

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	6CdoPr/5/2023
Identifikačné číslo spisu:	1317209459
Dátum vydania rozhodnutia:	26.10.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumana
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:1317209459.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne C.. U. M., narodenej XX.L. XXXX, V., V.D. XXXX/X, zastúpenej JUDr. Adelou Válockou, advokátkou, 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, vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 45Cpr/12/2017, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 15CoPr/5/2020 z 30. júna 2021, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 15CoPr/5/2020 z 30. júna 2021 z r u š u je a vec mu v r a c i a na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Bratislave (ďalej „odvolací súd“) napadnutým rozsudkom sp. zn. 15CoPr/5/2020 z 30. júna 2021 potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava III ((ďalej „súd prvej inštancie“) č. k. 45Cpr/12/2017-85 zo dňa 7. februára 2019, ktorým súd prvej inštancie uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni 48 000 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne od 28. apríla 2017 do zaplatenia; žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Súd prvej inštancie právne vec odôvodnil ustanoveniami § 43 ods. 1, § 118 ods. 1 a ods. 2, § 119 ods. 3 Zákonníka práce, § 23a ods. 1, 2, 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 ods. 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 mal nesporne preukázané, že žalobkyňa skončila pracovný pomer so zamestnávateľom k 31. marcu 2017, a 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 dozerať na odmeňovanie osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a) a b) zákona o bankách, pričom neboli vyvozené žiadne dôsledky vo vzťahu k žalobkyni. Zamestnávateľ si nesplnil zákonnú povinnosť podľa § 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 zosúladienie 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 bola príloha č. 1, príloha č. 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 5,00 % zákonný ročný úrok z omeškania z dlžnej sumy 48 000 eur od 28. apríla 2017 až do zaplatenia.

3. Odvolací súd sa stotožnil s odôvodnením uvedeným súdom prvej inštancie, ako aj s jeho skutkovými a právnymi závermi. Na doplnenie a k jednotlivým uplatneným námietkam uviedol, že správne súd prvej inštancie poukázal na to, že pri dojednávani mzdových podmienok vychádza Zákonník práce zo zmluvnej voľnosti, lebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. K námietkam týkajúcim sa dohody o garančnom bonuse, ktorá by mala byť v rozpore so zákonom o bankách, preto je neplatná, ako aj, že ustanovenie § 122t ods. 3 zákona o bankách ukladá povinnosť zosúladiť pracovné zmluvy so zákonom o bankách obom zmluvným stranám kumulatívne, odvolací súd uviedol, že zákon o bankách ukladá banke povinnosť uplatňovať zásady odmeňovania v súlade s uvedeným zákonom. Pokiaľ žalovaná namietala, že ak si žalovaná ako banka a zároveň zamestnávateľ riadne plnila vyššie uvedené zákonné povinnosti, mal by súd dospieť k zisteniu o neplatnosti dohody o garančnom bonuse uzavretej medzi žalobkyňou a žalovanou (resp. jeho právnym predchodcom). Takéto zistenia však z predloženého spisu nevyplývajú a takéto skutočnosti žalovaná ani v priebehu konania netvrdila. Uvedené správne konštatoval aj súd prvej inštancie. V súvislosti s predmetom konania voči žalobkyni nevyvodili žiadne dôsledky ani výbor pre odmeňovanie v banke alebo osoba zodpovedná za systém odmeňovania v banke, ktorá mala dozerať na odmeňovanie osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a) a b) zákona o bankách. K námietke žalovanej, že

pracovná zmluva žalobkyne v časti garančného bonusu stratila platnosť k 1. decembru 2014, odvolací súd poukázal na to, že príloha č. 2 k pracovnej zmluve, upravujúca garančný bonus bola uzatvorená 13. januára 2015. Odvolací súd zároveň uviedol, že ustanovenie § 23a ods. 2 zákona o bankách, upravuje uplatňovanie zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny, ako aj pohyblivej zložky celkovej odmeny, ktoré 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 je dohoda o garančnom bonuse. Aj z uvedeného vyplýva, že dohoda o garančnom bonuse mala svoj základ v zmluvnej voľnosti podľa § 43 ods. 4 Zákonníka práce. Odvolací súd zároveň podotkol, že ak za prípadnú neplatnosť právneho úkonu je zodpovedný zamestnávateľ, takýto úkon nemôže byť zamestnancovi na ujmu. Napokon odvolací súd citujúc čl. 2 Zákonníka práce ustálil, že ak žalovaná ako zamestnávateľ uzatvorila dohodu so žalobkyňou ako svojou zamestnankyňou, na základe ktorej sa zaviazala vyplatiť jej po splnení vopred stanovených kritérií a dohodnutých podmienok garančný bonus, jeho nevyplatenie by bolo porušením uvedeného článku. Napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil v súlade s § 387 ods. 1 a 2 CSP. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol v súlade s § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP a zásadou úspechu žalobcu v odvolacom konaní, ktorému priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanej v rozsahu 100 % (§ 255 ods. 1 CSP).

4. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalovaná (ďalej len „dovolateľka“), ktorého prípustnosť vyvodzovala z ustanovení § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Namietala nedostatočné odôvodnenie dovolaním napadnutého rozhodnutia, nevysporiadanie sa so všetkými relevantnými odvolacími dôvodmi. Podľa názoru dovolateľky odvolací súd nevysvetlil prečo nepovažoval za relevantný argument, že odmena je v rozpore s kogentnými ustanoveniami zákona o bankách, avšak naopak zdôraznil princíp zmluvnej voľnosti, ktorú však možno realizovať iba v rozsahu, ktorý neodporuje kogentnej právnej úprave. Okrem toho súd nevysvetlil, prečo nepovažoval za relevantné intertemporálne ustanovenie (§ 122t zákona o bankách), ktoré cielene zneplatnilo časti pracovných zmlúv vedúcich bankových zamestnancov s účinnosťou od 1. decembra 2014. V tejto súvislosti dovolateľka namietala, že odvolací súd neprihliadol ani na potrebu eurokonformného výkladu aplikovaných ustanovení, na ktoré žalovaná osobitne upozornila. V rámci namietaného nesprávneho právneho posúdenia dovolateľka vymedzila právne otázky, od vyriešenia ktorých záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a ktoré neboli v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu doposiaľ vyriešené a to nasledovne: stráca v zmysle § 122t ods. 3 zákona o bankách od 1. decembra 2014 platnosť také ustanovenie pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca banky, ktoré je v rozpore so zákonom č. 213/2014 Z. z., a to napriek tomu, že ide o zvýhodňujúce ustanovenie podľa prvej vety § 43 ods. 4 Zákonníka práce (i); ak za situácie podľa otázky č. 1 stratilo platnosť zvýhodňujúce ustanovenie pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca banky, možno po 30. novembra 2014 platne zmeniť dodatkom takúto pracovnú zmluvu v rozpore so zákonom o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 213/2014 Z. z. (ii). Dovolateľka argumentovala tým, že súdy nižších inštancií založili svoje rozhodnutie na závere, že garančný bonus má svoj základ v zmluvnej voľnosti. Za irelevantnú považovali argumentáciu žalovanej, že priznanie takéhoto druhu odmeny vylučuje kogentná úprava v zákone o bankách. Podľa jej názoru zmluvná sloboda sa uplatní iba tam, kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú. Právna úprava odmeňovania vedúcich bankových zamestnancov je podľa zákona o bankách *lex specialis* k Zákonníku práce, pretože odmeňovanie vedúceho zamestnanca banky podľa zákona o bankách podlieha sprísnenej verejnoprávnej reglementácii, ktorá nepripúšťa odklon na zmluvnom základe. Každé plnenie, ktoré je v rozpore s reguláciou zložiek mzdy výslovne upravených v zákone o bankách, je v rozpore so zákonom. Dovolateľka zároveň namietala, že súd bol povinný vykonať eurokonformný výklad ustanovení zákona o bankách o odmeňovaní vedúcich bankových zamestnancov, aj pri zohľadnení smernice Európskeho parlamentu a Rady zo 26. júna 2013 2013/36/EÚ 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 „smernice 2013/36/EÚ“). Banka ani v zmysle práva Európskej únie nemôže zamestnancovi poskytnúť iný druh odmeny, ako umožňuje smernica a zákon o bankách novelizovaný na jej základe. Ak nejde o odmenu, ktorú možno poskytnúť na základe smernice a zákona o bankách, musí súd žalobu vedúceho zamestnanca banky zamietnuť pre rozpor uplatneného nároku so zákonom. Keďže cieľom smernice bolo

harmonizovať odmeňovanie vedúcich bankových zamestnancov v rámci celej Európskej únie, zákonodarca zvolil sankciu neplatnosti (§ 122t ods. 3 zákona o bankách) tých ustanovení pracovných zmlúv vedúcich bankových zamestnancov, ktoré boli v rozpore s ustanoveniami smernice a zákona o bankách. Súd sa pritom nemôže odvolávať ani na aplikáciu ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Uvedené ustanovenie totiž vychádza z koncepcie, podľa ktorej neplatnosť pracovnoprávneho úkonu spôsobí niektorá zo zmluvných strán. V konkrétnom prípade však takáto situácia nenastala, keďže neplatnosť normuje priamo zákonodarca v ustanovení kogentného právneho predpisu. Ustanovenie § 122t ods. 3 zákona o bankách nerozlišuje ani neskúma, zavinením ktorej strany pracovnej zmluvy bola neplatnosť spôsobená. Podľa názoru dovolateľky, dovolacie otázky by mali byť zodpovedané nasledovne: ustanovenie pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca banky, ktoré je v rozpore so zákonom č. 213/2014 Z. z., stráca v zmysle § 122t ods. 3 zákona o bankách od 1. decembra 2014 platnosť, a to i napriek tomu, že ide o zvýhodňujúce ustanovenie podľa prvej vety § 43 ods. 4 Zákonníka práce (i); ak za situácie podľa otázky (i) stratilo platnosť zvýhodňujúce ustanovenie pracovnej zmluvy vedúceho zamestnanca banky, po 30. novembri 2014 nemožno platne zmeniť dodatkom takúto pracovnú zmluvu v rozpore so zákonom o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 213/2014 Z. z. (ii). Navrhla rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

5. Žalobkyňa sa vo vyjadrení k dovolaniu nestotožnila s tvrdením žalovanej o zmätočnosti dovolaním napadnutého rozhodnutia, ktoré považovala za riadne odôvodnené. K namietanému právnomu posúdeniu uviedla, že žalovaná sa snaží podsúvať svoj záver, že dohodnutý garančný bonus je odmenou (neplatne dohodnutou podľa zákona o bankách) a nie inou výhodou dohodnutou so zamestnávateľom v súlade s ustanovením § 43 ods. 4 Zákonníka práce. Práve z tohto dôvodu bola žalobkyňa toho názoru, že garančný bonus nie je mzdou, ani odmenou, ktorá by mala byť so zamestnankyňou dohodnutá neplatne s poukazom na zákon o bankách.

6. Žalovaná repliku k doručenému vyjadreniu žalobkyne nepredložila.

7. Najvyšší súd (ďalej len „dovolací súd“) príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana, v ktorej neprospech bolo napádané rozhodnutie vydané (§ 424 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP, v rámci dovolacieho prieskumu dospel k záveru, že dovolanie je nielen prípustné, ale aj dôvodné.

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

9. 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.

10. 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.

11. 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.

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

13. 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. Integrovanou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky a ich spravodlivé rozhodnutie (I. ÚS 26/94).

14. 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).

15. 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).

16. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu uplatnenému podľa § 420 písm. f) CSP dovolateľka namietala porušenie jej práva na spravodlivý proces, spočívajúce v neodôvodnení rozhodnutia adekvátnym a zákonným spôsobom, ako aj z dôvodu nevysporiadania sa so všetkými relevantnými odvolacím dôvodmi. Podľa názoru dovolateľky, odvolací súd ani len stručne nevysvetlil, prečo nepovažoval za relevantný argument, že odmena je v rozpore s kogentnými ustanoveniami zákona o bankách ako predpisu verejného práva. Okrem toho súd nevysvetlil, prečo nepovažoval za relevantné intertemporálne ustanovenie § 122t zákona o bankách, ktoré cielene zneplatnilo časti pracovných zmlúv vedúcich bankových zamestnancov s účinnosťou od 1. decembra 2014. Argumentovala tým, že ak zákonodarca považuje to ustanovenie za priamo aplikovateľné na pracovné zmluvy, jeho zjavným úmyslom bolo ad hoc vylúčiť použitie § 17 ods. 3 Zákonníka práce. Takému výkladu nasvedčujú aj interpretačné pravidlá prednosti právnych predpisov, kde zákon o bankách je pre vedúcich zamestnancov banky lex specialis k Zákonníku práce; navyše § 122t zákona o bankách je lex posterior k ustanoveniam Zákonníka práce. Zároveň podotkla, že odvolací súd ani neprihliadol na potrebu eurokonformného výkladu aplikovaných ustanovení, na ktoré osobitne poukázala.

17. Z okolností preskúmvanej veci vyplýva, že dovolateľka v súvislosti s uplatnenou vadou zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP dôvodne namietala náležité nevysporiadanie sa s podstatnou argumentáciou vo vzťahu k uplatnenému nároku za zaplatenie garančného bonusu a aplikáciou intertemporálneho ustanovenia § 122t ods. 3 zákona o bankách. Aj v podanom odvolaní žalovaná namietala nepreskúmateľnosť implicitne prezentovaného záveru súdu prvej inštancie, na základe akého kritéria by napriek evidentnému rozporu s verejnoprávnou úpravou a legislatívou Európskej únie mala byť naďalej platnou sporná časť pracovnej zmluvy len z dôvodu, že uzavretie príslušného zmluvného dodatku údajne zavinila žalovaná. Zároveň zdôraznila, že pokiaľ by v zmysle § 122t ods. 3 zákona o bankách došlo k

zosúladieniu pracovnej zmluvy žalobkyne so zákonom, žalobou uplatnený nárok by bol rovnako (dodatkom k pracovnej zmluve) vylúčený. Namietané opomenutie žalovanej teda nevyhnutne vedie k rovnakému právnomu následku (k strate platnosti k 1. decembru 2014 podľa § 122t ods. 3 zákona o bankách), ako samotné splnenie povinnosti (zosúladienie pracovnej zmluvy so zákonom o bankách v znení účinnom od 1. augusta 2014). Za daných okolností nemožno ad absurdum uzavrieť, že protiprávny nárok zamestnankyne bol „konvalidovaný“ márnym uplynutím lehoty podľa § 122t ods. 3 zákona o bankách. V kontexte uvedeného žalovaná zdôraznila, že uvedené ustanovenie upravuje tzv. stratu platnosti rozhodných ustanovení pracovných zmlúv v časti garančného bonusu od 1. decembra 2014. Navyše podotkla, že odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky je striktné regulované zákonom, v súlade s harmonizovanou smernicou 2013/36/EÚ. Jedná sa o kogentnú verejnoprávnú úpravu, ktorá nepripúšťa odklon od zmluvného základu.

18. Odvolací súd v odôvodnení uvedenom v bodoch 9.1.1, 9.1.2, 9.3 po citácii ustanovení § 23 ods. 1, § 23d ods. 1, § 24 ods. 4 zákona o bankách, týkajúcich sa povinností banky konštatoval, že príloha č. 2 k pracovnej zmluve upravujúca garančný bonus bola uzatvorená 13. januára 2015, z čoho možno usúdiť, že upravila nárok zamestnanca v otázke garančného bonusu pri skončení pracovného pomeru v závislosti od termínu jeho skončenia. Ustanovenie § 23a ods. 2 zákona o bankách upravujúce uplatňovanie zaručenej pevnej zložky celkovej odmeny, ako aj pohyblivej zložky celkovej odmeny je účinné od 1. decembra 2011, teda bolo účinné aj v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy so žalobkyňou a právnym predchodcom žalovanej, ako aj jej prílohy č. 1. Podľa názoru odvolacieho súdu aj z uvedeného vyplýva, že dohoda o garančnom bonuse mala základ v zmluvnej voľnosti podľa § 43 ods. 4 Zákonníka práce. Napokon s poukazom na ustanovenie § 17 ods. 3 Zákonníka práce ustálil, že ak si zamestnanec spôsobí sám neplatnosť právneho úkonu, tak len takýto právny úkon mu môže byť na ujmu. Ak by však za prípadnú neplatnosť právneho úkonu bol zodpovedný aj zamestnávateľ, takýto úkon nemôže byť zamestnancovi na ujmu. Napokon s poukazom na čl. 2 Zákonníka práce, odvolací súd vyslovil záver, že ak žalovaná ako zamestnávateľ uzatvorila dohodou so žalobkyňou ako so svojou zamestnankyňou, nevyplatenie garančného bonusu by bolo porušením uvedeného článku predovšetkým, ak nedošlo zo strany žalovanej k zisteniu a ku konštatovaniu porušenia povinností (bod 9.1.1).

19. Civilný sporový poriadok umožňuje odvolaciemu súdu použiť tzv. skrátené odôvodnenie v rozsudku v prípade, ak sa v celom rozsahu stotožní s odôvodnením napadnutého rozhodnutia. V takom prípade sa môže obmedziť v odôvodnení len na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia a prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti ďalšie dôvody. Zákon však vyžaduje, aby aj v prípade skráteného odôvodnenia odvolací súd zaujal jasné stanovisko k podstatným vyjadreniam strán predneseným v konaní na súde prvej inštancie, pokiaľ sa s nimi nevysporiadal v odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie. Povinnosťou odvolacieho súdu je zároveň vysporiadať sa v odôvodnení rozhodnutia s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní. Za podstatný je potrebné považovať taký argument, ktorý je relevantný, teda má vecnú súvislosť s prejednávanou vecou a zároveň je takej povahy, že v prípade jeho preukázania (samostatne alebo v spojitosti s ostatnými okolnosťami) môže priniesť rozhodnutie priaznivejšie pre odvolateľa (Števček, M. Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. (Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, 1296 s.).

20. V preskúmvanej veci odvolací súd i napriek tomu, že doplnil odôvodnenie napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie uvedené v bode 18 tohto rozhodnutia, nevysporiadal sa s podstatným argumentom žalovanej, či dohoda o garančnom bonuse je v rozpore s kogentnými ustanoveniami zákona o bankách ako predpisu verejného práva, pričom princíp zmluvnej voľnosti možno realizovať iba v rozsahu, ktorý neodporuje kogentnej právnej úprave. Kogentnosť právnej úpravy znamená obmedzenie princípu autonómie vôle kategoricky.

21. Na základe uvedeného dovolací súd teda konštatuje, že dovolateľka dôvodne namietala vadu

zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP spočívajúcu v nevysporiadaní sa odvolacím súdom s podstatnou argumentáciou dovolateľky vo vzťahu k namietanej dohode o garančnom bonuse, ktorá je v rozpore s kogentnými ustanoveniami zákona o bankách (§ 122t ods. 3), i napriek povinnosti vyplývajúcej mu z § 387 ods. 3 CSP. Za podstatný je potrebné považovať taký argument, ktorý je relevantný, teda má vecnú súvislosť s prejednávanou vecou a zároveň je takej povahy, že v prípade jeho preukázania (samostatne alebo v spojitosti s ostatnými okolnosťami) môže priniesť rozhodnutie priaznivejšie pre odvolateľa (Števček, M. Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, 1296 s.).

22. Aj v konaní na odvolacom súde treba dôsledne trvať na požiadavke úplnosti, výstižnosti a presvedčivosti odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu. V odôvodnení svojho rozhodnutia sa 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. Z odôvodnenia súdneho rozhodnutia musí vyplývať vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Všeobecný súd by mal vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení svojho rozhodnutia dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí rovnako ako závery, ku ktorým na ich základe dospel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé. Všeobecný súd musí súčasne vychádzať z materiálnej ochrany zákonnosti tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov účastníkov konania (IV. ÚS 1/2002, II. ÚS 174/04, III. ÚS 117/07, III. ÚS 332/09, I. ÚS 501/11).

23. V zmysle judikatúry ústavného súdu 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). 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. Nedostatok vysporiadania sa s podstatnými tvrdeniami žalovanou uvedenými v odvolaní v napadnutom rozsudku odvolacieho súdu je tak závažným nedostatkom tohto rozhodnutia, ktorého intenzita sama osebe zakladá porušenie jej procesných práv v takej miere, že možno konštatovať porušenie práva na spravodlivý proces. Odvolací súd je povinný vysporiadať sa v odôvodnení svojho rozhodnutia s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní aj v prípade tzv. skráteného odôvodnenia rozhodnutia podľa § 387 ods. 2 CSP (III. ÚS 314/2018, IV. ÚS 372/2020).

24. Rovnako Európsky súd pre ľudské práva stabilne judikuje, že súdne rozhodnutia musia v dostatočnej miere uvádzať dôvody, zároveň však nevyžaduje, aby na každý argument strany bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia, ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija proti Španielsku z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - A, s. 12, § 29, Hiro Balani proti Španielsku z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - B, Georgiadis proti Grécku z 29. mája 1997, Higgins proti Francúzsku z 19. februára 1998). 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, II. ÚS 410/06, I. ÚS 736/2016).

25. Vzhľadom na uvedené dôvody dovolací súd zrušil napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v súlade s § 449 CSP a vec mu vrátil na ďalšie konanie v súlade s § 450 CSP. Uplatneným dovolacím dôvodom v zmysle § 421 ods. 1 CSP sa následne nezoberal.

26. Podľa § 455 CSP ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu.

27. Vyšloveným právnym názorom uvedeným v tomto rozhodnutí je odvolací súd viazaný (bod 20 až

21).

28. O trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania rozhodne odvolací súd v novom rozhodnutí vo veci samej (§ 453 ods. 1 a 3 CSP).

29. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.