

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5CdoPr/14/2025
Identifikačné číslo spisu:	3123212084
Dátum vydania rozhodnutia:	18.06.2026
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Bajánková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2026:3123212084.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a členov senátu JUDr. Jozefa Kolcuna, PhD. a JUDr. Jany Haluškovej v spore žalobcu: PRIMA ZDROJ Považská Bystrica, spol. s r.o., Považská Bystrica, Tatranská 295, IČO: 00 694 100, zast. JUDr. Magda Poliačiková, advokátka, s.r.o., Žilina, Národná 17, IČO 36 848 654, proti žalovanej: C. L., nar. XX. XX. XXXX, D. R., G. XXX/XXX, zast. JUDr. Ladislavom Mejstříkom, advokátom, Martin, E. B. Lukáča 2, o zaplatenie 4.921,64 eur s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Trenčín pod sp. zn. 71Cpr/9/2023, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne z 31. júla 2025 sp. zn. 17CoPr/2/2025, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanej priznáva náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Trenčín (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo dňa 12. decembra 2024 č. k. 71Cpr/9/2023 - 142 rozhodol tak, že konanie v časti o zaplatenie 1.469,24 eur, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne zo sumy 1.469,24 eur od 24. 11. 2023 do zaplatenia sčasti zastavil. Vo zvyšnej časti žalobu zamietol. Žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %.

1.1. Súd prvej inštancie citoval čl. 5 pracovnej zmluvy, podľa ktorého mzda je tvorená tarifnou a nadtarifnou zložkou, pričom nadtarifná zložka mzdy pozostáva zo sumy ročného osobného ohodnotenia a ročnej prémie. Nadtarifné zložky mzdy sú zamestnancovi vyplácané zálohovo - mesačne. Zamestnanec nemá nárok na vyplatenie nadtarifných zložiek mzdy, resp. má povinnosť zálohovo vyplatené nadtarifné zložky za príslušný kalendárny rok vrátiť zamestnávateľovi v nasledujúcich prípadoch:

- a) neplnenie si pracovných povinností v zmysle tejto pracovnej zmluvy a aktuálnej pracovnej náplne,
- b) závažné porušenie pracovnej disciplíny charakterizované v príslušných ustanoveniach internej organizačnej normy Pracovný poriadok,
- c) menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle ustanovení internej organizačnej normy Pracovný poriadok,

d) neodovzdanie pracovnej pozície ku dňu skončenia pracovného pomeru v zmysle ION Preberanie funkcie zamestnancov.

V prípade, ak vznikne zamestnávateľovi nárok na vrátenie zálohovo vyplatených nadtarifných zložiek mzdy, zamestnanec je povinný sumu zálohovo vyplatených nadtarifných zložiek vrátiť do 30 kalendárnych dní od doručenia výzvy na ich vrátenie zo strany zamestnávateľa.

1.2. Konštatoval, že medzi stranami zostalo sporné, či vznikla zamestnávateľovi škoda z titulu neplnenia pracovných povinností žalovanej, či smernica má znaky šikany, čo bolo reálnou pracovnou náplňou žalovanej, či s prácou žalovanej bol nadriadený spokojný, či odmena a prémie boli vyplácané zálohovo alebo išlo o základnú zložku mzdy a v akom rozsahu došlo k pochybeniam na strane žalovanej na podklade priebežnej správy z kontroly. Po vykonanom dokazovaní súd dospel k záveru, že v konaní nebolo v zásade sporné, s výnimkou jedného pochybenia, že žalovaná si plnila všetky účtovné povinnosti, ktoré v rámci účtovania sú upravené všeobecne záväznými právnymi predpismi. Považoval za preukázané, že žalovaná si neplnila všetky pracovné povinnosti v rámci archivácie, ktoré od nej vyžadoval žalobca na podklade internej smernice, keď z priebežnej správy z kontroly daňových a účtovných dokladov sa zistilo, že žalovaná za obdobie január až jún 2023 neurobila alebo nevykonala správne 583 záznamov v rámci archívu účtovných dokladov. Z vyjadrenia svedkov súd prvej inštancie zistil, že odstránenie týchto nedostatkov je doteraz urobené na 80 %, pričom táto oprava nie je hotová, nakoľko časovo to zaberá stovky hodín práce. Za tejto situácie súd prvej inštancie vyhodnotil, že objektívne nebolo možné, aby žalovaná popri bežnej svojej účtovnej práci časovo stíhala aj povinnosti vyžadované smernicou. Preto nemožno dať za vinu žalovanej, že kvôli tomuto porušeniu pracovných povinností by mala vrátiť nadtarifné zložky mzdy, preto postup žalobcu súd vyhodnotil ako postup v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko žalovaná tieto nedostatky z dôvodu ukončenia pracovného pomeru nemohla odstrániť, a pritom žalobca nerozporoval, že žalovaná pracovala s nasadením, mala dôveru vedenia spoločnosti, pričom na tieto nedostatky bola upozornená až v situácii, keď žalobca zvažoval ukončenie pracovného pomeru. Z výsluchu svedkov bolo zrejmé, že žalovaná mala archiváciu za mesiac január 2023 odovzdať do 4. februára 2023, pričom na nestihnutie tohto termínu bola upozornená až mailom zo dňa 26. 09. 2023, čo súd prvej inštancie považoval za oneskorené. Poukázal na to, že subsidiárne Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer pre porušenie pracovnej disciplíny, pričom pre takýto prípad ustanovuje 2-mesačnú lehotu od zistenia nedostatkov, kedy je možné pre takýto prípad ukončiť pracovný pomer. Z výsluchu svedkov bolo možné zistiť, že spätná väzba z kontroly účtovania týchto zamestnancov im zvyčajne príde do dvoch, troch mesiacov, pričom žalobca nijakým spôsobom nevysvetlil, prečo kontrola za január 2023 u žalovanej nebola vykonaná, napríklad do mája 2023 a následne prečo sa nezastavilo vyplácanie nadtarifných zložiek mzdy od júna 2023. Postup žalobcu je pre žalovanú mimoriadne tvrdý, pričom objektívne možno dať žalovanej za pravdu, že žalovaná subjektívne vyhodnotila postup žalobcu domáhať sa vrátenia vyplatených nadtarifných zložiek mzdy ako pomstu žalobcu za to, že nezotrvala v pracovnom pomere so žalobcom.

1.3. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že po formálnej stránke žalobca svoj nárok oprel o znenia pracovnej zmluvy a vnútornej smernice. V tomto smere sa dá vytknúť žalobcovi, že nepostupoval v súlade so zmluvou ani vlastnou smernicou, keď nadtarifné zložky mzdy nevyplácal ako zálohu, ale ako mzdu, z ktorej sa vykonali všetky záázky. Z tohto pohľadu možno uzavrieť, že ak žalovaná nedostala žiadne zálohy na nadtarifné zložky mzdy, žalobca nemá nárok ani na ich vrátenie. Skutočnosť, že nadtarifné zložky mzdy nemuseli zamestnanci vracať, potvrdili aj vypočutí svedkovia, keďže v ich prípade pri zistených pochybeniach sa im nevyplatili tieto položky v budúcich mzdách, teda už vyplatené nadtarifné zložky mzdy sa nikdy nevracali. Ak žalobca mienil žalovanú sankcionovať odobratím nadtarifných zložiek mzdy, mal postupovať rovnako ako voči iným zamestnancom, teda žalovanú mal včas upozorniť, mal jej umožniť vykonať nápravu a až následne mohol rozhodnúť, či pristúpi ku kráteniu nadtarifných zložiek mzdy alebo nie v budúcnosti. Na základe vyššie uvedeného súd prvej inštancie žalobu vo zvyšnej časti zamietol, keď dospel k záveru, že neboli splnené predpoklady na vrátenie nadtarifných zložiek vyplatených žalovanej, ktoré nikdy neboli ani ako záloha vyplatené (záloha sa v účtovníctve nevedie ako výdavok na mzdu), pričom žalovaná nespôsobilá také porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by objektívne odôvodňovalo možnosť vrátenia týchto zložiek mzdy, nakoľko v konaní sa nepreukázalo, že by žalovaná nevyužívala riadne svoj fond pracovného času, pričom nemôže byť jej na ťarchu, ak je rozsah prác a nárokov na žalovanú neprimeraný, zvlášť za situácie, keď po jej odchode jej prácu, začali vykonávať dvaja zamestnanci a doteraz po viac ako roku sa účtovné doklady nepodarilo

zarchivovať v súlade so smernicou žalobcu. Súd prvej inštancie pre úplnosť dodal, že žalobca si uplatnil úroky z omeškania od 24. 11. 2023, hoci mal túto lehotu počítať od vrátenia zásielky žalobcovi, t. j. od 14. 11. 2023, teda aj v tomto smere si žalobca uplatnil svoj nárok v rozpore so zákonom a pracovnou zmluvou.

1.4. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 256 ods. 1 CSP tak, že žalovanej ako strane s plným úspechom priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Krajský súd v Trenčíne (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom zo dňa 31. júla 2025 sp. zn. 17CoPr/2/2025 rozhodol tak, že:

„I. Rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom druhom výroku o zamietnutí žaloby a v treťom výroku o trovách konania p o t v r d z u j e .

II. Žalovanej p r i z n á v a voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.“

2.1. Právne svoje rozhodnutie odôvodnil poukazom na ustanovenia § 118 ods. 1 a 2, § 222 ods. 6 Zákonníka práce a tým, že vo všeobecnosti platí, že mzda zamestnanca pozostáva z dvoch častí, a to základnej a pohyblivej. Základná zložka mzdy je pevná a zamestnávateľ je povinný ju zamestnancovi vyplatiť. Naproti tomu pohyblivá zložka mzdy je variabilná a jej vyplatenie je viazané na splnenie stanovených podmienok, napr. obratu spoločnosti, výkonnosti zamestnanca a podobne, pričom je na ľubovôli zamestnávateľa, či ju vyplatí alebo nie. Z uvedeného vyplýva, že nárokovateľné sú také mzdové plnenia, na ktoré má zamestnanec právny nárok pri splnení konkrétnych podmienok uvedených v zákone, pracovnej zmluve, prípadne v kolektívnej zmluve, ale na poskytnutie nenárokovateľných plnení nemá zamestnanec právny nárok a ich poskytnutie závisí výlučne od rozhodnutia zamestnávateľa. Nenárokovateľné pohyblivé zložky mzdy sú teda také, ktoré sa zamestnancovi vyplatia až pri splnení určitých nekonkrétnych, objektívne nemerateľných kritérií, majú dobrovoľnú povahu. Ak sú viazané na neurčité kritériá, zamestnanec má nárok na ich vyplatenie vtedy, keď zamestnávateľ rozhodne, že ich zamestnancom vyplatí. Či zamestnávateľ takéto rozhodnutie prijme alebo nie, závisí len od jeho vôle. Rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní pohyblivej zložky mzdy má tzv. konštitutívny účinok, čo znamená, že takýmto rozhodnutím sa nenárokovateľná zložka mzdy (odmeny) mení na nárokovateľnú. Ak zamestnávateľ takéto rozhodnutie vydá, je povinný zamestnancovi sľúbenú pohyblivú zložku mzdy aj vyplatiť.

2.2. V preskúmvanej veci z čl. 5 pracovnej zmluvy, uzavretej medzi žalobcom a žalovanou vyplývalo, že jej mzda bola tvorená tarifnou a nadtarifnou zložkou, pričom nadtarifná zložka mzdy pozostávala zo sumy ročného osobného ohodnotenia a ročnej prémie. Podľa predmetného ustanovenia pracovnej zmluvy sa nadtarifné zložky mzdy mali zamestnancovi vyplácať zálohovo - mesačne. Zamestnanec nemal mať nárok na vyplatenie nadtarifných zložiek mzdy, resp. mal povinnosť zálohovo vyplatené nadtarifné zložky mzdy za príslušný kalendárny rok vrátiť zamestnávateľovi v prípadoch, uvedených v predmetnom článku pracovnej zmluvy. Z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie vyplynulo, že nadtarifná zložka mzdy sa v prípade žalovanej vyplácala mesačne, pričom z výpovedí svedkov vyplynulo, že o vyplatení nadtarifných zložiek mzdy rozhodoval mesačne konateľ žalobcu. Svedkyňa L. D. na pojednávaní pred súdom prvej inštancie uviedla, že po ukončení mesiaca výplata chodila do 15. dňa nasledujúceho mesiaca, pričom v rámci tejto lehoty im p. I., personálna manažérka, oznamovala každému osobitne zvlášť mailom, či budú nadtarifné zložky vyplatené a v akej výške. Túto skutočnosť potvrdila aj svedkyňa Ing. A.F. T., ktorá vo svojej výpovedi uviedla, že o nadtarifných zložkách mzdy rozhodoval konateľ, pričom konečný výstup im chodil z personálneho. Takýmto, mesačným rozhodnutím zamestnávateľa o priznaní, resp. nepriznaní nadtarifnej zložky mzdy, sa potom táto zložka mzdy stala nárokovateľnou zložkou mzdy, a ako taká bola jednotlivým zamestnancom, vrátane žalovanej, vyplácaná, čo vyplýva aj z predložených výplatných pások žalovanej, z ktorých je zrejmé, že aj z tejto zložky mzdy boli vykonávané povinné odvody. Odvolací súd sa tak stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že jednotlivé, mesačne priznané a vyplatené nadtarifné zložky mzdy žalobca nevyplácal ako zálohu, ale ako súčasť mzdy, preto žalobca nemá nárok na ich vrátenie. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny, a to aj vo výroku, týkajúceho sa nároku na náhradu trov konania, podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

2.3. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanej priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho

konania v rozsahu 100 %, nakoľko bola v odvolacom konaní plne úspešná. V zmysle § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady bude rozhodovať súd prvej inštancie.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie. Prípustnosť dovolania odôvodnil poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

3.1. Namietal, že súdy oboch stupňov nesprávne právne posúdili charakter tzv. nadtarifnej zložky mzdy. Z čl. 5 pracovnej zmluvy i internej smernice „Hmotná stimulácia zamestnancov vyplýva, že nadtarifné zložky mzdy boli vyplácané len zálohovo, teda pred splnením podmienok ich priznania. Takéto plnenie má povahu zálohy na variabilnú zložku mzdy, nie mzdy podľa § 118 Zákonníka práce. Zamestnanec nadobúda nárok na ponechanie tejto zložky až po vyhodnotení roka a splnení všetkých podmienok. Najvyšší súd SR opakovane judikoval, že ak bola zamestnancovi poskytnutá záloha na odmenu, na ktorú mu napokon nevznikol nárok, je povinný ju vrátiť (napr. rozsudok NS SR sp. zn. 5Cdo/24/2019 a 5Cdo/35/2021). Tieto rozhodnutia potvrdzujú, že vrátenie neprávom vyplatennej mzdy je možné, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o nesprávne určené alebo omylom vyplatené sumy (§ 222 ods. 6 ZP). Odvolací súd sa nesprávne oprel o výklad pojmu mzda podľa § 118 Zákonníka práce, keď posúdil mesačne vyplácané sumy ako riadnu mzdu. Išlo však o zálohy, ktorých vyplatenie bolo podmienené riadnym plnením pracovných povinností. Žalovaná tieto povinnosti nespĺnila, preto jej nárok na pohyblivú zložku mzdy nevznikol. Z dokazovania bolo preukázané, že žalovaná nevykonala 583 archivačných záznamov a neodovzdala pracovnú pozíciu v súlade s internou smernicou. Podľa pracovnej zmluvy ide o dôvod pre stratu-nepriznanie nároku na nadtarifnú zložku mzdy. Súdy však namiesto objektívneho posúdenia skutkového stavu hodnotili situáciu subjektívne že žalovaná „nemohla stíhať“. Takýto záver je v rozpore s princípom zodpovednosti zamestnanca za riadne plnenie povinností (§ 47 Zákonníka práce). Odvolací súd nesprávne interpretoval čl. 5 pracovnej zmluvy, podľa ktorého mal zamestnávateľ právo požadovať vrátenie zálohovo vyplatených nadtarifných zložiek pri neplnení pracovných povinností. Takéto dojednanie je platné a nie je v rozpore s dobrými mravmi (napr. NS SR sp. zn. 4Cdo/221/2020). Nesplnením pracovných povinností žalovaná stratila právny titul na ponechanie si zálohovo vyplatených prostriedkov. Pre posúdenie charakteru pohyblivej zložky mzdy je potrebné poukázať aj na ustálenú judikatúru NS SR k tzv. konštitutívnemu účinku rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní nenárokovej zložky mzdy. Rozsudky NS SR sp. zn. 3Cdo/31/2009, 1Cdo/103/2021, 6Cdo/34/2021 a 2CdoPr/10/2024 vychádzajú z toho, že až rozhodnutím zamestnávateľa o priznaní bonusu sa tento bonus stáva nárokovateľným. V predmetnej veci však takéto rozhodnutie o priznaní neexistovalo, preto k premene na nárokovateľnú mzdu nedošlo. Mal za to, že nedostatočným zohľadnením citovaných rozhodnutí Najvyššieho súdu SR je daná prípustnosť dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, nakoľko odvolací súd vec nesprávne právne posúdil a neprihliadol na všetky na vec sa vzťahujúce rozhodnutia Najvyššieho súdu SR.

3.2. Taktiež mal za to, že v konaní došlo k vade uvedenej v § 420 písm. f) CSP porušenie práva na spravodlivý proces nedostatočným odôvodnením odvolacieho rozhodnutia, dôsledkom čoho je jeho arbitrárnosť a nepreskúmateľnosť, nakoľko nedostatočným a nezrozumiteľným odôvodnením rozhodnutia súdu prvej i druhej inštancie došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, čo zakladá prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP. Mal za to, že súd porušil § 191 ods. 1 CSP a tiež základný princíp rovného postavenia strán sporu (čl. 6 ods. 1 CSP), nakoľko nebral dostatočne do úvahy nimi predložené listinné dôkazy o neplnení pracovných povinností žalovanou a o zálohovom charaktere vyplácaných súm. Namietal, že neakceptovanie skutkových tvrdení, nesporných skutočností, ako i vykonaných dôkazov vedúce k zamietnutiu žaloby bez náležitého a dostatočného zdôvodnenia (odôvodnenia rozsudku) je možné považovať za porušenie práva na spravodlivé súdne konanie.

3.3. Vzhľadom na uvedené, navrhol dovolaciemu súdu, aby rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie.

4. Žalovaná vo vyjadrení dovolaciemu súdu navrhla, aby dovolanie v zmysle § 448 CSP ako nedôvodné zamietol.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (ďalej len „dovolací súd“ alebo „najvyšší súd“) príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v neprospech ktorej bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade

so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), po preskúmaní zákonom predpísaných náležitostí dovolania (§ 428 CSP) a splnenia ďalších podmienok dovolacieho konania, dospel k záveru, že dovolanie je prípustné a vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP aj dôvodné.

6. Podľa § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

7. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú uvedené v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. V preskúmvanej veci dovolateľ odôvodňoval prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP.

K dovolaciemu dôvodu v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP

8. Dovolateľ v súvislosti s prípustnosťou dovolania vyvodzovanou z ustanovenia § 420 písm. f) CSP namietal, že v konaní došlo k vade uvedenej v § 420 písm. f) CSP porušenie práva na spravodlivý proces nedostatočným odôvodnením odvolacieho rozhodnutia, dôsledkom čoho je jeho arbitrárnosť a nepreskúmateľnosť, nakoľko nedostatočným a nezrozumiteľným odôvodnením rozhodnutia súdu prvej i druhej inštancie došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, čo zakladá prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP. Mal za to, že súd porušil § 191 ods. 1 CSP a tiež základný princíp rovného postavenia strán sporu (čl. 6 ods. 1 CSP), nakoľko nebral dostatočne do úvahy nimi predložené listinné dôkazy o neplnení pracovných povinností žalovanou a o zálohovom charaktere vyplácaných súm. Namietal, že neakceptovanie skutkových tvrdení, nesporných skutočností, ako i vykonaných dôkazov vedúce k zamietnutiu žaloby bez náležitého a dostatočného zdôvodnenia (odôvodnenia rozsudku) je možné považovať za porušenie práva na spravodlivé súdne konanie.

8.1. Dovolací súd v súvislosti namietaným hodnotením dôkazov konštatuje, že v danom prejednávacom spore nebolo potrebné vziať do úvahy listy o neplnení pracovných povinností, nakoľko boli pre charakter zložky mzdy irelevantné. V súvislosti s namietaným nedostatočným odôvodnením, nemožno súhlasiť s dovolateľom, nakoľko sa odvolací súd zaoberal vo svojom rozhodnutí so všetkými pre vec podstatnými námietkami, a preto jeho námietky v súhrne považuje za nedôvodné.

K dovolaciemu dôvodu v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP

9. Dovolateľ vo vzťahu k nesprávnemu právnomu posúdeniu veci ako právnu otázku vymedzil výklad tzv. nadtarifnej zložky mzdy, pričom odkázal na vyššie uvedené rozhodnutia, z nich sú relevantné 5Cdo/35/2021, 3Cdo/31/2009, 1Cdo/103/2021, 6Cdo/34/2021 a 2CdoPr/10/2024.

10. V rozhodnutí najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/35/2021 sa v bode 22. dovolací súd zaoberal pojmom nenárokovateľná zložka mzdy a uviedol:

„22. S cieľom posúdiť opodstatnenosť nároku na zahrnutie mimoriadnej odmeny do výpočtu priemerného mesačného zárobku pre pracovnoprávne účely, in concreto v prejednávacom spore pre určenie priemerného zárobku potrebného pre určenie výšky odstupného v zmysle dovolateľom vymedzenej otázky dovolací súd konštatuje, že je obzvlášť dôležité rozlišovať, či požadované plnenie predstavuje nárok na mzdu, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť, ak zamestnanec spĺňa dohodnuté predpoklady a podmienky (či ide o tzv. nárokovú zložku mzdy), alebo či ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok - bez ohľadu na splnenie ďalších dohodnutých predpokladov a podmienok na jeho poskytnutie - len na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní (či jedná o tzv. nenárokovú zložku mzdy). Nenároková zložka mzdy je charakterizovaná skutočnosťou, že bez rozhodnutia zamestnávateľa má fakultatívny charakter. Túto povahu však stráca, keď sa zamestnávateľ rozhodne toto právo zamestnancovi priznať. Po takomto rozhodnutí (kedy a či také rozhodnutie prijme, bude závisieť len od uváženia zamestnávateľa) sa povaha tohto nároku mení, pretože sú splnené všetky podmienky na poskytnutie tejto zložky mzdy a zamestnávateľ je povinný poskytnúť takúto zložku mzdy zamestnancovi. Dovolací súd uzatvára, že nepovinná (fakultatívna) zložka mzdy sa stáva v dôsledku

rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní oprávnenou (obligatórnou) zložkou mzdy.“

11. Dovolací súd tiež v rozhodnutí sp. zn. 3Cdo/31/2009 dospel k záveru, že v sporoch o zaplatenie mzdy (alebo jej časti) je rozhodujúce, či sú splnené predpoklady pre vznik nároku na ňu vyplývajúce zo mzdového predpisu alebo kolektívnej zmluvy, alebo pracovnej či inej zmluvy. Treba skúmať, či je žalobným návrhom uplatnená zložka mzdy, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytovať (ide vtedy o nárokovú zložku mzdy) alebo zložka mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (v takom prípade ide o nenárokovú zložku mzdy). Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. V uvedenom prípade má také rozhodnutie zamestnávateľa konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvahe zamestnávateľa. Ďalej dôvodil, že nakoľko uvedené oprávnenie konateľov v danom prípade rozhodovať o „úprave ročnej odmeny“ vyplývalo z ich kompetencie, stotožnil so záverom odvolacieho súdu, že súd nie je oprávnený preskúmať v tomto smere oprávnenie odporkyne (jej konateľov) pri rozhodovaní o výške odmeny vyplývajúce z podmienok dohodnutých účastníkmi v zmluve o mzdových podmienkach na rok 2001. V závere uviedol, že je proti logike veci, aby takýto právne relevantný prísľub na vyplatenie ročnej odmeny mohol byť daný konateľom už po poznaní polročných výsledkov.

12. V súhrne uvedené, možno konštatovať, že rozhodovacia prax dovolacieho súdu je pri posúdení charakteru mimoriadneho výkonnostného bonusu ustálená, pričom dovolací súd vo viacerých rozhodnutiach dospel k záveru, že ak zamestnávateľ prizná nenárokovateľnú zložku mzdy, má to konštitutívny účinok. (1Cdo/103/2021, 6Cdo/34/2021, 2CdoPr/10/2024)

13. Vo vzťahu k namietanej právnej otázke, dovolací súd konštatuje, že sa odvolací súd neodklonil od výkladu nárokovateľnej a nenárokovateľnej zložky mzdy, posúdil ju s ustálenou praxou dovolacieho súdu. V danej veci tzv. nadtarifná mzda závisela od splnenia podmienok súvisiacich s pracovným výkonom. Aj keď v čl. 5 pracovnej zmluvy bolo uvedené, že mzda bola tvorená tarifnou a nadtarifnou zložkou, pričom nadtarifná zložka mzdy pozostávala zo sumy ročného osobného ohodnotenia a ročnej prémie, dovolací súd považuje za správny záver odvolacieho súdu, že mesačným rozhodnutím zamestnávateľa o priznaní, resp. nepriznaní nadtarifnej zložky mzdy sa táto zložka stala nenárokovateľnou. Tento výklad je súladný s judikatúrou, na ktorú odkázal aj sám dovolateľ.

14. Vzhľadom na uvedené je možné konštatovať, že v judikátornej praxi dovolacieho súdu je táto otázka vyriešená konzistentne a po preštudovaní rozhodnutia napadnutého dovolaním dovolací súd dospel k záveru, že odvolací súd sa neodklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu pri riešení nastolenej otázky.

15. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd dospel k záveru, že dovolací dôvod uplatňovaný podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP preto nie je daný, pretože neexistuje dovolateľom tvrdený rozpor záverov odvolacieho súdu s rozhodovacou praxou dovolacieho súdu.

16. Z vyššie uvedených dôvodov dovolací súd uzatvára, že dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) CSP v danej veci nie je daný.

17. Dovolací súd zo všetkých vyššie uvedených dôvodov dovolanie, smerujúce proti rozhodnutiu, proti ktorému dovolanie nie je dôvodné, zamietol (§ 448 CSP).

18. Aplikujúc zásadu úspechu v konaní (§ 255 ods. 1 v spojení s § 453 ods. 1 CSP) vznikol nárok na náhradu trov dovolacieho konania v dovolacom konaní úspešnej žalovanej voči v dovolacom konaní neúspešnému dovolateľovi. Z obsahu spisu vznik trov dovolacieho konania u žalovanej preukázaný je, preto jej dovolací súd priznal náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

19. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.