

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.05.2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.2863.2015.1

Číslo: 137/2017

Právní věta: Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení. Za škodu způsobenou zaměstnanci tímto jednáním, které je porušením právní povinnosti, zaměstnavatel odpovídá podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 26.05.2016

Spisová značka: 21 Cdo 2863/2015

Číslo rozhodnutí: 137

Číslo sešitu: 10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Diskriminace, Mzda (a jiné obdobné příjmy), Pracovní poměr

Předpisy: § 16 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.04.2009

§ 265 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.04.2009

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. 2. 2015, sp. zn. 16 Co 220/2013.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. Žalobce se žalobou podanou dne 11. 11. 2010 u Okresního soudu v Přerově domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 152 280 Kč s úrokem z prodlení ve výši 9,25 % od 1. 4. 2009 do 30. 6. 2009, 8,5 % od 1. 7. 2009 do 31. 12. 2009, 8,0 % od 1. 1. 2010 do 30. 6. 2010 a od 1. 7. 2010 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši repo sazby stanovené Českou národní bankou zvýšené o sedm procentních bodů. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 4. 10. 1999 uzavřené s právním předchůdcem žalovaného „ve znění“ jmenovacího dekretu ze dne 20. 12. 2000 a dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 1. 2001 byl zaměstnán u žalovaného jako obchodní ředitel pro Českou republiku, že mu na základě mzdového výměru ze dne 31. 12. 2005 náležel vedle mzdy roční bonus až do výše 360 000 Kč, že mu na základě vyhodnocení výkonnostních ročních cílů za rok 2008

provedeného nadřízeným generálním ředitelem Ing. M. M. náležel za rok 2008 finanční bonus ve výši 152 280 Kč, že dne 10. 6. 2009 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zák. práce a že mu odsouhlasený bonus za rok 2008 dosud nebyl vyplacen, přestože k jeho úhradě žalovaného opakovaně vyzýval.

2. Žalovaný zejména namítal, že žalobci nárok na roční bonus nevznikl, neboť na základě vnitřní směrnice žalovaného č. 3 se s účinností od 7. 12. 2007 pro výpočet ročního bonusu zaměstnanců (s výjimkou manažerů) použijí redukční hranice, které stanoví, že při plnění cílů v rozmezí 0–50 % se bonus nevyplácí, a žalobce splnil stanovené výkonnostní cíle pouze na 42,3 %. Žalobce neměl podle žalovaného nárok na bonus ani podle bodu 4.1.12 směrnice č. 3, který se týká manažerů, a podle něhož dojde-li v případě parametru zisk společnosti k překročení plánovaného cíle, je ve stejném poměru navýšena odměna za tento cíl a naopak, neboť ani žalovaný nesplnil stanovené výkonnostní cíle (plán zisku před zdaněním byl splněn na 47 %).

3. Okresní soud v Přerově rozsudkem ze dne 19. 10. 2011, č. j. 15 EC 480/2010-134 rozhodl, že „žalovaný je povinen zaplatit žalobci 152 280 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení ve výši 9,25 % p. a. od 1. 4. 2009 do 30. 6. 2009, ve výši 8,5 % p. a. od 1. 7. 2009 do 31. 12. 2009, ve výši 8,0 % p. a. od 1. 1. 2010 do 30. 6. 2010, ve výši 7,75 % p. a. od 1. 7. 2010 do 19. 10. 2011 a dále od 20. 10. 2011 až do zaplacení se zákonným úrokem z prodlení p. a. z částky 152 280 Kč, přičemž výše úroku je v každém kalendářním pololetí, v němž trvá prodlení dlužníka, závislá na výši repo sazby vyhlášené Českou národní bankou zvýšené o 7 procentních bodů a platné k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí“, a že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 17 014 Kč. Vycházel ze zjištění, že mzda žalobce, který byl u žalovaného v době od 1. 8. 2000 do 31. 8. 2009 zaměstnán v pracovním poměru jako obchodní ředitel pro Českou republiku, se na základě mzdového výměru žalobce ze dne 31. 12. 2005 podepsaného oběma stranami skládala ze základní složky 147 000 Kč, ročního bonusu 360 000 Kč a ročního příspěvku na životní pojištění ve výši 8 000 Kč a že výše a nároky na výplatu jednotlivých složek mzdy a splatnost mzdy byly stanoveny ve mzdovém předpisu žalovaného. Dospěl k závěru, že tento mzdový výměr je dohodou účastníků o mzdě, tedy dvoustranným právním úkonem, který je v části pro neurčitost neplatný, neboť neobsahuje konkrétní vymezení mzdového předpisu žalovaného, kterým se má nárok na výplatu jednotlivých složek mzdy řídit. Nárok žalobce pokládal za „prokázaný“ na základě „dohody o mzdě“, neboť mzda a její složka, které se žalobce domáhal, byla sjednána dohodou účastníků v písemné smlouvě o mzdě před vykonáním práce. Soud prvního stupně nezkoumal, zda byly splněny podmínky pro výplatu požadované výše bonusu žalobci podle směrnice č. 3 ze dne 1. 3. 2005, která byla mzdovým předpisem žalovaného, neboť tato směrnice nebyla – v rozporu s ustanovením § 18 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb. a od 1. 1. 2007 s ustanovením § 305 odst. 2 zák. práce – vydána v písemné podobě, a je proto neplatná.

4. K odvolání žalobce a žalovaného Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 4. 4. 2012, č. j. 16 Co 105/2012-159, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Uvedl, že „spor mezi účastníky existoval o znění směrnice č. 3 bodu 4.1.12“, neboť každý z účastníků přeložil jinou směrnicí č. 3 – žalovaný dokládal, že je nutné aplikovat bod 4.1.4d), žalobce bod 4.1.4c) směrnice, a vytknul soudu prvního stupně, že se nezabýval tím, v jakém znění mzdový předpis v rozhodné době platil a zda byly splněny podmínky pro výplatu požadované výše bonusu žalobci. Dodal, že mzdový předpis existoval v písemné formě, a poukázal na ustanovení § 16 zákoníku práce, neboť pokud by bylo prokázáno tvrzení žalobce, že všem ostatním zaměstnancům byl bonus, byť ve zkrácené výši, vyplacen, nebyl by důvod, aby nebyl vyplacen i žalobci.

5. Okresní soud v Přerově rozsudkem ze dne 10. 7. 2013, č. j. 15 EC 480/2010-236, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 127 583 Kč k rukám advokáta Mgr. D. S. Vycházel ze zjištění, že žalobce byl seznámen se směrnicí č. 3 ze dne 1. 3. 2005, která byla mzdovým předpisem žalovaného, již se řídil nárok na výplatu bonusu za rok 2008, že pro

vyplácení bonusů za rok 2008 platila tato směrnice ve znění účinném od 7. 12. 2007 předloženém žalovaným, neboť se jednalo o listinný dokument, který byl označen razítkem jako „kontrolovaný dokument“, a že proto bylo pro výplatu bonusu žalobci podle bodu 4.1.4d) směrnice rozhodné plnění cílů na více než 50 %, že tento cíl žalobce ani ostatní manažeři, kterým byla část bonusu vyplacena, nesplnili, že bonusy za rok 2008 byly vyplaceny – i když ne v plné výši – manažerům žalovaného M., L., V., P., V., H., M., K., J. a B., že nebyly vyplaceny žalobci, MVDr. S. a MVDr. V., že žalobci byl bonus vyplacen za roky 2005 – 2007 a že MVDr. S. a MVDr. V. byly za „únor 2006 – 2009“ vyplaceny pouze měsíční prémie. Dovodil, že žalobci nevznikl nárok na výplatu bonusu ani na základě směrnice žalovaného č. 3, neboť v roce 2008 nebylo splněno kritérium zisku žalovaného „více než 50 %“, ani na základě tvrzeného diskriminačního jednání žalovaného, neboť žalobce byl na svém pracovním místě sám a jeho práci nelze srovnat s jiným zaměstnancem na stejné pozici, a proto nelze dospět k závěru, že by žalovaný nedodržel zásadu stejného odměňování za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a že by jeho postup při poskytnutí bonusu některým manažerům oproti neposkytnutí bonusu žalobci byl diskriminační či nerovný.

6. K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10. 2. 2015, č. j. 16 Co 220/2013-292, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že „žalovaný je povinen zaplatit žalobci 152 280 Kč s 9,25% úrokem z prodlení ročně za dobu od 1. 4. 2009 do 30. 6. 2009, s 8,5% úrokem z prodlení ročně za dobu od 1. 7. 2009 do 31. 12. 2009, s 8,0% úrokem z prodlení ročně za dobu od 1. 1. 2010 do 30. 6. 2010, s 7,75% úrokem z prodlení ročně za dobu od 1. 7. 2010 do 30. 6. 2012, s 7,5% úrokem z prodlení ročně za dobu od 1. 7. 2012 do 31. 12. 2012, s 7,05% úrokem z prodlení ročně za dobu od 1. 1. 2013 do 10. 2. 2015, a za dobu ode dne 11. 2. 2015 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k 1. dni příslušného kalendářního pololetí“, a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci „na nákladech řízení před soudy obou stupňů“ 103 404 Kč. Na základě zjištění, že zaměstnanci žalovaného (kteří zároveň vykonávali funkci jeho jednatele) MVDr. S. ani MVDr. V. neměli ve mzdových výměrech obsaženou složku roční bonus, který jim proto nemohl být vyplacen, a že všem ostatním manažerům s výjimkou žalobce byl roční bonus na základě vyhodnocení výkonnostního ročního cíle, byť ne v plné výši, vyplacen, dospěl k závěru, že žalovaný porušil zásadu rovného odměňování zaměstnanců za vykonanou práci, neboť nebylo prokázáno, že by pro nevyplacení ročního bonusu žalobci byl jakýkoliv jiný důvod než důvod diskriminační.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

7. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že žalobce nikdy blíže nespecifikoval, v čem spatřuje diskriminační jednání žalovaného, respektive jaký by byl případný důvod této diskriminace, že zmiňovaní manažeři jsou vedoucí pracovníci žalovaného, kteří přímo podléhají pouze generálnímu řediteli, že činnosti, které vykonávají, jsou vzájemně nesrovnatelné a že na každého z nich jsou kladeny jiné nároky. Uvedl, že za těchto okolností na daný případ dopadá „ustanovení § 16 odst. 3 zákona č. 189/2009 Sb.“ a že se nejednalo o porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že žalobu zamítne.

III.

Přípustnost dovolání

8. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se

mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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.

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

10. 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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce byl v době od 1. 8. 2000 do 31. 8. 2009 zaměstnán u žalovaného v pracovním poměru jako obchodní ředitel pro Českou republiku a že mzda žalobce byla s účinností od 1. 1. 2006 stanovena mzdovým výměrem žalovaného ze dne 31. 12. 2005 tak, že se skládala ze základní složky 147 000 Kč, ročního bonusu 360 000 Kč a ročního příspěvku na životní pojištění ve výši 8 000 Kč, s tím, že výše a nároky na výplatu jednotlivých složek mzdy a splatnost mzdy jsou stanoveny ve mzdovém předpisu společnosti, kterým byla směrnice č. 3 ze dne 1. 3. 2005. V bodě 4.1.12 této směrnice bylo stanoveno, že pro odměňování manažerů, kterým byl stanoven bonus absolutní částkou ve mzdovém výměru, se pro hodnocení roku použije způsob hodnocení a vyplácení bonusu na základě hodnocení generálním ředitelem pro příslušný rok, že cíle jsou zaměstnanci předem stanoveny dokumentem „Výkonnostní cíle zaměstnance“ a že výše výplaty bonusu manažerů se řídí podmínkami uvedenými v bodu 4.1.4.d) směrnice, podle něhož je výše bonusu ovlivňována „procentickým splněním základního cíle společnosti (zisk)“ a podle něhož se při splnění cíle 100 % a více bonus vyplácí v plné výši včetně navýšení nad 100 %, při splnění cíle 51-90 % se bonus vyplácí do výše dosaženého procenta a při „plnění cílů 0-50 %“ se bonus nevyplácí. Žalovaný v roce 2008 splnil plán zisku na 47 %. Podle vyhodnocení výkonnostních ročních cílů žalobce za rok 2008 provedeného žalovaným žalobce splnil tyto cíle na 42,3 %, čemuž odpovídá bonus ve výši 152 280 Kč. Za rok 2008 byly bonusy, i když ne v plné výši, na základě vyhodnocení výkonnostních ročních cílů vyplaceny manažerům M., L., V., P., V., H., M., K., J. a B. (tj. všem manažerům žalovaného, kterým byl stanoven bonus ve mzdovém výměru, s výjimkou žalobce).

12. Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda a popřípadě za jakých podmínek má zaměstnanec právo na plnění odpovídající pobídkové složce mzdy, která mu nebyla zaměstnavatelem vyplacena pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem, jestliže tuto složku mzdy zaměstnavatel vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.

Důvodnost dovolání

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 žalovaného není opodstatněné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, kdy vznikl (měl vzniknout) nárok, kterého se žalobce domáhá – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb. a č. 382/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 23. 4. 2009 (dále jen „zák. práce“).

15. Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (srov. § 109 odst. 1 a 4, § 113 odst. 1 zák. práce); mzdu lze sjednat nebo stanovit 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).

16. 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.

17. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace; pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon (§ 16 odst. 2 zák. práce). Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený; za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu (§ 16 odst. 3 zák. práce).

18. Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako 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.

19. Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Nerovné zacházení při poskytování pobídkových složek mzdy může vyplývat z rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání této složky mzdy na základě zhodnocení dosažených pracovních výsledků zaměstnance, nebo může být založeno již samotným vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovícím podmínky pro přiznání nároku na pobídkovou složku mzdy (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006, sp. zn. [21 Cdo 1486/2005](#)). Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení. Za škodu způsobenou zaměstnanci tímto jednáním, které je porušením právní povinnosti, zaměstnavatel odpovídá podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce (k nároku zaměstnance

postiženého nerovným zacházením ze strany zaměstnavatele na náhradu škody srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. [21 Cdo 3976/2013](#), který byl uveřejněn pod č. 35/2016 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek).

20. V projednávané věci žalovaný nepřiznal žalobci pobídkovou složku mzdy za rok 2008 (bonus) na základě vyhodnocení jeho výkonnostních ročních cílů, podle něhož žalobce tyto cíle splnil na 42,3 %, z důvodu nesplnění podmínky stanovené ve vnitřním mzdovém předpisu žalovaného, podle níž se bonus vyplácel jen při splnění cíle zisku žalovaného na více než 50 %, neboť žalovaný splnil v roce 2008 plán zisku jen na 47 %. Vzhledem k tomu, že všem ostatním svým manažerům odměňovaným stejným způsobem jako žalobce žalovaný tuto pobídkovou složku mzdy na základě vyhodnocení jejich výkonnostních ročních cílů poskytl, přestože ani oni uvedenou podmínku pro vyplacení bonusu stanovenou ve vnitřním mzdovém předpisu nesplňovali (aniž by tedy ve vztahu k nim – na rozdíl od žalobce – vyvodil závěry z toho, že v roce 2008 nebylo dosaženo cíle zisku žalovaného na více než 50 %), dopustil se vůči žalobci – jak vyplývá z výše uvedeného a jak správně dovodil odvolací soud – porušení zásady rovného zacházení při odměňování za práci stanovené v § 16 odst. 1 zák. práce a je povinen nahradit mu ve smyslu ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce škodu spočívající v části ročního bonusu odpovídající míře splnění jeho výkonnostních ročních cílů, která žalobci nebyla vyplacena v důsledku tohoto porušení právní povinnosti žalovaného. Poukazuje-li žalovaný na rozdílnost činností jednotlivých manažerů a nároků na ně kladených, pak přehlíží, že podmínku pro vyplacení bonusu spočívající ve splnění cíle zisku na více než 50 % stanovil – přes tyto rozdílnosti – ve vnitřním mzdovém předpisu pro všechny manažery, kterým byl stanoven bonus ve mzdovém výměru, stejně; tuto podmínku byl proto s ohledem na zásadu rovného zacházení povinen vůči nim též stejně uplatňovat.

21. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu 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, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalovaného podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.