

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8CdoPr/16/2024
Identifikačné číslo spisu:	5920202029
Dátum vydania rozhodnutia:	30.07.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumanu
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:5920202029.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ivana Rumanu a členov senátu Mgr. Miroslava Šeptáka a JUDr. Branislava Krála v spore žalobcu: A. E. F., narodený XX. H. XXXX, L. L., R. XX/A, zastúpeného advokátom JUDr. Andrejom Garom, Bratislava, Štefánikova 14, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., Žilina, Hodžova 11, IČO: 31575951. zastúpeného spoločnosťou Sedlačko & Partners s.r.o., Bratislava, Štefánikova 8, o zaplatenie 7.673 eur s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 25Cpr/1/2024, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 30. mája 2024 č. k. 10CoPr/1/2024-398, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalobcovi voči žalovanej priznáva nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Napadnutým rozsudkom Krajského súdu v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) rozsudok Okresného Ružomberok (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) zo 06. mája 2021 č. k. 10Cpr/31/2020-249 o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 7 673 eur s príslušenstvom (výrok I.), zamietnutí návrhu na prerušenie konania až do právoplatnosti skončenia veci vedenej na Krajskom súde Bratislava sp. zn. 14Copr/4/2020 (výrok II.) a priznaní žalobcovi voči žalovanej náhrady trov konania v rozsahu 100 % (výrok III.); ponechal rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku II. o zamietnutí návrhu žalovaného na prerušenie konania nedotknutým (výrok I.), rozsudok súdu prvej inštancie vo zvyšnej časti potvrdil (výrok II.) a žalobcovi voči žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

2. Súd prvej inštancie uviedol okolnosti, ktoré považoval za nesporné a skutočnosti, ktoré s ohľadom na námietky žalovaného spornými ostali. Konštatoval tiež, že sa nezmenil skutkový stav vymedzený v rozsudku Okresného súdu Bratislava III 22. februára 2019 č. k. 45 Cpr/4/2017 - 478, v rámci ktorého označený súd žalobcovi priznal prvú časť mimoriadneho bonusu vo výške 11.509 eur. V tomto konaní žalobca uplatnil druhú časť priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu v rozsahu 40 % čo predstavuje sumu 7.673 eur. Žalovaný pritom neposkytol nové dôkazy, ktoré by vyvracali už pôvodné

zistenia Okresného súdu Bratislava III. v konaní 45Cpr/4/2017 a ktoré by boli spôsobilé zvrátiť dôkaznú situáciu v prospech žalovaného.

2.1 Následne prvoinštančný súd vymedzil, že zákon č. 311/2001 Zákonník práce (ďalej len „zákoník práce“) zakotvuje ochranu zamestnanca pred neplatnými právnymi úkonmi, resp. pred následkami neplatného právneho úkonu, a to tak, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak túto neplatnosť nespôsobil zamestnanec sám. Použitím výkladového pravidla opaku (a contrario) je teda možné ustáliť, že ak si zamestnanec spôsobí sám neplatnosť právneho úkonu, tak len takýto právny úkon môže byť zamestnancovi na ujmu. V danej súvislosti súd prvej inštancie dospel k záveru, že v konaní nebolo preukázané, že žalobca sa mohol akýmkoľvek spôsobom podieľať na rozhodovaní predstavenstva Sberbank a.s. a teda sám spôsobiť neplatnosť právneho úkonu - priznania mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorý sa ho týka. Pokiaľ si obchodná spoločnosť interne upravila požiadavku schválenia rozhodnutia predstavenstva o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu dozornou radou, uvedené nie je účinné vo vzťahu k zamestnancom. V tomto prípade rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. z 28. júla 2016 došlo k právnemu úkonu zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, a to k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi. Tento právny úkon zaväzuje zamestnávateľa k povinnosti vyplatiť bonus žalobcovi a žalobcovi nárok na jeho vyplatenie.

2.2 Ustanovenie § 10 ods. 2 Zákonníka práce pripúšťa jedinú výnimku, a to ak štatutárny orgán prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie. V takom prípade tieto úkony zamestnávateľa nezaväzujú za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán svoje oprávnenie prekročil. Žalovaný síce v tejto súvislosti tvrdil, že žalobca ako vedúci riadiaci zamestnanec mal mať vedomosť o interných riadiacich aktoch spoločnosti, avšak nenavrhol vykonanie žiadneho dôkazu na preukázanie vedomosti žalobcu o prekročení právomoci štatutárneho orgánu. V dokazovaní pred súdom prvej inštancie toto zostalo len v rovine tvrdenia. Žalovaný ani jediným dôkazom nepreukázal, že žalobca mal vedomosť, že štatutárny orgán - predstavenstvo Sberbank Slovensko a.s. prekročil svoje oprávnenie čo do právomoci vydať rozhodnutie o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, jeho argumenty zostali len v rovine tvrdenia bez preukázania existencie dôkazov. Nebolo tvrdené a preukázané, že žalobca bol členom predstavenstva a tiež to, že ako zamestnanec mal možnosť ovplyvňovať jeho rozhodnutia. Jeho povinnosťou nebolo skúmať a posudzovať predpisy upravujúce riadenie spoločnosti ani vzájomné vzťahy medzi valným zhromaždením akciovej spoločnosti, dozornej rady a predstavenstvom. Žalovaný vykonával práce podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy bez možnosti akéhokoľvek vplyvu na štatutárne orgány spoločnosti.

2.3 Pokiaľ žalovaný vytýkal predstavenstvu viaceré nedostatky pri procese prijímania dotknutého rozhodnutia, okresný súd argumentoval, že v zmysle § 191 od. 1 veta prvá a druhá zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka (ďalej len „obchodný zákonník“) predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, konanie predstavenstva je konaním akciovej spoločnosti. Právne úkony, ktoré v mene zamestnávateľa vykoná v pracovnoprávných vzťahoch štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, alebo zamestnanci poverení v zmysle ustanovení § 9 ods. 1 a ods. 2 zákonníka práce, zaväzujú zamestnávateľa a zamestnávateľ z týchto právnych úkonov nadobúda práva a povinnosti. Z dikcie ustanovení ods. 2 je zrejmé, že zamestnávateľa prioritne zaväzuje aj také konanie štatutárneho orgánu, člena štatutárneho orgánu alebo povereného zamestnanca, ktorými tieto osoby prekročili svoje oprávnenie pri vykonávaní právneho úkonu. Rozhodnutia predstavenstva Sberbank Slovensko a.s., č. 97/2015 zo dňa 16. júna 2015, č. 168/2015 zo dňa 08. decembra 2015, č. 110/2016 zo dňa 28. júla 2016 patria do pôsobnosti predstavenstva spoločnosti vo vzťahu k odmeňovaniu zamestnancov aj teda žalobcu. Podľa súdnej praxe, rozhodnutia predstavenstva spoločnosti ako riadiaceho orgánu spoločnosti majú vnútropodnikový charakter a preskúmanie rozhodnutí predstavenstva akciovej spoločnosti nie je možné ani v súdnom konaní. Oprávnenie na konanie vo veciach akciovej spoločnosti je dané súdu len vo vzťahu k ust. § 131 Obchodného zákonníka.

2.4 Súd prvej inštancie sa nestotožnil ani s výhradami žalovaného ohľadne toho, že Dozorná rada

spoločnosti sa nárokom na výplatu bonusu zaoberala na svojom zasadnutí dňa 1. augusta 2016, kedy rozhodla o odložení výplaty MVB. Následne, rozhodnutím predstavenstva žalovaného zo dňa 19. decembra 2016 boli všetky rozhodnutia týkajúce sa výplaty MVB zrušené, pričom k prijatiu týchto rozhodnutí došlo ešte pred vznikom nároku na výplatu odloženej časti MVB a dôvodom zrušenia pôvodných rozhodnutí bol rozpor s internými predpismi, so zákonom o bankách a hrozba trestného stíhania členov orgánov spoločnosti, ktorí by nárok vyplátili. Prijatím uvedených rozhodnutí mali platne zaniknúť všetky rozhodnutia týkajúce sa priznania a výplaty uplatneného bonusu ešte pred splatnosťou druhej časti tohto priznaného nároku.

2.5 Podľa prvoinštančného súdu totiž, ak by malo dôjsť k odňatiu nároku na vyplatenie odloženej časti pohyblivého odmeňovania v zmysle bodu 10 Politiky odmeňovania Sberbank Slovensko a.s., muselo by predstavenstvo banky konať v súlade s týmto ustanovením, teda muselo by vydať rozhodnutie týkajúce sa priamo jednotlivca, t. j. v tomto prípade žalobcu, keďže podmienky odňatia resp. zníženia odmeny sa hodnotia podľa uvedeného u každého jednotlivca zvlášť (str. 15 politiky odmeňovania) a je priamo závislé na konaní osoby, ktorú hodnotí osoba, ktorá má na starosti systém odmeňovania v banke a ktorá osoba stanoví v akom rozsahu by mal byť aplikovaný malus resp. odňatie. Dôkaz o naplnení podmienok nepriznania odloženej časti pohyblivého odmeňovania žalovaný vo vzťahu k žalobcovi nepredložil a nepredložil ani rozhodnutie predstavenstva o zmene pôvodného rozhodnutia o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu, ktorým obchodná spoločnosť Sberbank Slovensko, a.s. listom zo dňa 28. júla 2016, podpísaným predsedom predstavenstva C. T. a členkou predstavenstva B. Ž., oznámila žalobcovi, že „vzhľadom na završenie predaja SBSK, kde ste zohrali rozhodujúcu úlohu a Váš vplyv na úspech tejto transakcie bol podstatný, Managment Board Skupiny Sberbank dňa 28.7.2016 rozhodol o výplate Mimoriadneho výkonnostného bonusu pre kľúčových zamestnancov SBSK“. V liste sa ďalej uvádza, že žalobcovi bol priznaný mimoriadny výkonnostný bonus vo výške 19.182 eur, prvá časť ktorého vo výške 11.509 eur, predstavujúca 60 % bonusu, mu bude vyplatená po završení predajnej transakcie. Druhá časť mimoriadneho výkonnostného bonusu vo výške 7.673 eur, predstavujúca 40 % bonusu, mala byť žalobcovi vyplatená v roku 2019. List z 28. júla 2016 bol žalobcovi doručený na pracovisku do vlastných rúk. Rozhodnutie predstavenstva žalovaného zo dňa 19. decembra 2016, ktorým boli všetky rozhodnutia týkajúce sa výplaty MVB zrušené nemá žiadny účinok voči zamestnancom. Zdôraznil, že vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu sa stalo nárokovateľnou zložkou mzdy dňa 28. júla 2016, kedy bola žalobcovi doručená listina o jeho priznaní a výške (obdobne rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/31/2009, resp. rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/537/2004). V danom prípade teda nemohlo dôjsť k zrušeniu už priznaného nároku na mimoriadny výkonnostný bonus pre žalobcu, takéto rozhodnutie nemôže mať účinky do minulosti (ex tunc), zákon o mzde ani Zákonník práce zrušenie už vzniknutého nároku na mzdu neupravuje. Spätné odňatie práva žalobcovi na už priznaný mimoriadny výkonnostný bonus, ktorý sa stal nárokovanou zložkou mzdy, teda nemôže požívať právnu ochranu.

2.6. Čo sa týka námietky, v zmysle ktorej bol mimoriadny výkonnostný bonus žalobcovi dňa 28. júla 2016 priznaný vo výške 19 182 eur, keď listom zo 14. decembra 2015 mal byť vyplatený vo výške 25 % ročnej základnej mzdy k januáru 2015, t. j. 13.800 eur, súd prvej inštancie konštatoval, že nie je v jeho kompetencii korigovať rozhodnutia predstavenstva čo do výšky priznaného výkonnostného bonusu. Vo vzťahu k tvrdeniu žalovaného, že variabilná zložka mzdy u žalovaného nebola v pracovnej zmluve dohodnutá prvoinštančný súd poznamenal, že možnosť dohodnúť variabilnú zložku mzdy vyplýva jednak z dokumentu Politika odmeňovania spoločnosti Sberbank Slovensko a.s. ako aj § 23a ods. 2 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách (ďalej „zákon o bankách“). Bolo teda len na zamestnávateľovi či a v akej výške zamestnancovi variabilnú časť mzdy prizná.

2.7 Pri žalovaného námietke, že priznanie mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi je v rozpore so zákonom č.483/2001 Z. z. o bankách, resp. predpismi EÚ - Rady Európy č. 213/36 súd prvej inštancie dospel k záveru, že spôsob odmeňovania zamestnancov žalovaného v rozhodnom období upravoval interný predpis označený ako „Politika odmeňovania Sberbank Slovensko, a.s.“, ktorá v časti I. o. i. delí mzdu na pevnú zložku mzdy a pohyblivú zložku mzdy a tiež ako podklad pre prijatie zásad uvádza Smernicu CRD III. (Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/76 EÚ o odmeňovaní z 24.

novembra 2010). Pohyblivá zložka mzdy je upravená v časti III., ktorá upravovala pohyblivú odmenu zamestnancov, ktorí boli vymedzení ako identifikovaný personál, t. j. členovia predstavenstva, ako aj vedúci riadiaci zamestnanci. Označené ustanovenia zákona o bankách nevyklúčujú priznanie pohyblivej zložky odmeny. Podľa názoru súdu prvej inštancie ak právny predchodca žalovaného určil podmienky poskytovania pohyblivej zložky celkovej odmeny v oznámení o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu žalobcovi z 28. júla 2016, keď predstavenstvo právneho predchodcu žalovaného dňa 28. júla 2016 rozhodlo o mimoriadnej výkonnostnej odmene pre žalobcu, nemožno potom hovoriť o rozpore so zákonom o bankách ani Smernicou EÚ.

2.8 Pokiaľ žalovaný argumentoval aj tým, že žalobca prácu pre zamestnávateľa nevykonával ale vykonával ju pre tretiu osobu, v tejto súvislosti podľa súdu prvej inštancie neposkytol žiadne dôkazy. Z listinných dôkazov vyplýva, že žalobca mal uzatvorenú pracovnú zmluvu so spoločnosťou Sberbank Slovensko a.s. a táto spoločnosť ho aj poverila vykonávaním úloh spojených s prevodom akcií spoločnosti.

2.9 Prvoinštančný súd záverom poukázal na článok 2 základných zásad a ust. § 13 ods. 3 zákonníka práce, v zmysle ktorých výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Táto zásada vyjadruje požiadavku, aby každé konanie zamestnanca či zamestnávateľa bolo etické, morálne a súladné so zaužívanými spoločenskými princípmi. Nebolo by teda v súlade s týmito princípmi to, že zamestnávateľ príslubom mimoriadnej odmeny motivoval vybraný okruh zamestnancov na zvýšené pracovné výkony v súvislosti s predajom akcií banky a po úspešnom zavŕšení transakcie, na ktorej sa zamestnanci podieľali, týmto zamestnancom vyplatenie motivačných odmien odmietol. V súhrne konštatovaného súd prvej inštancie uzavrel, že žalobca má nárok na vyplatenie odloženej časti mimoriadneho výkonnostného bonusu a preto jeho žaloba čo do istiny vyhovel. Keďže žalovaný nevyplatil priznaný výkonnostný bonus v lehote jeho splatnosti, okresný súd priznal žalobcovi aj príslušný úrok z omeškania z dlžnej sumy a to dňom nasledujúcim po tom, ako sa žalovaný dostal do omeškania s plnením. V konaní mal žalobca plný úspech vo veci, preto mu súd prvej inštancie priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2.10 K zamietnutiu procesného návrhu žalovaného na prerušenie konania pristúpil súd prvej inštancie z dôvodu, že neboli splnené podmienky pre aplikáciu ust. § 162 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), t. j. nebol zistený žiadny dôvod prerušenia konania, neprebíha iné konanie, v ktorom by sa riešila otázka majúca podstatný vplyv na rozhodnutia v tejto veci, je síce podané dovolanie v obdobnej veci, avšak doteraz rozhodnuté nebolo a takéto podanie nie je dôvodom na prerušenie konania.

3. Odvolací súd rozsudkom z 30. septembra 2021 č. k. 10CoPr/5/2021-294 rozsudok v napadnutej časti potvrdil.

4. Následne Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) uznesením z 27. októbra 2022 sp. zn. 7Cdo/87/2022 odmietol dovolanie žalovaného, vychádzajúc zo zistenia o riadnom a podrobnom odôvodnení odvolacieho a prvoinštančného rozsudku, vrátane náležite zisteného skutkového stavu. Obiter dictum doplnil, že „prípadne prekročenie právomoci predstavenstva nevyklčuje zodpovednosť členov predstavenstva za náhradu škody spôsobenej akciovej spoločnosti konaním v rozpore s internými obmedzeniami, ide však o vnútorný vzťah medzi členmi bývalého predstavenstva a právnym predchodcom žalovaného, dôsledky ktorého nemožno prenášať do pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancami“. Taktiež zdôraznil, že „nárok na výplatu bonusu mal žalobcovi vzniknúť na základe listu predstavenstva právneho predchodcu žalovaného zo dňa 28.7.2016“ a „pokiaľ predstavenstvo oznámilo priznanie MVB ešte pred schválením dozornou radou, spôsobilo tým vznik právneho záväzku spoločnosti napriek vnútorným obmedzeniam ktorým podliehalo, v danom prípade nemožno zodpovednosť za vzniknutú situáciu pripočítavať zamestnancom, ani uplatniť u nich prípadnú doktrínu rozporu s dobrými mravmi, keďže nedisponovali rozhodovacou právomocou.“

5. Nálezom Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) z 26. apríla 2023 č.k. IV.ÚS

88/2023-72 bolo predmetné uznesenie najvyššieho súdu zrušené, v nadväznosti na čo dovolací súd uznesením zo 6. decembra 2023 sp. zn. 8CdoPr/7/2023 zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V dôvodoch svojho rozhodnutia (bod 14 odôvodnenia rozhodnutia dovolacieho súdu) vylúčil krajskému súdu, že nevysvetlil, „prečo bolo žalobkyni (správne žalobcovi - pozn. odvol. súdu) možné priznať nárok napriek tomu, že takýto druh odmeny vedúceho zamestnanca Zákon o bankách neupravuje“. Súčasne konštatoval potrebu opätovne preskúmať tvrdenie žalovanej, že mimoriadny výkonnostný bonus je v rozpore s ust. § 23a ods. 1 písm. c) a ods. 2 a § 23 ods. 1 a 6 zákona o bankách. Podľa dovolacieho súdu bude potrebné vykonať podrobnú právnu analýzu a „prípadne aj dopytom na bankový dohľad NBS na aplikáciu uvedených ustanovení zákona o bankách pri odmeňovaní zamestnancov bánk vo forme mimoriadnych výkonnostných bonusov.“

6. Odvolací súd sa stotožnil so skutkovým a právnym posúdením s súdu prvej inštancie. Pripomenul, že hoci žalovaný je „iba“ právnym nástupcom zamestnávateľa žalobcu (a nie bezprostredne zamestnávateľom v rozhodnom období), je v rámci pracovnoprávneho vzťahu jednoznačne tým subjektom, ktorý disponuje všetkými relevantnými podkladmi. Preto tvrdenie o prípadnom nesplnení požadovaných ukazovateľov na priznanie bonusu musí byť spôsobilý preukázať. Žalovaný nepreukázal nedostatok dobromyseľnosti žalobcu ako zamestnanca v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce. Predmetným rozhodnutím predstavenstva právneho predchodcu žalovaného vznikol žalobcovi nárok na vyplatenie mimoriadneho výkonnostného bonusu v priznanom rozsahu. 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 Zákonníka práce priznaného pracovnoprávneho nároku. Následne citoval vybrané časti odôvodnenia rozsudku najvyššieho súdu sp. zn. 1Cdo/103/2021 obdobného predmetu konania nasledovne: „Pokiaľ dovolateľ v danej otázke odkazuje na zákon o bankách, je možné súhlasiť s tým, že tento zákon je verejnoprávnym predpisom, avšak nemožno súhlasiť s tým, že ide o predpis, ktorý sa vzťahuje na výkon práce zamestnanca. Aj keď zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách obsahuje ustanovenia o zásadách odmeňovania niektorých osôb, vrátane niektorých vedúcich zamestnancov, ide o pravidlá určené bankám (§ 23a ods. 1: „Banka je povinná uplatňovať zásady odmeňovania podľa tohto zákona...“ v rámci regulácie fungovania bánk a nie o pravidlách priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Tomu zodpovedá aj znenie § 23c zákona o bankách, účinné v čase priznania predmetného mimoriadneho výkonnostného bonusu (28. júla 2016), podľa ktorého ustanoveniami § 23b ods. 1 (t. j. pravidlami pre pohyblivú zložku celkovej odmeny) nie sú dotknuté ustanovenia § 118 Zákonníka práce (ustanovenia o mzde)“.

6.1 Odvolací súd dal do pozornosti, že posudzované rozhodovanie o odmeňovaní spadalo do právomoci predstavenstva - aj v osobitostiach posudzovanej veci bez ďalšieho (samo osebe) zbavuje právneho významu odvoláciu námietku o potrebe/nutnosti (ďalšieho) skúmania dobromyseľnosti na strane žalobcu. Keďže totiž k žiadnemu excesu v rozhodovacej činnosti (právneho predchodcu žalovaného) nedošlo, nie je možné (logicky) zisťovať, či o ňom žalobca mal/mohol vedieť. Navyše, aj v hypotetickej rovine absentuje akékoľvek konkrétne skutkové vymedzenie/tvrdenie (napr. neoznačuje písomnosť, či iný dôkaz, ktoré by osvedčovali angažovanosť žalobcu v danom procese) umožňujúce vysloviť záver, že žalobca nepochybne musel získať vedomosť o (neexistujúcom) prekročení právomoci predstavenstva (resp. porušení interných predpisov). Je pritom nesporné, že žalobca nebol členom predstavenstva a ani v žiadnej inej pozícii sa nezúčastňoval jeho rokovaní v otázkach spojených s mimoriadnym výkonnostným bonusom. Žalovaný okrem všeobecných formulácií neoznačil (nie to ešte preukázal) žiadne konkrétne skutkové okolnosti, ktoré by boli spôsobilé potvrdiť akúkoľvek osobnú zainteresovanosť (či aspoň zaangažovanosť, čo by snáď mohlo byť relevantné v súvislosti s imperatívom dobrých mravov) žalobcu na žalovaným spochybňovanom procese rozhodovania o mimoriadnom výkonnostnom bonuse. Žalobca teda jednoznačne nerozhodoval sám o vlastnej odmene.

6.2 Odvolací súd následne opätovne pripomenul citovaný rozsudok najvyššieho súdu, podľa ktorého mimoriadny výkonnostný bonus v plnej miere korešponduje s povahou pohyblivej zložky odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca podľa § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách v rozhodnom znení. Predmetné závery sa v plnom rozsahu vzťahujú aj na v posudzovanej

veci uplatnený žalobný nárok na zaplatenie zložky mzdy, ktorá je variabilnou a nenárokovateľnou a zamestnancovi vzniká momentom osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o priznaní, k čomu došlo rozhodnutím predstavenstva Sberbank Slovensko, a.s. Rozhodnutie o priznaní bonusu má konštitutívny účinok a záleží výlučne na vôli zamestnávateľa, či takéto rozhodnutie príjme alebo nie, samotný zamestnávateľ si vyhodnocuje splnenie kritérií výkonnosti, ktoré boli vopred dané. Keďže právny predchodca žalovaného nárok na bonus žalobcovi priznal, súd dôvodne predpokladá, že výkonnosť žalobcu bola vyhodnotená s výsledkom splnenia požadovaných kritérií výkonnosti. Došlo teda k priznaniu mimoriadneho výkonnostného bonusu a to na základe rozhodnutia predstavenstva - štatutárneho orgánu právneho predchodcu žalovaného, ktorý bol oprávnený v pracovnoprávných vzťahoch robiť právne úkony za zamestnávateľa. Inými slovami, zákonné požiadavky na konanie zamestnávateľa pri rozhodovaní o priznaní bonusu žalobcovi boli dodržané. 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 zákona o bankách. Zákoník 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 Zákoníka práce priznaného pracovnoprávneho nároku.

6.3 Odvolací súd dodal, že uzavretie pracovnej zmluvy v otázke pohyblivej/variabilnej zložky mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom je akceptovateľné i v konkludentnej forme, (taktiež) z ktorého titulu by rovnako neodporovalo rozhodnutie predstavenstva o priznaní/vyplatení mimoriadneho výkonnostného bonusu ani pracovnej zmluve, ani zákonu o bankách. Nie je pritom úlohou zamestnanca právne kvalifikovať nárok, ktorý mu zamestnávateľ prostredníctvom (svojho vlastného) štatutárneho orgánu prizná. Pokiaľ aj bezprostredným impulzom vytvorenia konceptu mimoriadneho výkonnostného bonusu bolo zabránenie fluktuácii a demotivácii (vedúcich) zamestnancov v súvislosti s predpokladaným predajom akcií, už z východiskového pomenovania „Odmena za mimoriadne výkony...“, je súčasne zrejmé, že išlo jednak o výrazne motivačnú zložku odmeny a jednak o odmenu reagujúcu na mimoriadnu (nadštandardnú) pracovnú výkonnosť.

6.4 Odvolací súd konštatoval, že žalovaný síce odvolaním napadol rozsudok okresného súdu aj vo výroku o trovách prvoinštančného konania, ale učinil tak výlučne v spojitosti s namietanou ne/správnosťou rozhodnutia vo veci samej. Bezprostredne vo vzťahu k výroku o trovách nevymedzil žiadnu konkrétnu odvolaciu námietku. Nadväzne, potvrdenie posudzovaného rozhodnutia vo veci samej, od ktorého je výrok o trovách konania závislý, zakladá vecnú správnosť aj dotknutého priamo podmieneného výroku o nároku na náhradu trov. K tomu doplnil, že okresný súd náležite aplikoval zásadu (plného) úspechu v spore.

6.5 O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 CSP. Žalovaný nebol so svojím odvolaním úspešný ani v časti, preto úspešnej protistrane - žalobcovi patrí voči nemu nárok na plnú náhradu trov konania.

7. Proti tomuto rozsudku podal žalovaná včas dovolanie z dôvodov uvedených v § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Vádu zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP videla v nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozsudku. Tvrdila, že prístup odvolacieho súdu bol neobjektívne kritický až tendenčný, čo malo byť zrejmé z jeho dôrazu na vnútornú podstatu sporu, čím mal súd vopred odmietnuť jej obranu. Namietala, že odvolací súd sa vôbec nezaoberal jej argumentmi o tom, že vyplatenie mimoriadneho bolo najprv pozastavené dozornou radou a následne rozhodnutím predstavenstva zrušené, a rovnako sa komplexne nevysporiadal s jej tvrdeniami o právnych deficitoch pri schvaľovaní MVB, vrátane konfliktu záujmov členov predstavenstva. Za prejav arbitrárnosti považovala aj skutočnosť, že súd sa s jej kľúčovou právnou argumentáciou vysporiadal iba formálnym prevzatím záverov z iného súdneho rozhodnutia najvyššieho súdu bez vlastnej analýzy.

8. Prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP odôvodňovala potrebou vyriešenia troch

právných otázok, ktoré podľa nej v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu doposiaľ neboli vyriešené: „1. Vzťahujú sa ustanovenia § 23a a nasl. ZoB v znení účinnom do 29.12.2020 na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami?“ Dovolateľka argumentovala, že ZoB ako kogentná verejnoprávna úprava a lex specialis vo vzťahu k zákonníku práce sa musí aplikovať a bráni vyplateniu odmien, ktoré nespĺňajú prísne kritériá (tzv. zlaté padáky), najmä ak banka vykazovala vysokú finančnú stratu. „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?“ Tvrdila, že priznaný MVB nespĺňal atribúty žiadnej z povolených foriem pohyblivej zložky mzdy, keďže bol v skutočnosti odmenou za zotrvanie v zamestnaní, nie za výkonnosť, a bol naviazaný na záujmy akcionára, nie samotnej banky. „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?“ Dovolateľka zdôrazňovala, že žalobca ako vedúci zamestnanec bol povinný poznať interné predpisy a musel teda vedieť, že rozhodnutie predstavenstva bolo prijaté v rozpore s nimi (napr. bez súhlasu dozornej rady), a preto nemohol byť dobromyseľný v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce. Z týchto dôvodov navrhol, aby dovolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietne a prizná jej nárok na náhradu trov konania

9. Žalobca vo svojom vyjadrení k dovolaniu navrhol toto odmietnuť, resp. zamietnuť. K namietanej vade zmätočnosti uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu je riadne odôvodnené a spolu s rozhodnutím súdu prvej inštancie tvorí jeden logický celok. Súd prvej inštancie sa už podrobne vysporiadal s námietkami o schvaľovaní bonusu dozornou radou a jeho neskoršom rušení. Postup odvolacieho súdu, ktorý sa priklonil k existujúcej judikatúre najvyššieho súdu, je nielen legitímny, ale aj žiadúci. Žalobca zdôraznil, že na rozdiel od tvrdení banky by nevyplatenie bonusu bolo jednoznačne na jeho ujmu, keďže on požadované činnosti nad rámec svojich povinností reálne vykonal, a teda by došlo k zhoršeniu jeho postavenia.

10. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP argumentoval, že tento je neprípustný, pretože všetky tri právne otázky, ktoré dovolateľka predkladá ako „nevyriešené“, už v skutočnosti boli v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu opakovane vyriešené. Poukázal na konkrétne rozhodnutia najvyššieho súdu v totožných veciach iných zamestnancov (sp. zn. 1Cdo/103/2021, 6Cdo/34/2021, 5CdoPr/5/2023), ktoré potvrdzujú, že právny názor súdov nižšieho stupňa je v súlade s ustálenou judikatúrou. Tvrdenia dovolateľky sú preto len polemikou s právnymi závermi, ktoré sa jej nepáčia, a nie poukazovaním na reálne nevyriešené právne otázky.

11. Najvyšší súd SR už v rozsudku zo 27.3.2024 sp.zn. 5CdoPr/5/2023, týkajúceho sa tých istých sporových strán, k týmto otázkam uviedol: „...K otázke B/ (Zaväzuje zamestnávateľa voči zamestnancovi právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom v rozpore s verejnoprávnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na výkon práce zamestnanca?) najvyšší súd zotrváva na argumentácii vyslovenej vo vyššie označených rozhodnutiach, 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 sa 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 (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce). Úplne rovnaké argumenty preto platia ja pre toto súdne konanie a pre toto dovolanie žalovanej a pre jej otázky č. 1 a 2. K údajnému rozporu so zákonom o bankách sa vyjadril už súd prvého stupňa (bod 18, 23-24 rozsudku). Súd zdôvodnil, že priznaný mimoriadny výkonnostný bonus v plnej miere korešponduje s povahou pohyblivej zložky odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti zamestnanca podľa § 23b ods. 1, písm. a) zákona o bankách. Napriek tomu žalovaný v odvolaní stále uvádza, že rozpor so zákonom o bankách údajne existuje“.

12. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že žalobca dovolanie podal v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) ako strana sporu zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), viazaný dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) a dovolanie podľa § 448 CSP ako nedôvodné zamietol.

13. Podľa § 420 CSP je dovolanie 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.

14. Podľa § 421 ods. 1 CSP 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, a) pri ktorej riešení 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. 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 dovolaateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

15. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolaťľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolaateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

16. Podstatou 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 (I. ÚS 26/94), v ktorom sa uplatnia všetky zásady súdneho rozhodovania v súlade so zákonmi a pri aplikácii ústavných princípov.

17. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré 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 riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

18. Dovolací súd v danom prípade nezistil také nedostatky v postupe odvolacieho súdu, ktoré by odôvodňovali záver, že jeho výklad a závery boli svojvoľné alebo zjavne neodôvodnené. V tomto prípade sa odvolací súd stotožnil s argumentáciou odvolacieho súdu a túto následne doplnil o vlastnú. Z tohto dôvodu pri posudzovaní odôvodnenia odvolacieho súdu je potrebné vziať do úvahy aj rozhodnutie súdu prvej inštancie, ktoré spolu tvoria organickú jednotu. Preto nemožno akceptovať námietky žalovanej spojené s absenciou vysvetlenia podstatných dôvodov pre rozhodnutie. Odvolací súd sa v súlade s pokynmi dovolacieho súdu z predchádzajúceho rozhodnutia podrobne zaoberal kľúčovou spornou otázkou, a to súladom MVB so Zákom o bankách. Skutočnosť, že pri svojej argumentácii sa priklonil k právnym záverom a podrobnej analýze, ktorú v skutkovo a právne identickej veci už predtým vykonal najvyšší súd (sp. zn. 1Cdo/103/2021), nemožno považovať za prejav arbitrárnosti alebo za nedostatočné odôvodnenie. Naopak, takýto postup je v súlade s princípom právnej istoty a predvídateľnosti súdneho rozhodovania a svedčí o snahe o jednotnosť judikatúry. Z odôvodnenia je zrejmé, akými úvahami sa odvolací súd riadil a prečo považoval odvolacie námietky za nedôvodné. Odôvodnenie je preto dostatočne presvedčivé, koherentné a preskúmateľné. Dovolací súd preto dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľky na spravodlivý proces nedošlo a dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP nie je daný.

19. Dovolateľkou nastolené právne otázky, ako správne uviedol žalobca, už nemožno považovať za nevyriešené. Najvyšší súd sa nimi opakovane zaoberal vo viacerých konaniach týkajúcich sa toho istého MVB a ustálil svoju rozhodovaciu prax. Napríklad v rozsudku z 29. novembra 2023, sp. zn. 6Cdo/139/2022, body 23 až 31 (kde poukázal aj na svoje predchádzajúce rozhodnutie z 25. októbra 2023 sp. zn. 1Cdo/103/2021), dovolací súd uviedol:

„23. K otázke A/ (Zaväzuje zamestnávateľa voči zamestnancovi právny úkon jeho štatutárneho orgánu, vykonaný v rozpore s internými predpismi a inými rozhodnutiami orgánov zamestnávateľa, s ktorými bol zamestnanec oboznámený?) a k otázke B/ (Zaväzuje zamestnávateľa voči zamestnancovi právny úkon vykonaný štatutárnym orgánom v rozpore s verejnoprávnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na výkon práce zamestnanca?) najvyšší súd uviedol, 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 a nie o pravidlá priamo sa vzťahujúce na pracovnoprávny vzťah medzi bankou a jej zamestnancami. Odvolací súd konštatoval, že mimoriadny výkonnostný bonus v plnej miere korešponduje s povahou pohyblivej zložky odmeny, ktorá závisí od hodnotenia výkonnosti dotknutého vedúceho zamestnanca podľa § 23b ods. 1 zákona o bankách v rozhodnom znení (k 28. júlu 2016). Podľa odvolacieho súdu teda nebol mimoriadny výkonnostný bonus priznaný ako taká zložka odmeny zamestnanca, ktorú zákon priznať zakazuje, práve naopak, bol priznaný v súlade s § 23b ods. 1 vtedy účinného zákona o bankách. 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, 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).

24. Ďalej najvyšší súd v rozsudku z 25. októbra 2023 sp. zn. 1Cdo/103/2021 konštatoval, 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 predmetného 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 bola teda žalobkyňa ako zamestnanec oboznámená s Politikou odmeňovania Sberbank, v pozícii zamestnanca - prijímateľa odmeny nebola povinná skúmať, či táto odmena jej bola priznaná v správnej výške a

správnym interným procesným postupom.

25. Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu (okrem toho aj vedúci zamestnanci alebo poverení zamestnanci). V preskúmvanej veci bolo rozhodnutie (oznámenie) o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu z 28. júla 2016 podpísané predsedom predstavenstva a jednou členkou predstavenstva zamestnávateľa, čo bolo nielen v súlade s citovaným ustanovením § 9 ods. 1 Zákonníka práce (a analogicky aj s právnym názorom o právnych úkonoch konateľov, ak ich je viac, ako ho vyslovil dovolací súd už v rozsudku z 25. novembra 1998 sp. zn. 4Cdo/118/98, publikovanom pod R 85/2001), ale aj v súlade s vtedy v Obchodnom registri zapísaným konaním v mene spoločnosti Sberbank (vyžadovali sa podpisy dvoch členov predstavenstva, pričom predseda predstavenstva nesporne je jedným z členov predstavenstva).

26. Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov pritom podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľa zaväzujú v zásade bez ohľadu na to, či pri nich bol alebo nebol dodržaný postup stanovený internými predpismi. Takéto úkony by zamestnávateľa nezaväzovali jedine v prípade, ak by zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu prekročil svoje oprávnenie (§ 10 ods. 2 Zákonníka práce). V tomto konaní nebolo vôbec preukázané prekročenie oprávnení štatutárneho orgánu, teda logicky nemohla byť preukázaná ani skutočnosť, že by žalobkyňa o prekročení oprávnení vedela alebo musela vedieť. Argumentácia žalovanej, že odmenu mala schváliť dozorná rada, nebola akceptovateľná jednak vzhľadom na jednoznačné ustanovenie § 9 ods. 1 Zákonníka práce (právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch robí štatutárny orgán, čo bolo naplnené) a jednak vzhľadom na to, že odmeňovaný zamestnanec nebol členom predstavenstva, podľa už vyššie citovaného článku 6.1. internej smernice „Politika odmeňovania“ malo rozhodnutia ohľadom pohyblivej zložky prijímať predstavenstvo a podľa článku 6.3. mala dozorná rada kontrolovať len sumárny rozpočet pohyblivého odmeňovania, nie individuálne priznaný bonus každého zamestnanca.

27. Preukazovanie vedomosti zamestnanca o nejakej skutočnosti, resp. preukazovanie okolností nasvedčujúcich tomu, že o tejto skutočnosti musel vedieť, je pritom otázkou dokazovania a zisťovania skutkového stavu, do ktorého nie je možné zasahovať v dovolacom konaní. Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

28. Vo vzťahu k otázkam A/ a B/ teda dovolací súd dospel k záveru, že odvolací súd vec správne právne posúdil, keď dospel k záveru, že rozhodnutie štatutárneho orgánu Sberbank z 28. júla 2016 o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancovi zaväzuje žalovanú ako právnu nástupkyňu Sberbank aj v prípade, ak by bolo v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanovenými v zásadách odmeňovania podľa zákona o bankách alebo podľa interných predpisov banky.

29. K otázke C/ (Možno jednostranným úkonom štatutárneho orgánu zamestnávateľa konkludentne zmeniť pracovnú zmluvu zamestnanca banky tak, že mu vznikne nárok na zložku mzdy neupravenú v zákone o bankách, v pracovnej zmluve, ani v interných predpisoch zamestnávateľa?) bolo uvedené, že podstata sporu nespočívala na otázke, či je možné konkludentne zmeniť písomne uzavretú pracovnú zmluvu, ale na otázke, či môže zamestnávateľ priznať zamestnancovi jednorazové plnenie (odmenu) jednostranným (v tomto prípade písomným) úkonom zamestnávateľa, ktorý zamestnanec len konkludentne akceptuje. Z logiky vecí vyplýva, že na to, aby zamestnávateľ poskytol zamestnancovi jednorazovú odmenu, nepotrebuje písomný súhlas tohto zamestnanca (napr. vo forme dodatku k pracovnej zmluve), keďže ide o plnenie v prospech zamestnanca.

30. Rozhodnutím z 28. júla 2016 právna predchodkyňa žalovanej priznala zamestnancovi nárok na mimoriadny výkonnostný bonus, pričom toto rozhodnutie bolo oznámené listom, ktorý podpísal predseda predstavenstva a jedna členka predstavenstva. Momentom vydania predmetného rozhodnutia vznikol zamestnancovi nárok na vyplatenie priznaného mimoriadneho výkonnostného bonusu. Už v rozsudku z 27. mája 2010 sp. zn. 3Cdo/31/2009 sa najvyšší súd vyjadril, že rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní nenárokovej zložky mzdy má konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží výlučne na úvahe

zamestnávateľa. Avšak rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi nenároková zložka mzdy stráca fakultatívnu povahu a stáva sa (vymáhateľným) nárokom. Ak rozhodnutím zamestnávateľa vznikol zamestnancovi nárok na určitú (do tohto rozhodnutia nenárokovateľnú) odmenu v konkrétne určenej výške, nemôže tento nárok zaniknúť dodatočným späťvzatím, resp. zrušením predmetného rozhodnutia zamestnávateľa. Samotné späťvzatie, resp. zrušenie predmetného rozhodnutia zamestnávateľa nepredstavuje relevantné popretie dôvodnosti priznania nároku zamestnanca na takúto odmenu.

31. Dovolací súd sa s predmetným rozhodnutím najvyššieho súdu z 25. októbra 2023 sp. zn. 1Cdo/103/2021 stotožňuje a zastáva v danom prípade rovnaký názor, že odvolací súd vec správne právne posúdil, keď dospel k záveru, že rozhodnutie štatutárneho orgánu Sberbank z 28. júla 2016 o priznaní mimoriadneho výkonnostného bonusu zamestnancovi zaväzuje žalovanú ako právnu nástupkyňu Sberbank aj v prípade, ak by bolo v rozpore s niektorými povinnosťami banky ustanovenými v zásadách odmeňovania podľa zákona o bankách alebo podľa interných predpisov banky. Aj keby bol takýto právny úkon pre rozpor s právnymi predpismi neplatný, zamestnancovi nemôže byť na ujmu neplatnosť, ktorú sám nespôsobil (§ 17 ods. 3 Zákonníka práce). Rovnako ako vo veci sp. zn. 1Cdo/103/2021 najvyšší súd považuje otázku C/ za akademickú, keď na nej nestáli rozhodnutia nižších súdov, ale súčasne taktiež dopĺňa, že rozhodnutím zamestnávateľa o priznaní odmeny zamestnancovi (pričom podstatné bolo to, že nebol členom predstavenstva ani dozornej rady) nenároková zložka mzdy stráca fakultatívnu povahu a stáva sa (vymáhateľným) nárokom. Teda ak rozhodnutím zamestnávateľa vznikol zamestnancovi nárok na určitú (do tohto rozhodnutia nenárokovateľnú) odmenu v konkrétne určenej výške, nemôže tento nárok zaniknúť dodatočným späťvzatím, resp. zrušením predmetného rozhodnutia zamestnávateľa.“

20. Dovolací súd vzhľadom na uvedené uzatvára, že dovolanie v časti namietajúcej vady zmätočnosti konania podľa § 420 písm. f) CSP je prípustné, ale nie je dôvodné a v časti namietajúcej nesprávne právne posúdenie veci v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP nie je prípustné. Dovolací súd preto dovolanie zamietol ako celok podľa § 448 CSP.

7. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol v zmysle § 453 ods. 1 CSP tak, že úspešnému žalovanému v dovolacom konaní priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.