

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	2CdoPr/11/2024
Identifikačné číslo spisu:	5920202169
Dátum vydania rozhodnutia:	26.06.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Alena Adamcová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:5920202169.2

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Adamcovej a členiek senátu JUDr. Márie Trubanovej, PhD. a JUDr. Viery Nevedelovej, v spore žalobcu: K. F., nar. D., bytom E., právne zastúpený advokátom JUDr. Andrejom Garom, so sídlom Štefánikova 14, Bratislava, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a. s., so sídlom Hodžova 11, Žilina, IČO: 31 575 951, zastúpenému SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o., so sídlom Štefánikova 8, Bratislava, IČO: 36 853 186, o zaplatenie sumy 7.234 eur s príslušenstvom, pôvodne vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 9Cpr/32/2020, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 20. marca 2024 sp. zn. 10CoPr/2/2024, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalobcovi p r i z n á v a voči žalovanému nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Pôvodne kauzálny príslušný Okresný súd Ružomberok (ďalej aj „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom z 11. augusta 2021 č. k. 9Cpr/32/2020-250 rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 7.234 eur spolu s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01. 01. 2020 až do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (výrok I.) Žalobcovi priznal právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré mu je žalovaný povinný zaplatiť vo výške stanovenej samostatným uznesením Okresného súdu Ružomberok (výrok II.) a zároveň návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol (výrok III.).

1.1. Vzhľadom na zistené skutočnosti dospel k záveru, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, to znamená, že zamestnancovi vzniká na ňu nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi - takéto rozhodnutie zamestnávateľa má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ takéto rozhodnutie prijme, a aký bude mať obsah, záleží výlučne na úvahe zamestnávateľa.

1.2. Okresný súd mal preukázané, že zo strany zamestnávateľa došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu (ďalej aj „MVB“) vo výške 18.084 eur, ktorý bude vo výške 60 % - 10.850 eur vyplatený po zavŕšení predajnej transakcie a bonus vo výške 40 % - 7.234 eur s termínom výplaty o 3 roky s termínom výplaty 2019, ako vyplýva z listiny z 28. júla 2016 vydanéj štatutárnym orgánom žalovaného - predstavenstvom. Medzi stranami nebolo sporné, že toto rozhodnutie bolo vydané štatutárnym orgánom. Súd konštatoval, že momentom vydania rozhodnutia vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie bonusu vo výške a v lehotách uvedených v tomto rozhodnutí.

1.3. Súd konštatoval splnenie formálnych podmienok platnosti rozhodnutia o MVB, naopak nezistil rozpor tohto rozhodnutia s pracovnou zmluvou, a ni interným predpisom zamestnávateľa, pričom uviedol, že účelom vytvorenia konceptu MVB je zabránenie fluktuácie a demotivácie zamestnancov. Nebol daný ani rozpor rozhodnutia o MVB s § 23b zák. č. 183/200 o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj „zákon o bankách“ alebo „ZoB“). Súd nepovažoval za dôvodnú námietku žalovaného, že rozhodnutie predstavenstva č. 110/2016 z 28. júla 2016 o MVB bolo prijaté v krátkej dobe pred predajom banky a malo povahu tzv. zlatých padákov s cieľom zabezpečiť vybraným členom manažmentu banky pomerne vysoký extraordinárny príjem. Podľa súdu 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 predaja banky. Okresný súd sa nestotožnil ani s námietkou nedostatku dobromyseľnosti žalobcu, ktorý mal mať podľa tvrdenia žalovaného vedomosť o vadnosti rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu a o rozpore schvaľovacieho procesu bonusu s internými riadiacimi predpismi spoločnosti. Žalovaný v spore tvrdil, že absentuje schválenie rozhodnutia predstavenstva o priznaní bonusu žalobcovi zo strany Dozornej rady, a že žalobca o tom mal, resp. musel mať vedomosť. Uvedená skutočnosť však v konaní nebola preukázaná, keď dôkazné bremeno ohľadne preukázania tejto skutočnosti zaťažovalo žalovaného. Vývodil i záver, že pokiaľ by si aj obchodná spoločnosť (v prejednávanej veci právny predchodca žalovaného) interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu Dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom, t. j. žalobcovi a zamestnávateľovi žalobcu by takéto konanie štatutárneho orgánu nezaviazovalo iba v prípade splnenia podmienky § 10 ods. 2 Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“).

2. Krajský súd v Žiline (ďalej aj ako „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) na odvolanie žalovaného rozsudkom (prvým v poradí) z 31. januára 2022 č. k. 10CoPr/11/2021-286 v napadnutej časti potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1, 2 CSP a žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

3. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) na dovolanie žalovaného uznesením z 30. januára 2024 sp. zn. 5Cdo/117/2022 rozsudok krajského súdu z 31. januára 2022 sp. zn. 10CoPr/11/2021 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, pretože odvolací súd v prejednávanej veci nezaujal k odvolacím námietkam žalovaného dostatočné stanovisko, jeho rozhodnutie bolo nepreskúmateľné, v danom prípade došlo k zaťaženiu konania pred odvolacím súdom tvrdenou zmätočnosťou vadou podľa § 420 písm. f) CSP.

4. Krajský súd v Žiline na odvolanie žalovaného rozsudkom (druhým v poradí) z 20. marca 2024 sp. zn. 10CoPr/2/2024 ponechal ako nedotknutý výrok o zamietnutí návrhu žalovaného na prerušenie konania, potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1, 2 CSP a žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

4.1. Krajský súd v odôvodnení svojho rozhodnutia poznamenal, že nezistil žiadny dôvod pre korekciu/zmenu už skôr vyslovených právnych záverov, t. j. tých, ktoré označeným uznesením dovolacieho súdu spochybnené neboli. Uviedol, že v súdnej veci je zásadné vnímať „vnútornú podstatu“, ktorou je odmietanie plnenia nároku tým, kto nárok - po (vlastnom) konštatovaní splnenia ním určených kritérií - už priznal. Zamestnávateľ požadoval od zamestnanca vykonanie činností, ktoré boli nad rámec pracovných povinností daných existujúcou pracovnou zmluvou, po ich vykonaní priznal zamestnancovi finančný nárok, ale následne, keď mal tento nárok vyplatiť, odmietal ho plniť. Krajský

súd vychádzal z premisy, že zamestnávateľom - od požadovania výkonu prác od zamestnanca až po priznanie nároku - bol právny predchodca žalovaného, a tak aplikoval inštitút právneho nástupníctva garantujúci istotu v pracovnoprávných vzťahoch. Nie je prijateľné, aby na zbavenie sa povinností zamestnávateľa plniť pracovnoprávne nároky postačovalo, aby došlo k prevodu (prechodu) práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný (zamestnávateľský) subjekt. Z pohľadu žalobcu je dostatočným preukázaním splnenia určujúcich ukazovateľov rozhodnutie štatutárneho orgánu zamestnávateľa o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu. Žalovaný ako zamestnávateľ od žalobcu požadoval, aby preukázal splnenie predpokladov na vyplatenie bonusu, ktorý mu už on sám (prostredníctvom vlastného právneho predchodcu) priznal. Účelovosť prístupu je jasná o to viac, ak by excesívnym dôkazným bremenom mala byť zaťažená slabšia strana sporu - zamestnanec. Odvolací súd tiež uviedol, že uzavretie pracovnej zmluvy v otázke variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné i v konkludentnej forme, toto neodporovalo rozhodnutiu predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu ani pracovnej zmluve, ani ZoB.

4.2. Pokiaľ ide o okruh argumentov žalovaného, podľa názoru dovolacieho súdu nenáležite odôvodnených - námietka o rozpore priznanej odmeny s kogentnou právnou úpravou podľa ZoB, krajský súd doplnil svoje predchádzajúce závery a poukázal na závery rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/103/2021 z 24. októbra 2023, ktorého úvahy zodpovedajú aj okolnostiam súdnej veci s osobitným dôrazom na určujúci postulát dovolacieho súdu, v zmysle ktorého: „právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom banky ako zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch vo forme priznania mimoriadnej odmeny zamestnancovi, aj keby bol v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanoveným zákonom o bankách, zaväzuje banku ako zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému zamestnancovi. Aj keby bol takýto právny úkon pre rozpor s právnymi predpismi neplatný (pričom v tomto spore nešlo o taký prípad), zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce).“ Pokiaľ ide o ne/dobromyseľnosť žalobcu, odvolací súd zdôraznil, že žalovaný okrem všeobecných formulácií nepreukázal žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť žalobcu na žalovaným spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Je nesporné, že žalobca nebol členom predstavenstva a nie je tvrdené, a ani preukázané, že by sa v akejkoľvek inej pozícii zúčastňoval rokovaní predstavenstva v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalobca nerozhodoval sám o vlastnej odmene, je vylúčené, aby z pozície zamestnanca mohol kontrolovať, či preverovať legitímnosť a zákonnosť činnosti štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa. Banka je svojou povahou subjekt s množstvom špecifických a vysoko profesionalizovaných činností a nezodpovedá ani obvyklej miere starostlivosti, aby pracovník finančnej oblasti dokázal posúdiť súladnosť úkonov predstavenstva so všeobecne záväznými, či internými predpismi. Odvolací súd konštatoval aj s poukazom na uvedený rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, že v konaní nebolo vôbec preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu. Posudzované rozhodovanie o odmeňovaní spadalo do právomoci predstavenstva - bez ďalšieho zbavuje právneho významu odvolaciu námietku o potrebe ďalšieho skúmania dobromyseľnosti na strane žalobcu. Keďže k žiadnemu excesu v rozhodovacej činnosti nedošlo, nie je možné zisťovať, či o ňom žalobca mal/mohol vedieť. Možno preto uzavrieť, že rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu, pričom Zákonník práce neobsahuje zákonné ustanovenie, ktoré by bolo základom pre (spätné) zrušenie rozhodnutia predstavenstva; v konkrétnostiach rozoberanej problematiky pre odňatie už konaním štatutárneho orgánu zodpovedajúcim normám ZP priznaného pracovnoprávneho nároku. Nadväzne určujúcim z pohľadu zamestnanca je viazanosť zamestnávateľa (čo v plnej miere platí aj pre jeho právneho nástupcu) právnymi úkonmi štatutárnych orgánov (§ 10 ods. 1, 2 ZP), ktorý záver je relevantným i v súvislostiach právnej úpravy ZoB. Akceptovanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcom je potrebné považovať za konanie v dobrej viere, o to viac, že priznanie takéhoto bonusu očakával, keďže išlo o súčasť niekoľko mesiacov trvajúcej prípravy jeho zamestnávateľa na zlúčenie s inou bankou.

5. Proti rozsudku krajského súdu podal žalovaný (ďalej len „dovolateľ“) dovolanie podľa § 420 písm. f), § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

5.1. K dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP dovolateľ uviedol, že v konaní opakovane argumentoval predovšetkým tým, že: - priznaný mimoriadny výkonnostný bonus je v rozpore s kogentnou právnou úpravou odmeňovania bankových zamestnancov podľa zákona o bankách - žalobca (vedúci zamestnanec banky) musel vedieť, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu je v rozpore s internými predpismi banky a existovali prekážky pre jeho výplatu (ekonomická strata banky a pod.). Odvolací súd (rovnako aj súd prvej inštancie) sa uvedenými právnymi a skutkovými tvrdeniami žalovaného zaoberal iba formálne. V poradí prvé rozhodnutie krajského súdu v tejto veci pritom zrušil najvyšší súd práve pre nedostatočnú reakciu na odvoláciu argumentáciu žalovaného. V napadnutom rozsudku odvolací súd napriek tomu svoje závery opäť bližšie nezdôvodnil a nevykonal úplný odvolací prieskum.

5.2. V napadnutom rozsudku chýba odpoveď na otázku „prečo?“, ktorá tvorí esenciálnu podstatu odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Žalovanému teda nie je zrejmé, ako odvolací súd dospel k tak jednoznačnému záveru. Inými slovami, žalovaný nevie ani z odôvodnenia v poradí druhého rozsudku abstrahovať, prečo bola jeho odvolacia argumentácia nedôvodná.

5.3. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľ uviedol, že krajský súd nesprávne vyhodnotil právne otázky, ktoré ešte neboli vyriešené v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu, a od ktorých záviselo jeho rozhodnutie, a to: 1. „Vzťahujú sa ustanovenia § 23a a nasl. ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami?“ 2. „Možno zamestnancovi banky podľa § 23a ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 priznať nárok na pohyblivú zložku odmeny, ktorú kogentná právna úprava v § 23b ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 nepripúšťa?“ 3. „Zaväzujú zamestnávateľa voči zamestnancovi úkony jeho štatutárneho orgánu, ktorými prekročil svoje oprávnenie, ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec mal poznať interné predpisy zamestnávateľa, ktoré upravovali konkrétne kompetencie štatutárneho orgánu, a teda musel vedieť o prekročení oprávnení štatutárneho orgánu zamestnávateľa?“

5.4. K prvej a druhej právnej otázke dovolateľ poukazuje na § 23a ods. 1 písm. c), ods. 2, § 23b ods. 1, 3, 4, 6 ZoB v znení účinnom do 29. decembra 2020 uviedol, že sa nemožno stotožniť s názorom súdu, že ZoB sa neaplikuje na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancom. Údajne by tento záver mal vyplývať z náveta § 23a ods. 1 ZoB: „Banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona (...)“, ktoré stanovuje povinnosť iba banke. Prezentovaný argument dovolateľ odmietol. Obdobná formulácia právnych noriem je pomerne bežná. Napríklad § 118 ods. 1 ZP stanovuje zamestnávateľovi povinnosť platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu: „Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.“ Napriek tomu, že ide o povinnosť vzťahujúcu sa výlučne na zamestnávateľa, nemožno pochybovať o tom, že sa dotknuté ustanovenie ZP aplikuje na pracovnoprávny vzťah. Neobstojí ani ďalší argument na vylúčenie aplikovateľnosti ZoB a to, že pravidlami odmeňovania v § 23b ods. 1 ZoB nie je dotknuté ustanovenie § 118 ZP (§ 23c ZoB). Uvedené vyplýva zo vzájomného vzťahu medzi lex specialis (ZoB) a lex generalis (ZP). Pravidlá odmeňovania upravené v ZoB obmedzujú pohyblivé zložky mzdy, ktoré môže inkasovať vybraná kategória zamestnancov banky. Aby nevznikali pochybnosti o tom, aké plnenie možno na účely aplikácie tohto osobitného pravidla v pracovnoprávných vzťahoch považovať za mzdu, zákon dodáva, že ustanovenie § 118 ZP, ktoré upravuje túto otázku, ostáva nedotknuté.

5.4.1. Vzhľadom na právny názor o vylúčení aplikácie ZoB, vyznieva paradoxne záver súdu, že uplatňovaný nárok na výplatu mimoriadneho výkonnostného bonusu vyplýva žalobcovi z § 23b ods. 1 písm. a) ZoB, t. j. ako motivačná zložka odmeny, ktorej výška závisí od hodnotenia výkonnosti zamestnanca, banky alebo od kombinácie týchto hodnotení. Uvedená konklúzia opomína skutkové okolnosti veci, ktoré sú pre korektnú aplikáciu zákona kľúčové. V prvom rade bol program mimoriadny výkonnostný bonus vypracovaný ako satisfakcia za zotrvanie v zamestnaní. Takýto bonus nie je ani jednou z prípustných foriem pohyblivej zložky mzdy podľa ZoB. V liste predstavenstva Sberbank Slovensko, a. s. zo 14. decembra 2015 (v ktorom predstavenstvo banky informovalo zamestnancov o možnosti získania bonusu) sa uvádza, že bonus bude závisieť tiež od „úspešného zavŕšenia obchodu“.

Takto prezentoval uplatnený nárok aj žalobca v súdnom spore. Úspešné zavŕšenie obchodu (predaj akcií) pritom ako zamestnanec Sberbank Slovensko, a. s., ktorej akcie boli predávané, nemohol nijak ovplyvniť. Nejde ani o výsledok, z ktorého by mala banka akýkoľvek prospech.

5.4.2. Navyše, hodnotenie výkonnosti konkrétneho zamestnanca v tomto procese mal podľa následného listu predstavenstva Sberbank Slovensko, a. s. z 28. júla 2016 (od ktorého súdy odvodzujú nárok žalobcu) vykonať „Management Board Skupiny Sberbank“. Nešlo teda o orgán Sberbank Slovensko, a. s. (zamestnávateľa žalobcu), ale o orgán jedného z akcionárov, ktorý predával svoje akcie. Tým je zdôraznená skutočnosť, že práca bola vykonávaná práve v prospech tohto akcionára, a nie v prospech zamestnávateľa žalobcu (právneho predchodcu žalovaného). Bilancovanie výkonnosti žalobcu, vykonané treťou stranou, nemôže zakladať nárok na motivačnú zložku odmeny podľa § 23b ods. 1 písm. a) ZoB, ktorá sa odvíja od hodnotenia samotnej banky.

5.4.3. Je rovnako vylúčené, aby mimoriadny výkonnostný bonus predstavoval motivačnú zložku odmeny za plnenie dosahovaných výsledkov dlhodobej obchodnej stratégie a záujmov banky (§ 23b ods. 1 písm. c) ZoB). Údajný prínos žalobcu k úspešnej realizácii transakcie mal byť totiž vykonaný v prospech Sberbank Europe (akcionára), a nie v prospech Sberbank Slovensko, a. s., v ktorej žalobca pôsobil. Predaj samotnej banky prima facie ani nemôže byť jej dlhodobou obchodnou stratégiou (!). V tejto súvislosti dovolateľ zdôraznil, že povinnosťou zamestnávateľa je platiť zamestnancovi mzdu za prácu, ktorú vykonal preňho (§ 118 ods. 1 ZP). Sberbank Slovensko, a. s. (zamestnávateľ žalobcu) nemala žiadny prínos z činnosti žalobcu. MVB tak ani nemôže predstavovať pohyblivú zložku mzdy. Tento fakt je osobitne významný aj vzhľadom na skutočnosť, že povinnosť uhradiť MVB (ako časť mzdy) prešla na žalovaného v dôsledku prechodu práv a povinností zamestnávateľa (§ 27 ZP).

5.4.4. Napokon, v zmysle § 23b ods. 7 ZoB je banka povinná pri určení pohyblivej zložky mzdy zohľadniť hodnotu svojich vlastných zdrojov. Tomu zodpovedá aj čl. 10 ods. 5.1. písm. a) a b) Politiky odmeňovania Sberbank Slovensko, a. s., ktorý pri určovaní pohyblivej zložky mzdy prikazuje zohľadniť finančné potreby banky a zachovanie jej finančnej výkonnosti. Sberbank Slovensko, a. s. vykazovala pred predajom majoritného podielu akcií dlhodobú stratu. V roku 2015 išlo o stratu vo výške takmer 19,4 milióna eur a za prvých 9 mesiacov roku 2016 dosiahla stratu 12,6 mil. eur. Výplata pohyblivej zložky mzdy by preto nekorešpondovala s princípom zodpovedného hospodárenia banky, ako to vyžaduje legislatíva EÚ, zákon a interné predpisy banky.

5.5. K tretej právnej otázke dovolateľ poukazuje na § 10 ods. 2 ZP uviedol, že v pracovnoprávných vzťahoch platí, že zamestnávateľa zaväzujú aj tie právne úkony, pri ktorých štatutárny orgán prekročí svoje oprávnenie. Výnimkou je situácia, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že k takémuto prekročeniu došlo. Vzhľadom na postavenie žalobcu (vedúci zamestnanec) žalovaný apeloval na súdy, aby pri rozhodovaní o nároku na mimoriadny výkonnostný bonus zohľadnili aj § 10 ods. 2 ZP.

5.5.1. Odvolací súd (rovnako aj súd prvej inštancie) sa k síce namietanému excesu pri výkone práv štatutárneho orgánu Sberbank Slovensko, a. s. postavil skôr vyhýbavo a priamo sa ním nezaoberal, avšak dodal, že by bol voči žalobcovi (zamestnancovi) bez právneho významu. Vychádzal z mylných domnienky, že zamestnanec môže vedieť o nesprávnom postupe týchto orgánov, iba ak je ich členom.

5.5.2. Podmieňovanie aplikácie § 10 ods. 2 ZP reálnou možnosťou zamestnanca ovplyvniť postup štatutárneho orgánu ide nad rámec právnej úpravy. V zmysle zákona postačuje, že zamestnanec musel vedieť o prekročení oprávnenia štatutárneho orgánu. Žalovaný v tejto súvislosti opakovane zdôrazňoval, že žalobca bol v zmysle pracovnej zmluvy povinný vykonávať svoje práva a povinnosti v súlade s právnym poriadkom SR [časť „práva a povinnosti zmluvných strán“ písm. c)] a zodpovedal za vypracovanie a schválenie organizácie a systému riadenia banky podľa stanov zamestnávateľa [časť „práva a povinnosti zmluvných strán“ písm. d)].

5.5.3. Poskytovanie mimoriadnych odmien vybraným zamestnancom Sberbank Slovensko, a. s. (medzi ktorých patrí aj žalobca) bolo upravené v interných predpisoch, ktoré žalobca mal poznať. Iba ak by bol

radovým zamestnancom, mohol by byť dobromyseľný vo vzťahu k neznalosti interných procesov na úrovni vedenia banky. Navyše, pri ustanoveniach kogentnej právnej úpravy v ZoB platí bezvýnimočne princíp ignoratia iuris non excusat. Priznanie nároku na výplatu MVB listom predstavenstva z 28. júla 2016 jednoznačne odporuje stanoveným interným postupom. Navyše, priznaný bonus nezodpovedal ani schválenej schéme programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorá bola prezentovaná žalobcovi v decembri 2015 (ako zamestnancovi, ktorého sa program týkal). Za týchto okolností sa možno legitímne domnievať, že o prekročení oprávnenia predstavenstvom banky žalobca prinajmenšom musel vedieť. Preto bolo namieste uplatniť výnimku v zmysle § 10 ods. 2 ZP a nepriznať protiprávnym úkonom predstavenstva banky relevantné právne účinky.

5.6. Právne otázky, od vyriešenia ktorých záviselo napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu, a ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené (§ 432 ods. 1 písm. b) CSP), mali byť zodpovedané takto: 1. „Ustanovenia § 23a a nasl. zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom do 29. 12. 2020 sa vzťahujú na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami.“. 2. „Zamestnancovi banky podľa § 23a ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 nemožno priznať nárok na pohyblivú zložku odmeny, ktorú kogentná právna úprava v § 23b ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 nepripúšťa.“. 3. „Zamestnávateľa nezaväzujú voči zamestnancovi úkony jeho štatutárneho orgánu, ktorými prekročil svoje oprávnenie, ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec mal poznať interné predpisy zamestnávateľa, ktoré upravovali konkrétne kompetencie štatutárneho orgánu, a teda musel vedieť o prekročení oprávnenia štatutárneho orgánu zamestnávateľa.“

5.7. Žalovaný sa domáhal, aby najvyšší súd dovolaniu v celom rozsahu vyhovel a rozsudok krajského súdu zmenil tak, že odvolaním napadnutý rozsudok okresného súdu zmení, žalobu zamietne a prizná žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie, trov odvolacieho konania a trov dovolacieho konania.

6. K dovolaniu žalovaného žalobca v písomnom vyjadrení uviedol, že dovolanie v časti namietajúcej vady zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP je nedôvodné a v časti § 421 ods. 1 písm. b) CSP je dovolanie neprípustné, preto navrhol, aby dovolací súd dovolanie ako celok zamietol a zároveň žalobcovi priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podal v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) účastník konania, v ktorého neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpený advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie treba zamietnuť.

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

9. V danom prípade dovolateľ vyvodzoval prípustnosť dovolania z ustanovenia § 420 písm. f) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

9.1. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu v zmysle § 420 písm. f) CSP je a) zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b) nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

10. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom

spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

11. V danom prípade dovolateľ k zmätočnostnej vade v zmysle § 420 písm. f) CSP namietal nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu, keď odvolací súd sa opakovane dostatočným spôsobom nevysporiadal s jeho podstatnou odvolacou námietkou, že žalobcovi priznaný mimoriadny výkonnostný bonus je v rozpore s kogentnou právnou úpravou odmeňovania bankových zamestnancov podľa zákona o bankách.

12. Pokiaľ dovolateľ v dovolaní ďalej vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP opieral o námietku nedostatočného odôvodnenia (nepreskúmateľnosť) rozhodnutia odvolacieho súdu, k uvedenému dovolací súd uvádza, že aj keď nepreskúmateľnosť rozhodnutia pre nedostatok jeho riadneho odôvodnenia je takým nesprávnym procesným postupom, ktorý je spôsobilý znemožniť sporovej strane, aby uplatňovala svoje procesné práva v takej miere, že to má za následok porušenie práva na spravodlivý proces, v prejednávanej veci o taký prípad nešlo.

13. K tomuto dôvodu prípustnosti dovolania treba uviesť, že ustálená judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej aj „ESLP“) uvádza, že súdy musia v rozsudkoch jasne a zrozumiteľne uviesť dôvody, na ktorých založili svoje rozhodnutia, že súdy sa musia zaoberať najdôležitejšími argumentami vznesenými stranami sporu a uviesť dôvody pre prijatie alebo odmietnutie týchto argumentov, a že nedodržanie týchto požiadaviek je nezlučiteľné s ideou práva na spravodlivý proces (pozri napr. Garcia Ruiz v. Španielsko, Vetrenko v. Moldavsko, Kraska v. Švajčiarsko).

14. Rovnako podľa stabilizovanej judikatúry Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (IV. ÚS 14/07). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať skutkovej i právnej stránky rozhodnutia (napr. III. ÚS 107/07). V prípade, keď právne závery súdu z vykonaných skutkových zistení v žiadnej možnej interpretácii z odôvodnenia súdneho rozhodnutia nevyplývajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s čl. 46 ods. 1 ústavy, resp. čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (I. ÚS 243/07). Súd by mal byť preto vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení koherentný, t. j. jeho rozhodnutie musí byť konzistentné a jeho argumenty musia podporiť príslušný záver. Súčasne musí dbať na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premís dospel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé (I. ÚS 243/07, I. ÚS 155/07, I. ÚS 402/08).

15. Aj najvyšší súd už v minulosti vo viacerých svojich rozhodnutiach, práve pod vplyvom judikatúry ESLP a ústavného súdu, zaujal stanovisko, že medzi práva strany civilného procesu na zabezpečenie spravodlivej ochrany jej práv a právom chránených záujmov patrí nepochybne aj právo na spravodlivý proces, a že za porušenie tohto práva treba považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Povinnosť súdu rozhodnutie náležite odôvodniť je totiž odrazom práva strany sporu na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktorý sa zaoberá všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatnenej žaloby, ako aj špecifickými námietkami strany sporu. Porušením uvedeného práva strany sporu na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej, odníma sa strane sporu (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) možnosť náležite skutkovo aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Ak je nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia porušením práva na spravodlivé súdne konanie, táto vada zakladá i prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP.

16. Aj v konaní na odvolacom súde treba dôsledne trvať na požiadavke úplnosti, výstižnosti a

presvedčivosti odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu. V odôvodnení svojho rozhodnutia sa teda odvolací súd musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen s poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Právne závery odvolacieho súdu môžu byť dostatočne preskúmateľné len vtedy, ak odvolací súd po skutkovom vymedzení predmetu konania podá zrozumiteľný a jasný výklad, z ktorých ustanovení zákona alebo iného právneho predpisu vychádzal, ako ich interpretoval a prečo pod tieto ustanovenia podriadil, prípadne nepodriadil zistený skutkový stav. Odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu navyše musí byť aj dostatočným podkladom pre uskutočnenie prieskumu v dovolacom konaní. Ak rozhodnutie odvolacieho súdu neobsahuje náležitosti uvedené v § 393 CSP, je nepreskúmateľné.

17. K dovolacej námietke týkajúcej sa nepreskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, dovolací súd vo väzbe na body 10. až 14. tohto rozhodnutia uvádza, že v posudzovanom spore obsah spisu nedáva podklad pre záver, že odvolací súd svoje rozhodnutie odôvodnil spôsobom, ktorým by založil procesnú vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP.

17.1. Z obsahu odôvodnenia preskúmaného rozsudku odvolacieho súdu vyplýva, že odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1 CSP stotožniac sa s dôvodmi rozsudku súdu prvej inštancie vrátane správnych skutkových a právnych záverov, na ktoré aj odkázal v zmysle § 387 ods. 2 CSP (pozri odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu). Odvolací súd svoje rozhodnutie nezaložil v porovnaní so súdom prvej inštancie na žiadnych iných, či nových skutkových a právnych záveroch. V dôvodoch rozsudku sa vyjadril k nosnej argumentácii odvolateľa (žalovaného) uplatnenej v odvolaní (rovnako aj v dovolaní) ohľadom ním spochybňovaného priznania nároku na mimoriadny výkonnostný bonus v rozpore s kogentnou právnou úpravou odmeňovania bankových zamestnancov podľa zákona o bankách. V rozpore s uvedeným potom vyznieva tvrdenie dovolateľa o nedostatočnom odôvodnení rozhodnutia odvolacieho súdu.

17.2. Keďže odvolací súd sa s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie stotožnil, treba jeho dôvody posudzovať v kontexte s dôvodmi uvedenými v rozsudku okresného súdu, s ktorým vytvára organickú (kompletizujúcu) jednotu, keďže prvoinštančné a odvolacie konanie tvoria z hľadiska jeho predmetu jeden celok (m. m. IV. ÚS 372/08, IV. ÚS 350/09). Ak odvolací súd v plnom rozsahu odkáže na dôvody rozhodnutia súdu prvej inštancie, stačí, ak v odôvodnení rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a stručne zhrnie právne posúdenie veci; rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe tak zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie.

17.3. Odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu v spojení s odôvodnením rozhodnutia súdu prvej inštancie, má podľa názoru dovolacieho súdu všetky zákonom vyžadované náležitosti v zmysle ustanovenia § 393 CSP a § 220 ods. 2 CSP z hľadiska formálnej štruktúry a obsahuje aj zdôvodnenie všetkých pre vec podstatných skutkových a právnych otázok, vykazuje logickú, funkčnú a teleologickú zhodu s priebehom konania a nemožno ho považovať za neodôvodnené. Dovolací súd nezistil, že by v danej veci išlo o taký prípad vybočenia z medzí ustanovenia § 393 ods. 2 CSP, ktorým by došlo k porušeniu práva žalovaného na spravodlivý proces. Odvolací súd odôvodnil potvrdzujúci výrok svojho rozhodnutia spôsobom zodpovedajúcim zákonu.

17.3.1. V odôvodnení rozhodnutia odvolací súd podrobne zdôvodnil, prečo potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie, ktorým súd žalobe o zaplatenie sumy 7.234 eur s prísl. titulom nárokovateľného mimoriadneho výkonnostného bonusu vyhovel, keď zhodne so súdom prvej inštancie uzavrel, že ide o variabilnú a nenárokovateľnú zložku mzdy, na ktorú žalobcovi ako zamestnancovi vznikol nárok na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jeho priznaní za prácu, ktorú vykonal podľa pokynov a na žiadosť zamestnávateľa. V dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, ako vo veci rozhodol súd prvej inštancie, skutkový stav, ktorý považoval odvolací súd za rozhodujúci, obsah odvolania i právne predpisy, z ktorých vyvodil svoje právne názory vysvetlené v odôvodnení, a prečo rozhodnutie okresného súdu považuje za vecne správne, k čomu na zdôraznenie jeho správnosti doplnil aj ďalšie dôvody, najmä v reakcii a za účelom vysporiadania sa s podstatnými odvolacími námietkami žalovaného.

17.3.2. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobou uplatnená zložka mzdy je variabilnou a nenárokovou zložkou mzdy, tzn. zamestnancovi vzniká na ňu nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Pevnú zložku mzdy predstavuje základná mesačná mzda, ktorej výška bola dojednaná v pracovnej zmluve. Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi - takéto rozhodnutie zamestnávateľa má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ takéto rozhodnutie prijme a aký bude mať obsah, záleží výlučne na úvahe zamestnávateľa (rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 3Cdo/31/2009). V tomto prípade súd mal preukázané, že zo strany zamestnávateľa došlo k rozhodnutiu o priznaní a vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu ako vyplýva z listiny z 28. júla 2016 vydanéj štatutárnym orgánom žalobcu - predstavenstvom, čo je v súlade s § 9 ods. 1 veta prvá ZP. Pokiaľ žalovaný namietal, že rozhodnutie predstavenstva o MVB bolo prijaté v krátkej dobe pred predajom banky za prácu pre iného, malo nedostatky formálneho spôsobu prijatia a povahu tzv. zlatých padákov, súd uviedol, že program MVB bol riadne pripravený a následne realizovaný transparentnou formou. Štatutárnym orgánom, ktorý koná v mene banky je predstavenstvo banky, ktoré rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. Predstavenstvo nesie plnú zodpovednosť za to, aby jeho konanie bolo v súlade s príslušnými zákonmi (napr. zákon o bankách) a internými predpismi (napr. Politika odmeňovania), v opačnom prípade je zodpovedné za ich porušenie. Ak aj dôjde k obmedzeniu práva predstavenstva konať v mene spoločnosti, tieto obmedzenia nie sú účinné voči tretím osobám, tzn. že obmedzenie platí len do vnútra vo vzťahu medzi akciovou spoločnosťou a predstavenstvom, resp. členmi predstavenstva. Ak si obchodná spoločnosť interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom. Žalovaný nepreukázal, že žalobca mal akýkoľvek vplyv na rozhodnutia predstavenstva banky, a že pri priznanom výkonnostnom bonuse nemohol byť dobromyseľný. Tvrdenie, že žalobca mal, resp. musel vedieť o tom, že predstavenstvo v rozpore s internými pravidlami odmeňuje kľúčových zamestnancov nebolo zo strany žalovaného dokázané (pozri bod 16. a 17. rozhodnutia súdu prvej inštancie).

17.3.2.1. Súd prvej inštancie k namietanému rozporu mimoriadneho výkonnostného bonusu s § 23b ods. 2 zákona o bankách uviedol, že je vylúčený prieskum rozhodnutia predstavenstva akciovej spoločnosti súdom, pretože súd môže v zásade zasahovať do vnútorných pomerov akciovej spoločnosti len v zákonom stanovených prípadoch a za splnenia zákonom stanovených podmienok, konkrétne sa možno domáhať na súde určenia neplatnosti uznesenia valného zhromaždenia akciovej spoločnosti v zmysle § 131 Obchodného zákonníka, ktoré určuje okruh oprávnených osôb a lehotu, v ktorej možno takýto návrh podať. Napokon pokiaľ tvrdil žalovaný, že išlo o výkon práce žalobcu pre iný subjekt odlišný od Sberbank Slovensko, a. s. v rámci programu mimoriadneho výkonnostného bonusu, súd dospel k záveru, že táto námietka je nedôvodná. Žalobcovi bola daná ponuka v tomto smere zo strany predstavenstva Sberbank Slovensko, a. s., t. j. od štatutárneho orgánu spoločnosti - zamestnávateľa, ktorý koná v mene tejto spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch, a nie od žiadnych akcionárov, napokon samotné rozhodnutie o priznaní bonusu vydal ten istý orgán, teda žalobca nevykonával tieto práce pre iný subjekt ako pre svojho zamestnávateľa. Nie je predmetom sporu skúmať dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa žalobcu k vykonaniu ponuky takejto práce pre žalobcu, nepochybne je však daný súvis tejto práce s pracovným zaradením žalobcu. Nie je namieste spochybňovať, že žalobca bol jedným z vedúcich zamestnancov, ktorých význam bol podstatný v procese obchodnej transakcie; kto iný by mal vypracovať a predložiť podklady k hospodáreniu spoločnosti, ak nie žalobca z titulu svojej pracovnej pozície.

17.3.3. Odvolací súd potvrdzujúc rozhodnutie súdu prvej inštancie doplnil, že mimoriadny výkonnostný bonus v plnej miere korešponduje s povahou pohyblivej zložky odmeny viažucej sa na motivačnú pohyblivú zložku odmeny, ktorej výška nebola garantovaná a bola závislá na rozhodnutí štatutárneho orgánu. Až rozhodnutím predstavenstva ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa sa tento nárok žalobcu stal právne nárokovateľný. Zákon o bankách v tom čase priznanie pohyblivej zložky odmeny závislej od hodnotenia výkonnosti zamestnanca umožňoval, nešlo teda o plnenie, ktoré by bolo v rozpore s § 23b

ods. 1 písm. a) vtedy účinného zákona o bankách. MVB priznaný žalobcovi závisel od ohodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca (§ 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách v rozhodnom znení). V súvislosti s konštatovaním, že zákon o bankách je verejnoprávnym predpisom, poukázal na rozsudok najvyššieho súdu sp. zn. 1Cdo/103/2021 z 25. októbra 2023, z ktorého citoval aj s poukazom na § 23a ods. 1, § 23c a § 23b ods. 1 zákona o bankách (pozri body 34. až 35. rozhodnutia odvolacieho súdu). K tvrdeniu žalovaného, že priznaním MVB v jeho konkrétnej výške došlo k porušeniu zákona o bankách, ešte odvolací súd uviedol, že žalovaný argumentuje len jednotlivými zákonnými ustanoveniami a všeobecnými tvrdeniami, pričom z obsahu odvolania nemožno dospieť k záveru o konkrétnom porušení pravidla odmeňovania. Aby mohol odvolací súd túto odvoláciu námietku preskúmať, bolo povinnosťou odvolateľa presne špecifikovať, ktoré ustanovenie a akým spôsobom bolo porušené. V tejto súvislosti uviedol, že právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom banky ako zamestnávateľom v pracovnoprávných vzťahoch vo forme priznania mimoriadnej odmeny zamestnancovi, aj keby bol v rozpore s niektorou povinnosťou banky ustanovenou 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 súdnej veci o takýto prípad nejde), zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil (§ 17 ods. 3 ZP). Obdobne je to aj s internými predpismi banky o odmeňovaní zamestnancov. Hoci tieto formálne zaväzujú všetkých zamestnancov, ktorí sú s nimi oboznámení, ukladajú povinnosti osobám, ktoré v mene banky rozhodujú o odmeňovaní zamestnancov a nie zamestnancom, ktorí sú prijímateľmi predmetného odmeňovania.

18. Na základe uvedeného dovolací súd môže len konštatovať, že z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu (body 24. až 45.), ako aj odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie (body 8. až 22.), nevyplýva nedostatočnosť, či nezrozumiteľnosť alebo nepresvedčivosť, ani absencia o skutkových a právnych záveroch, ktoré majú pre vec podstatný význam, či taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. Obsah spisu nedáva podklad pre záver, že odvolací súd svoje rozhodnutie dostatočne a náležite neodôvodnil, a že pri rozhodovaní nezohľadnil odvoláciu argumentáciu dovolateľa.

19. Skutočnosť, že dovolateľ sa nestotožňuje s názorom odvolacieho súdu (aj súdu prvej inštancie), nepostačuje sama osebe na prijatie záveru o neodôvodnenosti napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP tak nemožno považovať to, že súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom, čo nie je daný prípad. Skutočnosť, že sa dovolateľ nestotožňuje s odôvodnením rozhodnutia odvolacieho súdu a výsledkom vykonaného dokazovania, nezakladá dôvodnosť podaného dovolania. Aj stabilná rozhodovacia prax ústavného súdu (II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97, IV. ÚS 324/2011) rešpektuje názor, podľa ktorého nemožno právo na súdnu ochranu stotožňovať s procesným úspechom, z čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom účastníkov konania (strán sporu) vrátane ich dôvodov a námietok. Podľa názoru dovolacieho súdu námietka dovolateľa predstavuje prostý nesúhlas dovolateľa s rozhodnutím odvolacieho súdu a jeho odôvodnením, keď dovolateľ sa bez ďalšej bližšej konkretizácie nestotožňuje s rozhodnutím odvolacieho súdu.

20. Pre úplnosť dovolací súd tiež poznamenáva, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia z hľadiska namietanej zmatečnej vady v zmysle § 420 písm. f) CSP správnosť právnych záverov, ku ktorým odvolací súd dospel, nie je relevantná, lebo prípadné nesprávne právne posúdenie veci túto vadu zmatečnosti nezakladá (porovnaj judikáty R 54/2012 a R 24/2017), tento právny záver považuje i ústavný súd za akceptovateľný (I. ÚS 61/2019).

21. Zhrnúc vyššie uvedené dovolací súd uzatvára, že dovolateľ neopodstatnene namieta zmatečnosť rozhodnutia odvolacieho súdu v takej miere, že by došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP).

22. Žalovaný prípustnosť svojho dovolania vyvodzoval aj z § 421 ods. 1 písm. b) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie

súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

23. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

24. Pre všetky tri procesné situácie, v ktorých § 421 ods. 1 CSP pripúšťa dovolanie, má mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku zadefinuje a špecifikuje v dovolaní. Otázkou relevantnou z hľadiska § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková), ktorá musí mať zreteľné charakteristické znaky. Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie napr. Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. V prípade dovolania podaného v zmysle tohto ustanovenia je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, o ktorú z možností uvedených v § 421 ods. 1 písm. a) až c) CSP ide, teda z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania (porovnaj napr. sp. zn. 1Cdo/126/2017, 2Cdo/225/2016, 3Cdo/235/2016, 4Cdo/89/2017, 5Cdo/12/2017, 7Cdo/20/2017, 8Cdo/73/2017).

25. Dovolateľ namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu v spore záviselo od vyriešenia troch právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené (bod 5.3. až 5.7. tohto rozsudku). Dovolací súd pri posudzovaní prípustnosti dovolania z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b) CSP považoval za podstatné to, či nastolené právne otázky ne/boli v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešené. Dospel k záveru, že tak v čase rozhodovania odvolacieho súdu (20. marca 2024), aj v čase podania dovolania (5. júna 2024) už existovali rozhodnutia dovolacieho súdu v druhovo totožných veciach, v ktorých sa dovolací súd položenými právnymi otázkami zaoberal [napr. rozsudok z 25. októbra 2023 sp. zn. 1Cdo/103/2021, rozsudok z 29. novembra 2023 sp. zn. 6Cdo/34/2021 (prešiel testom ústavnosti III. ÚS 246/2024 zo 6. mája 2024), rozsudok z 29. novembra 2023 sp. zn. 6Cdo/139/2022]. Na uvedené rozhodnutia nadviazali aj ďalšie rozhodnutia dovolacieho súdu (rozsudok z 27. marca 2024 sp. zn. 5CdoPr/5/2023, rozsudok z 30. septembra 2024 sp. zn. 7CdoPr/7/2024, rozsudok z 29. októbra 2024 sp. zn. 2CdoPr/10/2024). Prípustnosť dovolania preto dovolací súd posúdil podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP a skúmal, či sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

26. Vo vzťahu k položeným otázkam žalovaným: (i) „Vzťahujú sa ustanovenia § 23a a nasl. ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami?“, (ii) „Možno zamestnancovi banky podľa § 23a ods. 1 ZoB v znení účinnom do 29. 12. 2020 priznať nárok na pohyblivú zložku odmeny?“, (iii) „Zaväzujú zamestnávateľa voči zamestnancovi úkony jeho štatutárneho orgánu, ktorými prekročil svoje oprávnenie, ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec mal poznať interné predpisy zamestnávateľa, ktoré upravovali konkrétne kompetencie štatutárneho orgánu, a teda musel vedieť o prekročení oprávnení štatutárneho orgánu zamestnávateľa?“ najvyšší súd zotrváva na argumentácii vyslovenej vo vyššie označených rozhodnutiach (bod 25. tohto rozhodnutia), od ktorej sa dovolací súd posudzujúc predmetný spor nepovažuje za potrebné odkloniť, a na ktorú v celom rozsahu odkazuje.

26.1. Vo vzťahu k vyššie uvádzaným otázkam (i), (ii) a (iii) z vyššie označených rozhodnutí najvyššieho súdu (bod 24. tohto rozhodnutia) zhodne vyplýva, že 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 s a vzťahujúce na

pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Súd prvej inštancie vyjadril názor (s ktorým sa odvolací súd stotožnil), že banka v rámci zásad odmeňovania osôb stanovených podľa § 23a ods. 1 zákona o bankách môže okrem zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny poskytovať aj pohyblivú zložku celkovej odmeny podľa § 23a ods. 2 zákona o bankách, ktorá nemusí byť priamo dohodnutá v pracovnej zmluve. 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 týmto ustanovením. 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 ustanovenými zákonom o bankách, banku ako zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému zamestnancovi zaväzuje. 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.

27. Dovolací súd zastáva rovnaký názor, že 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 takéhoto odmeňovania. Svedčí o tom aj bod 6.1. internej smernice Sberbank 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. Aj keby bol žalobca ako zamestnanec oboznámený s Politikou odmeňovania Sberbank, v pozícii zamestnanca - prijímateľa odmeny nebol povinný skúmať, či mu táto odmena bola priznaná v správnej výške a správnym interným procesným postupom.

28. Podľa § 9 ods. 1 ZP 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). I v preskúmvanej veci bolo rozhodnutie (oznámenie) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu podpísané predsedom predstavenstva a jednou členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo nielen v súlade s ustanovením § 9 ods. 1 ZP (a analogicky aj s právnym názorom o právnych úkonoch konateľov, ak ich je viac, ako ho vyslovil dovolací súd v rozsudku z 25. novembra 1998 sp. zn. 4Cdo/118/98, publikovanom ako judikát R 85/2001), ale aj v súlade s vtedy v obchodnom registri zapísaným spôsobom konania v mene spoločnosti Sberbank Slovensko, a. s. (vyžadovali sa podpisy dvoch členov predstavenstva, pričom predseda predstavenstva nesporne je jedným z členov predstavenstva).

29. Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov podľa § 10 ods. 1 ZP 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 ZP). V tomto konaní nebolo preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu (pozri odôvodnenie prvoinštančného, aj odvolacieho rozsudku), teda logicky nemohla byť preukázaná ani skutočnosť, že by žalobca o prekročení oprávnení vedel alebo musel vedieť. Argumentácia žalovaného, že odmenu mala schváliť dozorná rada, nebola akceptovateľná jednak vzhľadom na jednoznačné znenie § 9 ods. 1 ZP (právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch robí štatutárny orgán, čo bolo naplnené) a jednak vzhľadom na to, že odmeňovaný zamestnanec nebol členom predstavenstva. Podľa už vyššie citovaného článku 6.1. internej smernice „Politika odmeňovania“ malo rozhodnutia ohľadom pohyblivej zložky mzdy prijímať predstavenstvo a podľa článku 6.3. mala dozorná rada kontrolovať len sumárny rozpočet pohyblivého odmeňovania, nie individuálne priznaný bonus každého zamestnanca. Treba poznamenať, že preukazovanie vedomosti zamestnanca o nejakej skutočnosti, resp. preukazovanie okolností nasvedčujúcich, že o tejto skutočnosti musel vedieť, je pritom otázkou dokazovania a zisťovania skutkového stavu, do ktorého nie je možné zasahovať v dovolacom konaní, pretože dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

30. Zhrnúc vyššie uvedené dovolací súd môže len konštatovať, že právne posúdenie sporu odvolacím

súdom je v súlade s vyššie prezentovaným ustáleným právnym názorom dovolacieho súdu a nepredstavuje tak nesprávne právne posúdenie veci, či odklon od vyššie uvádzanej ustálenej praxe dovolacieho súdu (bod 24. tohto rozhodnutia). Odvolacím súdom zvolenú interpretáciu na vec sa vzťahujúcich právnych predpisov, na základe ktorej dospel k záveru o dôvodnosti žalobcom uplatňovaného nároku voči žalovanému na zaplatenie sumy 7.234 eur s prísl. a k o mimoriadneho výkonnostného bonusu priznaného rozhodnutím predstavenstva ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa, považuje najvyšší súd za správnu a zodpovedajúcu zistenému skutkovému stavu. Odvolací (i prvoinštančný) súd jasne a dostatočne vysvetlil právne dôvody, pre ktoré žalobe vyhovel a závery, ktoré prijal, logicky, primerane a zrozumiteľne vysvetlil, uviedol teda dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil ako po stránke skutkovej, tak aj po stránke právnej.

31. Z dôvodov vyššie uvedených dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalovaného v časti namietajúcej vadu podľa § 420 písm. f) CSP je prípustné, ale nie je dôvodné a v časti namietajúcej nesprávne právne posúdenie sporu neopodstatnene smeruje proti takému rozsudku dovolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Najvyšší súd preto nedôvodné dovolanie žalovaného ako celok zamietol podľa § 448 CSP.

32. O trovách dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP v spojení s § 453 ods. 1 CSP. Žalobca mal v dovolacom konaní plný úspech, preto mu proti neúspešnému žalovanému vznikol nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.