vyplatenie 40% bonusu vo výške 5.652,- eur bolo odložené o 3 roky s termínom výplaty v r.2019. Pod zavŕšením predajnej transakcie žalobca chápe zavŕšenie procesu predaja akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a následného zlúčenia spoločností, pričom výsledkom tejto transakcie bol zánik spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a prechod práv a povinností na právneho nástupcu - spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s. Žalobca má za to, že 60% bonusu mu malo byť vyplatených

najneskôr dňa 01.08.2017, kedy došlo k zápisu zlúčenia vyššie uvedených spoločností. Do dnešného dňa však k výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu nedošlo, a to napriek tomu, že nástupnícka spoločnosť prevzala od spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. všetky práva a povinnosti, vrátane práv a povinností voči zamestnancom. Žalobcovi ako zamestnancovi vznikol počas trvania pracovného pomeru so spoločnosťou Sberbank Slovensko, a.s. a následne so žalovaným nárok na mzdu, ktorej výška bola stanovená v pracovnej zmluve žalobcu a jej dodatkoch. V pracovnej zmluve upravená pravidelná, mesačná mzda žalobcu, ktorá mu bola zo strany zamestnávateľa aj riadne v stanovených termínoch vyplácaná. Mimoriadny bonus je považovaný za zložku mzdy, ktorý nie je vo všeobecnosti nárokovateľný. Nárokovateľným sa stáva až momentom jeho priznania zamestnávateľom. V prípade žalobcu k priznaniu mimoriadneho bonusu došlo Listom zamestnávateľa - Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK, ktorý bol žalobcovi doručený. V liste zamestnávateľa sa celkom jednoznačne uvádza, že zamestnancovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus, je určená jeho presná výška, ako aj podmienky a postup jeho vyplatenia. Žalobca je toho názoru, že od momentu doručenia vyššie uvedeného listu žalobcovi vznikol nárok na vyplatenie priznaného bonusu, ako variabilnej zložky mzdy, a to za podmienok určených rozhodnutím zamestnávateľa. Keďže podmienky na vyplatenie časti priznaného bonusu boli splnené, žalobca očakával, že zo strany žalovaného dôjde k plneniu. Žalovaný však do dnešného dňa nevyplatil žalobcovi ani len časť nároku uplatňovaného v rámci tejto žaloby, čím sa dostal do omeškania s plnením záväzku vyplatiť žalobcovi 60% mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 8.478,- eur. Keďže žalovaný nepristúpil k vyplateniu splatnej časti priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu, žalobca pristúpil k uplatňovaniu svojich práv zamestnanca súdnou cestou. Po zhodnotení svojho nároku voči žalovanému sa žalobca rozhodol podať túto žalobu, nakoľko nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu považuje aj s ohľadom na rozhodnutie právneho predchodcu žalovaného za dôvodný. Žalovaný nevyplatil žalobcovi časť priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu v lehote splatnosti. Za dátum splatnosti považuje žalobca deň 02.08.2017, ktorý je dňom nasledujúcim po zápise zlúčenia spoločností Sberbank Slovensko, a.s. a Prima banka Slovensko, a.s., t.j. je podľa žalobcu dňom nasledujúcim po dni ukončenia transakcie, na príprave ktorej sa žalobca podieľal a na ukončenie ktorej je naviazané vyplatenie prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu. Neuhradením 60% časti bonusu sa žalovaný dostal do omeškania s plnením a žalobcu si preto v rámci tejto žaloby uplatňuje úrok z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 8.478,- eur od 03.08.2017 do zaplatenia.

2. Okresný súd Ružomberok vydal dňa 13.08.2019 pod č.k. 3Cpr/8/2019-64 platobný rozkaz v zmysle návrhu žalobcu. Proti tomuto platobnému rozkazu podal žalovaný v zákonom stanovenej lehote odpor, v ktorom poprel všetky skutkové tvrdenia žalobcu vo vzťahu k existencii nároku na výkonnostný bonus a uviedol nasledujúce vlastné skutkové tvrdenia. Žalobca tvrdí, že sa ako vedúci zamestnanec podieľal na príprave transakcie predaja Sberbank Slovensko, a.s. novému akcionárovi a následného zlúčenia so spoločnosťou Prima banka Slovensko, a.s., v dôsledku čoho mu bol predstavenstvom priznaný mimoriadny výkonnostný bonus. Časť výkonnostného bonusu v sume 60% mala byť splatná po završení predajnej transakcie, čím žalobca chápe završenie procesu predaja akcií Sberbank Slovensko, a.s. a následného zlúčenia spoločnosti s právnym nástupcom. Nárok na mimoriadny výkonnostný bonus bol nenárokovateľnou časťou mzdy, ktorá sa stala splatnou momentom priznania zamestnávateľom, a to na základe listu zo dňa 28.07.2016. Podľa názoru žalobcu mu mala byť žalovaná suma vyplatená najneskôr dňa 01.08.2017, avšak k výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu nedošlo. V súvislosti s plánovaným predajom akcií v spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. mal pravdepodobne právny predchodca žalovaného záujem o priznanie mimoriadnych výkonnostných odmien súvisiacich s predajom spoločnosti. Podklad pre priznanie nároku vyplýva z materiálu zo dňa 20.07.2015 s názvom „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“. Tento dokument uvádza zoznam zamestnancov, ktorých sa má predmetný nárok týkať, ako aj podmienky jeho vyplatenia, ktorými boli: - individuálne úsilie zamestnanca v procese predaja, - úspešné završenie obchodu, - dodržanie všetkých podmienok pre vyplatenie odmeny stanovených v tzv. Politike odmeňovania, vrátane dodržania pravidiel stanovených zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách a rozhodnutia o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou spoločnosti. Z dokumentu je tiež zrejmé, že obchodom sa rozumel výlučne predaj akcií spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. Tiež z neho vyplýva, že odmena žalobcu nemohla presiahnuť sumu 25% základnej ročnej mzdy zamestnanca k januáru 2015. Žalovaný ani jeho právny predchodca neprijali také rozhodnutia, ktorými by došlo k schváleniu nároku na mimoriadny výkonnostný bonus. Pokiaľ predstavenstvo rozhodlo tak, ako to vyplýva z listu zo dňa 28.07.2016, pri priznaní nároku prekročilo svoje oprávnenia. Navyše, uplatnený nárok je v rozpore so ZoB, Politikou odmeňovania SBSK a

Politikou odmeňovania skupiny Sberbank. Na to, že nárok môže byť vyplatený, len ak sú dodržané ich pravidlá, bol žalobca upozornený aj priamo v tomto liste. Podľa tvrdenia žalobcu je mimoriadny výkonnostný bonus nenárokovateľnou zložkou mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP. Nárok na jej výplatu vzniká na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa a musí byť v súlade s právnymi predpismi, ako aj v súlade s interným predpisom právneho predchodcu žalovaného - Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s. účinným od 01.03.2014. Podľa tvrdenia žalobcu mu mal vzniknúť nárok na mimoriadny výkonnostný bonus momentom rozhodnutia zamestnávateľa, a to za podmienok v tomto rozhodnutí určených. Napriek tomu, že žalovanému je známe, že zamestnávateľ žalobcu (právny predchodca žalovaného) prijal niektoré rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, tieto vykazujú závažné nedostatky, nezlučiteľné s platnosťou a záväznosťou týchto úkonov (podrobnejšie v ďalšom texte). Tieto rozhodnutia nemohli vytvoriť podmienky na vznik nároku na mimoriadny výkonnostný bonus, keďže pred doručením listu predstavenstva žalobcovi nebolo prijaté najdôležitejšie rozhodnutie, a to rozhodnutie dozornej rady o výplate mimoriadneho bonusu. Navyše, všetky predchádzajúce rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu boli v decembri 2016 predstavenstvom v celom rozsahu zrušené, a to v súlade s ObZ a normami o vnútornej činnosti a riadení žalovaného. Na základe materiálu „Odmena za mimoriadne výkony pre vedúcich pracovníkov v Sberbank Slovensko, a.s.“ dozorná rada spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. dňa 9.12.2015 schválila rozhodnutie, podľa ktorého mal byť zamestnancom priznaný mimoriadny výkonnostný bonus za úsilie pri predaji akcií Sberbank Slovensko, a.s. Pre vedúcich zamestnancov (t.j. aj pre žalobcu) mala byť určená cieľová odmena 25% pevnej ročnej mzdy k januáru 2015, 3 členovia predstavenstva mohli mať túto odmenu zvýšenú o ďalších 25% v závislosti od výšky predajnej ceny. Keďže mimoriadny výkonnostný bonus mal byť súčasťou variabilného odmeňovania podľa pravidiel spoločnosti, museli byť splnené tieto podmienky: - zamestnanec musel vyvinúť v procese predaja individuálne úsilie, za čo mu mala náležať časť cieľovej odmeny zodpovedajúca 10% pevnej ročnej mzdy k januáru 2015 a zároveň - úspešné uzatvorenie obchodu (t.j. predaj akcií), za čo mu mala náležať časť cieľovej odmeny zodpovedajúca 10% pevnej ročnej mzdy k januáru 2015, - jeho výplatu umožňovala finančná situácia. Dozorná rada spoločnosti schválila tento materiál, v dôsledku čoho bol zamestnanec zaradený do programu mimoriadny výkonnostný bonus. Na základe tohto rozhodnutia mu v prípade realizovania transakcie, schválenia výplaty dozornou radou spoločnosti a dodržania ostatných zásad stanovených v Politike odmeňovania, mohol vzniknúť nárok na jeho výplatu. To bolo podmienené schválením výplaty príslušnými orgánmi, predstavenstvom a dozornou radou spoločnosti. Žalovaný rozporuje, že by k tomu reálne došlo; navyše rozhodnutie dozornej rady absentuje úplne. Napriek tomu, že žalovanému je známe, že predstavenstvo spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. prijalo dňa 28.07.2016 rozhodnutie č. 110/2016, sa nenašlo žiadne rozhodnutie, ktorou by bola schválená výplata mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou spoločnosti. Navyše, priznaný nárok a spomínané rozhodnutie predstavenstva zo dňa 28.07.2016 sú vadné pre rozpor s Politikou odmeňovania a so ZoB. Rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo prijaté všetkými členmi predstavenstva. Členovia predstavenstva navyše každému zamestnancovi priznali mimoriadny výkonnostný bonus nad rámec schváleného rozsahu 25% (v prípade žalobcu až 39,25%). Z uvedeného dôvodu išlo zjavne o tzv. „zlaté padáky“, ktoré mali vybraným členom manažmentu banky zabezpečiť extraordinárny príjem. Rozhodnutie predstavenstva bolo prijaté predčasne, t.j. deň pred predajom akcií. Rozhodnutie vychádza z podmienok mimoriadneho výkonnostného bonusu, 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 mimoriadneho výkonnostného bonusu absentuje. Podmienky priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu rovnako nie sú v súlade s § 23b ods. 2 ZoB. 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 mimoriadneho výkonnostného bonusu 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 aj s doktrínou obchodného práva a režimom úpravy akciovej spoločnosti v ObZ. Rozhodnutie predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu nemá povahu nemenného rozhodnutia, ktoré zakladá stav definitívneho usporiadania pracovnoprávných vzťahov. Podotkol, že sporné rozhodnutie predstavenstva o mimoriadnom výkonnostnom bonuse bolo v celom rozsahu zrušené, a to rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016. Rovnako aj samotná výplata mimoriadneho výkonnostného bonusu bola rozhodnutím dozornej rady spoločnosti dňa 01.08.2016 pozastavená a následne rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2016 zrušená. To je aj dôvod, pre ktorý žalobcovi nárok na jeho výplatu

nikdy platne nevznikol. Žalovaný tiež rozporuje, že by nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu vznikol práve k 01.08.2017, keďže v tomto termíne boli všetky predtým prijaté rozhodnutia zrušené. V súlade s citovanými ustanoveniami je odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky 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 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 (žalovaný) a zamestnancom (žalobca) uzavretá pracovná zmluva, ktorá v bode „Mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnanca (k 01.12.2015 podľa predložených podkladov v sume 3.000,- eur brutto mesačne). Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplata 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 ZoB. Žalobca uvádza, že mimoriadny výkonnostný bonus mu mal byť priznaný okrem iného v nadväznosti na predaj majoritného podielu akcií, ktorých nadobúdateľom bol žalovaný. Žalobca mal byť jedným z kľúčových zamestnancov, ktorí údajne zabezpečovali bezproblémový priebeh tejto transakcie. Podotýkame, že žalovaný nebol nadobúdateľom akcií Sberbank Slovensko, a.s., Vysoká 9, Bratislava, IČO: 17321123. Žalovaný je právny nástupcom Sberbank Slovensko, a.s. v dôsledku zlúčenia a nikdy nenadobudol majoritný podiel akcií tejto spoločnosti. 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. Žalovaný navrhol žalobu zamietnuť v celom rozsahu.

3. Žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní uviedol, že v predmetnom období som pracoval ako vedúci oddelenia Work Out a Reštrukturalizácia alebo teda Work Out and Restructuring Manager v spoločnosti Sberbank Slovensko a.s.. V čase, keď dochádzalo k predmetnej transakcii, ktorá je predmetom sporu, zároveň okrem teda svojho zamestnania ako vedúci oddelenia Work Out a reštrukturalizácia zastupoval svojho nadriadeného Ing. D. E., ktorý bol zamestnaný ako riaditeľ divízie. Mal k tomu aj poverenie, v zásade z týchto aktivít vyplynulo aj jeho postavenie kľúčového zamestnanca v rámci tej predmetnej transakcie, kedy pracoval priamo fyzicky na príprave dataroomu, čo je vlastne nejaké penzum informácií, ktoré sa týkali jeho predmetu činnosti, to znamená o úveroch, ktoré boli poskytnuté klientom, ktorí zlyhali. Zlyhali znamená, že prestali tie úvery splácať alebo sa dostali do omeškania. O výške opravných položiek musel pripraviť do dataroomu spisy anonymizované, ktoré sa viazali k týmto klientom, zároveň musel doložiť informácie fyzicky, ktoré sa týkali tvorby stratégií vymáhania, metodológie, tvorby opravných položiek, ocenenie jednotlivých predmetov záložného práva a podobné dokumenty. Bol to pomerne dosť rozsiahly objem dokumentov, ktoré museli byť pripravené. Pracovali po víkendoch pomerne dlhú dobu aj s ostatnými kolegami. Takže myslí si, že ten bonus bol opodstatnený. Zároveň by rád uviedol, že nebol vedúci zamestnanec v zmysle zákona o bankách, pretože pracoval ako vedúci oddelenia, čo je ako keby úplne najnižší stupeň manažmentu v rámci Sberbank a.s., okrem toho polroka, kedy zastupoval riaditeľa divízie s tým, že ten riaditeľ divízie ešte pred finalizáciou samotnej transakcie sa vrátil a ako keby už ten ďalší proces, ktorý už ale bol len administratívny, spracoval on. Čiže vo všetkých tých predmetných dátumoch, ktoré sa viažu s ním, pracoval ako vedúci oddelenia. Čo sa týka toho nároku na Mimoriadny bonus, ten mu bol normálne štandardným spôsobom oznámený, priznaný listinne a on ani nemal vedomosť o tom, že došlo k jeho zrušeniu. To je pre neho ako keby nová informácia, ktorú sa dozvedel v rámci tohto konania. Nebolo mu to nikdy žiadnym spôsobom formálne oznámené. Nezúčastňoval sa zasadnutí predstavenstva ani dozornej rady, ani nebol členom žiadnych výborov, čiže nemal možnosť mať vedomosť, že k tomu došlo. Zároveň naopak zo strany generálneho riaditeľa aj zo strany ostatných kolegov, vedenia v tom čase teda Sberbank, ale aj Prima banky, možno by to nazval nový manažment, vždy bolo deklarované, že ten bonus bude vyplatený. Až v roku 2017 sa tá rétorika zmenila. Odcitoval pána Z., ktorý povedal, že môže ísť za Rusmi s tým bonusom, čiže tam zrejme pochádza ako keby tá argumentácia, že mal tú činnosť vykonávať pre nejakú tretiu osobu. Jeho vedomosť je, že tú činnosť, ktorú vykonával v zmysle pokynov, ktoré mu udelil manažment Sberbank Slovensko a.s. Jeho pozícia nebola nikdy spochybnená, nemal nikdy nejaké disciplinárne konanie alebo

nejaké zlé hodnotenie jeho práce. Nemal o tom vedomosť, že by k niečomu takému došlo v rámci realizácie tejto transakcie ani po nej. Jeho pracovný pomer skončil výpoveďou z jeho strany štandardným spôsobom v zmysle zákona, čiže nemal vedomosť o tom, že by tam bola nejaká forma sporu alebo nejaké nároky voči jeho osobe, že by boli znášané. Má za to, že ten nárok je opodstatnený, že svoju prácu vykonal štandardným spôsobom v zmysle právoplatných zmluvných alebo právnych predpisov. K spôsobom komunikácie orgánov spoločnosti - predstavenstvo, dozorná rada, so zamestnancami v spoločnosti uviedol, že prichádzal do styku s členmi predstavenstva, nezúčastňoval sa zasadnutí predstavenstva ani dozornej rady s výnimkou konkrétnych bodov zasadnutia predstavenstva, kde bol konkrétne pozvaný. Akákoľvek jeho interakcia je zaznamenaná v príslušných zápisniciach. Žiadne z týchto zasadnutí sa netýkalo tohto bonusu alebo niečoho podobného. Okrem listu zo dňa 28.07.2016 označený ako Mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov SBSK, je možné, že dostal nejakú písomnosť, nakoľko posielali nejaké oznámenie o zlúčení, ale nemá vedomosť o tom, že by dostal nejakú inú písomnosť, ktorá by sa dotýkala Mimoriadneho výkonnostného bonusu od predstavenstva. Ku komunikácii s pánom Z. ohľadom vyplatenia Mimoriadneho výkonnostného bonusu a kedy k tomu došlo, uviedol, že pán Z. organizuje týždenné stretnutia väčšiny zamestnancov vedenia spoločnosti. Nebolo to uvedené individuálne voči nemu, skôr to bolo na širšom fóre alebo na ktorom úseku, konkrétne si nespomenul. Tých stretnutí bolo veľa každý týždeň. Nepamätal si, že by bolo niekedy formálne oznámené, že došlo k zrušeniu výplaty tohto bonusu, o zrušení rozhodnutia o priznaní Mimoriadneho výkonnostného bonusu, aj keď v danom čase pracoval v banke, prípade z komunikácie medzi ostatnými vedúcimi zamestnancami. To, že niekto ich niekam posielal, to nepovažoval za relevantné. K tomu, akým spôsobom bolo merané to jeho individuálne úsilie v procese predaja, uviedol, že asi tým, že k predaju došlo, asi ten proces bol úspešný. K otázke, na základe čoho došlo k hodnoteniu splnenia podmienky jeho individuálneho úsilia v procese predaja, čo bolo kľúčovým indikátorom vyplatenia Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov, poukázal na to, že v rámci jeho práce prebiehali periodické hodnotenia zamestnancov. Vždy mal dobré výsledky. Toto by sa malo nachádzať v jeho personálnom spise v rámci Prima banky. Jeho nadriadená pani V., ktorá bola zároveň členkou predstavenstva, vychádzala z nejakého osobného úsudku. Zrejme vyhovel jej očakávaniam, keď ho navrhla na pridelenie výkonnostného bonusu. Tie hodnotenia - ide o štandardný proces v rámci banky nachádzajú sa v personálnom spise.

4. Súd sa v rámci vykonaného dokazovania oboznámil aj s obsahom listín založených v spise, a to najmä oznámenie o zlúčení adresované žalobcovi 13.06.2017, popis pracovného miesta žalobcu zo dňa 06.11.2013, poverenie vedením odboru adresované žalobcovi zo dňa 26.03.2015, pracovná zmluva vedúceho zamestnanca žalobcu zo dňa 13.12.2011, dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 28.10.2013 dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 24.03.2015, dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 04.11.2015, rozhodnutie o priznaní Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK zo dňa 28.07.2016, výpoveď žalobcu zo dňa 30.08.2017, špecifický výkonnostný bonus, politika odmeňovania Sberbank Slovensko a.s. s účinnosťou ku dňu 01.03.2014, politika odmeňovania pre osobitné skupiny zamestnancov s účinnosťou ku dňu 01.01.2014, lokálna politika odmeňovania, dokument pre predstavenstvo, zápisnica zo zasadnutia dozornej rady konaného dňa 01.08.2016, výňatok zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva konaného dňa 19.12.2016, rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu pre R. N. zo dňa 28.07.2016 vrátane vzdania sa funkcie predsedu predstavenstva zo dňa 01.08.2016.

5. 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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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 § 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.

6. 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 prechod imania zrušovanej spoločnosti na nástupnícku spoločnosť (rozhodnutie akcionárov obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a s. zo dňa 24.05.2017).

7. Súd mal preukázané z pracovnej zmluvy zo dňa 13.12.2011 a dohôd o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 06.11.2013, 27.03.2015 a 04.11.2015, že žalobca bol zamestnancom Sberbank Slovensko, a.s., právneho predchodcu žalovaného a pracoval na pozícii vedúci oddelenia Work Out a Reštrukturalizácia, pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. V pracovnej zmluve v bode: Mzdové podmienky bola dojednaná základná mzda vo výške 3.600,- eur mesačne.

8. 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. 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.

9. Súd zistil z listiny - prezentácie pre dozornú radu vypracovanej Z. I., poradcom predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s., zo dňa 28.05.2015 na tému Špecifický výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov Sberbank Slovensko, a.s., že sa zaoberá prístupom 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 vyplateným po uzatvorení predajnej transakcie ako bonusový preddavok Podľa tohto dokumentu 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.

10. Dozorná rada Sberbank Slovensko, a.s. písomným hlasovaním v decembri 2015 (žiadosť o rozhodnutie zo dňa 04.12.2015) schválila špecifický výkonnostný bonus pre vybraných kľúčových zamestnancov spoločnosti s cieľom ich stabilizácie z dôvodu ich zásadného významu pre úspešnosť procesu predaja.

11. Predstavenstvo Sberbank Slovensko, a.s. písomným hlasovaním (žiadosť o rozhodnutie zo dňa 27.07.2016) schválilo výplatu špecifického výkonnostného bonusu 2015 spojeného s procesom predaja vybraným 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 SBSK vzhľadom na zavŕšenie predaja SBSK, kde zohral žalobca rozhodujúcu úlohu a jeho vplyv na úspech transakcie bol podstatný, a to vo výške 14.130,- eur (39,25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015). Bonus vo výške 60% - 8.478,- eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a bonus vo výške 40% - 5.652,- 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 SBSK.

13. 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.

14. 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.

15. Vzhľadom na zistené skutočnosti súd dospel k záveru, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, tzn. 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. 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 14.130,- eur (39,25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015), ktorý bude vo výške 60% - 8.478,- eur vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a bonus vo výške 40% - 5.652,- eur s odloženou výplatom o 3 roky s termínom výplaty 2019, ako vyplýva z listiny zo dňa 28.07.2016 adresovanej štatutárnym orgánom žalobcu - 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 sumy 8.478,- 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 8.478,- eur odo dňa 03.08.2017 do zaplatenia, nakoľko tým, že žalovaný, ktorý je právnym nástupcom Sberbank Slovensko, a.s., uvedenú sumu neuhradil po zavŕšení predajnej transakcie, ku ktorému došlo dňa 29.07.2016, dostal sa 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. Súd sa nestotožnil s dátumom splatnosti istiny dňa 02.08.2017, t. j. deň nasledujúci po zápise zlúčenia spoločnosti Sberbank Slovensko, a.s. a Prima Banka Slovensko, a. s., nakoľko medzi stranami nebolo sporné, že predajná transakcia sa zavŕšila dňa 29.07.2016 a práve tým nastala splatnosť 60% mimoriadneho výkonnostného bonusu, a nie zlúčením bánk (v prípade zlúčenia bánk ide už o odlišnú právnu skutočnosť). 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.

16. 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 nachádza prezentácia pre dozornú radu k tejto otázke zo dňa 28.05.2015 vypracovaná odborníkom na mzdy a prémie Sberbank Slovensko, a.s. Z. I., 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 aj práce vyplývajúce z uvedeného programu, súvisiace s prebiehajúcim procesom predaja banky. Konkrétne žalobca uviedol: „V čase, keď dochádzalo k predmetnej transakcii, ktorá je predmetom sporu, zároveň okrem teda svojho zamestnania ako vedúci oddelenia Work Out a reštrukturalizácia zastupoval svojho nadriadeného Ing. D. E., ktorý bol zamestnaný ako riaditeľ divízie. Mal k tomu aj poverenie, v zásade z týchto aktivít vyplynulo aj jeho postavenie kľúčového zamestnanca v rámci tej predmetnej transakcie, kedy pracoval priamo fyzicky na príprave dataroomu, čo je vlastne nejaké penzum informácií, ktoré sa týkali jeho predmetu činnosti, to znamená o úveroch, ktoré boli poskytnuté klientom, ktorí zlyhali. Zlyhali znamená, že prestali tie úvery splácať alebo sa dostali do omeškania. O výške opravných položiek musel pripraviť do dataroomu spisy anonymizované, ktoré sa viazali k týmto klientom, zároveň musel doložiť informácie fyzicky, ktoré sa týkali tvorby stratégií vymáhania, metodológie, tvorby opravných položiek, ocenenie jednotlivých predmetov záložného práva a podobné dokumenty. Bol to pomerne dosť rozsiahly objem dokumentov, ktoré museli byť pripravené. Pracovali po víkendoch pomerne dlhú dobu aj s ostatnými kolegami.“ 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.

17. 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 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 bezpredmetné. Tento inštitút v Zákonníku práce upravený nie je. Hoci 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. V tomto prípade žalovaný ani len netvrdil, že list takého znenia žalobcovi adresoval, žalobca uviedol, že zrušenie bonusu mu formálne oznámené nebolo, o zrušení rozhodnutia predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu doposiaľ nemal vedomosť. Ďalej súd konštatuje, že zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva konaného dňa 19.12.2016 nevyplýval vôbec žiaden konkrétny dôvod, na základe ktorého by došlo k akýmkoľvek pochybnostiam v otázke správnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu žalobcovi. Žalovaný pokiaľ na pojednávaní požadoval od žalobcu predložiť hodnotenia na účely splnenia tohto určujúceho kritéria pre vyplatenie bonusu - domáhal sa uloženia edičnej povinnosti súdom žalobcovi v tomto znení, 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. Z tohto dôvodu súd zamietol návrh žalovaného na uloženie uvedenej edičnej povinnosti žalobcovi. 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 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, 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. 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, tzn. 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).

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 Sberbank Slovensko, a.s. nebol, teda kolízia u neho daná nebola.

18. Zároveň súd podotýka, že ďalšie trvanie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného po predajnej transakcii a zlúčení bánk (koniec pracovného pomeru žalobcu u žalovaného dňa 31.10.2017) 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.

19. 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 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 preukázané, 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 neštandardné 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. 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 preukázané (písomné uznesenie dozornej rady) a ani nebolo medzi stranami sporné, že po schválení špecifického výkonnostného bonusu pre vybraných kľúčových zamestnancov spoločnosti v decembri 2016 boli zaslané príslušným zamestnancom, vrátane žalobcu motivačné listy v súvislosti so špecifickým výkonnostným bonusom obsahujúce zamestnávateľom stanovené podmienky jeho priznania a vyplatenia a v nadväznosti na to žalobca uvedené akceptoval, nakoľko vykonával práce týkajúce sa predajnej transakcie nad rámec svojich bežných pracovných povinností vedúceho oddelenia workout a reštrukturalizácie, čím došlo podľa názoru súdu konkludentne k dohode týkajúcej sa mzdových podmienok, konkrétne o variabilnej 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 Politikou 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.

20. Žalovaný namietal exces ohľadom priznanej výšky bonusu pre žalobcu v oznámení o priznaní a vyplatení bonusu listom zo dňa 28.07.2016 vo výške 39,25% 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. 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.

21. 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 nepochybne 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 vytykané nesprávne priznanie bonusu z uvedeného dôvodu.

22. 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 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, a to z titulu jeho pracovnej pozície.

23. 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, 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 prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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

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

Ak povinný dobrovoľne 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.