

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

K osobnímu příplatku v platové sféře

Dle § 131 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), může zaměstnavatel v rozpočtové sféře zaměstnanci poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, přičemž se přitom postupuje v souladu s § 110 odst. 5 ZP, tedy – pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.[\[1\]](#)

Jedná se o fakultativní složku platu, jež zaměstnavateli umožňuje ocenit vyšší než standardní výkonnost a kvalitu práce jednotlivých zaměstnanců. Je důležité uvést, že ve vztahu k zaměstnancům plní tento příplatek především motivační funkci a z hlediska platového systému vytváří prostor pro platovou diferenciaci.[\[2\]](#)

Osobní příplatek je složkou platu, resp. je využíván v platovém sektoru s tím, že konkrétní výši si stanovuje zaměstnavatel a zaměstnanec na ni nemá automaticky nárok – avšak pouze za splnění podmínek. Dle Nejvyššího soudu[\[3\]](#) „osobní příplatek, který zaměstnavatel přiznal zaměstnanci, se stal platovým nárokem zaměstnance, který je zaměstnavatel povinen zaměstnanci v určené výši poskytovat“, přičemž dále Nejvyšší soud[\[4\]](#) uvádí, že „přiznání osobního příplatku k platu zaměstnanci jen na určitou (předem stanovenou) dobu je v rozporu s účelem zákona; ve stanovení doby poskytování osobního příplatku je proto právní úkon [nyní právní jednání] zaměstnavatele neplatný“. Jinými slovy, jedná se o nárokovou složku platu, jsou-li splněna kritéria, a v takovém případě je zaměstnavatel povinen jej zaměstnanci vyplácet, tedy – osobní příplatek je poskytován za skutečný výjimečný výkon s tím, že nejde o automatickou součást platu a zaměstnavatel tak o jeho přiznání zaměstnanci musí rozhodovat uvážlivě, a to s ohledem na jeho ekonomickou situaci.

Je na místě uvést, že dříve zákoník práce umožňoval poskytovat osobní příplatek ve dvou úrovních, a to za odlišných podmínek – tomu zaměstnanci, který dlouhodobě dosahoval velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnil větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, či tomu zaměstnanci, který byl vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonával práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy. V prvním případě bylo možné poskytnout osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které byl zaměstnanec zařazen, zatímco v případě druhém až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které byl zaměstnanec zařazen. Došlo tak ke změně limitu možné výše osobního příplatku z 50 % na 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, a tím tak rovněž ke zrušení institutu „vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka“, který byl v praxi používán ve veřejné správě nerovnoměrně a často nesprávně. Nadto významné je rovněž odstranění omezení přiznání příplatku až do 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy zařazením zaměstnance nejméně do 10. platové třídy.

Změna podmínek pro poskytování osobního příplatku zaměstnancům odměňovaným platem vznikla v reakci na opakované průběžné požadavky zaměstnavatelů zejména z řad územních samosprávných celků, kteří se domáhali zpružnění podmínek pro odměňování zaměstnanců s tím, že obce a kraje s disponibilními prostředky na platy jsou vázány striktními podmínkami pro poskytování platu a nemohou tak své zdroje plně využít v soutěži o nejkvalitnější zaměstnance na trhu práce.[\[5\]](#)

Osobní příplatek by měl být přiznán výhradně za splnění mimořádných nebo zvláště významných pracovních úkolů, čímž umožňuje zaměstnance adekvátně odměnit a také flexibilně reagovat na poptávku na trhu práce ve všech kategoriích zaměstnanců, tzn. i u těch profesí, které se z pohledu dlouhodobého financování jeví jako problematické (kuchaři, školníci, uklízečky, řidiči atd.).[6]

Je třeba vědět, že osobní příplatek lze nyní přiznat ode dne vzniku pracovního poměru, a to v odůvodněných případech, kdy je již od počátku zřejmé, jakým způsobem bude zaměstnanec práci vykonávat - tedy typicky v případě zaměstnance, který pracoval u zaměstnavatele dříve, nebo pokud se jedná o osobu, která je zaměstnavateli pro své odborné kompetence a výsledky práce známá, resp. v takové situaci je namísto zaměstnanci přiznat osobní příplatek v adekvátní výši již od počátku trvání pracovního poměru.[7]

Zaměstnanci tak na vyplácení osobního příplatku vznikne právo až rozhodnutím zaměstnavatele o jeho poskytování - a to i v případě, kdyby jinak zaměstnanec podmínky pro jeho poskytování splňoval. Nadto zaměstnanec se přiznání osobního příplatku nemůže ani soudně domáhat, avšak jakmile je osobní příplatek zaměstnanci přiznán, stává se v přiznané výši nárokovou složkou jeho platu a zaměstnanec se ho může domáhat i soudně.[8] Je na místě doplnit, že dle § 136 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci písemný platový výměr před začátkem výkonu práce.

Hodí se konstatovat, že dle Nejvyššího soudu[9] „osobní příplatek jako pravidelně měsíčně poskytovaná složka platu patří mezi skutečnosti, které je zaměstnavatel povinen uvést v platovém výměru vydaném zaměstnanci (§ 136 odst. 2 věta první ZP), a protože snížením nebo odnětím osobního příplatku přiznaného zaměstnanci dochází ke změně těchto skutečností, je zaměstnavatel povinen své rozhodnutí o snížení nebo odnětí osobního příplatku zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti (§ 136 odst. 2 věta třetí ZP)[10]. Nesplnění této povinnosti zaměstnavatele však samo o sobě nemá za následek zachování nároku zaměstnance na osobní příplatek v původně přiznané výši, neboť rozhodující je, zda pro snížení nebo odnětí osobního příplatku byly splněny předpoklady vyplývající ze zákona“. Přiznal-li by zaměstnavatel osobní příplatek zaměstnanci, který nesplňuje kritéria stanovená zákonem pro jeho poskytování, byl by příslušný platový výměr neplatný pro rozpor se zákonem podle § 580 odst. 1[11] zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“), přičemž jeho absolutní neplatnost by ale zřejmě nebylo možné podle § 588 OZ[12] dovodit, neboť by nedošlo k současnému zjevnému narušení veřejného pořádku. Nehledě na to by zaměstnanci případná neplatnost neměla být na újmu, a to dle § 19 ZP - neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.[13]

Písemné zdůvodnění změny nemusí být součástí platového výměru, nicméně může být současně s platovým výměrem doručeno zaměstnanci na samostatné listině. Nadto, každá změna výše osobního příplatku zaměstnavatelem (stejně jako určení samotné výše osobního příplatku) předpokládá jak porovnání výsledků dosahovaných při plnění pracovních úkolů jednotlivými zaměstnanci z hlediska množství a kvality vykonávané práce, tak zhodnocení výsledků práce odváděné konkrétním zaměstnancem v období od posledního určení osobního příplatku.[14] Nota bene, je nezbytné respektovat zákaz diskriminace, princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásadu poskytování stejné odměny za stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty. Pro spravedlivé uplatnění osobního příplatku je tak důležité odlišit vysoce efektivního zaměstnance od průměrného, i když oba formálně vykonávají stejnou práci.

Za zmínku stojí, že nastoupí-li k zaměstnavateli nový zaměstnanec, je namísto rozhodovat o případném přiznání osobního příplatku obecně až po uplynutí určité doby potřebné k posouzení, zda tento nový zaměstnanec v porovnání se zaměstnanci ostatními podmínky pro přiznání osobního příplatku u zaměstnavatele splňuje, či nikoliv.[15]

Lze zmínit, že i když poskytování osobního příplatku vyžaduje, aby zaměstnavatel v určitých časových intervalech přezkoumal odůvodněnost a výši poskytovaných osobních příplatků, nelze poskytnutí osobního příplatku bezprostředně spojovat se splněním konkrétního pracovního úkolu.^[16] Očekává se tak, že zaměstnavatel průběžně posuzuje, zda důvody pro poskytování osobního příplatku trvají, případně zda trvají důvody pro jeho poskytování v nezměněné výši.

Je nutné mít na paměti, že osobní příplatek je určen primárně těm zaměstnancům, kteří dosahují vynikajících pracovních výsledků a zvládají zvláště složité a náročné práce. Jinými slovy, osobním příplatkem je oceňována „špičková“ kvalita práce, tedy – osobní příplatek je silným „stimulačním“ prvkem k vysoké kvalitě práce vykonané zaměstnancem. Lze doplnit, že v mzdové (soukromé) sféře má zaměstnavatel větší volnost při nastavení podmínek pro přiznání osobního příplatku (osobního ohodnocení), přičemž – stejně jako v platové sféře – slouží mimo jiné k motivaci zaměstnance.

Závěrem, osobní příplatek je efektivní a motivační nástroj, nímž jsou oceňovány individuální kvality zaměstnance, přičemž je kladen důraz na oprávněnost a kritéria jeho udělení příslušnému zaměstnanci, resp. je třeba zajistit, aby peníze byly využity skutečně na ocenění „nadstandardního“ úkolu.

Mgr. Jiří Svoboda

^[1] Znění ustanovení ZP je účinné od 1. 8. 2024.

^[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 763–765.

^[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006.

^[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 5447/2007.

^[5] Sněmovní tisk 663. Novela z. – zákoník práce – EU. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. [cit. 6. 1. 2026]. Dostupné: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=663>

^[6] Tamtéž.

^[7] Tamtéž.

^[8] Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 485–487.

^[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1752/2013.

^[10] Dle účinné právní úpravy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci předat nový platový výměr s uvedením důvodů změny nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, ve kterém změna nabývá účinnosti. Blíže viz § 136 odst. 2 ZP.

[11] Neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.

[12] Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

[13] Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 485–487.

[14] Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 763–765.

[15] Kocourek, J., Dobřichovský T. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 585–589.

[16] Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 763–765.

© 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](#)