

23. 7. 2008

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak je to s poskytováním nenárokové složky mzdy?

V praxi se stále běžně setkáváme s případy, kdy zaměstnavatelé nesprávně aplikují zákonná ustanovení o mzdě a chybně rozlišují mezi jednotlivými složkami mzdy či mzdou a benefity. V této souvislosti bychom proto chtěli poukázat zejména na charakter mzdy, upozornit na základní rozlišení mezi tzv. nárokovou a nenárokovou složkou mzdy a na podmínky, za nichž může, musí či naopak nemusí být ta která složka mzdy zaměstnanci poskytnuta.

▣ ▣ ▣ HOLEC, ZUSKA
& PARTNEŘI

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Na úvod je třeba uvést, že v souladu s ust. § 109 zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce **představuje mzda peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci**. Jestliže plnění poskytované zaměstnavatelem nemá vazbu na vykonanou práci, ale je vázáno například na pouhou existenci pracovního poměru, pak se nejedná o mzdu. Zaměstnanci zásadně nepřísluší mzda za dobu, kdy práci nevykonává (např. po dobu překážek v práci, kdy mu náleží náhrada mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).

Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Od tohoto pravidla se nelze odchýlit; to znamená, že nelze platně sjednat výši poskytované mzdy v závislosti např. na dodržování pracovní kázně zaměstnancem nebo na nižším počtu skutečně odpracovaných směn zaměstnancem z důvodu jeho dočasné pracovní neschopnosti, na délce zaměstnání u zaměstnavatele apod. Mzda nemá z právního hlediska stabilizační, věrnostní či věrnostně stabilizační povahu. Takovouto povahu mohou mít jen zaměstnanecké výhody (benefity), a to i tehdy, pokud zároveň stimulují zaměstnance v setrvání v zaměstnání u zaměstnavatele. Poskytování benefitů tak přichází typicky v úvahu při dosažení určité délky zaměstnání u zaměstnavatele, dosažení určitého věku, odchodu do důchodu apod. V této souvislosti však upozorňujeme na možné odlišné daňové dopady mezi mzdou a benefity.

Mzdu je možné sjednat (příp. stanovit) 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 lze samozřejmě i kombinovat. Významné rozlišení pak představuje i skutečnost, zda plnění ze strany zaměstnavatele představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel **povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky** (zda se jedná o **tzv. nárokovou složku mzdy**) či zda se jedná pouze o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, a to bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy). Tzv. nenároková složka mzdy je totiž charakteristická právě tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má povahu pouze fakultativního

plnění, kterou ztrácí a stává se nárokovou složkou mzdy teprve v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o jejím přiznání zaměstnanci; zda zaměstnavatel a v jakém rozsahu takového rozhodnutí učiní, záleží na jeho úvaze. Takovýto rozhodnutím zaměstnavatele vzniklý nárok na mzdu (část mzdy) lze následně zcela nebo zčásti zrušit (odebrat, odejmout) pouze tehdy, jestliže to umožňuje pracovní smlouva (kolektivní smlouva, vnitřní předpis) za podmínek tam uvedených.

Uplatněním nárokových nebo nenárokových složek mzdy je vyjádřena především stimulační a motivační funkce mzdy spočívající ve spojení určité formy mzdy s pracovním výkonem zaměstnance. Závislost mzdy (její výše) na žádoucím výkonu práce v předpokládaném množství a kvalitě pak bývá vyjádřena stanovením předpokladů, které musí být splněny, aby zaměstnanec mohl tuto mzdovou složku obdržet. Takovýto předpoklady je možné stanovit zcela konkrétně, na základě objektivně měřitelných a kvantifikovatelných kritérií, či naopak zcela obecně jako pouhý příslib odměn za dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce, kdy je okolnost, zda zaměstnanec obdrží odměnu (pobídkovou složku mzdy), závislá na **zhodnocení dosažených pracovních výsledků na základě úvahy příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance**. Takováto úvaha zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance o poskytnutí příslušné složky mzdy však neznamená jeho naprostou libovůli. **Vždy je třeba respektovat zásadu stejné mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty**. Pro rozdílné poskytování kterékoli složky mzdy, ať už nárokové či nenárokové, by měl být vždy dán věcný důvod. Za věcné hledisko odůvodňující rozdílnost mzdy lze obecně považovat např. výkon práce zaměstnancem v obtížnějších pracovních podmínkách, ve větší fyzické zátěži, v atypickém rozvrhu pracovní doby oproti ostatním zaměstnancům, větší pracovní výkonnost některého zaměstnance. Je-li ovšem **přiznání nenárokové složky mzdy vázáno pouze na skutečnost, že zaměstnanec neobdržel výpověď** z pracovního poměru nebo naopak nepodal výpověď sám, jedná se dle judikatury soudů ČR o **nerovné (diskriminační) zacházení**. V tomto případě může přicházet v úvahu i žaloba zaměstnance na poskytnutí přiměřeného zadostiučinění za nerovné zacházení.

Pro úplnost uvádíme, že pro posouzení charakteru příslušné složky mzdy zaměstnance není rozhodující, zda právním podkladem poskytované složky mzdy je kolektivní, pracovní či jiná smlouva nebo je mzda stanovena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Anna Bartůňková

[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

Václavské náměstí 2-4

110 00 Praha 1

Česká republika

Tel: (+420) 296 325 235

Fax: (+420) 296 325 240

recepce@holec-advokati.cz

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)