

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 8CoPr/8/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5919201052
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 01. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Zuzana Hartelová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2024:5919201052.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Zuzany Hartelovej a členov senátu Mgr. Kataríny Beniačovej a JUDr. Jozefa Turzu, v právnom spore žalobcu: A. B. C., nar. XX. XX. XXXX, bytom D. XX, XXX XX E., zastúpeného právnym zástupcom JUDr. Andrejom Garom, advokátom so sídlom Štefánikova 14, 811 05 Bratislava, IČO: 30 850 436, proti žalovanej: Prima banka Slovensko, a. s., so sídlom Hodžova 11, 010 01 Žilina, IČO: 31 575 951, zastúpenej právnym zástupcom SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o., so sídlom Štefánikova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 36 853 186, o zaplatenie 16.263,- eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č. k. 3Cpr/11/2019-360 zo dňa 05. februára 2020 (v súčasnosti vec Okresného súdu Liptovský Mikuláš sp. zn. RK-3Cpr/11/2019), takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu potvrdzuje.

Žalobca má voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

- Okresný súd Ružomberok rozsudkom č. k. 3Cpr/11/2019-360 zo dňa 05. 02. 2020 uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 16.263,- eur a úroky z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 16.263,- eur od 07. 08. 2016 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobcovi priznal voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku rozhodnutím vydaným súdnym úradníkom.
- V odôvodnení konštatoval, že žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 25. 06. 2019 domáhal voči žalovanej, ako právnej nástupkyni jeho pôvodného zamestnávateľa F. F., G., zaplatenia sumy 16.263,- eur s úrokmi z omeškania vo výške 5 % ročne od 07. 08. 2016 do zaplatenia, ktorá suma predstavuje mimoriadny výkonnostný bonus pre kľúčových zamestnancov F. F. G. v súvislosti s predajom majoritného predaja akcií F. F. G..
- Žalovaná nárok žalobcu považovala za nedôvodný, majúc za to, že rozhodnutie predstavenstva o špeciálnom výkonnostnom bonuse pre riadiacich zamestnancov bolo prijaté iba tri dni pred reálnym predajom banky, v rozpore s dovtedy schválenými zásadami pre jeho prijatie a schválenie, v rozpore s internými predpismi a zákonom č. 483/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o bankách“). Rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu boli následne dodatočne predstavenstvom (po predaji banky) v celom rozsahu zrušené, a to v súlade s Obchodným zákonníkom a normami o vnútornej činnosti a riadení žalovanej. Rozhodnutie o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu viazaného na proces predaja banky bolo prijaté pred samotným predajom, ku ktorému malo dôjsť k 29. 07. 2016, teda predčasne. Rozhodnutie vychádza z podmienok, pri ktorých existujú dôvodné pochybnosti, či boli riadne prijaté predstavenstvom F. F., G., absentuje i osobitný súhlas dozornej rady F. F., G. s rozhodnutím č. 110/2016 a s výplatom bonusu. Podmienky mimoriadneho výkonnostného bonusu nie sú v súlade s § 23b ods. 2 zákona o bankách. Z rozhodnutia dozornej rady

F. F., G. a z listu predstavenstva F. F., G. zo dňa 14. 12. 2015 vyplýva, že zamestnanec môže dostať mimoriadny výkonnostný bonus maximálne vo výške 25 %, z listu predstavenstva F. F., G. zo dňa 28. 07. 2016 však vyplýva, že zamestnancovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 34,75 %.

4. Citujúc ust. § 1 ods. 4, § 9 ods. 1, § 10 ods. 1, 2, § 17 ods. 3, § 47 ods. 1 písm. b), § 118 ods. 1, 2, § 119 ods. 3 Zákonníka práce, § 191 ods. 1, 2 Obchodného zákonníka, § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka súd žalobe žalobcu vyhovel.

5. Súd konštatoval, že žalovaná sa stala právnym nástupcom zanikajúcej spoločnosti F. F., G., titulom zlúčenia obchodnej spoločnosti Prima banka Slovensko, a. s., ako nástupníckej spoločnosti, s obchodnou spoločnosťou F. F., G., ako zrušovanou spoločnosťou, s prechodom imania zrušovanej spoločnosti na nástupnícku spoločnosť.

6. Súd mal preukázané z pracovnej zmluvy zo dňa 31. 01. 2013 a dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 24. 01. 2014 a 10. 09. 2014, že žalobca bol zamestnancom F. F., G., právneho predchodcu žalovanej, a pracoval na pozícii riaditeľ odboru Retailovej obchodnej siete, pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú, bola dojednaná základná mzda vo výške 4.300,- eur mesačne.

7. Medzi stranami nebolo sporné, že dozorná rada F. F., G., písomným hlasovaním v decembri 2015 schválila špecifický výkonnostný bonus pre vybraných kľúčových zamestnancov spoločnosti s cieľom ich stabilizácie z dôvodu ich zásadného významu pre úspešnosť procesu predaja. F. F., G., listom zo dňa 14. 12. 2015 zaslala žalobcovi motivačný list, z ktorého vyplynulo rozhodnutie dozornej rady, že žalobca bude súčasťou mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov zacieleného na 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, ktorý bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie F. F., G.. Predstavenstvo F. F., G., na svojom zasadnutí dňa 28. 07. 2016 prijalo rozhodnutie č. 110/2016, ktorým rozhodlo o výške a výplate mimoriadneho bonusu kľúčovým zamestnancom. F. F., G., listom zo dňa 28. 07. 2016 informovala žalobcu o rozhodnutí o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 27.105,- eur s tým, že bonus vo výške 60 % - 16.263,- eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a bonus vo výške 40 % - 10.842,- eur za rok 2015 s odloženou výplatom o 3 roky s termínom výplaty 2019. Na zasadnutí predstavenstva F. F., G., dňa 19. 12. 2016 došlo k prijatiu uznesenia, ktorým bolo schválené zrušenie rozhodnutia predstavenstva spoločnosti č. 110/2016 zo dňa 28. 07. 2016. Medzi stranami nebola sporná skutočnosť, že k zavŕšeniu predajnej transakcie došlo dňom 29. 07. 2016, kedy sa Penta Investments stala vlastníkom majoritného podielu akcií 99,5 % v F. F., G.

8. Súd dospel k záveru, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, t. j. zamestnancovi vzniká na ňu nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Zo strany zamestnávateľa došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 27.105,- eur, ktorý bude vo výške 60 % - 16.263,- eur vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a vo výške 40 % - 10.842,- eur s odloženou výplatom o 3 roky s termínom výplaty 2019, ako vyplýva z listiny zo dňa 28. 07. 2016 adresovanej štatutárnym orgánom F. F., G. - predstavenstvom žalobcovi. Uvedené je v súlade s ustanovením § 9 ods. 1 vety prvej Zákonníka práce, v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Súd mal 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 žalovanej nárok na zaplatenie istiny 16.263,- eur je dôvodná, čo do základu aj výšky a z tohto dôvodu žalobe v časti istiny vyhovel. Rovnako súd vyhovel žalobe aj v časti uplatneného príslušenstva, a to úroku z omeškania z dlžnej sumy 16.263,- eur odo dňa 07. 08. 2016 do zaplatenia, nakoľko tým, že nedošlo k úhrade uvedenej sumy žalobcovi po zavŕšení predajnej transakcie, ku ktorému došlo dňa 29. 07. 2016, dostala sa žalovaná dňom nasledujúcim do omeškania s plnením svojho peňažného dlhu voči žalobcovi. Žalobca si uplatnil úroky z omeškania po uvedenom dátume, a teda v nižšom rozsahu ako mu patrí.

9. Námietku žalovanej, 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, vyhodnotil súd ako nedôvodnú. Poukázal na to, že celý proces týkajúci sa programu ohľadne bonusu začal minimálne pred rokom, o čom svedčí prezentácia pre dozornú radu k tejto otázke zo dňa 28. 05. 2015 a zo dňa 20. 07. 2015, vypracovaná odborníkom na mzdy a prémie F. F., G.. Žalobca vykonával nad rámec svojich bežných pracovných povinností riaditeľa odboru Retailovej obchodnej siete aj práce vyplývajúce z uvedeného programu, súvisiace s prebiehajúcim procesom predaja banky. Vzhľadom k zistenému druhu a rozsahu prác vykonaných žalobcom v rámci tohto programu zároveň nemožno uvažovať o charakterizovaní predmetného bonusu pojmom „zlatý padák“. Súd ustálil, 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, na ktorom sa podieľal aj žalobca ako jeden z jeho kľúčových zamestnancov.

10. Súd nesúhlasil ani s námietkou žalovanej týkajúcou sa nedostatkov formálneho spôsobu prijatia rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu. V zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám, pričom žiadnu z väd vytýkaných žalovanou úkonu priznania bonusu žalobcovi nespôsobil žalobca. Pokiaľ ide o zrušenie rozhodnutia predstavenstva, súd mal za to, že toto je bezpredmetné. Podľa názoru súdu korekcia rozhodnutia zamestnávateľa úplne vylúčená nie je, avšak len v odôvodnených prípadoch a musí ísť o jednostranný prejav vôle zamestnávateľa adresovaný zamestnancovi, nepostačuje prijatie rozhodnutia na zasadnutí predstavenstva obchodnej spoločnosti. Žalovaná v konaní netvrdila, že list takého znenia žalobcovi adresovala.

11. S poukazom na ust. § 10 ods. 1 Zákonníka práce, § 191 od. 1 vetu prvú a druhú, ods. 2 Obchodného zákonníka súd konštatoval, že pokiaľ si obchodná spoločnosť interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom a ak rozhodnutím predstavenstva F. F., G., zo dňa 28. 07. 2016 došlo k právnemu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, a to k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi, tento právny úkon zaväzuje zamestnávateľa, t. j. zamestnávateľovi vznikla povinnosť vyplatiť bonus žalobcovi a žalobcovi nárok na jeho vyplatenie. Žalovaná zároveň nepreukázala svoje tvrdenie, že žalobca vedel o absencii schválenia rozhodnutia predstavenstva dozornou radou. Súd zároveň poznamenal, že v zásade môže zasahovať do vnútorných pomerov akciovej spoločnosti len v zákonom stanovených prípadoch a za splnenia zákonom stanovených podmienok, pričom v tomto prípade nie je dané oprávnenie súdu na prieskum rozhodnutia predstavenstva akciovej spoločnosti súdom.

12. Ako nedôvodnú súd vyhodnotil i námietku žalovanej o rozpore rozhodnutia predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu s interným predpismi žalovanej, so zákonom o bankách a s pracovnou zmluvou. Podľa názoru súdu mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého vyplatenia sa žalobca domáha, nepredstavuje základnú zložku mzdy. Je to mimoriadna zložka odmeny, ktorá nie je vyplácaná pravidelne, ale ide o variabilnú zložku odmeny vyplácanú v súvislosti s plnením mimoriadnych pracovných úloh. Z tohto pohľadu je irelevantné, že v pracovnej zmluve je uvedené, že v základnej mzde je zohľadnená aj prípadná práca nadčas, nakoľko na žalobcu v prípade procesu predajnej transakcie boli kladené nadštandardné a mimoriadne požiadavky čo do obsahu aj rozsahu, kvalitné plnenie ktorých bolo pre spoločnosť významné v procese prebiehajúcej predajnej transakcie. Vyplatenie bonusu však garantované nebolo. Súd bol zároveň názoru, že hoci v pracovnej zmluve je v časti mzdových podmienok dojednaná výlučne základná mzda, k dojednaniu ďalších zložiek mzdy medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovanej mohlo platne dôjsť aj ústnou formou, resp. konkludentne. Takýmto spôsobom došlo podľa názoru súdu aj k dohode týkajúcej sa mzdových podmienok, konkrétne o variabilnej (negarantovanej) zložke mzdy - špecifickom výkonnostnom bonuse. Nemožno teda uvažovať o rozpore rozhodnutia predstavenstva žalovanej o priznaní a vyplatení bonusu žalobcovi s pracovnou zmluvou. Rozhodnutie predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu nie je v rozpore ani so zákonom o bankách - ustanovením § 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 mal súd za to, že zamestnávateľ je týmto svojim úkonom - rozhodnutím predstavenstva o priznaní a vyplatení bonusu viazaný.

13. Pokiaľ žalovaná namietala exces ohľadom priznanej výšky bonusu pre žalobcu v oznámení o priznaní a vyplatení bonusu listom zo dňa 28. 07. 2016 vo výške 34,75 % ročnej základnej mzdy, t. j. nad rámec avizovaných 25 %, ide o rozhodnutie predstavenstva, t. j. štatutárneho orgánu žalovanej, ktoré ju zaväzuje. Súd zároveň opätovne poukázal na argumentáciu týkajúcu sa možného prekročenia oprávnenia predstavenstva v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce s tým, že žalovaná v spore nepreukázala, že žalobca mal vedomosť o prekročení oprávnenia predstavenstva v súvislosti s priznanou výškou bonusu.

14. Súd napokon neakceptoval námietku žalovanej, že zo strany žalobcu išlo o výkon práce pre iný subjekt odlišný od F. F., G. (pre tretiu osobu), keď žalobcovi bola daná ponuka v tomto smere zo strany predstavenstva F. F., G., t. j. od štatutárneho orgánu zamestnávateľa, nie od akcionárov. Samotné rozhodnutie o priznaní bonusu vydal ten istý orgán, teda žalobca nevykonával tieto práce pre iný subjekt ako pre svojho zamestnávateľa.

15. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C. s. p.“) a žalobcovi ako úspešnej strane konania priznal voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

16. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná z dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. d), f), h) C. s. p. odvolanie, ktorým sa domáhala jeho zmeny, spočívajúcej v zamietnutí žaloby.

17. Vo vzťahu k odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. d) C. s. p. žalovaná vytykala okresnému súdu nevysporiadanie sa s jej argumentáciou o tom, že priznaná odmena je v rozpore s kogentnou právnou úpravou odmeňovania bankových zamestnancov podľa zákona o bankách; že predstavenstvo jej právneho predchodcu pri priznaní odmeny žalobcovi prekročilo svoje oprávnenie; že žalobca s poukazom na § 10 ods. 2 Zákonníka práce musel vedieť o prekročení oprávnenia predstavenstva a že dozorná rada spoločnosti neschválila výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu.

18. Žalovaná vytykala súdu prvej inštancie i nesprávne skutkové zistenia o tom, že došlo k schváleniu nároku na mimoriadny výkonnostný bonus dozornou radou spoločnosti; že schvaľovanie nároku na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu bol dlhodobý proces; že jej právny predchodca platne priznal žalobcovi nárok na mimoriadny výkonnostný bonus; že žalobca bol ako zamestnanec dobromyseľný; že štatutárny orgán neprekročil svoje oprávnenie pri priznaní nároku na mimoriadny výkonnostný bonus a nebol zamestnancom vo vedúcej pozícii, a že odmena mohla byť priznaná aj vo výške 34,75 %.

19. Pokiaľ ide o zistenie súdu, že výkonnostný bonus bol schválený rozhodnutím dozornej rady v decembri 2015, rozhodnutie dozornej rady schvaľovalo len dokument pre predstavenstvo zo dňa 28. 05. 2015. Dozorná rada schválila návrh na mimoriadny výkonnostný bonus pre vybraných zamestnancov v konkrétnej výške 25 % z ročnej mzdy zamestnanca k januáru 2015. Takto určená odmena bola v prípade žalobcu maximálna a jej zvýšenie na 34,75 % ročnej mzdy zamestnanca k januáru 2015 nebolo možné. Súd podľa žalovanej nerozlišuje medzi fázou priznania nároku na mimoriadny bonus a fázou schválenia výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu.

20. Pokiaľ ide o nesprávne právne posúdenie, žalovaná nesúhlasila s konštatovaním súdu, že žalobca preukázal existenciu nároku vzhľadom na úspešné zavŕšenie predajnej akcie, jeho zvýšené pracovné úsilie pri práci pre ňu a existenciu rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu v uplatnenej výške.

21. Nesúhlasila so záverom súdu, že nadpráca žalobcu mala byť vykonávaná v prospech obchodnej spoločnosti F. F., G.. Ak by žalobca vykonával nejakú nadprácu, ktorá mala napomôcť úspešnému predaju akcií, mohol ju vykonávať výlučne v prospech pôvodného akcionára F. H. a takáto nadpráca je výkonom činnosti pre iného. Údajný výkon práce, či zvýšené pracovné zaťaženie žalobcu, ktoré malo byť v prospech pôvodného akcionára, nemožno stotožňovať s výkonom práce pre ňu. Akékoľvek náklady spojené s touto nadpracou má znášať pôvodný akcionár, ktorý z nej profitoval a ktorý riadiacich zamestnancov zjavne usmerňoval pri procesoch, ktoré predchádzali predaju akcií.

22. Podľa žalovanej mal systém mimoriadnych výkonnostných bonusov atribúty tzv. „zlatých padákov“. Súd prvej inštancie ho preto mal skúmať primárne vo vzťahu k imperatívu dobrých mravov. Zamestnanci zaradení do skupiny riadiacich zamestnancov si totiž museli byť plne vedomí toho, že práve ich pozície budú po predaji akcií novému akcionárovi obsadené inými osobami.

23. V prejednávanom spore súd prvej inštancie zjavne tendenčne favorizoval žalobcu, keď jeho tvrdený nárok skúmal iba z pozície ochrany slabšej strany, avšak nezohľadnil negatívne dopady na žalovanú. Je pritom nepochybné, že žalobca bol riadiacim zamestnancom, dôkladne poznal interné procesy u zamestnávateľa, dôkladne poznal proces predaja akcií a jeho možné následky, z titulu svojej pozície v rámci hierarchie zamestnancov mohol byť motivovaný konať spoločne s ostatnými riadiacimi zamestnancami tak, aby si zabezpečili majetkový prospech. Súd prvej inštancie dané okolnosti ignoroval.

24. Žalovaná poukázala na čl. IX. ods. 5, čl. III. ods. 2 písm. i) Politiky odmeňovania F. F., G., § 2 ods. 3 písm. a), § 3 ods. 3 a § 11 Rokovacieho poriadku pre predstavenstvo F. F., G., na základe ktorých možno zhodnotiť proces, ktorý viedol k domnelému vzniku nárokov na mimoriadny výkonnostný bonus.

25. Pokiaľ ide o rozhodnutie predstavenstva F. F., G., č. 97/2015 zo dňa 16. 06. 2015, ide o rozhodnutie predstavenstva o mimoriadnom výkonnostnom bonuse, viazanom na predajný proces banky. Rozhodnutie bolo prijaté iba dvomi zo štyroch členov predstavenstva, avšak na prijatie takéhoto rozhodnutia bol potrebný súhlas všetkých členov predstavenstva. Rozhodnutie sa zároveň týkalo finančných plnení pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia. K spornému rozhodnutiu predstavenstva nebol udelený riadny súhlas dozornej rady F. F., G.

26. Rozhodnutie predstavenstva F. F., G., č. 168/2015 zo dňa 08. 12. 2015 predstavuje rozhodnutie o zmenách politiky odmeňovania, avšak v rozhodnutí nie je uvedené, že sa týka mimoriadneho výkonnostného bonusu viazaného na proces predaja banky. Rozhodnutie bolo prijaté len tromi zo štyroch členov predstavenstva. K rozhodnutiu predstavenstva bol obligatórne potrebný súhlas dozornej rady, z jednotlivých hlasovacích lístkov však nie je s určitosťou zrejmé, kedy k hlasovaniu došlo. Rozhodnutie dozornej rady pritom schválilo len dokument pre predstavenstvo zo dňa 28. 05. 2015, ktoré však deklarovalo, že zamestnancovi môže v budúcnosti patriť nárok na mimoriadny výkonnostný bonus v maximálnej sume 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015 po tom ako dôjde k schváleniu výplaty mimoriadneho výkonnostného bonusu predstavenstvom a dozornou radou spoločnosti.

27. Pokiaľ ide o rozhodnutie predstavenstva F. F., G., č. 110/2016 zo dňa 28. 07. 2016, ide o rozhodnutie o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu, viazaného na proces predaja banky. Rozhodnutie predstavenstva sa týkalo finančných plnení pre členov predstavenstva, ktorí boli priamo ekonomicky zainteresovaní na obsahu rozhodnutia. Podmienky mimoriadne výkonnostného bonusu nie sú v súlade s § 23b ods. 2 zákona o bankách, navyše absenteje osobitný súhlas dozornej rady s rozhodnutím.

28. Sporné rozhodnutia predstavenstva o mimoriadnych bonusoch boli zároveň v celom rozsahu zrušené, a to rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19. 12. 2016. Súd prvej inštancie podľa žalovanej nehodnotil prezentované námietky s ohľadom na ich relevanciu podľa Obchodného zákonníka.

29. Za nesprávny považovala žalovaná aj záver súdu prvej inštancie o tom, že mimoriadny výkonnostný bonus nie je v rozpore so zákonom o bankách. Poukázala na § 23a ods. 1 písm. c), ods. 2, 4, § 23b ods. 1, 6 a § 122t ods. 3 cit. zákona s tým, že ide o kogentnú verejnoprávnu úpravu, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe a už vôbec nie jednostranným úkonom predstavenstva. 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 zákona o bankách.

30. Žalovaná napokon poukázala na § 10 ods. 2 Zákonníka práce, v ktorej súvislosti uviedla, že udelenie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi za činnosť pre bývalého akcionára žalovanej, resp. za činnosť smerujúcu k uľahčeniu finalizácie zmluvného vzťahu medzi bývalým a súčasným majoritným akcionárom žalovanej, nemožno za žiadnych okolností považovať za úkony, ktoré by súviseli s predmetom činnosti žalovanej. Žalobca mal, resp. musel mať, vedomosť o tom, že štatutárny orgán žalovanej v rozpore s internými pravidlami odmeňuje „kľúčových zamestnancov“ za výkon práce v prospech inej osoby – vtedajšieho akcionára.

31. Nárok priznaný listom predstavenstva bol priznaný v rozpore so schváleným návrhom odmeny, bol priznaný aj iným osobám ako mal byť a bol v rozpore s jednotlivými ustanoveniami zákona o bankách. Zo všetkých týchto skutočností zamestnanec preukázateľne musel vedieť, že štatutárny orgán pri priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu prekročil svoje právomoci. Preto ako zamestnávateľ, s poukazom na ust. § 10 ods. 2 Zákonníka práce, nie je viazaný pracovnoprávnym úkonom, ktorým bola žalobcovi priznaná nenárokovateľná zložka mzdy.

32. Žalobca sa k odvolaniu žalovanej nevyjadril.

33. Odvolací súd konštatuje, že rozsudok okresného súdu zo dňa 05. 02. 2020, citovaný v bode 1. odôvodnenia tohto rozhodnutia, už bol raz predmetom preskúmania odvolacím súdom, ktorý, dospejúc k záveru o neopodstatnenosti odvolania žalovanej, tento rozsudkom sp. zn. 8CoPr/3/2020 zo dňa 30. 04. 2021, v spojení s opravným uznesením zo dňa 09. 06. 2021, ako vecne správny potvrdil.

34. Proti citovanému rozsudku krajského súdu podala žalovaná dovolanie, namietajúc nedostatočné odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu (pokiaľ ide o nedostatok dobromyseľnosti žalobcu a rozpor priznaného nároku so zákonom o bankách) a nesprávne právne posúdenie sporu.

35. Na základe dovolania žalovanej Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením sp. zn. 9Cdo/52/2022 zo dňa 27. 09. 2023 rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 8CoPr/3/2020 zo dňa 30. 04. 2021, v znení opravného uznesenia sp. zn. 8CoPr/3/2020 zo dňa 09. 06. 2021, zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Vychádzal zo záveru, že odvolací súd sa v odôvodnení svojho rozsudku nevysporiadal s podstatnými tvrdeniami žalovanej v odvolaní, predovšetkým s argumentáciou žalovanej ohľadne rozporu rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu s § 23b ods. 2 zákona o bankách.

36. Následne, po vrátení veci dovolacím súdom, krajský súd ako súd odvolací (§ 34 C. s. p.), konštatujúc, že odvolanie bolo podané včas, oprávnenou stranou konania (§ 362, § 359 C. s. p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 355 ods. 1 C. s. p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 a contrario C. s. p.) opätovne preskúmal rozsudok okresného súdu v napadnutom rozsahu a z dôvodov uvedených v odvolaní (§ 380, § 379 C. s. p.), a tento opätovne podľa § 387 ods. 1 C. s. p. ako vecne správny potvrdil.

37. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku, ako aj konania, ktoré mu predchádzalo, aj po zrušení svojho predchádzajúceho rozhodnutia dovolacím súdom dospel k záveru, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza i zo správneho právneho posúdenia veci.

38. Rovnako ako v predchádzajúcom rozhodnutí sa odvolací súd stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že v prípade nároku na mimoriadny výkonnostný bonus uplatnený žalobcom ide o variabilnú a nenárokovateľnú zložku mzdy, na ktorú žalobcovi ako zamestnancovi vznikol nárok na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní.

39. Ako už konštatoval odvolací súd vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí, žalobca podliehal riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu spoločnosti, ktorý bol oprávnený v zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 vety prvej Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa. V zmysle § 191 ods. 1 vety prvej a druhej Obchodného zákonníka účinného k 28. 07. 2016, predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Pôsobnosť štatutárneho orgánu, v danom prípade predstavenstva, zahŕňa jednak rozhodovanie o záležitostiach vo vnútri spoločnosti, ako aj konanie spoločnosti navonok voči tretím osobám. Spôsob, akým je štatutárny orgán oprávnený konať v mene spoločnosti, vyplýva zo zákona, ako aj zo zakladajúceho dokumentu spoločnosti a je zapísaný v Obchodnom registri. V zmysle § 191 ods. 2 Obchodného zákonníka účinného k 28. 07. 2016, stanovy, rozhodnutia valného zhromaždenia alebo dozornej rady môžu obmedziť právo predstavenstva konať v mene spoločnosti, ale tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám. Z dikcie ustanovení ods. 2 je zrejmé, že zamestnávateľa prioritne zaväzuje aj také konanie štatutárneho orgánu, člena štatutárneho orgánu alebo povereného zamestnanca, ktorými tieto osoby prekročili svoje oprávnenie pri vykonávaní právneho úkonu. Z dôvodu dodržania princípu právnej istoty adresátov právnych úkonov vykonaných predstavenstvom akciovej spoločnosti ako štatutárnym orgánom interné obmedzenia nemajú vplyv na platnosť právnych úkonov vykonaných predstavenstvom. To však nevylučuje zodpovednosť členov predstavenstva za náhradu škody spôsobenú porušením interných predpisov spoločnosti v zmysle § 191 ods. 6 Obchodného zákonníka. Ak došlo k prekročeniu oprávnenia predstavenstva, nevylučuje to zodpovednosť členov predstavenstva za náhradu škody spôsobenej akciovej spoločnosti konaním v rozpore s internými obmedzeniami. Ide však už o vnútorný vzťah medzi členmi bývalého predstavenstva a právnym predchodcom žalovaného, dôsledky ktorého nemožno prenášať do pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancami.

40. Listom zo dňa 28. 07. 2016 spoločnosť F. F., G., v zastúpení predsedom predstavenstva a členom predstavenstva informovala žalobcu, že vzhľadom na zavŕšenie predaja F. C. I. F. F. dňa 28. 07. 2016 rozhodol o výplate mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK pri zohľadnení stanovených kľúčových indikátorov, na základe čoho bol priznaný žalobcovi mimoriadny bonus vo výške 27.105,- eur, z toho 60 % bonusu vo výške 16.263,- eur bude vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a 40 % bonusu vo výške 10.842,- eur za rok 2015 bude odložené o 3 roky s termínom výplaty v roku 2019. Rozhodnutie o výplate mimoriadneho bonusu pre žalobcu prijalo rozhodnutie predstavenstva dňa 28. 07. 2016 pod č. 110/2016. Išlo o jednostranný adresovaný právny úkon, ktorý nadobudol svoju právnu účinnosť prevzatím žalobcom. Pokiaľ by aj predstavenstvo porušilo vnútorné obmedzenia, ktorým v zmysle stanov podliehalo, spôsobilo svojim rozhodnutím vznik právneho záväzku spoločnosti, pričom zodpovednosť za vzniknutú situáciu nemožno pripočítavať zamestnancom a ani uplatniť u nich prípadnú doktrínu rozporu s dobrými mravmi, keďže zamestnanci nedisponovali rozhodovacou právomocou.

41. Vychádzajúc z uvedeného, pokiaľ žalovaná v odvolaní namietala, že rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 zo dňa 28. 07. 2016 vychádza z podmienok mimoriadneho výkonnostného bonusu, pri ktorých existujú dôvodné pochybnosti, či boli riadne prijaté predstavenstvom F. F., G., a schválené dozornou

radou F. F., G., odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že pokiaľ predstavenstvo pri priznaní tohto nároku nepostupovalo v súlade s internými predpismi spoločnosti, prípadne nebol vyžiadaný súhlas dozornej rady, môže táto skutočnosť vyvolať zodpovednostné vzťahy medzi členmi štatutárneho orgánu a samotnou spoločnosťou. Zamestnávateľa voči zamestnancovi však takýto akt predstavenstva, ako štatutárneho orgánu konajúceho v pracovnoprávných vzťahoch, zaväzuje (§ 10 ods. 1 Zákonníka práce).

42. Žalovaná neprodukovala v konaní také dôkazy, z ktorých by súd mohol vyvodiť záver, že štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie a zamestnanec o tom vedel, alebo musel vedieť (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce). O vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov rozhodlo predstavenstvo ako štatutárny orgán spoločnosti. Žalobca nebol členom štatutárneho orgánu, nepodieľal sa na schvaľovaní odmeny, preto argumentácia žalovanej, že tieto procesy riadili a určovali riadiaci zamestnanci, ktorí sami sebe vytvorili systém mimoriadnych benefitov, neobstojí. Na vznik nároku žalobcu pritom nemá vplyv ani následné zrušenie rozhodnutia predstavenstva o mimoriadnych bonusoch rozhodnutím zo dňa 19. 12. 2016.

43. Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje aj na aktuálne závery rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vo veci identickej žalovanej a zhodného predmetu konania (výkonnostný bonus pre zamestnanca žalovanej) sp. zn. 1Cdo/103/2021 zo dňa 25. 10. 2023. 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.“ Najvyšší súd tiež konštatoval, že „Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu (okrem toho aj vedúci zamestnanci alebo poverení zamestnanci). 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 F. (vyžadovali sa podpisy dvoch členov predstavenstva, pričom predseda predstavenstva nesporne je jedným z členov predstavenstva). ... 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).“ Uvedené závery sú v plnom rozsahu aplikovateľné aj na preskúmvanú vec, keď rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi bolo podpísané predsedom predstavenstva a ďalším členom predstavenstva.

44. Ako nedôvodnú odvolací súd vyhodnotil aj námietku žalovanej, že u žalobcu nešlo o výkon práce pre zamestnávateľa, ale o výkon práce v prospech tretej osoby - pôvodného akcionára spoločnosť F. H.. Je totiž nepochybné, že žalobca vykonával činnosť pre svojho zamestnávateľa, ktorým bola spoločnosť F. F., a. s., z rozhodnutia a na základe pokynov štatutárneho orgánu spoločnosti, ktorej právnym nástupcom sa stala žalovaná.

45. Odvolací súd, rovnako ako súd prvej inštancie, nezistil ani rozpor uplatneného nároku s dobrými mravmi či zákonom o bankách. Mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého zaplatenia sa domáha žalobca, nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, má však povahu pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú zložku odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho

zamestnanca /§ 23b ods. 1 písm. a) zákona č. 483/2001 Z. z. v znení účinnom do 31. 12. 2017/. Ako negarantovanú pohyblivú zložku mzdy tento nárok vyhodnotil aj súd prvej inštancie. Odvolací súd nezhliadol nič nespravodlivé v tom, keď zamestnanci boli vyzvaní zamestnávateľom k zvýšenému pracovnému úsiliu, resp. zotrvaní na svojich pracovných pozíciách v období, keď spoločnosť mala prejsť do vlastníctva nového akcionára a je zrejmé, že celý proces vyžadoval zvýšené úsilie zo strany všetkých zamestnancov, najmä však riadiacich pracovníkov, a práve tí, vedomí si toho, že nový akcionár ich miesto obsadí novými osobami, nemuseli zotrvať na svojich pracovných pozíciách a pripraviť celý prevod na nového akcionára.

46. Pokiaľ ide o rozpor uplatneného nároku s dobrými mravmi, žalovaná okrem všeobecných formulácií neoznačila a ani nepreukázala žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť žalobcu na žalovanou spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Žalovaná v odvolaní uviedla, že žalobca z titulu svojej pozície v rámci hierarchie zamestnancov mohol byť motivovaný konať spoločne s ostatnými riadiacimi zamestnancami tak, aby si zabezpečili majetkový prospech. Žalovaná však neuviedla v čom malo takéto konanie spočívať a nepreukázala, že žalobca takýmto spôsobom i konal. O mimoriadnom výkonnostnom bonuse rozhodlo predstavenstvo spoločnosti F. F., G., pričom je nesporné, že žalobca nebol členom predstavenstva a žalovaná netvrdila, ale ani nepreukázala, že by sa v akejkoľvek inej pozícii zúčastňoval rokovaní predstavenstva v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom.

47. Ak žalovaná rozpor uplatneného nároku s dobrými mravmi spájala s vedomosťou žalobcu o prekročení oprávnení štatutárneho orgánu – predstavenstva pri priznávaní mimoriadneho výkonnostného bonusu v zmysle porušenia interných predpisov, nakoľko v konaní nebolo preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu, nemohla byť preukázaná ani skutočnosť, že by žalobca o prekročení oprávnení vedel alebo musel vedieť. V tejto súvislosti (s namietaným prekročením oprávnení predstavenstva a potrebou schválenia dozornou radou), odvolací súd opätovne poukazuje na závery Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v rozsudku sp. zn. 1Cdo/103/2021 zo dňa 25. 10. 2023, v zmysle ktorých „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 už vyššie 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 (porov. § 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.“ Uvedené závery, ktoré sú plne aplikovateľné aj na prejednávanú vec, si odvolací súd v celom rozsahu osvojuje.

48. Rovnako si odvolací súd osvojuje závery Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v citovanom rozhodnutí týkajúce sa rozporu priznaného nároku na mimoriadny výkonnostný bonus so zákonom o bankách. Najvyšší súd tu v súvislosti s odkazom žalovanej na zákon o bankách konštatoval, že „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).“ Podľa odvolacieho súdu, 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 znení k 28. 07. 2016. S týmto právnym posúdením sa v citovanom rozhodnutí stotožnil aj dovolací súd, konštatujúc, že 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. Dovolací súd v danej veci zároveň vyvodil, že „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)“. Vzhľadom na uvedené dovolací súd námietku žalovanej o rozpore priznanej odmeny so zákonom o bankách vyhodnotil ako nedôvodnú.

49. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 9Cdo/52/2022 zo dňa 27. 09. 2023, ktorým zrušil predchádzajúce rozhodnutie odvolacieho súdu v prejednávanej spore vytkol odvolaciemu súdu ignorovanie skutočností uvádzaných žalovanou v odvolaní, že výnimočne môže byť pohyblivá zložka odmeny zaručená do uplynutia jedného roka od vzniku pracovného pomeru, ak sa vedúci zamestnanec banky pripravuje na samostatnú prácu (§ 23b ods. 6 zákona o bankách). Iný spôsob garantovanej zložky odmeny (mimo rámec dohodnutej základnej zložky mzdy) je v zmysle zákona o bankách neprípustný. V posudzovanom prípade bola medzi zamestnávateľom (právny predchodca žalovaného) a zamestnancom (žalobca) uzavretá pracovná zmluva, ktorá v bode „Mzdové podmienky“ výslovne definovala základnú zložku mzdy, teda pevnú zložku celkovej odmeny zamestnanca (4.300,- eur brutto mesačne). Mimoriadny výkonnostný bonus, 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 § 23 ods. 1 zákona o bankách. Osobitne zdôrazňujeme, že mzda žalobkyne podľa zákona o bankách mohla byť dohodnutá iba dvojzložkovou formou, a to formou pevnej zložky odmeny (základná mzda podľa pracovnej zmluvy vo výške 4.300,- eur brutto mesačne) a negarantovanej pohyblivej zložky odmeny (ktorá v pracovnej zmluve žalobcu nebola výslovne upravená).“ Odvolací súd k uvedenému uvádza, že už súd prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí (bod 16. odôvodnenia) dospel k záveru, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, t. j. 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. Následne v bode 21. odôvodnenia napadnutého rozhodnutia súd prvej inštancie konštatoval, že mimoriadny výkonnostný bonus, ktorého vyplatenia sa žalobca 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 a potreba stabilizácie vybraných kľúčových zamestnancov v tomto procese. Súd mal preukázať, že mimoriadny výkonnostný bonus uplatňovaný žalobcom zodpovedá uvedeným kritériám. Odvolací súd sa s uvedeným záverom súdu prvej inštancie, že ide o variabilnú a nenárokovateľnú zložku mzdy, na ktorú žalobcovi ako zamestnancovi vznikol nárok na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní stotožnil, z ktorého dôvodu nepovažoval za potrebné opakovať závery prijaté súdom prvej inštancie. Odvolací súd zároveň dospel k záveru, že uplatnený nárok korešponduje s povahou pohyblivej motivačnej zložky odmeny v zmysle ust. § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách. Pokiaľ žalovaná v odvolaní poukazovala na to, že negarantovaná pohyblivá zložka odmeny nebola v pracovnej zmluve žalobcu výslovne upravená, dovolací súd uvádza, že žalovaná v odvolaní nenamietala záver súdu, že k uzavretiu dohody týkajúcej sa mzdových podmienok, konkrétne variabilnej (negarantovanej) zložke mzdy – špecifickom výkonnostnom bonuse došlo medzi žalobcom ako zamestnancom a F. F., G. ako zamestnávateľom konkludentne (bod 21. odôvodnenia napadnutého rozsudku), z ktorého dôvodu sa dovolací súd uvedenou otázkou nezaoberal.

50. Odvolací súd aj v tejto súvislosti zároveň poukazuje na právny názor prijatý Najvyšším súdom Slovenskej republiky v rozhodnutí sp. zn. 1Cdo/103/2021 zo dňa 25. 10. 2023, že rozhodnutie štatutárneho orgánu F. z 28. 07. 2016 o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancovi zaväzuje žalovanú ako právnu nástupkyňu F. aj v prípade, ak by bolo v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanovenými v zásadách odmeňovania podľa zákona o bankách alebo podľa interných predpisov banky. Aj keby bol takýto právny úkon pre rozpor s právnymi predpismi neplatný, zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil (§ 17 ods. 3 zákonníka práce). S uvedeným rozhodnutím, resp. závermi v ňom uvedenými, sa pritom najvyšší súd stotožnil aj v ďalšom rozhodnutí v obdobnej veci (identickej žalovanej a zhodného predmetu konania) sp. zn. 6Cdo/139/2022 zo dňa 29. 11. 2023.

51. Vychádzajúc z uvedených skutočností a záverov odvolací súd, vyhodnotiac odvolanie žalovanej ako nedôvodné, napadnutý rozsudok okresného súdu, vrátane výroku o trovách konania, pri ktorom okresný súd správne aplikoval ust. § 255 ods. 1 C. s. p., podľa § 387 ods. 1 C. s. p. ako vecne správny potvrdil.

52. O nároku na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1, § 453 ods. 1, 3, § 262 ods. 1, § 255 ods. 1 C. s. p. Úspešnou stranou odvolacieho konania bol žalobca, preto mu súd priznal voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. Pokiaľ ide o trovy dovolacieho konania, odvolací súd nárok na náhradu trov dovolacieho konania priznal žalobcovi, a to v rozsahu 100 %, keď na účely rozhodovania o trovách konania vychádzal z úspechu strán konania v odvolacom a dovolacom konaní ako celku (i keď predchádzajúci rozsudok odvolacieho súdu bol v dovolacom konaní zrušený, dôvodom zrušenia bola len nepreskúmateľnosť dovolaním napadnutého rozsudku, a teda vo vzťahu k meritu veci nemožno hovoriť o úspechu či neúspechu strán konania, pričom vo veci opäť konal odvolací súd). Nakoľko úspešnou stranou konania ako takého bol v celom rozsahu úspešný žalobca, súd mu voči žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania (odvolacieho ako aj dovolacieho) v celom rozsahu. O výške náhrady trov konania následne rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozhodnutia (§ 262 ods. 2 C. s. p.).

53. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 (za) : 0 (proti).

Poučenie:

: Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. (§ 419 C. s. p.)

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

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

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

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

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

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

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

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

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 C. s. p.)

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. (§ 427 ods. 1 C. s. p.)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh). (§ 428 C. s. p.)

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

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