

Mzda

Sjednání mzdy v pracovní nebo v jiné smlouvě může být omezeno ujednáním účastníků pracovního poměru jen na určité výslovně stanovené období; po uplynutí dohodnuté doby nemůže již být toto ujednání právním podkladem pro poskytování mzdy v dalším průběhu pracovního poměru. Nedospějí-li účastníci pracovního poměru k dohodě o mzdových podmínkách, náleží zaměstnanci mzda, která nemůže být nižší, než náleží podle kolektivní smlouvy nebo než stanoví zákon.

Sjednání mzdy v pracovní nebo v jiné smlouvě může být omezeno ujednáním účastníků pracovního poměru jen na určité výslovně stanovené období; po uplynutí dohodnuté doby nemůže již být toto ujednání právním podkladem pro poskytování mzdy v dalším průběhu pracovního poměru. Nedospějí-li účastníci pracovního poměru k dohodě o mzdových podmínkách, náleží zaměstnanci mzda, která nemůže být nižší, než náleží podle kolektivní smlouvy nebo než stanoví zákon.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 698/2002, ze dne 5.12.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. A. L., zastoupeného advokátem, proti žalované V. a k. Z., a.s. se sídlem v Z., zastoupené advokátem, o 193.681,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu ve Zlíně pod sp. zn. 12 C 4/98, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13. září 2001 č.j. 13 Co 698/99-176, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu), aby mu žalovaná zaplatila 193.681,- Kč s úrokem z prodlení za dobu od 10.5.1997 do 15.3.1999 ve výši 75.103,- Kč. Žalobu odůvodnil zejména tím, že rozhodnutím představenstva žalované ze dne 26.11.1996 byl ke dni 31.12.1996 odvolán z funkce ředitele, kterou však poté na základě pověření vykonával až do 30.4.1997, kdy rozvázal pracovní poměr dohodou. V rozporu s „manažerskou smlouvou platnou v předchozím pololetí“ mu však nebyla vyplacena alikvotní část roční odměny ředitele za období od 1.1.1997 do 30.4.1997 ve výši 91.874,- Kč a náhrada mzdy (odstupné) ve výši tří měsíčních mezd (75.000,- Kč) náležící mu v souvislosti s odvoláním z funkce ředitele. Kromě toho žalobce po žalované požadoval i odměnu za zastupování výrobně-technického náměstka po dobu jeho nemoci od 20.1.1997 do 30.4.1997 ve výši 26.807,- Kč.

Žalovaná namítala, že žalobce své nároky (vyjma odměny za zastupování výrobně-technického náměstka) opírá o „manažerskou smlouvu“ uzavřenou na dobu určitou od 1.7.1996 do 31.12.1996. Platnost této smlouvy však nikdy nebyla prodloužena, zanikla tedy uplynutím času, a proto z ní nelze nároky žalobce následně vzniklé po 1.1.1997 odvozovat.

Okresní soud ve Zlíně rozsudkem ze dne 25.3.1999 č.j. 12 C 4/98-147 žalované uložil, aby žalobci zaplatila 118.681,- Kč s úroky z prodlení ve výši 33.177,- Kč, zamítl žalobu o zaplacení 75.000,- Kč a

úroku z prodlení ve výši 41.926,- Kč a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 10.102,- Kč a že žalobce je povinen zaplatit „Českému státu na účet zdejšího soudu“ 476,- Kč. Soud prvního stupně vycházel ze závěru, že odvolání žalobce z funkce ředitele na zasedání představenstva žalované dne 26.11.1999 je neplatné, neboť nebylo provedeno písemně a nebylo žalobci řádně doručeno, a že tedy žalobce funkci ředitele vykonával až do doby ukončení pracovního poměru dohodou dne 30.4.1997. Protože pro období po 1.1.1997 neupravoval výši mzdy za výkon této funkce žádný zvláštní předpis nebo smlouva, je nutné podle jeho názoru „analogicky vycházet z období předcházejícího“, kdy se odměňování řídilo „manažerskou smlouvou“ ze dne 1.7.1996; žalobci proto za dobu od 1.1.1997 do 30.4.1997, stejně tak jako v předchozím období, náleží kromě základní mzdy i odměna ve výši 100% vyplacených mezd, „neboť se nesporně jedná o složku mzdy, na kterou žalobci vznikl nárok z titulu výkonu funkce ředitele“. Vedle této odměny v požadované výši 91.874,- Kč soud prvního stupně (vzhledem ke shodným výpovědím účastníků) žalobci přiznal rovněž odměnu za zastupování výrobně-technického náměstka po dobu jeho nemoci ve výši 26.807,- Kč. Za neopodstatněný však považoval nárok na odstupné z důvodu odvolání z funkce ředitele, jelikož v případě tohoto nároku „nelze analogicky vycházet z předcházející manažerské smlouvy“, která v době ukončení pracovního poměru již byla neúčinná, nehledě na neplatnost odvolání žalobce z funkce ředitele, na niž bylo vyplacení odstupného vázáno.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 13.9.2001 č.j. 13 Co 698/99-176 rozsudek soudu prvního stupně „ve výroku I., v jeho odvoláním napadené části,“ změnil tak, že žalobu o zaplacení 91.874,- Kč a úroku z prodlení ve výši 22.782,- Kč zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen „nahradit“ žalované na nákladech řízení 24.625,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 12.229,- Kč, obojí k rukám jejího zástupce JUDr. S. K. Odvolací soud přisvědčil názoru soudu prvního stupně, že odvolání žalobce z funkce ředitele bylo provedeno neplatně (nebyly splněny formální náležitosti vyžadované zákoníkem práce) a že tedy žalobce na základě svého jmenování vykonával funkci ředitele až do 30.4.1997, kdy jeho pracovní poměr u žalované skončil dohodou. Tyto okolnosti však - jak zdůraznil - neměly samy o sobě žádný vliv na trvání „manažerské smlouvy“ uzavřené mezi účastníky na dobu od 1.7.1996 do 31.12.1996, včetně článku 4 upravujícího nárok žalobce na roční odměnu. Za situace, kdy pro následující období (leden až duben 1997) žádná smlouva ohledně tohoto nároku mezi účastníky uzavřena nebyla a ani žádný právní předpis nárok na takovou mzdovou složku neupravuje, dospěl odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně k závěru, že „uspokojení takového nároku (aliquotního dílu roční odměny za výkon funkce ředitele za období od 1.1.1997 do 30.4.1997) se žalobce nemůže v občanském soudním řízení s úspěchem domáhat“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že závěr odvolacího soudu o tom, že vzhledem k absenci podepsané manažerské smlouvy mezi účastníky pro období po 1.1.1997 žalobci nevznikl nárok na aliquotní díl roční odměny ředitele, není správný, neboť podle jeho názoru se pracovněprávní vztahy účastníků v roce 1997 „řídily režimem staré manažerské smlouvy platné od roku 1996“, a to až do doby uzavření nové manažerské smlouvy, ke které však vinou některých členů představenstva žalované nedošlo. Žalovaná - jak zdůraznil - stejným způsobem postupovala v případě všech zaměstnanců odměňovaných podle manažerských smluv (pro ně i v roce 1997 platil právní režim textů manažerských smluv platných v roce 1996 až do doby uzavření manažerských smluv pro rok 1997 a nezměněn platil i po jejich uzavření), a proto žalobce, který byl v té době u žalované ve funkci ředitele, nemohl být výjimkou. Dovolatel poukázal rovněž na ustanovení § 18 odst. 2 zákona č. [1/1992](#) Sb., podle kterého je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance předem se změnami způsobu odměňování, výše mzdy a podmínek jejího vyplacení. Neoznámila-li tedy žalovaná do 31.12.1996 žalobci změnu způsobu odměňování, musí podle jeho názoru „v zájmu právní jistoty“ platit pravidla dosavadní, a to až do doby než bude seznámen s novými způsoby odměňování. Za situace, kdy z provedení dokazování vyplynulo, že „kritéria stanovená v manažerské smlouvě z

1.7.1996 za rok 1997 byla splněna“, nelze nárok žalobci na požadovanou odměnu odepřít. Mimo to dovolatel namítal, že nelze souhlasit ani se závěrem soudu prvního stupně, že žalobci z důvodu neplatného odvolání z funkce ředitele nepřísluší požadované odstupné, neboť „pro tento případ nesporně platí zásada, že neplatnost právního úkonu nemůže být ke škodě účastníka, který neplatnost nezavinil“, nehledě k tomu, že, i kdyby žalobce neměl nárok na odstupné podle manažerské smlouvy, „nemohl by být popřen“ jeho nárok na odstupné podle ustanovení § 60a zák. práce. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozhodnutí odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá uspokojení nároku, který mu měl vzniknout v souvislosti s výkonem práce v období od 1.1.1997 do 30.4.1997 - podle ustanovení zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákonů č. [590/1992](#) Sb., č. [10/1993](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb. a č. [118/1995](#) Sb. (dále jen „zákon o mzdě“).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce pracoval u žalované ve funkci ředitele společnosti. Dne 1.7.1996 uzavřeli účastníci smlouvu označenou jako „manažerská smlouva“, ve které kromě stanovení základní měsíční mzdy 25.000,- Kč bylo rovněž dohodnuto, že „za splnění stanovených úkolů přísluší řediteli odměna ve výši 100% zúčtovaných základních měsíčních mezd“ (čl. 4.1.); smlouva byla uzavřena na období od 1.7.1996 do 31.12.1996 s tím, že „na další období bude uzavřena nová smlouva“. Usnesením představenstva žalované přijatém na mimořádném zasedání dne 26.11.1996 (konaném za účasti žalobce), byl žalobce z funkce ředitele odvolán ke dni 31.12.1996; písemné vyhotovení odvolání z funkce nebylo žalobci doručeno. Rozhodnutím představenstva žalované ze dne 10.12.1996 byl žalobce na dobu od 1.1.1997 do doby jmenování nového ředitele pověřen řízením žalované s omezeným rozsahem pravomocí („pouze v rozsahu zabezpečení bezprostředního a běžného provozu a.s. a jejího fungování v rozsahu zapsaných živnostenských činností“ bez oprávnění vstupovat do důležitých právních vztahů bez souhlasu předsedy a dalšího člena představenstva žalované), dohoda o mzdě příslušející žalobci za toto období sjednána nebyla. Pracovní poměr žalobce u žalované byl rozváznán dohodou ke dni 30.4.1997. Žalovaná vyplatila žalobci v roce 1997 základní měsíční mzdu ve výši 25.000,- Kč za leden až duben a „ostatní odměny“ v celkové výši 184.149,- Kč, alikvotní díl roční odměny za splnění stanovených úkolů ve výši 100% zúčtovaných základních měsíčních mezd mu však odmítá vyplatit.

Za tohoto skutkového stavu - vzhledem k tomu, že odvolání žalobce z funkce ředitele společnosti, jak správně dovodily soudy obou stupňů, bylo neplatné - je pro posouzení, zda žalobci náleží požadované plnění, rozhodující závěr o tom, zda lze vznik nároku na alikvotní díl roční odměny ředitele společnosti za leden až duben 1997 odvozovat z podmínek stanovených v „manažerské smlouvě“ ze

dne 1.7.1996.

Podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mzdě zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o mzdě peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci; nepovažují se za ni plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

Podle ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě se mzda především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.

Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, se sjednává - jak vyplývá z výše citovaných ustanovení zákona o mzdě - především v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě. V soudní praxi je jako správný přijímán názor (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.10.1998 sp. zn. 2 Cdon 1280/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2000, pod. č. 7), že jinou smlouvou ve smyslu ustanovení § 4 odst.3 zákona o mzdě je i tzv. manažerská smlouva (tzv. manažerskou smlouvou, která není právními předpisy upravena jako smluvní typ, se v právní praxi obvykle rozumí smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, u něhož pracovní poměr vzniká jmenováním nebo volbou a který se podílí na vrcholných stupních řízení u zaměstnavatele, jejímž předmětem je úprava mzdových a jiných podmínek, za kterých tento vedoucí zaměstnanec koná svou funkci).

Pro sjednání mzdy v těchto smlouvách právní předpisy stanoví pouze to, že mzda nesmí být dohodnuta nižší než minimální mzda, popřípadě nižší než mzda, která náleží podle kolektivní smlouvy nebo podle zákona o mzdě (srov. § 4 odst. 4 větu první a druhou zákona o mzdě); v ostatním zákon o mzdě zaměstnavateli a zaměstnanci umožňuje, aby si mzdu dohodli podle své úvahy (mzdu lze sjednat 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, jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod.; uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat), a neomezuje je ani stanovením nejvyšší přípustné mzdy. Jestliže si účastníci v posuzovaném případě sjednali v „manažerské smlouvě“ ze dne 1.7.1996 na dobu od 1.7.1996 do 31.12.1996, že vedle základní měsíční mzdy ve výši 25.000,- Kč „přísluší řediteli (žalobci) za splnění stanovených úkolů odměna ve výši 100% zúčtovaných základních měsíčních mezd“, jedná se o platnou smlouvu o mzdě, neboť účastníci postupovali v souladu s pracovně právními předpisy, které jim takové ujednání umožňují.

S názorem žalobce, že se vztahy účastníků i v následujícím roce „řídily režimem staré manažerské smlouvy platné od roku 1996 a to až do doby uzavření nové manažerské smlouvy“, však nelze souhlasit. Uvedený názor totiž nepřihlíží náležitě k tomu, že, nevyužijí-li účastníci pracovního poměru možnosti upravit mzdové nároky zaměstnance (ať již na určitou dobu nebo bez časového omezení) vzájemným ujednáním v pracovní či - jako by tomu bylo v posuzované věci - v jiné smlouvě, tento právní podklad pro poskytování mzdy chybí. V takovém případě není možné vztáhnout na dané období „režim staré manažerské smlouvy“ již z toho důvodu, že sami účastníci v předchozím ujednání tuto vůli neprojeví. Zákon sice upřednostňuje sjednání mzdy v pracovní nebo jiné smlouvě (srov. slova ...především sjednává... v ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě), avšak pro případ, že se

tak nestane a dohoda není uzavřena, stanoví (srov. § 4 odst. 4 větu první a druhou zákona o mzdě), že mzda náleží nejméně ve výši a za podmínek stanovených tímto zákonem a že mzda nesmí být nižší, než minimální mzda.

Z uvedeného vyplývá, že sjednání mzdy v pracovní nebo v jiné smlouvě může být omezeno ujednáním účastníků pracovního poměru jen na určité výslovně stanovené období; po uplynutí dohodnuté doby nemůže již být toto ujednání - jak se dovolatel nesprávně domnívá - právním podkladem pro poskytování mzdy v dalším průběhu pracovního poměru. Nedospějí-li účastníci pracovního poměru k dohodě o mzdových podmínkách, náleží zaměstnanci mzda, která nemůže být nižší, než náleží podle kolektivní smlouvy nebo než stanoví zákon.

Žalobce v dovolání rovněž vyslovuje nesouhlas se závěrem o tom, že žalobci z důvodu neplatného odvolání z funkce ředitele nepřísluší požadované odstupné ve výši 75.000,- Kč s příslušenstvím. Těmito námitkami žalobce se však dovolací soud nemohl zabývat, neboť rozsudek soudu prvního stupně v zamítavém výroku o zaplacení odstupného ve výši 75.000,- Kč s příslušenstvím žalobce nenapadl odvoláním, v této části rozsudek soudu prvního stupně samostatně nabyt právní moci (§ 159 odst. 1 a 2 o.s.ř.) a nebyl tudíž předmětem rozhodování odvolacího soudu.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)