

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9CdoPr/8/2025
Identifikačné číslo spisu:	1317209459
Dátum vydania rozhodnutia:	19.11.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Gabriela Klenková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:1317209459.7

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gabriely Klenkovej, PhD. a sudcov JUDr. Martina Holíča a JUDr. Radoslava Svitanu, PhD., v spore žalobkyne C.. U. M., narodenej XX. L. XXXX, V., V. XXXX/X, zastúpenej advokátkou JUDr. Adelou Valockou, Bratislava, Radvanská 1, P.O.BOX 255, proti žalovanej Prima banka Slovensko, a.s., Žilina, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpenej spoločnosťou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., Bratislava, Štefánikova 8, IČO: 36 853 186, o zaplatenie 48 000 eur s príslušenstvom, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B3-45Cpr/12/2017, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. januára 2025 sp. zn. 15CoPr/16/2023, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobkyni p r i z n á v a nárok na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanej v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom č. k. 45Cpr/12/2017-85 zo 7. februára 2019, uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni 48 000 eur z titulu istiny spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne od 28. apríla 2017 do zaplatenia; žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

1.1. Súd prvej inštancie právne vec odôvodnil ustanoveniami § 43 ods. 1, § 118 ods. 1 a 2, § 119 ods. 3 Zákonníka práce, § 23a ods. 1 a 2, ods. 4, § 23b ods. 1, § 122t ods. 3 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o bankách“), § 121 ods. 3, § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka. Na základe výsledkov vykonaného dokazovania považoval za preukázané, že medzi žalobkyňou ako zamestnancom a právnym predchodcom žalovanej ako zamestnávateľom bol uzavretý pracovnoprávny vzťah založený písomnou pracovnou zmluvou z 27. marca 2014, na základe ktorej žalobkyňa ako vedúci zamestnanec vykonávala funkciu riaditeľa odboru SME bankovníctva. Pracovný pomer vznikol dňom 1. apríla 2014, ktorý bol určený ako deň nástupu zamestnanca do práce, s dojednaným pracovným pomerom na dobu neurčitú. V pracovnej zmluve boli dohodnuté mzdové podmienky s účinnosťou od 1. apríla 2014 a to základná mzda mesačne 8 000 eur, v ktorej bola

zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 Zákonníka práce. Ostatné mzdové podmienky boli uvedené v prílohe č. 1 z 27. marca 2014, v ktorej bol dohodnutý nástupný bonus a garančný bonus. Nástupný bonus sa zamestnávateľ zaviazal vyplatiť zamestnancovi vo výške troch hrubých mesačných miezd uvedených v predmetnej pracovnej zmluve a to súhrne vo výplatnom termíne za mesiac apríl. Garančný bonus sa zamestnávateľ zaviazal vyplatiť zamestnancovi nad rámec výkonnostného bonusu a nad rámec akýchkoľvek iných finančných odmien pri skončení pracovného pomeru, vzhľadom na počet odpracovaných rokov. Príloha č. 1 pracovnej zmluvy z 27. marca 2014 a príloha č. 2 pracovnej zmluvy z 13. januára 2015, v ktorej bol dohodnutý garančný bonus, tvorili neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy. Žalobkyňa skončila pracovný pomer so zamestnávateľom výpoveďou z 30. januára 2017 danou podľa § 67 Zákonníka práce, uplynutím výpovednej doby k 31. marcu 2017. Súd prvej inštancie v odôvodnení poukázal na to, že Zákonník práce za podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy považuje aj mzdové podmienky a odmeňovanie zamestnanca sa uskutočňuje výlučne na zmluvnom základe. V nadväznosti na uvedené súd prvej inštancie považoval za nesporne preukázané, že žalobkyňa skončila pracovný pomer so zamestnávateľom k 31. marcu 2017, preto žalobkyni vznikol nárok na dohodnutý garančný bonus pri skončení pracovného pomeru po 31. decembri 2015 pozostávajúci zo šiestich hrubých základných miezd (6 x 8 000 eur) v sume 48 000 eur brutto, podľa dohodnutých podmienok so zamestnávateľom uvedených v prílohe č. 2 pracovnej zmluvy. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní vychádzal z ustanovenia § 23d ods. 1 zákona o bankách, podľa ktorého banka je povinná zriadiť výbor pre odmeňovanie v banke, ak spĺňa kritériá podľa § 23 ods. 9 písm. g), alebo určiť osobu zodpovednú za systém odmeňovania v banke. Tento subjekt nezávisle posudzuje zásady odmeňovania a ich dopady na riadenie rizika, vlastných zdrojov a likvidity, zodpovedá za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú dôsledky na riziká a riadenie rizík banky. Z písomného vyjadrenia žalovanej z 22. októbra 2018 považoval súd prvej inštancie za preukázané, že Národná banka Slovenskej republiky nevykonávala kontrolu vo vzťahu k obsahu pracovných zmlúv uzatvorených medzi žalovanou a jeho zamestnancami, výbor pre odmeňovanie v banke alebo osoba zodpovedná za systém odmeňovania v banke mala dozerieť na odmeňovanie osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a) a b) zákona o bankách, pričom neboli vyvedené žiadne dôsledky vo vzťahu k žalobkyni. Zamestnávateľ si nesplnil zákonnú povinnosť vyplývajúcu mu z ustanovenia § 122t ods. 3 zákona o bankách, podľa ktorého každá banka a iné osoby podľa § 23a ods. 1 boli povinné najneskôr do 30. novembra 2014 zabezpečiť zosúladenie ustanovení pracovných zmlúv a iných zmlúv, v ktorých boli dohodnuté podmienky odmeňovania alebo iné požitky v prospech osôb podľa § 23a ods. 1 zákona o bankách. Predmetnú pracovnú zmluvu, ktorej súčasťou boli prílohy č. 1 a 2, v ktorej bol dohodnutý garančný bonus, súd prvej inštancie považoval za platný právny úkon a žalovaná ako preberajúci zamestnávateľ bola touto zmluvou viazaná. Žalovaná si nesplnila svoju povinnosť vyplývajúcu z pracovnej zmluvy a žalobkyni nevyplatila garančný bonus pri skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 129 ods. 3 Zákonníka práce. Na záver skonštatoval, že z dôvodu omeškania žalovanej s plnením peňažného dlhu, uložil žalovanej povinnosť okrem zaplatenia istiny vo výške 48 000 eur zaplatiť aj 5 % zákonný ročný úrok z omeškania z dlžnej sumy 48 000 eur od 28. apríla 2017 až do zaplatenia, v súlade s § 3 ods. 1 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka. Uplatnený žalobný návrh považoval za dôvodný, a preto mu v celom rozsahu vyhovel. O nároku na náhradu trov konania rozhodol v súlade s § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) v poradí druhým rozsudkom z 29. januára 2025 sp. zn. 15CoPr/16/2023 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie; žalobkyni priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %; žalovanej priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

2.1. Odvolací súd citujúc právny záver vyplývajúci z uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 26. októbra 2023 sp. zn. 6CdoPr/5/2023, ktorým bol zrušený rozsudok odvolacieho súdu z 30. júna 2021 sp. zn. 15CoPr/5/2020 (v spise na č. l. 136), následne v rámci vysporiadania sa s podstatnou uplatnenou argumentáciou žalovanej sa zaoberal posúdením namietanej dohody o garančnom bonuse, ktorá podľa tvrdenia žalovanej je v rozpore s kogentnými ustanoveniami zákona o bankách (§ 122t ods.

3).

2.2. Citujúc ustanovenie § 122t ods. 3 zákona o bankách dôvodil, že uvedené ustanovenie je prechodným ustanovením k úpravám účinným od 1. augusta 2014, ktoré boli prijaté zákonom č. 213/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o bankách. Odvolací súd poukázal na znenie konkrétnych úprav prijatých zákonom č. 213/2014 Z. z. citujúc ustanovenie § 23a ods. 3 a 4, ods. 5 a 6, ods. 7 až 10. V kontexte uvedeného uviedol, že v prechodných ustanoveniach právneho predpisu sa upravuje vzťah právnej úpravy k predchádzajúcej právnej úprave a k právnym vzťahom, ktoré vznikli podľa nej a to v záujme udržania právnej istoty a ochrany práv nadobudnutých v dobrej viere na základe predchádzajúcej právnej úpravy. Prechodné ustanovenia teda obsahujú právnu úpravu režimu prechodného spolupôsobenia doterajšieho právneho predpisu a nového právneho predpisu na právne vzťahy upravené doterajším právnym predpisom. Prechodné ustanovenia tak riešia obsahový konflikt novej právnej úpravy prijatej v rámci danej novelizácie s existujúcou právnou úpravou.

2.3. Ustanovenie § 122t ods. 3 zákona o bankách sa vzťahuje k úpravám účinným od 1. augusta 2014, ktoré boli prijaté zákonom č. 213/2014 Z. z., z ktorého znenia vyplýva, že banka a iné osoby podľa § 23a ods. 1 sú povinné zosúladiť ustanovenia pracovných zmlúv, mandátnych zmlúv alebo ich iných vzájomných zmlúv, v ktorých sú dohodnuté podmienky odmeňovania alebo iné požitky v prospech osôb podľa § 23a ods. 1 s týmto zákonom, teda zákonom č. 213/2014 Z. z. Z obsahu novej právnej úpravy, prijatej citovaným zákonom, však podľa názoru odvolacieho súdu vyplýva, že žiadne z jej ustanovení sa priamo netýka predmetu sporu. Ani odvolateľ v odvolaní neuviedol konkrétne, ktoré z ustanovení zákona č. 213/2014 Z. z., obsiahnuté v čl. I. body 33. až 38. a účinné od 1. augusta 2014, malo vplyv na obsah dohody medzi žalobkyňou a žalovanou, ktorá bola súčasťou prílohy č. 1 a 2 k pracovnej zmluve z 27. marca 2014. Žalovaná vo svojom odvolaní namietala, že ustanovenie § 122t ods. 3 zákona o bankách ukladá povinnosť obom zmluvným stranám zosúladiť pracovné zmluvy so zákonom o bankách, avšak neuviedla konkrétne, s ktorými jeho ustanoveniami úpravy účinnej od 1. augusta 2014, obsiahnutej v zákone č. 213/2014 Z. z. k tomuto zosúladeniu malo dôjsť. Odvolací súd sa preto nestotožnil s tvrdením odvolateľa, že dohoda o garančnom bonuse, ktorá je súčasťou prílohy č. 1 a 2 k pracovnej zmluve z 27. marca 2014, stratila platnosť s poukazom na ustanovenie § 122t ods. 3 zákona o bankách v znení zákona č. 213/2014 Z. z. V tejto súvislosti odvolací súd poukázal na ustanovenie § 23a ods. 6, z ktorého vyplýva povinnosť banke uplatniť zásady odmeňovania na niektoré pohyblivé zložky celkovej odmeny osoby podľa ods. 1 v prípade, ak banke bolo poskytnuté stabilizačné opatrenie štátu sledujúce zmiernenie vplyvov globálnej finančnej krízy. Či takéto stabilizačné opatrenie štátu žalovanej bolo poskytnuté, žalovaný v konaní netvrdil, preto aplikácia ustanovenia § 23a ods. 6 zákona o bankách v znení zákona č. 213/2014 Z. z. nemá opodstatnenie.

2.4. K námietke žalovanej spočívajúcej v tvrdení, že garančný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne a ako základná zložka nebol definovaný ani v pracovnej zmluve, ako aj nemá ani atribúty negarantovanej pohyblivej zložky odmeny v zmysle § 23b ods. 1 zákona o bankách, odvolací súd zdôraznil, že ani sama žalovaná neuviedla v podanom odvolaní, s ktorými ustanoveniami zákona o bankách je dohoda o garančnom bonuse v rozpore, v akom rozsahu, akým spôsobom a v čom konkrétne spočíva rozpor dohody o garančnom bonuse so zákonom o bankách. Zákon o bankách v znení účinnom ku dňu uzatvorenia pracovnej zmluvy a jej príloh č. 1 a 2 v ustanovení § 23a ods. 2 písm. a) definuje zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny ako 1. základnú zložku mzdy, ak ide o zamestnanca podľa odseku 1 písm. b) až d), 2. pevnú zložku odmeny, ak ide o člena štatutárneho orgánu banky podľa odseku 1 písm. a). Podľa § 23a ods. 3 zákona o bankách v znení účinnom ku dňu uzatvorenia dohody o prílohe č. 2 zaručená pevná zložka celkovej odmeny osoby podľa ods. 1 musí byť primerane vyvážená s pohyblivou zložkou celkovej odmeny; pohyblivá zložka celkovej odmeny nesmie nikdy presiahnuť zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny. Zaručená pevná zložka celkovej odmeny má predstavovať dostatočne vysoký podiel odmeny, aby bolo možné uplatňovať pružnú politiku v oblasti pohyblivých zložiek odmeny vrátane možnosti nevyplatiť žiadne pohyblivé zložky celkovej odmeny. Zaručená pevná zložka celkovej odmeny má zohľadňovať odbornú spôsobilosť a zodpovednosť osoby podľa ods. 1 v rámci organizácie a riadenia banky.

2.5. Podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalobkyňou a právnym predchodcom žalovanej dňa 27. marca 2014, bod: Mzdové podmienky (č. 1. 8 a nasl. spisu) s účinnosťou od 1. apríla 2014 činí výška zmluvnej odmeny žalobkyne mesačne, pokiaľ ide o základnú mzdu 8 000 eur s tým, že vo výške mzdy je zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 Zákonníka práce. Výplatný termín bol stanovený na 6. kalendárny deň v mesiaci. Zamestnanec má nárok na výplatu mzdy po odpracovaní predchádzajúceho kalendárneho mesiaca. Ostatné mzdové podmienky sú uvedené v prílohe č. 1 tejto pracovnej zmluvy. Podľa prílohy č. 1 k pracovnej zmluve z 27. marca 2014 označenej ako „Osobitné náležitosti odmeňovania“, uzatvorenej dňa 27. marca 2014, sa zmluvné strany dohodli na nástupnom bonuse tak, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi nástupný bonus tzv. „sign on bonus“ vo výške troch hrubých mesačných základných miezd uvedených v predmetnej pracovnej zmluve, a to súhrne vo výplatnom termíne za mesiac apríl. Zmluvné strany sa zároveň dohodli na garančnom bonuse tak, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi garančný bonus splatný počas troch rokov pracovného pomeru. Tento bonus je vyplatený nad rámec výkonnostného bonusu a nad rámec akýchkoľvek iných finančných odmien pri skončení pracovného pomeru. Podľa prílohy č. 1 zamestnanec má nárok pri prípadnom skončení pracovného pomeru na nasledovné: 1. po odpracovaní jedného roka - 2 hrubé základné mzdy; 2. po odpracovaní dvoch rokov - 2+2 hrubé základné mzdy; 3. po odpracovaní troch rokov - 2+2+2 hrubé základné mzdy. Táto príloha tvorí nedeliteľnú časť pracovnej zmluvy z 27. marca 2014. Podľa prílohy č. 2 k pracovnej zmluve z 27. marca 2014 sa zmluvné strany dohodli, že sa garančný bonus v bode 2. a 3. mení tak, že zamestnanec má nárok zo strany zamestnávateľa na nasledovné: bod 2. pri skončení pracovného pomeru do 31. decembra 2015 na 2+2 hrubé základné mzdy a bod 3. pri skončení pracovného pomeru po 31. decembri 2015 na 2+2+2 hrubé základné mzdy. Táto príloha tvorí nedeliteľnú časť pracovnej zmluvy z 27. marca 2014. Dohoda obsiahnutá v prílohe č. 2 k pracovnej zmluve z 27. marca 2014 je jej neoddeliteľnou súčasťou a podľa bodu: Mzdové podmienky dotknutej pracovnej zmluvy z 27. marca 2014 predstavujú ostatné mzdové podmienky. Vychádzajúc z definície zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny v ustanovení § 23a ods. 2 písm. a) zákona o bankách a spôsobu dojednania garančného bonusu v pracovnej zmluve, možno garančný bonus, podľa názoru odvolacieho súdu, charakterizovať ako súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je určená pevnou sumou (násobkom hrubej základnej mzdy) v závislosti od doby trvania pracovného pomeru. Zmluvné dojednanie o mzdových podmienkach v pracovnej zmluve z 27. marca 2014 obsahuje údaj o základnej mzde vo výške 8 000 eur, pričom pokiaľ ide o ostatné mzdové podmienky odkazuje na prílohu č. 1 pracovnej zmluvy, ktorá príloha bola neskôr zmenená prílohou č. 2. V prílohe č. 1 bol okrem nástupného bonusu upravený aj garančný bonus, ktorý predstavoval súčasť základnej zložky mzdy vyjadrenú pevnou sumou, ktorej výška závisela od dĺžky trvania pracovného pomeru a mal byť vyplatený nad rámec výkonnostného bonusu.

2.6. Napokon odvolací súd k námietke žalovanej, že garančný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, keďže nebol poskytovaný pravidelne, poukázal na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ z 26. júna 2013 o prístupe k činnosti úverových inštitúcií a prudenciálnom dohľade nad úverovými inštitúciami a investičnými spoločnosťami, o zmene smernice 2002/87/ES a o zrušení smerníc 2006/48/ES a 2006/49/ES (ďalej len „smernica č. 2013/36“), na ktorú poukázala aj žalovaná. Citovaná smernica v článku 92 s názvom Politika odmeňovania v bode 2. písm. g) upravuje, že politika odmeňovania pri zohľadnení vnútroštátnych kritérií pre stanovovanie miezd jasne rozlišuje medzi kritériami pre stanovenie: i) základnej pevnej odmeny, ktorá by mala predovšetkým odrážať relevantné odborné skúsenosti a organizačnú zodpovednosť, ako sú vymedzené v popise pracovného miesta v rámci podmienok zamestnania a ii) pohyblivej odmeny, ktorá by mala odrážať udržateľnú a rizikovo upravenú výkonnosť a výkonnosť nad rámec požiadaviek na plnenie úloh podľa popisu pracovného miesta v rámci podmienok zamestnania. V článku 94 písm. f) citovanej smernice sa uvádza, že pevná a pohyblivá zložka celkového odmeňovania sú náležite vyvážené a stála zložka predstavuje dostatočne vysoký podiel celkovej odmeny, aby bolo možné uplatňovať plne pružnú politiku týkajúcu sa pohyblivých zložiek odmeňovania vrátane možnosti nevyplatiť žiadne pohyblivé zložky odmeňovania. Z uvedeného podľa názoru odvolacieho súdu vyplýva, že dohoda o mzdových podmienkach v pracovnej zmluve z 27. marca 2014, ktorá obsahovala uvedenie základnej mzdy a v ostatných mzdových podmienkach odkazovala na prílohu č. 1 k pracovnej zmluve, v ktorej bol okrem iného, obsiahnutý garančný bonus ako súčasť základnej zložky mzdy, nie je v rozpore s úpravou

obsiahnutou v citovanej smernici. Nadväzujúc na uvedené odvolací súd skonštatoval, že dohoda o garančnom bonuse nie je v rozpore s úpravou odmeňovania vyplývajúcou zo zákona o bankách, ako aj s úpravou vyplývajúcou zo smernice č. 2013/36.

2.7. Na záver k veci samej poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 30. septembra 2024 sp. zn. 7CdoPr/7/2024, týkajúce obdobnej veci, z ktorého právny záver citoval. Na základe uvedených dôvodov napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil v súlade s § 387 ods. 1 CSP. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol v súlade s § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania odvolací súd rozhodol v súlade s § 453 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti uvedenému rozhodnutiu odvolacieho súdu podala žalovaná dovolanie (ďalej len „dovolateľka“), ktorého prípustnosť vyvodzovala z ustanovenia § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. b) CSP. V rámci namietaného porušenia procesných práv tvrdila, že odvolací súd až do druhého rozhodnutia konklúzie, z ktorých vychádzal v spore neodznali, ani od sporových strán, ani od súdu. Navyše argumenty, od ktorých odvodil odvolací súd napadnuté rozhodnutie nahrádzajú procesnú aktivitu žalobkyne, ktorá sa nimi nebránila. Podľa názoru žalovanej sa odvolací súd napadnutým rozhodnutím posunul z pozície neustranného arbitra, ktorú pozíciu by mal zastávať v kontradiktórnom sporovom konaní bezvýnimočne. Dovolateľka v tejto súvislosti akcentovala, že má prvýkrát možnosť vyjadriť sa k právnym záverom odvolacieho súdu až v mimoriadnom opravnom prostriedku. Uvedený procesný postup súdu ju nielen diskvalifikuje z výkonu jej práv a teda porušuje jej právo na spravodlivý proces, ale rovnako je aj nehospodárny.

3.1. V rámci namietaného nesprávneho právneho posúdenia namietala nesprávne riešenie právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené, od ktorých záviselo rozhodnutie vo veci samej. Vymedzila otázky v znení, či je garančný bonus, ktorý zamestnancovi možno vyplatiť jednorazovo po skončení pracovného pomeru, ak v ňom zotrúva po určitú dobu, zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny podľa 23a ods. 2 písm. a) bod 1 zákona o bankách (i); vzťahuje sa povinnosť podľa § 122t ods. 3 zákona o bankách na celé znenie tohto zákona alebo iba na znenie zákona č. 213/2014 Z. z., ktorým sa tento zákon mení a dopĺňa (ii); vzťahujú sa ustanovenia § 23a nasl. zákona o bankách na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami (iii). K nastoleným otázkam prezentovala názor, v zmysle ktorého v pracovnoprávnom vzťahu so žalobkyňou ako vedúcou zamestnankyňou banky bolo možné uplatňovať iba dvojzložkovú formu odmeňovania (§ 23a ods. 2 zákona o bankách), ktorá sa mohla skladať zo zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny ako základnej zložky mzdy a z pohyblivej zložky celkovej odmeny v jednej z podôb podľa § 23b ods. 1 zákona o bankách. Dovolateľka nesúhlasila s názorom odvolacieho súdu, že garančný bonus je súčasťou základnej zložky mzdy. Odvolací súd nezodpovedal otázku, či garančný bonus spĺňa atribúty niektorej z prípustných foriem pohyblivej zložky mzdy (§ 23b ods. 1 zákona o bankách), na čo by nevyhnutne musel odpovedať záporne. Následne dôvodil, že zákon o bankách reflektuje na ustanovenie § 119 ods. 3 Zákonníka práce a stanovuje, že banka uplatňuje zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny ako základnú zložku mzdy, ak ide o zamestnanca. Odvolací súd opomenul, že pevnou zložkou odmeny je pri zamestnancovi banky iba jeho základná zložka mzdy, ktorou garančný bonus nie je. Citujúc doktríny týkajúce sa vymedzenia pojmu základnej mzdy, považoval záver odvolacieho súdu spočívajúci v názore, že garančný bonus bol zaručený vopred za nesprávny. Garančný bonus ako ďalšia forma odmeny môže predstavovať iba iný doplnkový mzdový nárok zamestnanca, ktorý je však pri vrcholových zamestnancoch banky limitovaný výlučne týmito formami, ktoré pripúšťa zákon o bankách. Muselo by ísť o jednu z foriem pohyblivých zložiek mzdy podľa § 23b ods. 1 a 6 zákona o bankách, čo však nebolo v danom prípade naplnené. K druhej otázke dovolateľka prezentovala názor, podľa ktorého dojednania o garančnom bonuse stratili platnosť v súlade s § 122t ods. 3 zákona o bankách, keďže v dôsledku pasivity oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu nebola pracovná zmluva zosúladená so znením zákona o bankách. Reštriktívny výklad uvedeného ustanovenia, ktorý aplikoval odvolací súd popiera zmysel normatívnej úpravy zákona o bankách. Pri jeho akceptovaní by nebolo možné vyhovieť zákonnému príkazu podľa § 122t ods. 3 zákona o bankách aj čiastočnou úpravou zmlúv výlučne v limitoch ostatnej novelizácie. Novelizáciou z roku 2014 zákonom č. 213/2014 Z. z. bola doplnená

predošlá regulácia odmeňovania v bankovom sektore. Išlo o transpozíciu ďalšej regulácie Európskej únie tzv. smernice CRD IV a tzv. nariadenia CRR. K tretej otázke dovolateľka namietala, že odvolací súd prevzatú konklúziu z rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 7CdoPr/7/2024, neodôvodnil a o jeho východiskách sa tak možno iba domnievať. Uvedený záver podľa názoru dovolateľky rozvracia celé pracovnoprávne vzťahy v bankovom sektore a samotnú kogentnú normu robí obsolentnou. V tejto súvislosti dôvodila, že ak by odvolací súd postupoval ako najvyšší súd, vychádzal by z návetia § 23a ods. 1 zákona o bankách, ktoré stanovuje povinnosť banke. Obdobná formulácia je bežná, napr. § 118 ods. 1 Zákonníka práce. Vzhľadom na právny názor o vylúčení aplikácie zákona o bankách, vyznieva paradoxne záver súdu, že garančný bonus tvorí zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny ako základnú zložku mzdy podľa § 23a ods. 2 písm. a) bod 1 zákona o bankách. Právny záver odvolacieho súdu popiera aj kasačne záväzný názor dovolacieho súdu vyjadrený v uznesení z 26. októbra 2023 sp. zn. 6CdoPr/5/2023, ktorý citoval. V závere dovolateľka zodpovedala nastolené otázky takto: Garančný bonus, ktorý zamestnancovi možno vyplatiť jednorazovo po skončení pracovného pomeru, ak v ňom zotrvá po určitú dobu, nie je zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny podľa § 23a ods. 2 písm. a) bod 1 zákona o bankách (i); povinnosť podľa § 122t ods. 3 zákona o bankách sa vzťahuje na celé znenie tohto zákona a nie iba na znenie zákona č. 213/2014 Z. z., ktorým sa tento zákon mení a dopĺňa (ii); ustanovenia § 23a a nasl. zákona o bankách sa vzťahujú na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami (iii). Navrhla napadnutý rozsudok zmeniť, vrátane rozsudku súdu prvej inštancie a žalobu zamietnuť. Uplatnila si nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k dovolaniu sa nestotožnila s tvrdeným právnym názorom žalovanej o nesprávnom procesnom postupe, a tým o porušení práva na spravodlivý proces. Odôvodnenie odvolacieho súdu je reakciou k prijatým záverom dovolacím súdom v kasačnom uznesení, týkajúcich sa zrozumiteľného a jasného výkladu. Podľa jej názoru, odvolací súd priamo reagoval na námietku žalovanej, že garančný bonus nemožno považovať za súčasť základnej mzdy z dôvodov uvádzaných žalovanou. Uvedené sa vzťahuje aj k odôvodneniu odvolacieho súdu k (ne)aplikácii ustanovenia § 122t ods. 3 zákona o bankách. Zároveň podotkla, že počas celého konania tvrdila, že ňou uplatnený nárok nie je v rozpore so zákonom o bankách. Z uvedeného dôvodu nie je daný dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP. Žalobkyňa sa nestotožnila ani s namietaným nesprávnym právnym posúdením veci. Podľa jej názoru sa odvolací súd v odôvodnení argumentačne vysporiadal aj s aplikáciou citovaných noriem a smerníc Európskeho parlamentu a Rady, ktoré správne aplikoval a dospel k správne právnemu záveru, že dohoda o garančnom bonuse, na základe ktorej si uplatnila nárok nie je v rozpore s úpravou odmeňovania obsiahnutou v zákone o bankách, ako ja úpravou v citovaných smerniciach. Navrhla dovolanie zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“) príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v neprospech ktorej bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP, dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.

6. Podľa § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa.

7. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné sú vymenované v § 420 a § 421 CSP. Z citovaného ustanovenia *expressis verbis* vyplýva, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, tak takéto rozhodnutie nemožno úspešne napadnúť dovolaním.

8. Podľa § 420 CSP 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.

9. Podľa § 431 CSP dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada.

10. Podľa § 440 CSP dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný.

11. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP sú zásah súdu do práva strany sporu a nesprávny procesný postup súdu reprezentujúci takýto zásah znemožňujúci procesnej strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstata práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky a ich spravodlivé rozhodnutie (I. ÚS 26/94).

12. Ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. V zmysle uvedeného ustanovenia treba za nesprávny procesný postup považovať postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnoprávnemu rámcu, a tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

13. Pod porušením práva na spravodlivý proces (vo všeobecnosti) treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa účastníkom konania znemožní realizácia tých procesných práv, ktoré im právna úprava priznáva za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov v tom - ktorom konkrétnom konaní, pričom miera tohto porušenia znamená porušenie práva na spravodlivý proces; jeho súčasťou je aj náležité odôvodnenie rozhodnutia (II. ÚS 559/2018, III. ÚS 47/2019).

14. V súvislosti s uplatneným dovolacím dôvodom v zmysle § 420 písm. f) CSP dovolateľka namietala existenciu vady zmätočnosti z dôvodu, že odvolací súd prvýkrát až v opakovanom odvolacom konaní skonštatoval, že garančný bonus tvorí súčasť základnej mzdy zamestnanca, preto neodporuje kogentnej úprave podľa zákona o bankách. Uvedená otázka nebola do momentu rozhodnutia sporná. Zároveň podotkla, že konklúzie, z ktorých odvolací súd vychádzal v spore neodznali ani od sporových strán, ani od súdu. V kontexte uvedeného dovolateľka namietala, že mala možnosť sa vyjadriť k právnym záverom súdu až v mimoriadnom opravnom prostriedku. Podľa jej názoru, odvolací súd nahrádzal procesnú aktivitu žalobkyne, ktorá argumenty, od ktorých odvolací súd odvodil napadnuté rozhodnutie nepoužila, ani sa nimi nebránila.

15. Z okolností preskúmvanej veci vyplýva, že predmetom sporu bol nárok žalobkyne na zaplatenie garančného bonusu v sume 48 000 eur, pozostávajúci zo šiestich hrubých základných miezd, ktorý bol dohodnutý v rámci pracovnej zmluvy z 27. marca 2014, na základe ktorej žalobkyňa ako vedúci zamestnanec vykonávala funkciu riaditeľa odboru SME bankovníctvo od 1. apríla 2014. V pracovnej zmluve boli dohodnuté mzdové podmienky s účinnosťou od 1. apríla 2014 a to základná mzda vo výške 8 000 eur mesačne, v ktorej bola zohľadnená aj prípadná práca nadčas v súlade s § 121 ods. 2 Zákonníka práce. Ostatné mzdové prostriedky boli uvedené v prílohe č. 1 z 27. marca 2014, v ktorej bol dohodnutý nástupný bonus a garančný bonus. Garančný bonus sa zamestnávateľ (právny predchodca

žalovanej) zaviazal vyplatiť žalobkyni ako zamestnancovi nad rámec výkonnostného bonusu a nad rámec akýchkoľvek iných finančných odmien pri skončení pracovného pomeru, s prihliadnutím na počet odpracovaných rokov. Príloha č. 1 z 27. marca 2014 a príloha č. 2 z 13. januára 2015 tvorili neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy z 27. marca 2014. K skončeniu pracovného pomeru došlo výpoveďou žalobkyne z 30. januára 2017 danej podľa § 67 Zákonníka práce, uplynutím výpovednej doby k 31. marcu 2017. Súd prvej inštancie považoval dojednanú formu odmeňovania za výsledok zmluvnej voľnosti s odkazom na ustanovenie § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Zdôraznil, že Zákonník práce vychádza zo zmluvnej voľnosti pri dojednávaní mzdových podmienok v pracovnej zmluve, v kolektívnej zmluve a vo vnútornom mzdovom predpise v zmysle ustanovenia § 43 ods. 4 Zákonníka práce. Odvolací súd citujúc ustanovenie § 122t zákona o bankách ako prechodného ustanovenia k úpravám účinným od 1. augusta 2014, ako aj konkrétne úpravy prijaté zákonom č. 213/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o bankách s účinnosťou od 1. augusta 2014, skonštatoval, že prechodné ustanovenia riešia obsahový konflikt novej právnej úpravy prijatej v rámci danej novelizácie s existujúcou právnou úpravou. Odvolací súd sa nestotožnil s tvrdením žalovanej, že dohoda o garančnom bonuse, ktorá je súčasťou prílohy č. 1 a 2 k pracovnej zmluve z 27. marca 2014, stratila platnosť s poukazom na ustanovenie § 122t ods. 3 zákona o bankách. V tejto súvislosti odvolací súd akcentoval, že z nového ustanovenia § 23 ods. 6 zákona č. 213/2011 Z. z. vyplýva banke povinnosť uplatniť zásady odmeňovania na niektoré pohyblivé zložky celkovej odmeny osoby podľa ods. 1 v prípade, ak banke bolo poskytnuté stabilizačné opatrenie štátu sledujúce zmiernenie vplyvov globálnej finančnej krízy. Žalovaná v konaní netvrdila, či jej bolo stabilizačné opatrenie štátu poskytnuté, preto ani aplikácia ustanovenia § 23a ods. 6 zákona o bankách v znení zákona č. 213/2014 Z. z. nemá opodstatnenie. K uplatnenej námietke žalovanej, že garančný bonus nemožno považovať za súčasť základnej zložky mzdy, odvolací súd vychádzajúc z definície zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny (§ 23a ods. 2 písm. a) zákona o bankách) a spôsobu dojednania garančného bonusu v pracovnej zmluve, dospel k záveru, že garančný bonus možno charakterizovať ako súčasť základnej zložky mzdy, ktorá je určená pevnou sumou (násobkom hrubej základnej mzdy) v závislosti od doby trvania pracovného pomeru. Dohoda o mzdových podmienkach v pracovnej zmluve z 27. marca 2014, ktorá obsahovala uvedenie základnej zložky mzdy a v ostatných mzdových podmienkach odkazovala na prílohu č. 1 k pracovnej zmluve, v ktorej bol, okrem iného obsiahnutý garančný bonus ako súčasť základnej zložky mzdy, nie je v rozpore s úpravou obsiahnutou v smernici č. 2013/36.

16. Nadväzujúc na uvedené dovolací súd uplatnenú námietku týkajúcu sa posúdenia nároku žalobkyne na garančný bonus ako základnej mzdovej zložky odvolacím súdom nepovažoval za opodstatnenú. Z obsahu odvolania žalovanej, ako aj z vyjadrení žalovanej v priebehu konania je nesporné, že túto námietku žalovaná uplatňovala a posúdenie nároku na garančný bonus bolo v konaní spornou otázkou. Z uvedeného dôvodu bolo preto povinnosťou odvolacieho súdu vysporiadať sa s uplatnenou podstatnou argumentáciou zákonným spôsobom v súlade s ustanovením § 387 ods. 3 CSP. Aj z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) vyplýva, že z práva na spravodlivú súdnu ochranu vyplýva aj povinnosť súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a návrhmi na vykonanie dôkazov strán s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (Kraska proti Španielsku z 29. apríla 1993; m. m. II. ÚS 410/06, I. ÚS 736/2016).

17. Podľa názoru dovolacieho súdu dovolateľka nevytýka žiadne nedostatky v procesnom postupe odvolacieho súdu, jej nesúhlas s právnym posúdením odvolacieho súdu, nepredstavuje vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP (R 54/2012, sp. zn. 1Cdo/62/2010, 2Cdo/97/2010, 3Cdo/53/2011, 4Cdo/68/2011, 5Cdo/44/2011, 6Cdo/41/2011, 7Cdo/26/2010 a 8ECdo/170/2014). Skutočnosť, že dovolateľka má odlišný právny názor než odvolací súd, bez ďalšieho nezakladá a nedokazuje ňou tvrdenú vadu v zmysle § 420 písm. f) CSP. O arbitrárnosti (svojvôli) pri výklade a aplikácii zákonného predpisu všeobecným súdom by bolo možné uvažovať len v prípade, ak by sa tento natoľko odchyľil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (m. m. I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 383/06), čo sa netýka preskúmvanej veci.

18. K uvedenému dovolací súd len poznamenáva, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v

dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu, v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie (§ 442 CSP), v zmysle ktorého dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd. Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi nižších inštancií, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania, vrátane nesprávneho vyhodnotenia niektorého dôkazu. Dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP; v preskúmvanej veci však dovolací súd takúto vadu nezistil.

19. Iba skutočnosť, že dovolateľka sa s právnym názorom odvolacieho súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (napr. I. ÚS 188/06). Odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizovateľné základné právo strany sporu na súdnu ochranu, resp. právo na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04). Právo na súdnu ochranu nemožno stotožňovať s procesným úspechom účastníka, z čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom účastníkov konania, vrátane ich dôvodov a námietok (II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97, I. ÚS 204/2010). Je však povinný na zákonom predpokladané a umožnené procesné úkony účastníka primeraným, zrozumiteľným a ústavne akceptovateľným spôsobom reagovať v súlade s platným procesným právom (II. ÚS 675/2014, IV. ÚS 252/04, IV. ÚS 329/04, III. ÚS 32/07). Vecná spojitosť odôvodnenia rozhodnutia s princípom práva na spravodlivý proces garantuje každému účastníkovi konania, že vydaný rozsudok musí spĺňať limity zrozumiteľného, určitého a logicky odôvodneného rozsudku.

20. Vychádzajúc z uvedeného dovolací súd konštatuje, že z procesného postupu nezistil existenciu vady zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP, preto z tohto dôvodu dovolanie nie je procesne prípustné, a ani dôvodné, a preto dovolanie odmietol v súlade s § 447 písm. c) CSP.

21. Podľa § 421 ods.1 CSP 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 riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom, rozhodovaná rozdielne.

22. Podľa § 432 CSP dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia.

23. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

24. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna, nie skutková. Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu, ako aj o otázku procesnoprávnu, ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení. Na to, aby na základe dovolania podaného podľa uvedeného ustanovenia mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť najskôr

splnené predpoklady prípustnosti (vecnej prejednávateľnosti) dovolania, zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP. K posúdeniu dôvodnosti dovolania a teda vecnej správnosti napadnutého rozhodnutia, či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení, môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania.

25. Dovolací súd posudzujúci prípustnosť dovolacieho dôvodu uplatneného podľa § 421 ods.1 písm. b) CSP v súlade s § 432 CSP v spojení s § 124 CSP (I. ÚS 51/2020), v snahe autenticky porozumieť textu dovolania (IV. ÚS 15/2021, I. ÚS 115/2020, I. ÚS 336/2019) dospel k záveru, že dovolanie je procesne prípustné. V rámci namietaného nesprávneho posúdenia dovolateľka vymedzila nasledovné otázky v znení, či je garančný bonus, ktorý zamestnancovi možno vyplatiť jednorazovo po skončení pracovného pomeru, ak v ňom zotrúva po určitú dobu, zaručenou pevnou zložkou celkovej odmeny podľa 23a ods. 2 písm. a) bod 1 zákona o bankách (i); vzťahuje sa povinnosť podľa § 122t ods. 3 zákona o bankách na celé znenie tohto zákona alebo iba na znenie zákona č. 213/2014 Z. z., ktorým sa tento zákon mení a dopĺňa (ii); vzťahujú sa ustanovenia § 23a nasl. zákona o bankách na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami (iii). Z rozhodovacej praxe odvolacieho súdu vyplýva, že otázkou posúdenia nároku na garančný bonus sa dovolací súd v skutkovo obdobných veciach týkajúcich sa žalovanej doposiaľ nezaoberal, preto v záujme ustálenia nastolenej otázky, túto vecne posudzoval v rámci uplatneného dovolacieho dôvodu v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

26. Podľa § 43 ods. 1, ods. 3 a 4 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. februára 2018 (ďalej len „Zákonník práce“) v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov. V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

27. Podľa § 118 ods. 1 a 2 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

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

29. Pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon; vzniká na základe prejavu vôle urobeného spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chceli účastníci zmluvy prejsť. Požadovanou náležitosťou

prejavu vôle uzavrieť pracovnú zmluvu je jeho písomná forma (§ 42); jej nedostatok však nemá za následok neplatnosť tohto právneho úkonu. Sloboda určenia obsahu pracovnej zmluvy zmluvnými stranami je limitovaná kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce a iných pracovnoprávných predpisov. Podstatnými obsahovými náležitosťami pracovnej zmluvy sú druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky, pokiaľ nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Uvedená obsahová náležitosť pracovnej zmluvy charakterizuje právnu povahu pracovného pomeru ako odplatného právneho vzťahu. Zásada zmluvnej voľnosti pracovnoprávných vzťahov sa prejavuje nielen pri založení, ale aj zmene a skončení pracovnoprávných vzťahov (čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce). V kontexte ústavného princípu slobody princíp zmluvnej voľnosti v pracovnom práve predstavuje jeden z jeho dôležitých prejavov. Pojem mzda je definovaný aj v Dohovore o ochrane mzdy (č. 95) uverejnenom v oznámení č. 411/1991 Zb., podľa ktorého na účel dohovoru „mzda“ znamená odmenu alebo zárobok, či sa nazývajú alebo vypočítavajú akokoľvek, ktoré možno vyjadriť peniazmi a ustanoviť po vzájomnej dohode alebo podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré zamestnávateľ má vyplatiť na základe písomnej alebo ústnej pracovnej zmluvy zamestnancovi za prácu, ktorá bola alebo má byť vykonaná, alebo za služby, ktoré boli alebo budú poskytnuté.

30. Podľa § 23a ods. 1 a 2 zákona o bankách banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona u a) všetkých členov štatutárneho orgánu banky, b) vedúcich zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky, c) vedúcich zamestnancov zodpovedných za vykonávanie obchodov v banke, d) zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky vrátane zamestnancov oprávnených určovať limity alebo prekročenie limitov v rámci riadenia rizík banky, e) všetkých členov dozornej rady banky, f) vedúceho útvaru vnútornej kontroly a vnútorného auditu, g) ďalších zamestnancov, ktorí nie sú uvedení v písmenách a) až d), ktorí sú zodpovední za podstupovanie rizika a ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil banky podľa osobitného predpisu.

V rámci zásad odmeňovania osôb podľa odseku 1 banka uplatňuje a) zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny ako 1. základnú zložku mzdy, ak ide o zamestnanca, 2. pevnú zložku odmeny, ak ide o člena štatutárneho orgánu banky a člena dozornej rady banky, b) pohyblivú zložku celkovej odmeny.

31. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že zákon o bankách obsahuje ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb, vrátane niektorých vedúcich zamestnancov. Ide o pravidlá určené bankám v rámci regulácie fungovania bánk a nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Interné predpisy banky o odmeňovaní zamestnancov, hoci formálne zaväzujú všetkých zamestnancov, ktorí s nimi boli oboznámení, ukladajú povinnosti osobám, ktoré v mene banky rozhodujú o odmeňovaní zamestnancov, a nie zamestnancom, ktorí sú prijímateľmi predmetného odmeňovania. Svedčí o tom aj bod 6.1. internej smernice Sberbank (právneho predchodcu žalovanej) pod názvom „Politika odmeňovania“, podľa ktorého celkové pohyblivé odmeňovanie hodnotí osoba zodpovedná za odmeňovací systém a táto osoba aj zodpovedá za prípravu rozhodnutí ohľadom pohyblivej zložky odmeny, prijímaných predstavenstvom. Ustanovenie § 23a ods. 2 zákona o bankách odkazuje na zásady odmeňovania podľa § 23a ods. 1 zákona o bankách, upravujúce uplatňovanie zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny, ako aj pohyblivej zložky celkovej odmeny, je účinné od 1. decembra 2011, bolo teda účinné už v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy medzi žalobkyňou a žalovanou (jeho právnym predchodcom), ako aj jej prílohy č. 1, predmetom ktorej bola dohoda o garančnom bonuse. Podľa názoru odvolacieho súdu aj z uvedeného vyplýva záver, že dohoda o garančnom bonuse mala svoj základ v zmluvnej voľnosti podľa § 43 ods. 4 Zákonníka práce. V danom prípade dojednané mzdové podmienky týkajúce sa nároku žalobkyne na vyplatenie garančného bonusu po skončení pracovného pomeru, po odpracovaní určeného počtu rokov a s určením jej výšky ako šesťnásobku hrubej základnej mzdy, sú v zmysle § 43 ods. 1 písm. d) a ods. 4 písm. d) Zákonníka práce súčasťou pracovnej zmluvy z 27. marca 2014 vrátane prílohy č. 1 a 2, ktoré sú jej neoddeliteľnou súčasťou, s odkazom aj na čl. 92 s názvom Politiky odmeňovania v bode 2 písm. g), čl. 94 písm. f) smernice č. 2013/36. V kontexte uvedeného, sa dovolací súd stotožnil so záverom odvolacieho súdu, že dohoda o garančnom bonuse predstavuje zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny a možno ju považovať za súčasť základnej zložky mzdy určenej na základe vopred stanovených a zmluvne

dohodnutých podmienok v pracovnej zmluve (i). Uplatnený nárok na zaplatenie garančného bonusu žalobkyňou je preto dôvodný.

32. Podľa § 122t ods. 1 a 3 zákona o bankách v znení účinnom od 1. augusta 2014, ustanoveniami tohto zákona sa od 1. augusta 2014 spravujú aj právne vzťahy upravené týmto zákonom, ktoré vznikli pred 1. augustom 2014; vznik týchto právnych vzťahov, ako aj nároky z nich vzniknuté pred 1. augustom 2014 sa však posudzujú podľa predpisov účinných do 31. júla 2014, ak v odsekoch 2 a 3 nie je ustanovené inak.

Každá banka a iné osoby podľa § 23a ods. 1 sú najneskôr do 30. novembra 2014 povinní zabezpečiť zosúladienie ustanovení pracovných zmlúv, mandátnych zmlúv alebo ich iných vzájomných zmlúv, v ktorých sú dohodnuté podmienky odmeňovania alebo iné požitky v prospech osôb podľa § 23a ods. 1, s týmto zákonom; ak banka a iné osoby podľa § 23a ods. 1 nezosúladia niektoré ustanovenia ich vzájomných zmlúv s týmto zákonom do 30. novembra 2014, tieto ustanovenia strácajú platnosť 1. decembra 2014.

33. Uvedené ustanovenie predstavuje prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. augusta 2014, ktoré boli prijaté zákonom č. 213/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o bankách. K definujúcim znakom právneho štátu patrí aj zákaz retroaktivity právnych noriem, ktorý je významnou demokratickou zárukou ochrany práv a právnej istoty (PL. ÚS 16/95). Nie každá retroaktivita je však zlučiteľná s princípmi, na ktorých je budovaný právny štát. V teórii a praxi sa rozlišuje tzv. pravá a nepravá spätná účinnosť (retroaktivita) právnych predpisov. Pokiaľ pravá retroaktivita sa v zásade odmieta ako nezlučiteľná s obsahom princípu štátu. Pri nepravnej retroaktivite zákonodarca uznáva právne skutočnosti, na základe ktorých podľa predchádzajúcej právnej normy došlo k vzniku určitých právnych vzťahov. O nepravú retroaktivitu môže ísť napriek tomu, že zákonodarca prípadne novým právnym predpisom zároveň s účinnosťou do budúcnosti prinesie určité zmeny aj tých práv alebo povinností, ktoré vznikli za platnosti skoršieho zákona.

34. Nadväzujúc na uvedené, banky a iné osoby boli povinné podľa § 23a ods. 1 zákona o bankách zosúladiť ustanovenia pracovných zmlúv, mandátnych zmlúv alebo iných vzájomných zmlúv, v ktorých boli dohodnuté podmienky odmeňovania alebo iné požitky v prospech osôb podľa § 23a ods. 1 zákona o bankách so zákonom č. 213/2014 Z. z. Z obsahu novej právnej úpravy však podľa názoru odvolacieho súdu nevyplýva, žiadne z ustanovení citovaného zákona týkajúce sa priamo predmetu sporu. Napokon ani samotná žalovaná neuviedla, ktoré konkrétne z ustanovení zákona č. 213/2014 Z. z. obsiahnuté v čl. I body 33 až 38, účinného od 1. augusta 2014 malo mať vplyv na obsah dohody medzi žalobkyňou a žalovanou. Z uvedeného dôvodu sa preto odvolací súd nestotožnil s tvrdením žalovanej, že dohoda o garančnom bonuse, ktorá je súčasťou prílohy č. 1 a 2 k pracovnej zmluve z 27. marca 2014, stratila platnosť s poukazom na ustanovenie § 122t ods. 3 zákona o bankách v znení zákona č. 213/2014 Z. z. účinného od 1. augusta 2014. S uvedeným právnym názorom odvolacieho súdu sa dovolací súd stotožnil. Pokiaľ z čl. I bodov 33 až 38 zákona č. 213/2014 Z. z. nevyplýva ustanovenie, na základe ktorého by bolo povinnosťou zosúladiť podmienky odmeňovania v pracovných zmluvách s uvedeným zákonom, nemožno sa preto stotožniť s prezentovaným názorom dovolateľky, že novelizácia sa týkala celého zákona o bankách. Povinnosť vyplývajúca z ustanovenia § 122t ods. 3 zákona o bankách sa nevzťahovala na celé znenie tohto zákona alebo iba na znenie zákona č. 213/2014 Z. z., ktorým sa tento zákon menil a dopĺňal (ii). Z uvedeného dôvodu preto aj vo vzťahu k riešeniu tejto otázky dovolateľka nedôvodne namietala nesprávne právne posúdenie, preto dovolanie nie je dôvodné.

35. Na základe uvedených dôvodov dovolací súd vo vzťahu k otázkam uvedeným pod (i) a (ii) dovolanie ako nedôvodné zamietol v súlade s ustanovením § 448 CSP.

36. Vo vzťahu k tretej otázke týkajúcej sa aplikácie ustanovenia § 23a nasl. zákona o bankách na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami (iii), dovolací súd uvádza, že uvedená otázka bola už v druhovo totožných veciach týkajúcich sa žalovanej riešená konkrétne v rozhodnutiach sp. zn. 1Cdo/103/2021 z 25. októbra 2023, sp. zn. 6Cdo/34/2021 z 29. novembra 2023, ktorý prešiel testom

ústavnosti (sp. zn. III. ÚS 246/2024 zo 6. mája 2024), sp. zn. 6Cdo/139/2022 z 29. novembra 2023, sp. zn. 5CdoPr/5/2023 z 27. marca 2024. Následne na uvedené rozhodnutia nadviazali aj ďalšie rozhodnutia dovolacieho súdu, a to sp. zn. 7CdoPr/7/2024 z 30. septembra 2024, sp. zn. 2CdoPr/10/2024 z 29. októbra 2024, sp. zn. 9CdoPr/9/2024 z 15. apríla 2025, sp. zn. 9CdoPr/14/2024 z 28. mája 2025, sp. zn. 9CdoPr/4/2025 z 20. augusta 2025. Z uvedeného dôvodu preto dovolací súd skúmal, či napadnutým rozhodnutím sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

37. Najvyšší súd v uvedených rozhodnutiach k riešenej otázke vyslovil právny záver, v zmysle ktorého, aj keď zákon o bankách obsahuje ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb, vrátane niektorých vedúcich zamestnancov, ide o pravidlá určené bankám v rámci regulácie fungovania bánk, nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Uplatnený nárok na vyplatenie garančného bonusu je založený na základe zmluvnej voľnosti v súlade s § 43 ods. 4 Zákonníka práce. V reakcii na dovolacie argumenty žalovanej preto dovolací súd uvádza, že zásada zmluvnej voľnosti vyplýva z čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce. Výslovným zvýraznením zásady zmluvnej voľnosti len na strane zamestnávateľa zákonodarca zvýraznil, že v uplatnení uvedenej zásady pracovnoprávných vzťahov dominuje zamestnávateľ pri výbere zamestnancov, určovaní podmienok a spôsobu uplatnenia tohto práva. Uvedené zvýraznenie však nič nemení na právnej povahe zásady zmluvnej voľnosti ktorú predstavuje zmluvná autonómia nielen na strane zamestnávateľa, ale aj na strane zamestnanca. V kontexte uvedeného dovolací súd konštatuje, že ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb, vrátane vedúcich zamestnancov podľa zákona o bankách sa priamo nevzťahujú na pracovnoprávny vzťah založený pracovnou zmluvou.

38. Vzhľadom na uvedené dôvody dovolací súd vo vzťahu k uvedenej otázke pod (iii) nezistil odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, preto dovolanie ako neprípustné odmietol v súlade s ustanovením § 447 písm. c) CSP.

39. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol v súlade s § 453 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP a zásadou úspechu žalobkyne, ktorej priznal nárok na ich náhradu v súlade s § 255 ods. 1 CSP. O výške náhrady rozhodne súd prvej inštancie samostatným rozhodnutím (§ 262 ods. 2 CSP).

40. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu nie je prípustný opravný prostriedok.