

Mzda

Zásada rovného zacházení představuje povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Princip rovnosti zacházení je porušen, pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění. Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je - jak vyplývá z ustanovení § 16 odst. 1 zák. práce - odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Při poskytování těch složek mzdy, které nejsou součástí základní (pevné) sjednané či zaměstnavatelem stanovené nebo určené mzdy (např. základní měsíční, hodinové, úkolové či podílové mzdy) pravidelně vyplácené zaměstnanci za práci, může nerovné zacházení vyplývat i z rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o (ne)přiznání této (do té doby nenárokové) složky mzdy, na kterou zaměstnanci vzniká právo až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o jejím přiznání, které má - jako předpoklad pro přiznání této složky mzdy - v tomto smyslu konstitutivní význam. Postup zaměstnavatele vůči zaměstnancům, který je v rozporu se zásadou rovného zacházení, představuje porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce. Pro posouzení, zda zaměstnavatel při odměňování svých zaměstnanců za práci zajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci (zásadu rovného odměňování) ve smyslu § 16 odst. 1 a § 110 zák. práce, je však vždy třeba posuzovat zaměstnance nacházející se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2392/2023-128 ze dne 16.4.2024)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně J. L., zastoupené JUDr. Ing. P.M., Ph.D., advokátem se sídlem ve V., proti žalované Československé obchodní bance, a. s., se sídlem v P., o 25 000 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 42 C 265/2022, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 21. března 2023, č. j. 30 Co 52/2023-99, tak, že dovolání žalobkyně proti rozsudku městského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 4. ledna 2023, č. j. 42 C 265/2022-75, ve výroku o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, se odmítá; jinak se zamítá.

Z odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou (návrhem na vydání platebního rozkazu) podanou u Obvodního soudu pro Prahu 5 dne 8. 8. 2022 domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 25 000 Kč „se zákonným úrokem z prodlení ve výši 11,75 % ročně z částky 25 000 Kč ode dne 8. 8. 2022 do zaplacení“. Žalobu zdůvodnila tím, že pracovala pro žalovanou v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou ze dne 3. 8. 2020, že pracovní poměr byl rozvázán „na základě výpovědi/dohody ke dni 31. 12. 2021“, že žalovaná v březnu 2022 učinila rozhodnutí vyplatit svým zaměstnancům v návaznosti na dobré výsledky dosažené v roce 2021 mimořádnou odměnu (mimořádný bonus za příspěví k zisku 2021) ve výši 25 000 Kč, avšak že jako jednu z podmínek pro vznik práva na výplatu odměny žalovaná

stanovila trvání pracovního poměru k datu 31. 5. 2022. Žalobkyně má za to, že mimořádný bonus za rok 2021 má charakter mzdy poskytnuté zaměstnancům v návaznosti na dobré pracovní výsledky dosažené v souvislosti s dobrou pracovní výkonností, která charakterizovala práci zaměstnanců odvedenou v roce 2021, že výši mzdy nesmějí ovlivňovat jiná hlediska než ta, která jsou uvedena v ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce, a že přitom není rozhodné, zda jde o mzdové složky tzv. nárokové, či nenárokové, nebo jde o mzdové složky poskytované zaměstnavatelem nad rámec zákona (mzdové složky zákonem přímo neupravené). Podmínka pro vyplacení mimořádného bonusu stanovená žalovanou tak odporuje pravidlům odměňování uvedeným v zákoníku práce, zejména základnímu pravidlu vyplývajícím z § 109 odst. 1 zákoníku práce (mzda je poskytována za vykonanou práci), a dále § 109 odst. 4 zákoníku práce. Protože trvání (resp. skončení) pracovního poměru nemá žádnou přímou návaznost na kritéria, jejichž taxativní výčet je obsažen v § 109 odst. 4 zákoníku práce, nemá „negativní kritérium“ stanovené žalovanou, podle něhož zaměstnanec „k datu 31. 5. 2022 je v pracovním poměru“, oporu v zákoně a není možné na jeho splnění vázat poskytnutí mzdy. Žalovaná se tak podle názoru žalobkyně dopustila porušení právních povinností zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o oblast odměňování za práci (§ 16 odst. 1 zákoníku práce), poskytovat zaměstnancům stejnou mzdu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (§ 110 odst. 1 zákoníku práce) a poskytovat zaměstnancům mzdu podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4 zákoníku práce) a v příčinné souvislosti s tímto protiprávním jednáním vznikla žalobkyni majetková újma (škoda) ve výši odpovídající výši mimořádného bonusu za rok 2021.

2. Žalovaná namítala, že v jejím jednání nelze spatřovat porušení smluvní či jiné povinnosti, které by zakládalo nárok na náhradu údajné škody na straně žalobkyně, a že jasně stanovila podmínky výplaty mimořádné odměny (mimořádného bonusu za příspěvi k zisku 2021), které nepředstavují nerovné zacházení. Impulsem pro rozhodnutí žalované (resp. celé skupiny KBC) přistoupit k výplatě této mimořádné odměny sice byly hospodářské výsledky skupiny KBC za rok 2021, avšak jeho cílem byla též motivace zaměstnanců ke splnění stejných nebo obdobných výsledků žalované v dalším období, což žalovaná svým zaměstnancům „transparentně komunikovala“. Nejednalo se o tzv. roční bonus, který je zaměstnancům vyplácen každoročně a který odráží plnění klíčových ukazatelů výkonu zaměstnance v hodnoceném období, ale o bonus, který byl zaměstnancům žalované vyplácen jako mimořádná a nenároková odměna s cílem motivovat je do další práce v nadcházejícím období. Mimořádný bonus neměl nikdy povahu mzdy, ale byl pouze plněním poskytovaným v souvislosti se zaměstnáním (§ 224 odst. 2 zákoníku práce), u něhož se (na rozdíl od bonusů, které jsou odměnou za práci) nepoužívají specifická pravidla pro stanovení a ohodnocení mzdy vymezená v § 109 a 110 zákoníku práce.

3. Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 4. 1. 2023, č. j. 42 C 265/2022-75, žalobu zamítl a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 1 200 Kč. Vycházel (mimo jiné) ze zjištění, že žalobkyně a žalovaná uzavřely dne 3. 8. 2020 pracovní smlouvu na pozici Klientský pracovník II, že dne 25. 10. 2021 dala žalobkyně výpověď, že pracovní poměr skončil dne 31. 12. 2021, že „na Intranetu skupiny ČSOB“ bylo dne 31. 3. 2022 publikováno, že v uplynulém roce „měli vynikající výsledky“, že v únoru „výkonný výbor KBC“ oznámil, že jako poděkování za tento úspěch a jako motivaci pro další období dostanou aktuální zaměstnanci ve všech zemích KBC mimořádnou jednorázovou finanční odměnu ve výši 1 000 eur, že mimořádnou odměnu 25 000 Kč najdou zaměstnanci na výplatní pásce dne 10. 6. 2022 a že podle pravidel pro výplatu mimořádnou odměnu obdrží každý, kdo v roce 2021 odpracoval alespoň tři měsíce (nastoupil tedy nejpozději dne 1. 10. 2021) a k datu 31. 5. 2022 je v pracovním poměru. Soud prvního stupně uzavřel, že mimořádný bonus ve výši 25 000 Kč byl poskytnut ze dvou důvodů, zaprvé jako poděkování za úspěchy skupiny v roce 2021 a zadruhé jako motivace pro další období, a že pravidla pro výplatu mimořádného bonusu byla nastavena zcela v souladu se zmíněnými důvody. Pravidlo, že zaměstnanci

museli odpracovat v roce 2021 alespoň 3 měsíce, zohledňuje poděkování za úspěch dosažený v roce 2021. Dále zaměstnanci museli být k datu 31. 5. 2022 v pracovním poměru a bonus byl vyplacen pouze aktuálním zaměstnancům za účelem jejich motivace k práci v dalším období. Zaměstnanci tak fakticky museli pro žalovanou pracovat minimálně v období od 1. 10. 2021 do 31. 5. 2022. Podle názoru soudu prvního stupně takto nastavené kritérium není v rozporu s ustanoveními zákoníku práce, použitá kritéria (délka a trvání pracovního poměru) nejsou „diskriminační“, pravidla byla transparentně zveřejněna na intranetu žalované a byla stanovena pro všechny zaměstnance ve všech zemích skupiny KBC stejně bez ohledu na jejich pracovní pozici, pracovní výkon, složitost či obtížnost jejich práce. Mimořádný bonus je nutné odlišovat od ročního bonusu, který žalovaná poskytuje svým zaměstnancům jako odměnu za vykonanou práci v uplynulém kalendářním roce a jehož podmínky jsou upraveny v mzdovém řádu, přičemž jedním z kritérií je i výkon zaměstnance. Mimořádný bonus byl poskytnut plošně všem zaměstnancům skupiny KBC. Soud prvního stupně v nastavených pravidlech pro výplatu mimořádného bonusu neshledal nerovné zacházení a má za to, že skutečnost, že žalovaná nevyplatila žalobkyni mimořádný bonus, není v rozporu s nastavenými pravidly ani s právními předpisy.

4. K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 21. 3. 2023, č. j. 30 Co 52/2023-99, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 900 Kč. Odvolací soud dospěl k závěru, že žalobkyně nemá nárok na vyplacení mimořádného bonusu (na zaplacení žalované částky z titulu doplacení mzdy podle § 109 zákoníku práce), neboť mimořádný bonus je fakultativní složkou mzdy, na jejíž vyplacení vznikl zaměstnancům, kteří splňovali žalovanou nastavená kritéria, nárok až v důsledku rozhodnutí žalované jako zaměstnavatele. Žalobkyně však k datu tohoto rozhodnutí nebyla zaměstnancem žalované a nespĺňovala jednu z podmínek v rozhodnutí nastavených, a to trvání pracovního poměru ke dni 31. 5. 2023, ačkoli by splňovala druhé kritérium, a to odpracování alespoň tři měsíců pro žalovanou v roce 2021. Obě podmínky však musely být splněny najednou. Jejich nastavení přitom odvolací soud neshledal „diskriminačním“. Odvolací soud poukázal též na to, že bonus byl vyplácen zaměstnancům ve stejné výši, že tedy nebylo významné, jak který z nich přispěl svojí prací k hospodářskému výsledku žalované v roce 2021, a že hledisko výkonu zaměstnanců nebylo rozhodující. Zároveň „nebylo žalobkyní tvrzeno“ a z obsahu spisu ani nevyplývá, že by se žalovaná dopustila nerovného zacházení vůči žalobkyni; to by mohlo spočívat pouze v tom, že by žalovaná jinému zaměstnanci, který rovněž nebyl ke dni 31. 5. 2022 v pracovním poměru u žalované, tento mimořádný bonus vyplatila, ačkoli žalobkyni nikoliv. Žaloba však na takových skutkových tvrzeních založena nebyla. Odvolací soud se neztotožnil s argumentací žalované, která považuje uvedenou částku za plnění podle § 224 odst. 2 zákoníku práce, a uzavřel, že mimořádný bonus je fakultativní složkou mzdy a že žalobkyni nárok na tento mimořádný bonus v době trvání pracovního poměru (ani nikdy později) nevznikl, neboť od počátku nespĺňovala podmínky pro jeho výplatu, a nemá na něj nárok ani z titulu náhrady škody.

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu „v celém jeho rozsahu“ podala žalobkyně dovolání. S poukazem na rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005, a ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, namítá, že kritéria pro přiznání (výplatu) fakultativní složky mzdy zaměstnavatel nemůže stanovit zcela libovolně, ale musí zohledňovat zákonnou úpravu, zejména princip rovného odměňování podle § 110 zákoníku práce a taxativní povahu výčtu kritérií majících vliv na výši mzdy v § 109 odst. 4 zákoníku práce, a že kritériem stanoveným v souladu s § 109 odst. 4, resp. § 110 zákoníku práce, bylo zohlednění míry přispění práce zaměstnance k zisku zaměstnavatele (tedy kritérium, podle něhož měli na mimořádný bonus nárok ti zaměstnanci, kteří pracovali u žalované v roce 2021 alespoň 3 měsíce), avšak že podmínka spočívající v požadavku trvání pracovního poměru k žalované k datu 31. 5. 2022, která s výkonem práce v roce 2021 nijak nesouvisí, ze zákonných kritérií „zcela vybočila“ a je nutno ji považovat za protiprávní. Nevyplacením mimořádného bonusu v důsledku aplikace této podmínky pak žalovaná poškodila žalobkyni na jejich

právech, když práci jejích kolegů za rok 2021 odměnila mimořádným bonusem, který žalobkyni nepřiznala a nevyplatila. Část zaměstnanců tak byla za svoji práci v roce 2021 odměněna vyšší mzdou než zaměstnanci jiní, přičemž důvod pro takovou rozdílnou odměnu není zákonem aprobován. Odvolací soud se měl přinejmenším zaměřit na hodnocení toho, zda byl nebo nebyl dán věcný důvod pro rozdílné/nerovné zacházení ze strany žalované vůči dovolatelce. Protože kritérium v podobě odpracování alespoň 3 měsíců v roce 2021 (které na rozdíl od druhého stanoveného kritéria dovolatek považuje za legitimní) je jednoznačně a objektivně zjiřitelné, mohlo mít podle dovolatelky rozhodnutí žalované o poskytnutí mimořádného bonusu konkrétnímu zaměstnanci, jenž splnil tuto podmínku, povahu toliko deklaratorní. Při „správném a přiléhavém zohlednění“ judikatury (rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006, a ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013) proto měl odvolací soud dojít k závěru, že jestliže žalobkyně splnila jasně danou podmínku pro vznik práva na mimořádný bonus za rok 2021 spočívající v odpracování alespoň 3 měsíců v tomto roce, pak vůči ní žalovaná nemohla „rozhodnout“ o tom, že jí právo na tuto mzdovou složku nenáleží, ale mohla a měla pouze deklaratorně potvrdit, že podmínka pro výplatu ročního bonusu za rok 2021 byla v případě dovolatelky splněna a na toto mzdové plnění jí proto vzniklo právo. K argumentu žalované o motivační funkci mzdy dovolatelka uvedla, že mzda má ze své podstaty retrospektivní charakter (je zaměstnanci poskytována za již vykonanou práci), že odměňování nefunguje prospektivně (nejedná se o zálohu na odměnu za práci, která snad bude odvedena po zaplacení mzdy) a že motivační funkce mzdy nemůže být chápána tak, že je při jejím uplatnění zaměstnanec odměňován za práci, kterou odvede v budoucnu a k jejímuž výkonu je tímto „motivován“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že se rozsudek soudu prvního stupně mění tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni 25 000 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 11,75 % p. a. z této částky od 19. 6. 2022 do zaplacení, nebo aby ho zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k „dalšímu projednání“.

6. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, resp. zamítl, neboť odvolací soud se od ustálené rozhodovací praxe nijak neodchýlil. Rozhodování soudů nižších stupňů žalovaná považuje za „racionální a zcela reflektující současnou praxi v pracovněprávních vztazích“, neboť posuzování míry přispění jednotlivých zaměstnanců na hospodářských výsledcích zaměstnavatele (resp. celé skupiny KBC Group), jak dovozuje žalobkyně, by nutně vedlo k nemožnosti poskytnutí mimořádného bonusu vůbec. Mimořádný jednorázově vyplacený bonus nijak nereflektuje pracovní výkon či míru přispění jednotlivého zaměstnance k hospodářským výsledkům; tuto funkci plní zcela jiný bonus (řádny), kterým jsou zaměstnanci žalované odměňováni podle pravidel nastavených v mzdovém řádu s roční periodicitou. Vnitřní motivaci či jakousi pohnutku žalované poskytnout zaměstnancům mimořádný bonus v návaznosti na výborné hospodářské výsledky v roce 2021 nelze zaměňovat s charakterem tohoto bonusu. Žalovaná je přesvědčena, že byla oprávněna nastavit podmínky bonusu tak, jak učinila, že se vůči svým zaměstnancům chovala zcela transparentně a že se nedopustila porušení žádných svých povinností ani diskriminačního jednání či nerovného zacházení.

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

8. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

9. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je

dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Nejvyšší soud dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně a žalovaná uzavřely dne 3. 8. 2020 pracovní smlouvu na druh práce Klientský pracovník II, že dne 25. 10. 2021 dala žalobkyně výpověď z pracovního poměru, na jejímž základě pracovní poměr skončil dne 31. 12. 2021, že mzdový řád žalované upravuje podmínky pro výplatu ročního bonusu, který se zaměstnancům vyplácí v závislosti na plnění stanovených klíčových ukazatelů výkonu, že hodnoceným obdobím pro účely výpočtu tohoto bonusu je uplynulý kalendářní rok, že „na Intranetu skupiny ČSOB“ bylo dne 31. 3. 2022 publikováno, že v uplynulém roce měla skupina KBC vynikající výsledky, že v únoru „výkonný výbor KBC“ oznámil, že jako poděkování za tento úspěch a jako motivaci pro další období dostanou aktuální zaměstnanci „ve všech zemích KBC“ mimořádnou jednorázovou finanční odměnu ve výši 1 000 eur, že mimořádnou odměnu 25 000 Kč najdou zaměstnanci na výplatní pásce dne 10. 6. 2022 a že podle pravidel pro výplatu mimořádnou odměnu obdrží každý, kdo v roce 2021 odpracoval alespoň 3 měsíce (nastoupil tedy nejpozději dne 1. 10. 2021) a k datu 31. 5. 2022 je v pracovním poměru. Žalobkyni mimořádná odměna ve výši 25 000 Kč nebyla vyplacena.

12. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda v případě, že zaměstnavatel po zhodnocení svého hospodaření v uplynulém roce jako poděkování za vynikající výsledky v tomto roce a jako motivaci pro další období přízná svým stávajícím zaměstnancům, kteří v uplynulém roce u tohoto zaměstnavatele pracovali alespoň 3 měsíce a kteří k určitému zaměstnavatelem stanovenému budoucímu datu stále jsou u tohoto zaměstnavatele v pracovním poměru, mimořádnou jednorázovou odměnu v určité výši, vzniklo bývalému zaměstnanci tohoto zaměstnavatele, který u něj v uplynulém roce pracoval alespoň 3 měsíce, avšak v době rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání této mimořádné jednorázové odměny již nebyl jeho zaměstnancem, právo na tuto odměnu, popř. právo na náhradu škody způsobené porušením povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve výši odpovídající této odměně. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

13. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době rozhodnutí žalované o mimořádné jednorázové odměně – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 11. 2022 (dále též jen „zákoník práce“ nebo „zák. práce“).

15. Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (srov. § 109 odst. 1 zák. práce). Mzda je v ustanovení § 109 odst. 2 zák. práce definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

16. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo určí mzdovým výměrem (srov. § 109 odst. 1, § 113 odst. 1 zák. práce); mzdu lze sjednat, stanovit nebo určit například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. Uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017). Jednotlivé složky mzdy přitom mohou mít různou povahu. Ustálená soudní praxe (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, uveřejněný pod č. [28/2005](#) Sb. rozh. obč.) v tomto směru rozlišuje mezi tzv. nárokovou (obligatorní) složkou mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout vždy (tato složka bývá označována jako „základní“ či „pevná“ mzda), případně tehdy, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky, a tzv. nenárokovou (fakultativní) složkou mzdy, na kterou vzniká zaměstnanci nárok – bez ohledu na splnění dalších stanovených či sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, které závisí jen na úvaze zaměstnavatele.

17. Sjednaná nebo zaměstnavatelem stanovená nebo určená mzda však nesmí být nižší než minimální mzda (srov. § 111 odst. 1 zák. práce). Mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru, je zaručenou mzdou (srov. § 112 odst. 1 zák. práce). Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (§ 113 odst. 3 zák. práce).

18. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zák. práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (srov. § 110 odst. 1 zák. práce).

19. Složka mzdy, na kterou vzniká zaměstnanci nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, jež závisí jen na úvaze zaměstnavatele, nemusí být sjednána ve smlouvě, stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele ani určena mzdovým výměrem. Může-li být odchylná úprava práv zaměstnance v pracovněprávních vztazích, k níž může dojít smlouvou nebo vnitřním předpisem, vyšší, než je právo, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně přípustné (srov. § 4a odst. 1 a 2 zák. práce), pak také nepochybně nebrání nic tomu, aby zaměstnavatel mohl rozhodnout o přiznání složky mzdy nad rámec zaručené mzdy zaměstnance (§ 112 odst. 1 zák. práce), aniž by tato možnost musela být předem dohodnuta ve smlouvě, stanovena vnitřním předpisem nebo určena mzdovým výměrem. Rozhodne-li proto zaměstnavatel na základě zhodnocení svého hospodaření v určitém období (popř. po zhodnocení konsolidovaného výsledku hospodaření podnikatelského seskupení, jako tomu bylo v projednávané věci) s ohledem na dosažené výsledky o přiznání složky mzdy v podobě mimořádné jednorázové odměny udělené zaměstnancům nad rámec jejich sjednané, stanovené nebo určené mzdy, vznikne těm zaměstnancům, kterým byla tato odměna přiznána, nárok na její výplatu. Zda zaměstnavatel tuto nenárokovou složku mzdy zaměstnancům přizná a kterým z nich ji přizná (kterým z nich mimořádnou jednorázovou odměnu udělí), závisí jen na jeho úvaze.

20. I když rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny a o tom, kterým zaměstnancům bude udělena, závisí jen na úvaze zaměstnavatele, neznamená to, že si zaměstnavatel může při tomto rozhodování počínat zcela libovolně.

21. Podle ustanovení § 16 odst. 1 zák. práce zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

22. Zásada rovného zacházení představuje povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Princip rovnosti zacházení je porušen, pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněný pod č. [137/2017](#) Sb. rozh. obč., nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020).

23. Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je – jak vyplývá z ustanovení § 16 odst. 1 zák. práce – odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Při poskytování těch složek mzdy, které nejsou součástí základní (pevné) sjednané či zaměstnavatelem stanovené nebo určené mzdy (např. základní měsíční, hodinové, úkolové či podílové mzdy) pravidelně vyplácené zaměstnanci za práci, může nerovné zacházení vyplývat i z rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o (ne)přiznání této (do té doby nenárokové) složky mzdy, na kterou zaměstnanci vzniká právo až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o jejím přiznání, které má – jako předpoklad pro přiznání této složky mzdy – v tomto smyslu konstitutivní význam (obdobně srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 658/2022).

24. Postup zaměstnavatele vůči zaměstnancům, který je v rozporu se zásadou rovného zacházení, představuje porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postizen, má právo domáhat se náhrady vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod č. [35/2016](#) Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020). Pro posouzení, zda zaměstnavatel při odměňování svých zaměstnanců za práci zajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci (zásadu rovného odměňování) ve smyslu § 16 odst. 1 a § 110 zák. práce, je však vždy třeba posuzovat zaměstnance nacházející se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci).

25. V projednávané věci žalovaná po zhodnocení svého hospodaření v roce 2021 (na základě zhodnocení konsolidovaného výsledku hospodaření podnikatelského seskupení KBC) rozhodla o přiznání mimořádné jednorázové odměny ve výši 25 000 Kč jako poděkování za vynikající výsledky v tomto roce a jako motivaci pro další období svým stávajícím zaměstnancům, kteří v roce 2021 u žalované pracovali alespoň 3 měsíce a kteří ke dni 31. 5. 2022 budou stále u žalované v pracovním poměru (závěr odvolacího soudu, že uvedená odměna je složkou mzdy, a nikoliv plněním poskytovaným v souvislosti se zaměstnáním podle § 224 odst. 2 zák. práce, dovolatelka nezpochybnila). Protože žalobkyně, která u žalované v roce 2021 pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 8. 2020, již v době rozhodnutí žalované o přiznání této mimořádné jednorázové odměny nebyla jejím zaměstnancem, neboť dala dne 25. 10. 2021 výpověď z pracovního poměru, na jejímž základě pracovní poměr účastníků skončil dne 31. 12. 2021, nebyla jí uvedená nenároková odměna rozhodnutím žalované, které záviselo jen na její úvaze, přiznána, a nárok na výplatu odměny proto žalobkyni – jak vyplývá z výše uvedeného – nevznikl.

26. Dovolací soud neshledal, že by žalovaná nepřiznáním mimořádné jednorázové odměny ve výši 25 000 Kč žalobkyni vůči ní postupovala v rozporu se zásadou rovného zacházení, a že by proto žalobkyně měla vůči žalované právo na náhradu majetkové újmy (škody) ve výši odpovídající této odměně.

27. Zaměstnanci, kteří byli u žalované zaměstnaní v době jejího rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny a kteří u žalované v roce 2021 odpracovali alespoň 3 měsíce a k datu 31. 5. 2022 byli u žalované v pracovním poměru, jimž žalovaná přiznala tuto odměnu, nebyli ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) jako bývalí zaměstnanci žalované, kteří sice u žalované v roce 2021 rovněž odpracovali alespoň 3 měsíce, avšak v době jejího rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny (ani k datu 31. 5. 2022) již nebyli zaměstnanci žalované. V době, kdy došlo k jednání žalované, v němž žalobkyně spatřuje porušení povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, už neexistoval pracovněprávní vztah mezi žalovanou a těmito bývalými zaměstnanci žalované a z něj vyplývající vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance [zejména povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem a povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (srov. § 38 odst. 1 zák. práce), ale ani další práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu (srov. například § 301 zák. práce)].

28. Nesrovnatelnost postavení žalobkyně jako bývalé zaměstnankyně žalované s jejími stávajícími zaměstnanci vyplývá i z toho, že mimořádná jednorázová odměna byla stávajícím zaměstnancům rozhodnutím žalované přiznána (mimo jiné) jako motivace pro další období. I když lze s dovolatelkou souhlasit v tom, že mzda je zaměstnanci poskytována za již vykonanou práci a že (obecně vzato) motivační funkce mzdy nemůže být chápána (jen) tak, že je při jejím uplatnění zaměstnanec odměňován za práci, kterou odvede v budoucnu a k jejímuž výkonu je tímto „motivován“, nelze přehlédnout specifickou povahu mimořádné jednorázové odměny jako nenárokové složky mzdy přiznané zaměstnancům nad rámec zaručené mzdy, která nepochybně určitou motivační funkci do budoucna pro stávající zaměstnance – na rozdíl od zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k žalované již skončil – má.

29. Odlišná situace by nastala např. v případě, že by žalovaná tuto mimořádnou jednorázovou odměnu vyplatila některému z (bývalých) zaměstnanců, kteří se nacházeli ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) jako žalobkyně (např. některému jinému bývalému zaměstnanci, který u žalované v roce 2021 odpracoval alespoň 3 měsíce a který v době jejího rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny zaměstnancům již rovněž nebyl zaměstnancem žalované), a žalobkyni by tato odměna vyplacena nebyla. Takové skutečnosti však žalobkyní tvrzeny nebyly a ani jinak v řízení nevyšly najevo.

30. Poukazuje-li dovolatelka na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, uveřejněný pod č. [89/2021](#) Sb. rozh. obč., pak nebere náležitě v úvahu, že v tomto rozsudku se dovolací soud zabýval odlišnou právní otázkou [otázkou, jaký význam má při posuzování, zda jde o (ne)rovné zacházení při odměňování zaměstnanců za práci, okolnost, že se mzdy zaměstnanců, kteří vykonávají v rámci územního působení zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, v jednotlivých oblastech (regionech) liší] a řešil ji na zcela odlišném skutkovém základu, než jaký je dán v nyní projednávané věci.

31. V dovolatelkou citovaném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005, soudy rovněž vycházely z jiného skutkového stavu (skutkového děje), než který byl zjištěn v projednávané věci [v uvedené dovolacím soudem řešené věci šlo o zaměstnance odměňované kombinovaným systémem odměňování, jehož součástí byl podle dodatku ke kolektivní smlouvě tzv. bonus jako „variabilní část odměňování zaměstnance“, který byl stanoven ve formě cílového a maximálního dosažitelného bonusu, vyjádřeného procentní sazbou základní mzdy, a byl vázán na hodnocení cílů stanovených pro období, za které byl bonus vyplácen, nadřazeným vedoucím zaměstnancem, a dovolací soud v ní posuzoval právní otázku, zda se jedná o nerovné zacházení se

zaměstnanci, je-li přiznání pobídkové složky mzdy (tzv. bonusu) vázáno na skutečnost, že zaměstnanec neobdržel výpověď z pracovního poměru „(včetně organizačních důvodů)“].

32. Odlišnost případů řešených v obou těchto dovolatelkou zmíněných rozsudcích dovolacího soudu od nyní posuzované věci spočívá též v tom, že v nich (na rozdíl od nyní projednávané věci) zaměstnanci, s nimiž mělo být ze strany zaměstnavatele nerovně zacházeno, stejně jako zaměstnanci, kteří v uvedených věcech byli považováni za zaměstnance nacházející se s nimi ve stejném nebo srovnatelném postavení, byli jeho zaměstnanci i v době jednání zaměstnavatele, jímž toto nerovné zacházení bylo (mělo být) založeno. S obecnými závěry vyslovenými v odůvodnění uvedených rozsudků dovolacího soudu pak závěr odvolacího soudu, že žalobkyni právo na mimořádnou jednorázovou odměnu ve výši 25 000 Kč v době trvání pracovního poměru (ani nikdy později) nevzniklo a že žalobkyně na zaplacení této částky nemá právo ani z důvodu náhrady škody, není v rozporu.

33. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu v části, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé, podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Náležitě odůvodnění jako procesní záruka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Poučení účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Právní otázka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Moderace nákladů](#)
- [Dovolání](#)
- [Procesní společenství účastníků](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Odpovědnost za škodu](#)
- [Konkurs \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)