

23. 8. 2024

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

Nárok na mimořádný motivační bonus po rozvázání pracovního poměru

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. dubna 2024 ve věci 21 Cdo 2392/2023 přináší nové právní závěry týkající se výplaty mimořádných motivačních bonusů a jejich souladu se zásadou rovného zacházení. Příklad se týká odmítnutí zaměstnavatele (banka) vyplatit bonus (25 000 Kč) bývalé zaměstnankyni, protože nesplnila podmínku trvání pracovního poměru k určitému datu. Nejvyšší soud v rozhodnutí vysvětluje, za jakých podmínek bude takový postup zaměstnavatele v souladu se zákonem a kdy už by se mohlo jednat o nerovné zacházení se zaměstnanci.

Okolnosti případu

V roce 2022 podala zaměstnankyně proti svému bývalému zaměstnavateli žalobu, kterou se domáhala **vyplacení mimořádného bonusu** ve výši **25 000 Kč**. Zaměstnankyně byla zaměstnaná od srpna 2020 do konce prosince 2021, kdy pracovní poměr ukončila výpovědí.

Zaměstnavatel následně v březnu 2022 oznámil, že v návaznosti na **výborné hospodářské výsledky** za rok 2021 vyplatí svým zaměstnancům mimořádný bonus. **Ke vzniku nároku na mimořádný bonus** bylo potřeba splnit **následující podmínky: (1)** Zaměstnanec musel v roce 2021 odpracovat alespoň tři měsíce; **(2)** ke dni 31. května 2022 musel být zaměstnanec stále v pracovním poměru u zaměstnavatele.

Zaměstnankyně v žalobě tvrdila, že **mimořádný bonus** za rok 2021 má **charakter mzdy**, která je **poskytována za dobrý pracovní výkon v roce 2021**. Argumentovala, že výplata mzdy by se měla řídit faktory uvedenými v § 109 odst. 4 zákoníku práce, tedy mj. podle pracovní výkonnosti a pracovních výsledků. Podle zaměstnankyně **podmínka trvání pracovního poměru k datu 31. května 2022 odporuje zákoníku práce**, zejména § 109 odst. 1 a § 16 odst. 1 zákoníku práce, které stanovují pravidla pro odměňování zaměstnanců a rovné zacházení.

Zaměstnankyně dále argumentovala, že **fakultativní složka mzdy nemůže být stanovena zcela libovolně** a musí zohledňovat zákonnou úpravu, zejména princip rovného odměňování a taxativní povahu výčtu kritérií majících vliv na výši mzdy podle § 109 odst. 4 zákoníku práce. Podmínka spočívající v požadavku trvání pracovního poměru k datu 31. května 2022, která nesouvisí s výkonem práce v roce 2021, byla podle ní protiprávní.

Zaměstnavatel naopak namítal, že v jeho jednání nelze spatřovat porušení smluvní či jiné povinnosti, které by zakládalo nárok na náhradu údajné škody na straně zaměstnankyně. **Podmínky výplaty mimořádného bonusu byly** podle zaměstnavatele **transparentně stanoveny** a zveřejněny na intranetu zaměstnavatele. Dále argumentoval, že mimořádný bonus měl **dvě hlavní funkce**, a to **odměnit zaměstnance za již dosažené výsledky** v roce 2021 a **motivovat je k dalším výsledkům** v dalším období.

Zaměstnavatel zdůraznil, že **bonus nebyl ročním bonusem**, který odráží plnění klíčových ukazatelů výkonu zaměstnance, **ale mimořádnou nenárokovou odměnou**, která měla zaměstnance motivovat k dalšímu pracovnímu výkonu. Podle zaměstnavatele mimořádný bonus

nikdy neměl povahu mzdy, ale byl plněním poskytovaným v souvislosti se zaměstnáním podle § 224 odst. 2 zákoníku práce.

Stanoviska soudů

Soud prvního stupně i odvolací soud žalobu zamítly. Rozhodly, že v dané situaci žalovaná **nejednala diskriminačním nebo nerovným způsobem**, jelikož podmínky pro výplatu mzdy byly stanoveny transparentně a nediskriminovaly nikoho ze zaměstnanců. Odvolací soud se však neztotožnil s tvrzením zaměstnavatele, že mimořádný bonus je plněním poskytovaným v souvislosti se zaměstnáním podle § 224 odst. 2 zákoníku práce, když uvedl, že **jedná se o fakultativní složky mzdy**. Zaměstnankyni však nárok na tento mimořádný bonus nevznikl, neboť od počátku nesplňovala podmínky pro jeho výplatu, a nemá na něj nárok ani z titulu náhrady škody.

Proti tomuto rozhodnutí podala zaměstnankyně dovolání. Opět namítala, že došlo k zásahu do principu rovného odměňování. Dále uvedla, že mzda má ze své podstaty retrospektivní charakter, a je tedy poskytována za již vykonanou práci. Její motivační funkce nemůže být chápána tak, že je při jejím uplatnění zaměstnanec odměňován za práci, kterou odvede v budoucnu.

Nejvyšší soud dal rovněž za pravdu zaměstnavateli. V rámci dovolání se zabýval otázkou, zda podmínka trvání pracovního poměru k určitému datu může být legitimním kritériem pro vyplacení mimořádného bonusu. V této souvislosti **rozlišil mezi nárokovou a nenárokovou složkou mzdy**.

Nárokovou část je zaměstnavatel **povinen poskytnout vždy**, pokud zaměstnanec splní stanovené podmínky. Výše této mzdy se poskytuje v souladu s § 109 odst. 4 zákoníku práce podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. **Z toho vyplývá, že zaměstnancům, kteří vykonají stanovenou stejnou práci, náleží stejná mzda.**

V případě **nenárokové složky mzdy** je situace odlišná. Nenároková mzda může být přiznána na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele, jehož vydání závisí na jeho úvaze. Výplata nenárokové složky přitom nemusí být upravena ve smlouvě, ve vnitřním předpisu, ani určena mzdovým výměrem. **Je na úvaze zaměstnavatele, zda nenárokovou část mzdy vyplatí a v jaké výši, případně kterým zaměstnancům.**

Tato úvaha však **nemůže být zcela libovolná**. Zaměstnavatel je povinen vzít v potaz § 16 odst. 1 zákoníku práce, který stanovuje **povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich odměňování za práci**. Zaměstnavatel je tedy i v tomto případě povinen jednat vůči zaměstnancům, kteří jsou ve stejném, či srovnatelném právním postavení, tak, aby nebyli bezdůvodně znevýhodňováni vůči ostatním.

Nejvyšší soud se dále zabýval tím, zda se v dané situaci zaměstnankyně nacházela ve srovnatelné situaci se stávajícími zaměstnanci zaměstnavatele. Konstatoval, že mimořádný bonus byl přiznán jakožto **odměna** za dosažené výsledky a jako **motivace** pro další období. Žalobkyně, která nebyla zaměstnankyní zaměstnavatele k datu 31. května 2022, **nesplnila podmínky** pro vyplacení bonusu, a tudíž na něj **neměla nárok**. Soud zdůraznil, že zaměstnanci, kteří byli u zaměstnavatele zaměstnáni k rozhodnému datu, **nejsou ve srovnatelném postavení s bývalými zaměstnanci**, kteří již pracovní poměr ukončili. Rozdíl v zacházení mezi těmito skupinami zaměstnanců byl odůvodněn motivační funkcí bonusu pro budoucí pracovní výkon, a nemohlo se tedy jednat o nerovné zacházení.

V této souvislosti Nejvyšší soud podotknul, že o **jinou situaci by se jednalo v případě**, kdy by **některým zaměstnancům byl poskytnut mimořádný bonus přesto, že u zaměstnavatele**

neodpracovali v roce 2021 alespoň 3 měsíce anebo ke dni 31. května 2022 již nebyli u zaměstnavatele v pracovním poměru. V takovém případě se nedá vyloučit zakázaný nerovný přístup k zaměstnancům. V daném soudním sporu však takové skutečnosti zaměstnankyně netvrdila a ani nevyšly najevo.

Závěr

Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí vypořádal s otázkou nároku na mimořádnou odměnu při ukončení pracovního poměru. Především shrnul, že je **důležité rozlišovat nárokovou část mzdy**, na kterou má zaměstnanec nárok při odpracování stanovené práce, a **nenárokovou část**, na kterou vzniká nárok rozhodnutím zaměstnavatele. Zaměstnavatel si může při výplatě nenárokové části mzdy **stanovit prakticky libovolné podmínky, pokud nejsou diskriminačního charakteru nebo nedojde k nerovnému zacházení se zaměstnanci.** To by mohlo nastat v případě, že by mimořádná odměna byla přiznána pouze některým zaměstnancům, kteří jsou ve stejné pozici s jinými.



Mgr. Peter Perniš
Advokát



Alžběta Prokopová
Paralegal

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aeigislaw.cz

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

Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)