

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 10CoPr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920201820
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 01. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Erik Varga
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2024:5920201820.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Erika Vargu a členov senátu – sudcov JUDr. Martiny Mochnáčovej a JUDr. Róberta Urbana, v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX.X.XXXX, trvale bytom D. XX/X, E., právne zastúpenej JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom F. XX, G., proti žalovanému: Prima banka Slovensko a.s., so sídlom Hodžova 11, Žilina, IČO: 31575951, právne zastúpenému spoločnosťou Sedlačko & Partners, s.r.o., so sídlom Štefánikova 8, Bratislava, o zaplatenie 9.206 eur s príslušenstvom, na základe odvolania žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 3Cpr/27/2020-318 zo dňa 2.7.2021, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu **p o n e ch á v a** **n e d o t k n u t ý m** vo výroku III. o zamietnutí návrhu žalovaného na prerušenie konania.

Rozsudok okresného súdu **p o t v r d z u j e** vo zvyšnej časti.

Žalobkyňa **m á** voči žalovanému **n á r o k** na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd (ďalej v texte aj ako súd prvej inštancie) uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyňi sumu 9.206 eur brutto spolu s 5% úrokom z omeškania ročne od 1.1.2020 do zaplatenia, všetko v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.). Súčasne (výrok II.) priznal žalobkyňi nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%. Osobitne – výrok III. - zamietol návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol.

2. S poukazom na aplikáciu ustanovení § 1 ods. 4, § 9 ods. 1, § 10 ods. 1, 2 veta prvá, § 47 ods. 1 písm. b, § 118 ods. 1, 2, § 119 ods. 3, Zákonníka práce v spojení s § 151 ods. 1, veta prvá, ods. 2, Obchodného zákonníka (všetky ustanovenia citované v napadnutom rozsudku) súd prvej inštancie východiskovo vymedzil, že predmetom sporu je nárok žalobkyne titulom druhej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu priznaného právnym predchodcom žalovaného žalobkyňi dňa 28.07.2016. V danej spojitosti považoval za (dokazovaním) preukázané uzatvorenie pracovnej zmluvy medzi žalobkyňou ako zamestnankyňou a právnym predchodcom žalovaného ako zamestnávateľom dňa 09.05.2012, na základe ktorej pracovala žalobkyňa na poste vedúceho zamestnanca - riaditeľ firemného centra Medzinárodní klienti D. H., I. D. J. pri dojednanej základnej mzde vo výške 5.500 eur mesačne. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy uzavretej dňa 26.11.2014 došlo k zaradeniu žalobkyne do funkcie riaditeľ odboru Firemné bankovníctvo H. H., I. a k zvýšeniu základnej mzdy na sumu 7.000 eur mesačne brutto.

3. Z ustáleného skutkového stavu ďalej podľa okresného vyplýva, že dňa 20.07.2015 bola vypracovaná prezentácia pre dozornú radu H. H., I. K. B. týkajúca sa špecifického výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov H. H., I., keď následne došlo k písomnému hlasovaniu členov dozornej

radý H. H. I. v mesiaci december 2015, ktorým bol schválený program Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre vybraných kľúčových zamestnancov, medzi ktorých bola zaradená aj žalobkyňa, v danom čase v pracovnej pozícii riaditeľa pre korporátne bankovníctvo (kategória zamestnaca B-1), a to v súlade s materiálom vypracovaným K. B.. Účelom programu bolo motivovať vedúcich pracovníkov banky po oznámení procesu predaja k zvýšeným výkonom, nakoľko práve títo majú zásadný význam pri dosahovaní úspechu v procese predaja. Odmena bola napojená na úspešné zavŕšenie predajnej transakcie, pričom boli stanovené kľúčové ukazovatele výkonnosti. Žalobkyňa bola informovaná o zaradení do predmetného programu listom zo dňa 14.12.2015.

4.Následne rozhodnutím predstavenstva H. H., I. došlo k schváleniu výplaty špecifického výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom pri zohľadnení stanovených kľúčových indikátorov vzhľadom na zavŕšenie predaja H. H., I. a v nadväznosti na to H. H. I. listom zo dňa 28.07.2016 adresovaným žalobkyni informovala ju o tomto rozhodnutí, kde výslovne bola použitá formulácia „bol Vám priznaný mimoriadny bonus“, pričom bola uvedená jeho výška 23.016 eur, ďalej charakteristika - mimoriadny bonus predstavuje variabilné odmeňovanie s ohľadom na regulačné požiadavky odmeňovania (CDR), politiku odmeňovania skupiny aj politiku odmeňovania H. H., I.. Z hľadiska splatnosti bonus bol rozdelený na dve časti 60%, t.j. suma 13.810 eur mala byť vyplatená po zavŕšení predajnej transakcie a 40%, t.j. suma 9.206 eur za rok 2015 bude uhradená o 3 roky s termínom výplaty v r. 2019. K zavŕšeniu predajnej transakcie došlo dňa 29.07.2016 (články na L., L., D. priložené k žalobe).

5.K výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyni však nedošlo. Predstavenstvo žalovaného na svojom zasadnutí dňa 19.12.2016 prijalo rozhodnutie, ktorým svoje rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu vybraným kľúčovým zamestnancom zo dňa 29.07.2016 zrušilo.

6.Okresný súd zistil, že ohľadom prvej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu v sume 13.810 eur prebehlo súdne konanie na Okresnom súde Bratislava III pod sp.zn. 24Cpr/22/2017 a toho času už je právoplatne rozhodnuté o priznaní tejto/prvej časti bonusu žalobkyni (rozsudok Okresného súdu Bratislava III č.k. 24Cpr/22/2016-361 zo dňa 22.02.2019 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 8CoPr/6/2019-482 zo dňa 22.12.2020). Poznamenal, že predmetom tohto konania je samostatný nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu splatnej v roku 1919 vo výške 9.206 eur, kde sa zaoberá nielen výškou uplatneného nároku, ale aj základom tohto nároku, pričom je nepochybne daná súvislosť medzi týmito dvoma konaniami. Z tohto dôvodu zároveň rozhodol o návrhu na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania vedeného Okresným súdom Bratislava III pod sp.zn. 24Cpr/22/2016, resp. odvolacieho konania vedeného Krajským súdom v Bratislave pod sp.zn. 8CoPr/6/2019 tak, že ho zamietol, keď mal za to, že nie je daný dôvod na prerušenie konania na podklade označeného zákonného ustanovenia, nakoľko neprebíha žiadne súdne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu.

7.Nadväzne súd prvej inštancie konštatoval, že uplatnený nárok na zaplatenie zložky mzdy, ktorá je variabilnou a nenárokovateľnou zamestnancovi vzniká momentom osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní, k čomu došlo rozhodnutím predstavenstva H. H., I. zo dňa 28.07.2016, ktorá skutočnosť bola oznámená žalobkyni listom - oznámením H. H. I. o priznaní tohto bonusu zo dňa 28.07.2016. Z jazykového vyjadrenia tohto listu nepochybne vyplýva prejavovaná vôľa zamestnávateľa priznať zamestnancovi bonus. Rozhodnutie o priznaní bonusu má konštitutívny účinok a záleží výlučne na vôli zamestnávateľa, či takéto rozhodnutie príjme alebo nie, samotný zamestnávateľ si vyhodnocuje splnenie kritérií výkonnosti, ktoré boli vopred dané. Nakoľko právny predchodca žalovaného nárok na bonus žalobkyni priznal, súd dôvodne predpokladá, že výkonnosť žalobkyne bola vyhodnotená s výsledkom splnenia požadovaných kritérií výkonnosti. Predmetný list za zamestnávateľa podpísal predseda predstavenstva a člen predstavenstva.

8.S ohľadom na opísané okresný súd uzavrel, že došlo k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu a to na základe rozhodnutia predstavenstva - štatutárneho orgánu právneho predchodcu žalovaného, ktorý bol oprávnený v pracovnoprávných vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa. Inými slovami, zákonné požiadavky na konanie zamestnávateľa pri rozhodovaní o priznaní bonusu žalobkyni boli dodržané. Je preto dôvodne uplatnený nárok na zaplatenie odloženej časti bonusu, s termínom výplaty do roku 2019 vo výške 40%, t.j. 9.206 eur a to jednak v časti istiny, ale aj v časti príslušenstva - úroku z omeškania vo výške 5% ročne od 01.01.2020 do zaplatenia, nakoľko tým, že žalovaný neuhradil uvedenú odloženú časť bonusu žalobcovi do 31.12.2019, dostal sa dňom nasledujúcim, t.j. dňom 01.01.2020 do omeškania so zaplatením tejto peňažnej sumy žalobcovi. Výška úroku z omeškania je v súlade s ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.

9. Jednotlivé námietky žalovaného vyhodnotil súd prvej inštancie ako nedôvodné. Predovšetkým nezistil rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s pracovnou zmluvou. Pokiaľ bola dojednaná v mzdových podmienkach iba základná zložka mzdy, to nevylučuje, aby zamestnávateľ priznal zamestnancovi aj pohyblivú zložku mzdy. Jedná sa o konsenzus v otázke mzdových podmienok medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu, konkrétne o ich dohodu o variabilnej zložke mzdy uzavretú v danom prípade konkludentným spôsobom, ako vyplýva z programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu - jeho prijatia zamestnávateľom, oznámenia žalobkyni, jeho realizácie a následné vyhodnotenie kritérií zamestnávateľom a priznaní bonusu žalobkyni.

10. Obdobne nie je daný ani rozpor rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu s interným predpisom zamestnávateľa - Politika odmeňovania H. H., I., ktorá bola účinná od 01.03.2014. V predmetnej smernici sa pojednáva aj o pohyblivej zložke mzdy. Pohyblivá zložka celkovej odmeny v zmysle tejto internej smernice môže zahŕňať motivačnú zložku odmeny, ktorej suma záleží na hodnotení výkonnosti osoby definovanej ako identifikovaný personál, Banky, Skupina H. alebo ich kombinácie, najviac počas obdobia jedného roka. Uvedené je zjavne v súlade s účelom programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov H. H. I. tak, ako vyplynul z prezentácie pre dozornú radu zo dňa 20.07.2015, t.j. motivovať vedúcich zamestnancov v procese predaja k zvýšeným výkonom. Z rovnakých dôvodov neexistuje rozpor rozhodnutia o priznaní bonusu so stanovami H. H., I., konkrétne s ich ustanovením § 5 ods. 4, v zmysle ktorého pohyblivú zložku celkovej odmeny tvorí motivačná zložka odmeny, ktorej suma záleží na hodnotení výkonnosti osoby podľa ods. 1 tohto paragrafu, spoločnosti alebo od kombinácie týchto hodnotení, najviac počas obdobia jedného roka.

11. Taktiež sa súd prvej inštancie nestotožnil s tvrdením o rozpore rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu so všeobecne záväzným právnym predpisom - zákonom č. 483/2001 Z.z. o bankách, konkrétne s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a). Mimoriadny výkonnostný bonus totiž nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je zaručená, má však povahu pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca (najviac za obdobie jedného roka). Aj samotný názov odmeny „mimoriadny výkonnostný bonus“ nasvedčuje, že predstavuje motiváciu zamestnanca k zvýšeným, mimoriadnym pracovným výkonom, ktoré sú nad rámec bežného chodu vecí a nejde o garantovanú zložku odmeny, keď jej priznanie je závislé od vyhodnotenia výkonnosti zamestnanca zamestnávateľom. Žalobkyňa bola zahrnutá do predmetného programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu z titulu svojej pracovnej pozície, keď táto bola posúdená právnym predchodcom žalovaného ako kľúčová v procese predajnej transakcie. Zamestnávateľ v liste zo dňa 28.07.2016, ktorým oznámil žalobkyni priznanie bonusu, výslovne uviedol, že vplyv žalobkyne na úspech predajnej transakcie bol podstatný, pričom bol zohľadnený kľúčový indikátor - individuálne úsilie žalobkyne v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia (okrem ďalšieho indikátora - úspešného zavŕšenia obchodu definovaného v podpísanej SPA). Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ pracovné výkony žalobkyne v tomto smere vyhodnocoval, teda je splnená požadovaná podmienka zákona. Pokiaľ v prezentácii pre dozornú radu zo dňa 20.07.2015 vyhotovenej A. K. B. bola použitá formulácia týkajúca sa fluktuácie vedúcich zamestnancov po oznámení procesu predaja, súd mal za to, že prevencia fluktuácie a demotivácie vedúcich zamestnancov ako taká nepredstavuje účel a zmysel programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu, je nutné vnímať celkový kontext, keď účelom bolo zvýšenie motivácie vedúcich zamestnancov pri dosahovaní úspechu v procese predaja, nakoľko práve títo majú zásadný význam pri jeho dosahovaní. Je zrejmé, že proces predaja kladie zvýšené požiadavky na vedúcich zamestnancov pre potreby rozsiahleho informovania potenciálnych záujemcov o kúpu, zodpovedania ich početných otázok, ide o mimoriadne náročné činnosti jednak z hľadiska odbornosti, ale aj vynaloženého času na predmetné pracovné výkony nad rámec bežnej pracovnej činnosti, bolo potrebné zhromaždiť množstvo dát relevantných z hľadiska realizovaného úkonu predajnej transakcie a prezentovať ich záujemcom. Výkon tejto špeciálnej pracovnej činnosti bol logicky určený vybraným kľúčovým zamestnancom, t.j. výber realizoval zamestnávateľ (jednotliví vybraní vedúci zamestnanci boli určení už v prvotnom dokumente - prezentácia pre dozornú radu vypracovaná K. B.). Zamestnávateľ teda vyhodnocoval kľúčový indikátor individuálneho úsilia žalobkyne v procese predaja na základe kvalitatívneho hodnotenia.

12. K argumentu žalovaného o zmysle označenej právnej úpravy - zabezpečenie ochrany klientov a ich investícií, keď ochrana záujmov vedúcich zamestnancov banky nemôže mať pred tým prednosť, okresný súd uviedol, že túto otázku je nutné posudzovať komplexne a je nutné zohľadniť skutočnosť, že právny poriadok obsahuje okrem právnych predpisov, resp. ich jednotlivých ustanovení zameraných na ochranu klientov bánk a ich investícií aj právne predpisy chrániace postavenie zamestnancov. Predovšetkým je

povinnosťou zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. V danom prípade bolo preukázané, že v rámci zamestnávateľom prijatého programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorý bol vopred prijatý a jasne definovaný na základe predchádzajúcej motivácie zo strany zamestnávateľa výkon pracovnej činnosti žalobkyne v procese predajnej transakcie bol hodnotený zamestnávateľom ako mimoriadny (ako vyplýva z listu adresovaného žalobkyni zo dňa 28.07.2016) a dôsledkom uvedeného je rozhodnutie o priznaní nároku žalobkyni na mimoriadny bonus. Vzhľadom na uvedené došiel k záveru o súlade postupu zamestnávateľa, ktorý vyústil do prijatia rozhodnutia o priznaní bonusu, so zákonom č. 483/2001 Z.z., konkrétne s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a) a s jeho účelom. Námietka žalovaného, kde prirovnáva program Mimoriadneho výkonnostného bonusu k „zlatým padákom“ pre vybraných vedúcich zamestnancov H. H., I. v tomto kontexte vyznieva nepresvedčivo a účelovo.

13. Neobstojí podľa súdu prvej inštancie ani námietka nedostatku dobromyseľnosti u žalobkyne, keď podľa žalovaného mala mať vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu, o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti.

14. V zmysle ustanovenia § 10 ods. 2 Zákonníka práce totiž, 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 - rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobkyni dozornou radou a že žalobkyňa o tom mala, resp. musela mať vedomosť. Táto skutočnosť však v konaní preukázaná nebola, dôkazné bremeno ohľadom preukázania tejto skutočnosti bolo na žalovanom. Žalobkyňa nemala z titulu svojej náplne práce na pracovnej pozícii riaditeľ pre korporátne bankovníctvo (v čase priznania bonusu) žiadne kompetencie v rámci riadenia spoločnosti, v spore nevyplývalo, že by bola členkou predstavenstva, resp. dozornej rady H. H., I., nebolo jej povinnosťou poznať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti, vzťahy medzi orgánmi spoločnosti, stanovené obmedzenia a dodržiavať ich. Žalobkyňa bol zamestnancom žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy, v spojení s dohodou o jej zmene, t.j. bolo jej povinnosťou podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pokiaľ aj z motivačného listu týkajúceho predmetného bonusu zo dňa 14.12.2015 adresovaného žalobkyni vyplynulo, že bonus bude vyplatený po schválení vyplatenia dozornou radou, súd poznamenal, že žalobkyňa dôvodne predpokladala, že predstavenstvo pristúpilo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení bonusu za splnenia tejto podmienky a nebola povinná a ani to nebolo v jej možnostiach ako zamestnanca spoločnosti splnenie tejto podmienky akýmkoľvek spôsobom skúmať. Žalovaný ani netvrdil v konaní také skutočnosti, ktoré by boli spôsobilé vyvolať u žalobkyne pochybnosti v otázke, či došlo k schváleniu vyplatenia bonusu dozornou radou. Pokiaľ poukazoval žalovaný na ustanovenie pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalobkyňou a H. H., I., kde mala byť zakotvená pre ňu ako pre vedúceho zamestnanca v súvislosti s výkonom funkcie zodpovednosť za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky v súlade so stanovami zamestnávateľa, konkrétne v ustanovení bodu pod názvom Práva a povinnosti zmluvných strán písm. d), ide o všeobecné ustanovenie, z ktorého nemožno v žiadnom prípade odvodiť vedomosť žalobkyne o pravidlách rozhodovania predstavenstva či dozornej rady spoločnosti ohľadom priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu, resp. mzdy vo všeobecnosti. Je nepochybné, že mzdová problematika - priznávanie mimoriadnych odmien vedúcim zamestnancom banky, ktorá bola predmetom rozhodovania predstavenstva či dozornej rady nesúvisela s výkonom pracovnej činnosti žalobkyne v oblasti korporátneho bankovníctva. Žalovaný žiadnym spôsobom nevysvetlil, ako súvisí táto v pracovnej zmluve stanovená povinnosť žalobkyne s rozhodovaním predstavenstva o priznaní bonusu, resp. na základe čoho možno odvodiť zodpovednosť žalobkyne za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky, teda jej vedomosť v špecifickej oblasti odmeňovania vedúcich zamestnancov. Podľa stanov H. H., I. ustanovenie § 4 pod názvom Právomoc a zodpovednosť zamestnancov spoločnosti v bode 2. sú uvedení vedúci jednotlivých organizačných zložiek ako vedúci zamestnanci, pričom sú menovaní predstavenstvom spoločnosti a sú povinní zabezpečiť plnenie úloh, ktorými boli poverení nimi riadené organizačné jednotky a sú v zásade zodpovední za personálne obsadenie a vecné vybavenie svojej organizačnej jednotky, ako aj za koordináciu s inými organizačnými jednotkami. V zmysle § 5 stanov spoločnosti bod 6 sú osobitne stanovené povinnosti osoby zodpovednej za systém odmeňovania v spoločnosti, kde v písm. b/ je stanovená zodpovednosť za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania, vrátane tých, ktoré majú byť prijímané predstavenstvom a podľa bodu 7. táto osoba je určená dozornou radou. Žalobkyňa touto osobou nebola. Vzhľadom k uvedeným ustanoveniam je vylúčená zodpovednosť žalobkyne v tejto oblasti a tým pádom aj akékoľvek požiadavky na znalosť interných predpisov riadenia spoločnosti. Dodal,

že skúmanie vedomosti žalobkyne o interných riadiacich predpisoch spoločnosti možno viazať len na dobu, kedy predstavenstvo rozhodlo o priznaní bonusu ako celku - tvrdenie, že aktuálne už žalobkyňa disponuje týmito informáciami na základe oboznámenia sa s listinami, ktoré do spisu doložil žalovaný a z uvedeného nie je už toho času žalobkyňa dobromyseľná, je irelevantné.

15.K námietke nedostatku rozhodnutia predstavenstva v tom zmysle, 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 prvej inštancie argumentoval, že toto tvrdenie ostáva bez právneho významu z hľadiska posudzovania tohto rozhodnutia predstavenstva vo vzťahu k žalobkyňi, ktorá členom predstavenstva H. H., I. ani členom dozornej rady nebola, teda o kolízii u nej nemožno uvažovať. Skutočnosť, že iný člen predstavenstva či dozornej rady zúčastnil sa hlasovania vo veci vlastnej odmeny je v tomto spore irelevantná, nakoľko táto vada sa žalobkyne nedotýka Rovnaká argumentácia platí aj pre rozhodnutie dozornej rady H. H., I. H., ktorým došlo k schváleniu programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu v decembri 2015. Navyše, nie je daný priamy vzťah rozhodnutia dozornej rady s uplatneným nárokom žalobkyne v tomto spore, keďže k priznaniu bonusu došlo až po ukončení predajnej transakcie po zhodnotení výkonnosti žalobkyne v danom procese rozhodnutím predstavenstva zo dňa 28.07.2016. Je pravdou, že Zákonník práce nepozná osobitný formalizovaný inštitút rozhodnutia o priznaní odmeny zamestnancovi, podstatná je však prejavená vôľa zamestnávateľa, keď v danom prípade zamestnávateľ (akciová spoločnosť) ju prejavil formálnym spôsobom - rozhodnutím predstavenstva o priznaní bonusu, nakoľko jeho riadiace procesy sú formalizované - upravené internými riadiacimi predpismi. V súvislosti s vadami vytýkanými prijatému rozhodnutiu predstavenstva o priznaní bonusu je potrebné v neposlednom rade 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 rozhodnutiu o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu prijatému jeho právnym predchodcom nespôsobil žalobkyňa.

16.Ohľadne tvrdenia, že honorácia mimoriadnych úloh a výkon práce nadčas bola zahrnutá v základnej mzde zamestnanca okresný súd poznamenal, že v zmysle ustanovenia pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca uzavretej medzi právnym predchodcom žalovaného ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom je vo výške mzdy zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s ustanovením § 121 ods. 2 Zákonníka práce, avšak honorácia mimoriadnych úloh v základnej mzde z uvedeného ustanovenia pracovnej zmluvy nevyplýva. Skutočnosť, že jednalo sa o mimoriadnu úlohu vyplynula zo samotného názvu prijatého programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnávateľom, ako aj z povahy vykonávanej pracovnej činnosti žalobkyne v rámci prebiehajúcej predajnej transakcie. Je nutné zdôrazniť, že žalobkyňa vykonávala uvedené pracovné činnosti vyplývajúce s programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu nad rámec svojej pracovnej činnosti riaditeľa pre korporátne bankovníctvo. Jednalo sa o výkon mimoriadnych činností spojených s prebiehajúcou predajnou transakciou, a nie o štandardný výkon práce nadčas na pozícii riaditeľa pre korporátne bankovníctvo.

17.Pokiaľ žalovaný tvrdil, že práce boli vykonávané pre tretiu osobu - akcionára zamestnávateľa, a nie pre zamestnávateľa, súd prvej inštancie zdôraznil, že žalobkyňi bola daná informácia o zaradení do programu Mimoriadneho výkonnostného bonusu zo strany predstavenstva H. H., I., t.j. od štatutárneho orgánu spoločnosti - zamestnávateľa, ktorý koná v mene tejto spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch, a nie od akcionárov zamestnávateľa, následne samotné rozhodnutie o priznaní bonusu vydal ten istý orgán, teda žalobkyňa nevykonávala tieto práce pre iný subjekt ako pre svojho zamestnávateľa. Nie je predmetom sporu skúmať všetky dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k uvedenému postupu, nepochybne je však daná určitá súvislosť tejto práce s pracovným zaradením žalobkyne. Rovnako pokiaľ žalovaný namietal, že návrh rozhodnutia predstavenstva H. H., I. o priznaní bonusu je založený na rozhodnutí predstavenstva H. M. a vyhodnotenie jednotlivcov a rozdelenie súm vykonalo predstavenstvo H. M., nie je relevantné skúmať v tomto spore, ktoré všetky súvislosti zohľadňoval zamestnávateľ pri svojom rozhodovaní o priznaní bonusu, resp. ktoré mali na toto jeho rozhodnutie vplyv (mimo rámec kľúčových indikátorov pre priznanie bonusu), nakoľko išlo o interné riadiace procesy týkajúce sa podnikateľskej činnosti obchodnej spoločnosti H. H., I..

18.Vo vzťahu k argumentu žalovaného, že výška priznaného bonusu prekročila 25% ročnej základnej mzdy žalobkyne k januáru 2015 okresný súd uviedol, že H. H., I. vo svojom liste adresovanom žalobkyňi zo dňa 14.12.2015 uviedla zacielenie bonusu na uvedenú výšku. Avšak vôľa zamestnávateľa bola aj

čo do výšky bonusu prejavená v rozhodnutí predstavenstva o priznaní bonusu, preto výška nároku, ktorá sa odvíja od tohto rozhodnutia, je dôvodná. Je vecou interných riadiacich procesov v obchodnej spoločnosti zamestnávateľa, že dospel k tomuto rozhodnutiu. Skutočnosť, že nedošlo k schváleniu vyplatenia bonusu v zmenenej výške dozornou radou vzhľadom na dobromyseľnosť žalobkyne (ako už bolo uvedené) je bez právneho významu.

19. Nakoľko zamestnávateľ - právny predchodca žalovaného svojim rozhodnutím zo dňa 28.07.2016 žalobkyňi nárok na bonus priznal, je podľa okresného súdu bezpredmetným poukaz žalovaného na skutočnosť zrušenia rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného zo dňa 19.12.2016. Prejav vôle ho vo vzťahu k zamestnancovi/žalobkyňi ho zaväzuje, teda je daná jeho povinnosť vyplatiť ho žalobkyňi. Následné rozhodovacie procesy vo vnútri spoločnosti v zmysle prijatia rozhodnutia predstavenstva spoločnosti o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu nie sú spôsobilé túto skutočnosť, t.j. že bonus bol zamestnancovi priznaný, zmeniť. Nárok žalobkyne na vyplatenie bonusu naďalej trvá, nezanikol.

20. Nad rámec uvedeného okresný súd skúmal, čo viedlo predstavenstvo k rozhodnutiu o zrušení rozhodnutia o priznaní bonusu, keď zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva konaného dňa 19.12.2016 vyplynuli dôvody spočívajúce v existencii pochybností o nárokoch na bonus, z toho plynúcich obáv z možnej hrozby zodpovednosti spoločnosti za škodu a vystavenie sa hrozbe trestného stíhania v súvislosti so správou cudzieho majetku, čo súd vyhodnotil ako následné pochybnosti týkajúce sa zákonnosti prijatého rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní bonusu. Takýto postoj zamestnávateľa následok prijatého rozhodnutia o priznaní bonusu - záväznosť vo vzťahu k zamestnancovi zvrátiť nemôže.

21. Napokon, úvahy žalovaného o využití ustanovení o maluse pre odloženú časť bonusu podľa okresného súdu logicky vylučuje, pokiaľ žalovaný tvrdí, že nárok na bonus u žalobcu nie je daný. Nemožno totiž rozhodovať pre prípad odloženej časti bonusu o jeho znížení, či nevyplatení, takéto rozhodnutie pripadá do úvahy len v prípade uznania existencie nároku na bonus zamestnávateľom.

22. O trovách konania súd rozhodol súd prvej inštancie v súlade s ustanovením § 255 ods. 1 CSP, keď žalobkyňa bola v spore úspešná v celom rozsahu.

23. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalovaný, ktorý sa domáha jeho zmeny tak, že žaloba bude zamietnutá. Namietal nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozsudku, ktoré „evidentne nespĺňa elementárne zákonné požiadavky“, keď nezohľadňuje jeho argumentáciu ohľadne mimoriadneho výkonnostného bonusu. Zdôrazňoval neschválenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, resp. jeho vyplatenia dozornou radou, neskoršie zrušenie rozhodnutia predstavenstva a poukazoval na jednotlivé nedostatky v postupe predstavenstva svojho právneho predchodcu. Poukázal tiež na diskriminačný výber skupiny zamestnancov, ktorí boli zahrnutí do daného procesu, keď riadiaci zamestnanci sami sebe vytvoril systém mimoriadnych benefitov, preto aj žalobkyňa mohla byť takto motivovaná. Celkovo mal žalovaný za to, že svojim charakterom (i s ohľadom na ich expresné priznanie) ide o tzv. zlaté padáky.

24. Žalovaný zotrval na stanovisku, že žalobkyňa musela poznať interné predpisy, preto nemohla byť dobromyseľná. Naďalej tiež tvrdil, že ak odmeňovanie zamestnancov nie je v súlade so zákonom o bankách, resp. štatutárny orgán poruší jeho ustanovenia, zamestnanec nemôže byť v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce (ďalej len ZP) dobromyseľný. Súdu vytýkal, že neuviedol, o aký druh pohyblivej zložky odmeny podľa § 23b ods. 1 zákona o bankách ide. Priznaný nárok je v rozpore so zákonom o bankách, pričom ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Mimoriadny výkonnostný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy (nebol tak definovaný v pracovnej zmluve), súčasne však nemal ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách. Žalovaný mal za to, že mzda žalobkyne podľa dotknutej zákonnej úpravy mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky odmeny a negarantovanej pohyblivej zložky odmeny, ktorá ale v pracovnej zmluve žalobcu nebola výslovne upravená.

25. Odvolateľ poukazoval na to, že okresný súd tendenčne favorizoval žalobkyňu. Spochybnil správnosť jednotlivých skutkových zistení. Zdôraznil, že zamestnanci zaradení do skupiny riadiacich zamestnancov (vrátane žalobcu) si pritom museli byť plne vedomí toho, že práve ich pozície budú po predaji akcií novému akcionárovi obsadené novými osobami. Je preto významným fakt, že riadiaci zamestnanci rozhodovali v otázkach mimoriadneho výkonnostného bonusu sami o sebe. Banka pritom vykazovala stratu v miliónoch eur.

26. Žalobkyňa sa k podanému odvolaniu nevyjadrila.

27. Krajský súd rozsudkom č. k. 10Copr/6/2021-350 zo dňa 30.9.2021 rozsudok v napadnutej časti potvrdil.

28. Následne, na základe dovolania žalovaného Najvyšší súd SR uznesením vydaným pod sp. zn. 9Cdo/36/2022 dňa 30. novembra 2022 zrušil predmetný rozsudok odvolacieho súdu (bod 27 tohto odôvodnenia) a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

29. Dovolací súd v dôvodoch svojho rozhodnutia vytkol krajskému súdu, že sa nezaoberal odvolacími námietkami žalobkyne (správne žalovanej – pozn. odvol. súdu) o rozpore priznanej odmeny s kogentnou úpravou zákona o bankách a o ne/dobromyseľnosti žalobkyne z pohľadu jej postavenia ako členky vrcholového vedenia a s tým súvisiacu možnú ne/znalosť procesov odmeňovania.

30. V nadväznosti na opísané krajský súd ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie podala subjektívne legitimovaná strana sporu (§ 359 CSP) v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), preskúmal vec v rozsahu danom v ustanovení § 379 – 380 CSP (z titulu čoho nedotknutým zostal rozsudok okresného súdu v odvolaní nenaпадnutom výroku III. o zamietnutí návrhu na prerušenie konania) a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario za použitia § 219 ods. 3 v spojení s 378 ods. 1 CSP) rozsudok okresného súdu v napadnutej časti potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny.

31. Úvodom odvolací súd poznamenáva, že s ohľadom na štádium konania, do ktorého sa vec po kasačnom rozhodnutí NS SR vrátila, je nevyhnutné uskutočniť komplexný odvolací prieskum (i keď výtky dovolacieho súdu in concreto smerujú „len“ k dvom okruhom otázok).

32. V danej spojitosti krajský súd poznamenáva, že nezistil žiadny dôvod pre korekciu/zmenu už skôr vyslovených právnych záverov, t.j. tých, ktoré označeným uznesením NS SR spochybnené (ani) neboli. Opätovne preto (krajský súd) zdôrazňuje, že námietka o „elementárnych“ deficitoch odôvodnenia napadnutého rozsudku je výsostne subjektívnym dojmom žalovaného prameniaticim v neúspechu v spore a príkro kontrastujúcim s podrobnou argumentáciou predloženou okresným súdom (s ktorou sa odvolací súd v podrobnostiach stotožnil). V súdnej veci je zásadné/nevyhnutné vnímať jej „vnútornú podstatu“, ktorou je odmietanie plnenia nároku tým, kto nárok – po (vlastnom) konštatovaní splnenia ním určených kritérií – už priznal. Zamestnávateľ požaduje od zamestnanca vykonanie činností, ktoré sú nad rámec pracovných povinností daných existujúcou pracovnou zmluvou (a z nej vyplývajúcou pracovnou náplňou), po ich vykonaní aj prizná zamestnancovi finančný nárok, ale následne, keď má tento nárok vyplatiť, odmieta plniť. Z principiálneho hľadiska v prejednávanej veci ide o presne takýto prípad, čo je nutné východiskovo vnímať pri posudzovaní argumentácie sporových strán.

33. Krajský súd si je plne vedomý, že zamestnávateľom činným v prvej fáze daného procesu (od požadovania výkonu prác od zamestnanca až po priznanie nároku) bol právny predchodca žalovaného. Na druhej strane práve inštitút právneho nástupníctva (ako absolútne štandardná reflexia potrieb a dôsledkov činnosti a fungovania subjektov práva v praktickom živote) garantuje istotu v právnych vzťahoch. Osobitne v pracovnoprávných vzťahoch, ktorým je i základný vzťah strán v súdnej veci, je takáto garancia nevyhnutná. Nie je prijateľné, aby na zbavenie sa povinností zamestnávateľa plniť pracovnoprávne nároky postačovalo, aby došlo k prevodu (prípadne prechodu) práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný (zamestnávateľský) subjekt.

34. Konštatované v sebe tiež implikuje (minimálne) možnosť žalovaného v procese „prevzatia“ H., náležite sa oboznámiť (aj) s komplexnou pracovnoprávnou agendou, vrátane napr. skutočností spojených i s posudzovaným mimoriadnym výkonnostným bonusom. Prípadnú nedôslednosť žalovaného (eventuálne ním zaangažovaných externých subjektov) v danom procese nie je akceptovateľné prenášať na žalobcu/zamestnanca. Napokon, sám žalovaný prioritne spochybňuje činnosť svojho právneho predchodcu, t.j. činnosť zamestnávateľa.

35. Inak povedané, aj prípadné nedostatky v činnosti príslušných orgánov právneho predchodcu žalovaného (predovšetkým predstavenstva, ktoré koná/konalo v pracovnoprávných vzťahoch - § 9 ods. 1 ZP) nemôžu byť na ťarchu zamestnanca. Okrem iného v takom zmysle, že zamestnanec ako druhá strana pracovnoprávneho vzťahu bude povinný preukazovať oprávnenosť a legitímnosť konania zamestnávateľa. Argumentačný prístup žalovaného však v nemalej miere smeruje práve k uvedenému. V danom ohľade sa tak rozhodne nejedná o tendenčné preferovanie zamestnanca, ako sa snaží tvrdiť odvolateľ.

36. V konkrétnostiach posudzovanej veci to znamená, že hoci žalovaný je „iba“ právnym nástupcom zamestnávateľa žalobcu (a nie bezprostredne zamestnávateľom v rozhodnom období), je v rámci

pracovnoprávneho vzťahu jednoznačne tým subjektom, ktorý disponuje všetkými relevantnými podkladmi. Preto tvrdenie o prípadnom nesplnení požadovaných ukazovateľov na priznanie bonusu musí byť spôsobilý preukázať. Aj v tomto ohľade platí vyššie opísaný záver, a to že ak pri preberaní pracovnoprávnej agendy žalovaným od jeho právneho predchodcu došlo k nejakým nezrovnalostiam (či až pochybeniam), uvedené nemôže ísť na úkor zamestnanca; a to ani v procesnej rovine nedôvodným prenášaním dôkazného bremena.

37.Z pohľadu žalobkyne je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov práve rozhodnutie zamestnávateľa (jeho štatutárneho orgánu) o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu. V nadväznosti na vyššie spomínané určujúce východisko krajský súd konštatuje, že žalovaný ako zamestnávateľ v podstate od žalobkyne požaduje, aby preukázala splnenie predpokladov na vyplatenie bonusu, ktorý jej už on sám (prostredníctvom vlastného právneho predchodcu) priznal. Účelovosť, do určitej miery až absurdnosť dotknutého prístupu je pomerne jasná. O to viac, že takýmto až excesívnym dôkazným bremenom by mala byť zaťažená (priamo zákonom definovaná) slabšia strana sporu – zamestnanec. Zároveň žalovaný ani len netvrdil (tobôž kvalifikovane nepreukázal), aké iné činnosti – než činnosti vykonávané pre vtedajšieho zamestnávateľa – mala žalobkyňa vykonávať.

38.Krajský súd dodáva, že uzavretie pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné i v konkludentnej forme, (taktiež) z ktorého titulu by neodporovalo rozhodnutie predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu ani pracovnej zmluve, ani zákonu o bankách. Nie je pritom úlohou zamestnanca právne kvalifikovať nárok, ktorý mu zamestnávateľ prostredníctvom (svojho vlastného) štatutárneho orgánu prizná. Pokiaľ aj bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácii a demotivácii (vedúcich) zamestnancov v súvislosti s predpokladaným predajom akcií, už z východiskového pomenovania „Odmena za mimoriadne výkony...“, je súčasne zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť.

39.Následne, pokiaľ ide o tie (dva) okruhy otázok, s ktorými sa krajský súd vo svojom rozhodnutí údajne nezaoberal (bod 29 tohto odôvodnenia), primárne je to námietka o rozpore priznanej odmeny s kogentnou právnou úpravou podľa zákona o bankách.

40.Odhliadnuc od skutočnosti, že súd prvej inštancie sa vyhodnotením tvrdeného rozporu priznanej odmeny a to tak so zákonom, ako i interným predpisom zamestnávateľa, zaoberal v bodoch 27 a 28 svojho odôvodnenia, pričom odvolací súd sa explicitne (bod 28 odôvodnenia rozsudku č. k. 10Copr/6/2021-350 zo dňa 30.9.2021) s jeho dôvodmi stotožnil pri aplikácii § 387 ods. 2 CSP a preto ich nemusel opakovať (ustálená aplikačná prax vníma rozhodnutie súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu ako celok), krajský súd poukazuje na aktuálne (rozhodnutie z 24.10.2023) závery rozhodovacej činnosti dovolacieho súdu - rozsudok Najvyššieho súdu SR vydaný pod sp. zn. 1Cdo/103/2021 vo veci identického žalovaného a zhodného predmetu konania (t.j. výkonnostný bonus pre zamestnanca žalovaného). V rámci neho Najvyšší súd konštatoval, že „už v rozsudku z 27. mája 2010 sp. zn. 3Cdo/31/2009 sa (najvyšší súd) vyjadril, že rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní nenárokovej zložky mzdy má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží výlučne na úvahe zamestnávateľa. Avšak rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi nenároková zložka mzdy stráca fakultatívnu povahu a stáva sa (vymáhateľným) nárokom. Na tomto právnom názore dovolací súd zotrváva aj v tejto veci. Ak rozhodnutím zamestnávateľa vznikol zamestnancovi nárok na určitú (do tohto rozhodnutia nenárokovateľnú) odmenu v konkrétne určenej výške, nemôže tento nárok zaniknúť dodatočným späťvzatím, resp. zrušením predmetného rozhodnutia zamestnávateľa. Samotné späťvzatie, resp. zrušenie predmetného rozhodnutia zamestnávateľa nepredstavuje relevantné popretie dôvodnosti priznania nároku zamestnanca na takúto odmenu

Pokiaľ dovolateľ v danej otázke odkazuje na zákon o bankách, je možné súhlasiť s tým, že tento zákon je verejnoprávnym predpisom, avšak nemožno súhlasiť s tým, že ide o predpis, ktorý sa vzťahuje na výkon práce zamestnanca. Aj keď zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách obsahuje ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb, vrátane niektorých vedúcich zamestnancov, ide o pravidlá určené bankám (§ 23a ods. 1: „Banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona...“) v rámci regulácie fungovania bánk a nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Tomu zodpovedá aj znenie § 23c zákona o bankách, účinné v čase priznania predmetného mimoriadneho výkonnostného bonusu (28. júla 2016), podľa ktorého

ustanoveniami § 23b ods. 1 (t. j. pravidlami pre pohyblivú zložku celkovej odmeny) nie sú dotknuté ustanovenia § 118 Zákonníka práce (ustanovenia o mzde).

Rovnako podstatné je aj to, že dovolateľ pracuje so zásadným predpokladom, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi bolo v rozpore s verejnoprávnymi predpismi (zrejme so zákonom o bankách), avšak neuviedol, v čom vidí rozpor s týmito predpismi. Z odôvodnenia dovolania vyplýva, že žalovaný má za to, že zákon o bankách nepripúšťa priznanie takej zložky odmeny, akou je predmetný mimoriadny výkonnostný bonus. Odvolací súd však jednoznačne konštatoval, že mimoriadny výkonnostný bonus v plnej miere korešponduje s povahou pohyblivej zložky odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca podľa § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách v rozhodnom znení (k 28. júlu 2016).

Podľa odvolacieho súdu teda nebol mimoriadny výkonnostný bonus priznaný ako taká zložka odmeny zamestnanca, ktorú zákon priznať zakazuje, práve naopak, bol priznaný v súlade s § 23b ods. 1 písm. a) vtedy účinného zákona o bankách. S týmto právnym posúdením sa dovolací súd stotožňuje. Zákon o bankách v tom čase priznanie pohyblivej zložky odmeny, závislej od hodnotenia výkonnosti zamestnanca, umožňoval, nešlo teda o plnenie, ktoré by bolo (čo do podstaty nároku) v rozpore s citovaným ustanovením.

41. Opísané/citované úvahy zodpovedajú aj podmienkam/okolnostiam súdnej veci s osobitným dôrazom na určujúci záver/postulát dovolacieho súdu, v zmysle ktorého: „právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom banky ako zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch vo forme priznania mimoriadnej odmeny zamestnancovi, aj keby bol v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanoveným zákonom o bankách, zaväzuje banku ako zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému zamestnancovi. Aj keby bol takýto právny úkon pre rozpor s právnymi predpismi neplatný (pričom v tomto spore nešlo o taký prípad), zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce)“.

42. Uvedené v plnom rozsahu vylučuje právnu relevanciu tvrdenia/námietky žalovaného o rozpore priznanej odmeny so zákonom.

43. Obdobne, pokiaľ ide o druhé vytykané pochybenie odvolacieho súdu (opäť bod 29 tohto odôvodnenia) a to, že sa nezaoberal ne/dobromyseľnosťou žalobkyne, vyhodnotenie tejto otázky je obsahom tak rozsiahleho bodu 29 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie a následne bodov 34 a 35 zrušeného krajského súdu.

44. Odvolací súd opakovane zdôrazňuje, že žalovaný okrem všeobecných formulácií neoznačil (nie to ešte preukázal) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť (či aspoň zaangažovanosť, čo by snáď mohlo byť relevantné v súvislosti s imperatívom dobrých mravov) žalobkyne na žalovaným spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Je nesporné, že žalobkyňa nebola členom predstavenstva a nie je tvrdené (tobôž preukázané), že by v akejkoľvek inej pozícii zúčastňovala rokovaní predstavenstva v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalobkyňa teda jednoznačne nerozhodovala sama o vlastnej odmene. Je totiž reálne vylúčené, aby z pozície zamestnanca mohla kontrolovať, či preverovať legitímnosť a zákonnosť činnosť štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa. S určitým zjednodušením, ale presne vystihujúcim podstatu súvisiacej námietky žalovaného, táto by vo svojich dôsledkoch znamenala, že každý zamestnanec ako zmluvná strana pracovnoprávného vzťahu bude sám hodnotiť, ktoré úkony (vrátane pracovných pokynov) zamestnávateľa mieni rešpektovať a ktoré nie. Neudržateľnosť takéhoto prístupu je viac ako zrejmá. Navyše, banka je svojou povahou subjekt s množstvom špecifických a vysoko profesionalizovaných činností a nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti/bdelosti, aby pracovník finančnej oblasti (ktorým bol i žalobca) dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými, či internými predpismi.

45. Odhliadnuc od uvedeného (absencie kvalifikovaného, resp. akéhokoľvek konkrétneho skutkového vymedzenia deficitu dobromyseľnosti na strane žalobkyne) krajský súd považuje aj v tejto spojitosti za nevyhnutné poukázať na závery konštatované Najvyšším súdom SR (rozsudok z 24.10.2023 vo veci vedenej pod sp. zn. 1Cdo/103/2021 vo veci identického žalovaného a zhodného predmetu konania - výkonnostného bonus pre zamestnanca žalovaného), v zmysle ktorých „Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. V preskúmvanej veci bolo rozhodnutie (oznámenie) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu z 28. júla 2016 podpísané predsedom predstavenstva a jednou členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo nielen v súlade s citovaným ustanovením § 9 ods. 1 Zákonníka práce (a analogicky aj s právnym názorom o právnych úkonoch konateľov, ak ich je viac, ako ho vyslovil dovolací súd už v rozsudku z 25. novembra 1998 sp. zn. 4Cdo/I/18/98, publikovanom

pod R 85/2001), ale aj v súlade s vtedy v Obchodnom registri zapísaným konaním v mene spoločnosti H. (vyžadovali sa podpisy dvoch členov predstavenstva, pričom predseda predstavenstva nesporne je jedným z členov predstavenstva). Napokon to, že rozhodnutie predstavenstva o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu vybraným zamestnancom bolo prijaté všetkými členmi predstavenstva, žalovaný nespochybnil.

Právne úkony Štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov pritom podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľa zaväzujú v zásade bez ohľadu na to, či pri nich bol alebo nebol dodržaný postup stanovený internými predpismi. Takéto úkony by zamestnávateľa nezaväzovali jedine v prípade, ak by zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu prekročil svoje oprávnenie (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce).

46. Nadväzne z určujúceho hľadiska aj v podmienkach posudzovanej veci platí záver Najvyššieho súdu SR, že : V konaní nebolo vôbec preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu, teda logicky nemohla byť preukázaná ani skutočnosť, že by žalobca o prekročení oprávnení vedel alebo musel vedieť.

47. Konštatované - t.j., že posudzované rozhodovanie o odmeňovaní spadalo do právomoci predstavenstva - bez ďalšieho (samo osebe) zbavuje právneho významu odvoláciu námietku o potrebu/nutnosti ďalšieho skúmania dobromyseľnosti na strane žalobkyne. Inými slovami, keďže k žiadnemu excesu v rozhodovacej činnosti nedošlo, nie je možné (logicky) zisťovať, či o ňom žalobkyňa mala/mohla vedieť.

48. Na predmetnom závere nie je spôsobilým nič zmeniť ani tvrdenie žalovaného/odvolateľa, že žalobkyňa bola v pozícii vedúceho zamestnanca. Predovšetkým aj tu z logiky veci vyplýva, že pokiaľ nebolo preukázané prekročenie kompetencie predstavenstva, nemôže byť preukázaná ani vedomosť vedúceho zamestnanca o takomto prekročení. Navyše, (ako už bolo konštatované) aj v hypotetickej rovine absentuje konkrétne skutkové vymedzenie/tvrdenie umožňujúce vysloviť záver, že zamestnanec v pozícii riaditeľa odboru/útvary nepochybne musel získať vedomosť o (neexistujúcom !!!) prekročení právomoci predstavenstva (resp. porušení interných predpisov), keďže je nepochybné, že výkon funkcie člena predstavenstva obchodnej spoločnosti je diametrálne odlišná skutočnosť, než pracovno-právny vzťah v podobe výkonu závislej práce na tej-ktorej pobočke banky (hoci v pozícii vedúceho niektorého odboru).

49. Pre komplexnosť veci krajský súd uvádza aj zvyšnú časť dotknutého výkladu dovolacieho súdu, v zmysle ktorého „Argumentácia žalovaného, že odmenu žalobcu mala schváliť dozorná rada nebola akceptovateľná jednak vzhľadom na jednoznačné ustanovenie § 9 ods. 1 Zákonníka práce (právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch robí štatutárny orgán, čo bolo naplnené) a jednak vzhľadom na to, že žalobca ako odmeňovaný zamestnanec nebol členom predstavenstva. Podľa citovaného článku 6.1. internej smernice „Politika odmeňovania“ malo rozhodnutia ohľadom pohyblivej zložky prijímať predstavenstvo a podľa článku 6.3. mala dozorná rada kontrolovať len sumárny rozpočet pohyblivého odmeňovania, nie individuálne priznaný bonus každého zamestnanca.

Nebola teda preukázaná vedomosť žalobcu o údajnej nesprávnej postupnosti priznania odmeny, resp. o prípadnom prekročení oprávnení štatutárneho orgánu, ani to, že o ňom žalobca musel vedieť, resp. musel ho z okolností predpokladať (pórov. § 222 ods. 6 Zákonníka práce). Žalobca nebol členom predstavenstva ani členom dozornej rady, teda ani nemožno predpokladať, že by mal (alebo mal mať) vedomosť o tom, čo dozorná rada schválila alebo neschválila.

50. Možno preto zhrnúť/uzavrieť, že rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného vznikol žalobkyňi nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, pričom Zákonník práce neobsahuje zákonné ustanovenie, ktoré by bolo základom pre (spätne) zrušenie rozhodnutia predstavenstva; v konkrétnostiach rozoberanej problematiky pre odňatie už konaním štatutárneho orgánu zodpovedajúcim normám Zákonníka práce priznaného pracovnoprávneho nároku. Nadväzne určujúcim z pohľadu zamestnanca je viazanosť zamestnávateľa (čo v plnej miere platí aj pre jeho právneho nástupcu) právnymi úkonmi štatutárnych orgánov (§ 10 ods. 1, 2 ZP), ktorý záver je relevantným i v súvislostiach právnej úpravy zákona o bankách. Akceptovanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobkyňou je potrebné považovať za konanie v dobrej viere, o to viac, že priznanie takéhoto bonusu očakávala, keďže išlo o súčasť niekoľko mesiacov trvajúcej prípravy jeho zamestnávateľa na zlúčenie s inou bankou. Inými slovami, žalovaný ani v jedinečných okolnostiach (vlastných iba a len) súdnej veci nepreukázal nedostatok dobromyseľnosti žalobkyne ako zamestnanca.

51. Nakoľko odvolacie námietky vymedzené žalovaným, ktorými je odvolací súd viazaný, neboli dôvodné a odvolací súd nezistil ani nedostatky v postupe okresného súdu, na ktoré prihliada z úradnej povinnosti (§ 380 ods. 2 CSP), v meritórnej časti napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny.

52. Rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného vznikol žalobkyni nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, pričom Zákonník práce neobsahuje zákonné ustanovenie, ktoré by bolo základom pre (spätné) zrušenie rozhodnutia predstavenstva; v konkrétnostiach rozoberanej problematiky pre odňatie už konaním štatutárneho orgánu zodpovedajúcim normám Zákonníka práce priznaného pracovnoprávneho nároku. Nadväzne určujúcim z pohľadu zamestnanca je viazanosť zamestnávateľa (čo v plnej miere platí aj pre jeho právneho nástupcu) právnymi úkonmi štatutárnych orgánov (§ 10 ods. 1, 2 ZP), ktorý záver je relevantným i v súvislostiach právnej úpravy zákona o bankách.

53. Žalovaný síce odvolaním napadol rozsudok okresného súdu aj vo výroku o trovách prvoinštančného konania, ale učinil tak výlučne v spojitosti s namietanou ne/správnosťou rozhodnutia vo veci samej. Bezprostredne vo vzťahu k výroku o trovách nevymedzil žiadnu konkrétnu odvolaciu námietku. Nadväzne, potvrdenie posudzovaného rozhodnutia vo veci samej, od ktorého je výrok o trovách konania závislý, zakladá vecnú správnosť aj dotknutého priamo podmieneného výroku o nároku na náhradu trov. Len na okraj krajský súd dopĺňa, že okresný súd náležite aplikoval zásadu (plného) úspechu v spore.

54. O trovách odvolacieho konania rozhodol krajský súd podľa § 255 ods. 1 v spojení s 396 ods. 1 CSP. Žalovaný nebol so svojím odvolaním úspešný ani v časti, preto úspešnej protistrane – žalobkyni patrí voči nemu nárok na plnú náhradu trov konania. O konečnej/konkrétnej výške týchto trov rozhodne v zmysle § 262 ods. 2 CSP okresný súd.

55. Toto rozhodnutie krajského súdu bolo prijaté hlasovaním senátu v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné dovolanie z dôvodov vymedzených v § 420 a § 421 CSP.

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané, v lehote dvoch mesiacov od doručenia tohto rozhodnutia na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom a dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom. Táto povinnosť neplatí v prípadoch vymedzených v § 429 ods. 2 CSP.