7. 5. 2001

ID: 6287

# Posouzení důvodnosti uplatněného nároku ve sporu o zaplacení mzdy

Pro posouzení důvodnosti uplatněného nároku ve sporu o zaplacení mzdy (její části), bez ohledu na to, zda právním podkladem poskytované mzdy má být mzdový předpis či kolektivní smlouva anebo jestli je mzda sjednána v pracovní, či v jiné smlouvě, je rozhodující, zda byly naplněny předpoklady pro vznik nároku na mzdu anebo, zda tato hlediska vyznačující zákonem stanovenou či smluvenou skutkovou podstatu pro vznik mzdového nároku splněna nebyla.

Pro posouzení důvodnosti uplatněného nároku ve sporu o zaplacení mzdy (její části), bez ohledu na to, zda právním podkladem poskytované mzdy má být mzdový předpis či kolektivní smlouva anebo jestli je mzda sjednána v pracovní, či v jiné smlouvě, je rozhodující, zda byly naplněny předpoklady pro vznik nároku na mzdu anebo, zda tato hlediska vyznačující zákonem stanovenou či smluvenou skutkovou podstatu pro vznik mzdového nároku splněna nebyla. Z tohoto pohledu je především významné rozlišení, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složkou mzdy), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok - bez ohledu na splnění dalších sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí - až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24.8.2000, sp.zn. 21 Cdo 1882/99)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve věci o 270.000,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Českém Krumlově pod sp. zn. 6 C 854/98, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 9. února 1999 č.j. 6 Co 221/99-46, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby byla žalované uložena povinnost zaplatit mu „270.000,- Kč hrubé mzdy, tj. 192.618,- Kč čisté mzdy s úrokem v zákonné výši od 10.5.1998 do zaplacení a úrok v zákonné výši z částky 14.268,- Kč od 10.5.1998 do 10.9.1998“. Žalobu odůvodnil tím, že u žalované vykonával na základě manažerské smlouvy ze dne 13.6.1994 funkci náměstka ředitele pro personální a právní agendu. V manažerské smlouvě ve znění jejího dodatku č. 3 ze dne 29.1.1997 byla pro žalobce „vypsána“ žalovanou na rok 1997 mimořádná odměna v celkové výši 290.000,- Kč. Vzhledem k tomu, že ze strany žalované nebyly vůči práci žalobce za celé období roku 1997 vzneseny žádné připomínky ani výhrady, „lze předpokládat“, že žalobce podmínky pro přiznání odměny splnil. Žalovaná však svůj závazek (s výjimkou částky 20.000,- Kč, kterou vyplatila dodatečně) splnit odmítá.

Okresní soud v Českém Krumlově rozsudkem ze dne 16.11.1998 č.j. 6 C 854/98-20 žalované uložil zaplatit žalobci „21 %-ni úrok z prodlení z částky 14.268,- Kč od 11.5.1998“, žalobu o zaplacení

částky 270.000,- Kč s příslušenstvím zamítl a rozhodl, že „žalovaná vůči žalobci nemá právo na náhradu nákladů řízení“ a vyslovil, že žalobci se vrací přeplatek na soudním poplatku 400,- Kč. Dospěl k závěru, že z manažerské smlouvy, na kterou je v dané věci „třeba hledět jako na pracovní smlouvu“, a z jejího dodatku vyplývá, že ke vzniku nároku na vyplacení mimořádných odměn „nestačí existence smlouvy a splnění podmínek, pro které byly odměny vypsány“, ale záleží též na posouzení splnění těchto podmínek vedením společnosti a ředitelem. Pokud žalovaná žalobci přiznala pouze část odměny (kterou však žalobci vyplatila s prodlením), „jedná se čistě o záležitost zaměstnavatele, do které soud svým rozhodnutím nemůže zasahovat“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 9.2.1999 č.j. 6 Co 221/99-46 rozsudek soudu prvního stupně v zamítavém výroku a akcesorickém nákladovém výroku potvrdil, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení a vyslovil, že ve výrocích, jimiž bylo žalobě částečně vyhověno a rozhodnuto o vrácení přeplatku na soudním poplatku, zůstává rozsudek soudu prvního stupně nedotčen a že návrhu na připuštění dovolání nevyhovuje. Odvolací soud vycházel z toho, že s ohledem na charakter „tzv. manažerské smlouvy“, která je v právní praxi považována za druh pracovní smlouvy, jde mezi účastníky o pracovněprávní vztah a že tedy požadované mimořádné odměny „jsou tzv. ostatní mzdovou složkou“. Protože část odměn byla vázána na dosažení určitého cíle (dosažení certifikátu ISO 9001), který však dosažen nebyl, žalobci tato část odměn nenáleží, bez ohledu na to, z jakého důvodu nebylo cíle dosaženo. Další odměny měly být žalobci poskytnuty za kvalitní splnění určitých úkolů a za celkové plnění pracovních úkolů, což předpokládalo zhodnocení plnění těchto úkolů žalovanou v termínu do 15.2.1998. I když žalovaná tento termín nesplnila, „neznamená to automaticky, že žalobci vznikl nárok na vyplacení odměny v plné výši“, protože v takovém případě by musela být ve smlouvě uvedena fikce, že „jinak mu vzniká nárok na tuto odměnu“. Pokud tedy žalovaná po zhodnocení úkolů přiznala žalobci mimořádnou odměnu za rok 1997 pouze ve výši 20.000,- Kč, odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že musí z tohoto hodnocení vycházet. Rozhodnutí o připuštění dovolání odvolací soud odůvodnil tím, že v rozhodnutí není řešena otázka zásadního významu, která by měla „obecný dopad na případy obdobné povahy“.

Proti potvrzujícímu rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání „z důvodu § 241 odst. 3 písm. b), c) a d)“. Namítal, že závěr odvolacího soudu, že manažerská smlouva je druhem pracovní smlouvy, není správný; protože tato smlouva neobsahuje podstatné náležitosti pracovní smlouvy, jde pouze o „jinou smlouvu dle § 4 odstavce 3 zákona o mzdě“ a jen „z hlediska pojmu mzdy“ se na ni hledí „jako na pracovní smlouvu dle § 112 odst. 1 zákoníku práce“. Podle názoru žalobce odvolací soud rovněž nesprávně dovodil, že mu nevznikl nárok na vyplacení části odměny, protože nebylo dosaženo cíle - certifikátu ISO 9001, na jehož splnění bylo vyplacení části odměny vázáno, jestliže pominul, že na tyto odměny vznikl nárok „již dnem, kdy byla rozhodnutím žalovaného certifikace zastavena“, neboť „tímto okamžikem učinil žalovaný splnění cíle i podmínky svým jednostranným rozhodnutím - (čili úmyslně) nemožným“; proto se na podmínku (mající charakter podmínky odkládací) hledí stejně jako by byla splněna. Rovněž podrobil kritice závěry odvolacího soudu, týkající se odměn vázaných na kvalitní splnění úkolů spojených s restrukturalizací žalované a odměny za celkové plnění pracovních úkolů, neboť podle názoru dovolatele žalovaná tím, že nesplnila lhůtu do 15.2.1998, do kdy měla splnění vyhodnotit, „zmařila (zrušila) k tomuto datu rozvazovací podmínku možnosti zhodnocení splnění“ a nárok na odměnu se tak stal nepodmíněným. Připustil sice, že „možnost hodnotit plnění má zaměstnavatel v podstatě neomezenou“, ale - jak dále dovozoval - „právně je jeho čas omezen v podstatě okamžikem, ke kterému je povinen mzdu vyplatit, tj. 31.3. dle § 119 odstavce 1 ZP, nebo 15.2. ale nejpozději 10.5. (výplatní termín za duben) podle smlouvy“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozhodnutí soudů obou stupňů „v napadených částech“ zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé (§ 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř.). Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak, než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř.).Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolací soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o.s.ř.).

Podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam.

Dovolání může být podle tohoto ustanovení přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek (jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, přípustnost dovolání neumožňují) a jde-li zároveň o právní otázku zásadního významu. Právním posouzením je činnost, při níž soud aplikuje konkrétní právní normu na zjištěný skutkový stav, tedy dovozuje ze skutkového zjištění (skutkové podstaty), jaká mají účastníci podle příslušného právního předpisu práva a povinnosti. Při aplikaci práva jde tedy o to, zda byl použit správný právní předpis a zda byl také správně vyložen.

O rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadního významu jde nejen tehdy, jestliže odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy nešlo o posouzení takové právní otázky, které pro rozhodnutí věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (jak správně uvádí odvolací soud, mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil určitou právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů, popřípadě v rozhodnutí nižšího soudu, které bylo vyššími soudy přijato a za účelem sjednocení judikatury uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek [rozhodnutí odvolacího soudu představuje v tomto směru odlišné („nové") řešení této právní otázky].

Za otázku zásadního významu však nelze považovat takovou otázku, která byla odvolacím soudem vyřešena konformně (souladně) s dosavadní soudní praxí.

Protože postupem podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. může být dovolání připuštěno jen pro řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu, nevyhověl-li odvolací soud jeho návrhu na vyslovení přípustnosti dovolání, jen z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. Tímto dovolacím důvodem vymezené právní otázky současně musí mít - jak plyne ze shora uvedeného - zásadní význam, neboť jen taková právní otázka, která byla pro rozhodnutí věci určující, může vést k závěru o splnění předpokladů přípustnosti dovolání podle ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř.

I když žalobce v dovolání uvedl, že kromě dovolacího důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. uplatňuje též dovolací důvody podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. b) a c) o.s.ř., z obsahu dovolání (z vylíčení důvodů dovolání) vyplývá, že podrobuje kritice pouze právní posouzení věci odvolacím soudem. Protože soud každý procesní úkon účastníka řízení (tedy i vymezení dovolacího důvodu) posuzuje podle jeho obsahu, i když byl nesprávně označen (srov. ustanovení § 41 odst. 2 o.s.ř.), nepředstavuje dovolání žalobce uplatnění dovolacích důvodů podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. b), c) a d) o.s.ř., ale jen uplatnění dovolacího důvodu podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Současná judikatura, představovaná rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.10.1998 sp. zn. 2 Cdon 1280/97, uveřejněným pod č. 7 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2000, nabízí východiska, týkající se zejména právní povahy tzv. manažerských smluv. V posuzovaném případě však nejde o právní otázku výkladu povahy manažerské smlouvy jako takové, ale o otázku výkladu právní povahy odměn sjednaných ve smlouvě za výkon práce. Poznatky, jež byly získány v souvislosti se sledováním pravomocných rozhodnutí soudů (srov. § 28 odst. 3 zákona č. 335/1991 Sb. o soudech a soudcích ve znění pozdějších změn a doplňků), nasvědčují tomu, že tato právní otázka dosud nebyla judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) řešena; dovolací soud se k této otázce do současné doby při svém rozhodování nevyslovil. Vzhledem k tomu, že posouzení této otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř. přípustné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalované ve funkci náměstka ředitele akciové společnosti pro personální a právní agendu, u níž se pracovní poměr zakládá jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zák. práce). Dne 13.6.1994 uzavřeli účastníci smlouvu označenou jako "manažerská smlouva“, ve které kromě stanovení měsíčního platu 12.000,- Kč a sjednání možnosti vyplacení prémií k měsíčnímu platu „na základě v této smlouvě stanovených podmínek“ (čl. 6.1.), bylo rovněž dohodnuto ( čl. 6.4.), že „k zabezpečení nebo výraznějšímu ohodnocení splnění jiných mimořádných úkolů nebo úkolů zvláště významných pro rozvoj a.s. je možno v době platnosti této smlouvy vypsat další mimořádné odměny“, které „mohou být vyplaceny

jako návratná záloha po splnění úkolu i v průběhu roku a to na základě zhodnocení a schválení ředitelem a.s.“ (čl. 6.5.). Dne 29.1.1997 uzavřeli účastníci k uvedené manažerské smlouvě „dodatek č. 3“, v němž žalovaná „dle článku 6.4.“ manažerské smlouvy vypsala pro žalobce mimořádnou odměnu pro rok 1997, a to
a) 70.000,- Kč za kvalitní splnění úkolů spojených s restrukturalizací a.s.,
b) 70.000,- Kč na dosažení certifikátu ISO 9001 do 31.5.1997, kdy „ v případě získání certifikátu po tomto termínu ale před 31.12.1997 může ředitel a.s. přiznat v tomto článku uvedenou odměnu buď celou nebo její část dle svého uvážení po poradě s radou pro jakost na základě celkového zhodnocení přístupu pracovníka k přípravě certifikace za celé přípravné období“
c) 150.000,- Kč za celkové plnění pracovních úkolů v roce, kdy „plnění pracovních úkolů zhodnotí ředitel a.s. ve spolupráci s vedením a.s. do 15.2.98 a písemně seznámí žalobce zda tuto odměnu přizná a pokud ano v jaké výši“.
Dopisem ze dne 11.2.1998 žalovaná žalobci sdělila, že o vyplacení mimořádné odměny pro rok 1997 a o její výši „bude rozhodnuto na základě schválení představenstvem a.s. po schválení účetní uzávěrky roku 1997“, a dopisem ze dne 4.9.1998 žalobci oznámila, že rozhodnutím představenstva žalované mu byla přiznána roční odměna za rok 1997 ve výši 20.000,- Kč. Odměna v přiznané výši byla žalobci vyplacena v září 1998.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že předmětem řízení jsou nároky žalobce za rok 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 též jen „zákona o mzdě“), neboť tento zákon upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely (srov. § 1 zákona o mzdě) pro zaměstnance zaměstnavatele, který není rozpočtovou organizací anebo, pokud tak stanoví zvláštní zákon, který není příspěvkovou organizací (srov. § 2 zákona o mzdě), a použití ustanovení § 111 až 123 zákona č. 65/1965 Sb. (zákoníku práce) na tyto vztahy je ustanovením § 22 zákona o mzdě vyloučeno.

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. již zmíněné rozhodnutí uveřejněné 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, že vedle základního měsíčního platu ve výši 12.000,- Kč a možnosti vyplacení prémií k tomuto platu, mohou být „k zabezpečení nebo výraznějšímu ohodnocení splnění jiných mimořádných úkolů nebo úkolů zvláště významných pro rozvoj a.s.“ žalovanou společností pro žalobce vypsány rovněž mimořádné odměny, jedná se o platnou smlouvu o mzdě, neboť účastníci postupovali v souladu s pracovně právními předpisy, které jim takové ujednání umožňují.

S názorem dovolatele o opodstatněnosti uplatněného nároku v důsledku splnění odkládací, resp. rozvazovací podmínky, nelze souhlasit. Jistě není pochyb o tom, že vznik, změnu nebo zánik práva lze vázat na splnění podmínky (§ 22 část věty před středníkem zákona o mzdě, § 241 odst. 1 věta první zák. práce), tj. nejisté skutečnosti, o které v době vzniku právního úkonu ještě není jisté, zda nastane, popřípadě kdy nastane; stanovení odkládací (suspenzivní) podmínky znamená, že právní úkon je sice platný, není však účinný a není tu ani jistoty, zda účinnosti nabude, popřípadě kdy se tak stane, zatímco splnění rozvazovací (rezolutivní) podmínky má za následek, že právní úkon, který byl platný, závazný a účinný, své účinky ztratí. Z podaného vymezení vysvítá, že podmínka je vždy obsažena v projevu vůle směřujícího ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují - v právním úkonu (§ 240 odst. 1 zák. práce). Proto od podmínky, jako vedlejšího ustanovení v právním úkonu, je třeba odlišovat případy, kdy vznik právních následků úkonu je přímo podle zákona závislý na splnění (dodržení) určité skutečnosti předvídané zákonem (tzv. conditio legis), jako je tomu kupř. v ustanovení § 4 odst. 4 věty první zákona o mzdě, které stanoví, že mzda náleží nejméně ve výši a za podmínek stanovených tímto zákonem. Obdobně je třeba odlišovat „podmínky“ ve smyslu smluvního ujednání, například podle ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce, které umožňuje v pracovní smlouvě dohodnout vedle esenciálních náležitostí i další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Z uvedeného vyplývá, že názor žalobce, který ztotožňuje podmínky, jako vedlejší ustanovení v právním úkonu, se smluvenými předpoklady vzniku nároku na mimořádné odměny (s platovými „podmínkami“), není správný.

Pro posouzení důvodnosti uplatněného nároku ve sporu o zaplacení mzdy (její části), bez ohledu na to, zda právním podkladem poskytované mzdy má být mzdový předpis či kolektivní smlouva anebo jestli je mzda sjednána v pracovní, či - jako je tomu v posuzované věci - v jiné smlouvě, je rozhodující, zda byly naplněny předpoklady pro vznik nároku na mzdu anebo, zda tato hlediska vyznačující zákonem stanovenou či smluvenou skutkovou podstatu pro vznik mzdového nároku splněna nebyla. Z tohoto pohledu je především významné rozlišení, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složkou mzdy), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok - bez ohledu na splnění dalších sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí - až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy).

V posuzované věci byly předpoklady, za kterých má být žalobcem požadované plnění poskytnuto,

stanoveny dodatkem č. 3 ze dne 29.1.1997 k manažerské smlouvě ze dne 13.6.1994, a na základě vlastní manažerské smlouvy, na které je tento dodatek založen a z níž vychází. Uvedené ujednání účastníků v části týkající se poskytování mimořádných odměn neumožňuje dovozovat, že jde o složku mzdy, na kterou vzniká bez dalšího nárok při splnění stanovených předpokladů; dohodnutá kriteria, jakož i samotný charakter vytčených hledisek („kvalitní splnění úkolů…“) předpokládají (podmiňují) vznik nároku na mimořádnou odměnu až na základě splnění dalšího hlediska - zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele (ředitele a.s.) o jejím přiznání. Jestliže žalovaná na základě rozhodnutí představenstva a.s. přiznala žalobci mimořádnou odměnu pouze ve výši 20.000,- Kč, byly podmínky pro vznik nárok na odměny splněny pouze v tomto rozsahu.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř., 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
- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)