

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

Krácení příjmů

Poslední půl rok mi ředitel krátí příjmy. Jsem obchodní zástupce, ve mzdové smlouvě mám definovanou odměnu, závislou na dosaženém obratu. Ředitel má možnost podle výsledků každý měsíc odměnu navýšit o pět procent a čtvrtletně podle hospodářských výsledků firmy může odměnu navýšit o dalších pět procent. Přesto mi ředitel odměnu upravuje podle svého směrem dolů, aniž by mne o tom informoval.

Z. Toman, Brno

Pro posouzení daného případu je rozhodující, zda vykonáváte práci v pracovněprávním vztahu, nebo ve vztahu obchodně právním. To jest, zda jde o výkon závislé práce pro zaměstnavatele podle jeho pokynů, či o činnost vykonávanou vlastním jménem a na vlastní odpovědnost (například v rámci vlastního podnikání).

Jedná-li se o pracovněprávní vztah, vaše odměňování se bude řídit zákonem [1/1992](#) Sb., o mzdě. Tento předpis umožňuje mzdu zaměstnance sjednat dohodou v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě. Mzda může být rozdělena na pevnou a pohyblivou část.

Výši pohyblivé části mzdy v rámci měsíce určuje zaměstnavatel dle sjednaných nebo stanovených pravidel na základě pracovních výsledků zaměstnance. Je-li výše mzdy, respektive pravidla pro její určení, součástí smlouvy se zaměstnancem, může je zaměstnavatel měnit jen na základě dohody se zaměstnancem a pouze na následující období, nikoliv ze zpětnou účinností.

Nejedná-li se o vztah pracovněprávní, ale obchodně právní, je pro poskytování odměny rozhodující pouze obsah dohod (smluv), na jejichž základě je činnost obchodního zástupce vykonávána.

V takové smlouvě má být výše odměny či způsob jejího stanovení dohodnut srozumitelně, určitě a jednoznačně, jinak by bylo ujednání neplatné a odměna by pak v souladu s obchodním zákoníkem náležela ve výši obvyklé, respektive přiměřené podle vykonávané činnosti v daném místě a čase. Pro obě varianty tak platí, že určení výše odměny se musí řídit pravidly sjednanými mezi oběma stranami.

Zdroj: Idnes