

1. 9. 2025

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

Nárok na pobídkovou složku mzdy podmíněný dodržováním pracovních povinností a její krácení za jejich nedodržování

Lze nárok na pobídkovou složku mzdy podmínit nejen pracovním výkonem zaměstnance, jak je to v praxi obvyklé stanovením nebo sjednáním měřitelných kritérií pracovního výkonu, ale též dodržováním pracovních povinností a za jejich porušování ji krátit?

Nejvyšší soud ČR se vyjadřuje v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3471/2024, ze dne 30. 4. 2025 k otázce, zda zaměstnavatel může přiznání pohyblivé (pobídkové) složky mzdy, jejíž výše se určuje na základě objektivně měřitelných kritérií, podmínit dodržováním pracovních povinností zaměstnance.

Motivační funkce pobídkových složek mzdy v praxi

Závislost mzdy na žádoucím výkonu práce v předpokládaném množství a kvalitě bývá v mzdové praxi zaměstnavatelů vyjádřena stanovením předpokladů, které musí být splněny, aby zaměstnanec mohl obdržet pobídkovou složku mzdy.

Závislost pobídkové složky mzdy na žádoucím výkonu práce nemusí být při stanovení předpokladů a podmínek, které musí být splněny, aby zaměstnanec tuto mzdovou složku obdržel, vyjádřena jen předpoklady a podmínkami, které se váží na množství a kvalitu práce, odpovídá Nejvyšší soud ČR.

Vhodná kombinace podmínek nároku spočívajících v pracovním výkonu a v dodržování právních předpisů

Zaměstnavatelé mají zpravidla zájem na tom, aby zaměstnanci při výkonu práce dodržovali právní a ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a aby žádoucího množství a kvality práce nedosahovali na úkor těchto předpisů (jejich porušováním). Tento zájem zaměstnavatele může nalézt výraz v předpokladech pro vznik nároku zaměstnanců na pobídkovou složku mzdy i tak, že vznik nároku zaměstnanců na pobídkovou složku mzdy (popřípadě na její určitou výši) je podmíněn též tím, že zaměstnanec neporušil právní a ostatní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci. Tak může být zajištěna jeho motivace k tomu, aby neusiloval jen o co nejvyšší míru splnění (dosažení) objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů a ukazatelů (a tím zpravidla o dosažení maximální výše pobídkové složky mzdy), ale aby dbal i na to, aby při své práci neporušoval předpisy, které se k ní vztahují. V takovém případě ke vzniku nároku na pobídkovou složku mzdy (popřípadě na její určitou výši) nepostačuje jen splnění (dosažení) stanovených cílů a ukazatelů vázaných na množství a kvalitu práce zaměstnance.

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnanec pracující jako řidič se domáhal, aby mu zaměstnavatel doplatil část mzdy. Šlo o pobídkovou část mzdy. Podle platné kolektivní smlouvy jsou řidiči zaměstnavatele odměňováni mzdou skládající se z několika částí, mezi které patří i pohyblivá složka mzdy, závislá na počtu ujetých kilometrů a počtu manipulací při vykládce a nakládce pohonných hmot. Zaměstnavatel však pohyblivou složku mzdy zaměstnanci opakovaně krátil. Zaměstnavatel argumentoval tím, že

sjednaná pohyblivá složka mzdy byla v kolektivní smlouvě sjednána jako nenároková a že zaměstnanci nebyla v částečné výši přiznána, neboť v určitých měsících opakovaně porušil kritéria, jejichž dodržování je jednou z objektivních podmínek vzniku nároku na pohyblivou složku mzdy.

Proč zaměstnavatel krátil zaměstnanci pobídkovou složku mzdy

V kolektivní smlouvě bylo dále ujednáno, že plnění jednotlivých kritérií pro přiznání měsíčních pohyblivých složek mzdy je vyhodnocováno „měsíčně samostatně“, že pohyblivá složka mzdy je součástí měsíčního příjmu zaměstnanců v případě splnění „všech kritérií“ stanovených v kolektivní smlouvě. Zaměstnanec však v roce 2020 porušil pracovní povinnosti, když dne 30. 7. zejména při stáčení pohonných hmot nepoužíval ochranné pracovní prostředky, dne 14. 9. zejména změnil trasu určenou dispečerem a vykázal neoprávněnou jízdu, dne 16. 9. telefonoval za jízdy a dne 31. 12. zejména nenahlásil výpadek elektronického měřicího systému na cisternovém závěsu a po jeho restartu pokračoval v procesu stáčení. Žalovaný zaměstnavatel nepřiznal žalujícímu zaměstnanci v roce 2020 část pohyblivé složky mzdy při kalkulaci mzdy za měsíc srpen, za měsíc říjen, za měsíc listopad a za měsíc prosinec.

Zhodnocení případu - nešlo o nepovolené sankce, zakázané zákoníkem práce

Snížení pohyblivé složky mzdy (nepřiznání její části) řidiči v měsíčním období, ve kterém se dopustil určitého závadného jednání (porušení povinností), nepředstavuje peněžní postih uložený zaměstnavatelem zaměstnanci za porušení povinností vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu, který je ust. § 346b odst. 1 zákoníku práce zakázán, zhodnotil Nejvyšší soud. Tento zákaz, který brání zaměstnavateli v tom, aby zaměstnanci za porušení pracovní povinností odňal mzdu nebo její část, na niž mu již vzniklo právo, nelze zaměňovat s tím, že zaměstnanci v důsledku porušení jeho povinností ze základního pracovněprávního vztahu právo na mzdu, popřípadě její část, vůbec nevznikne.

Ujednání o podmínkách pro snížení pohyblivé složky mzdy (nepřiznání její části) řidiči obsažená v kolektivní smlouvě nelze považovat ani za „nepřípustnou a neurčitou dohodu o srážkách ze mzdy“, a to již proto, že dohoda o srážkách ze mzdy [ust. § 146 písm. b) zákoníku práce] se může týkat jen mzdy, na kterou zaměstnanci vzniklo nebo v budoucnu vznikne právo.

Příslušná ujednání, která jsou součástí podmínek pro vznik nároku na pohyblivou složku mzdy řidičů u zaměstnavatele, nepředstavují ani nepřípustné vzdání se práva zaměstnance na mzdu (ust. § 346c zákoníku práce).

Řešení sporného případu

Nejvyšší soud tedy shledal, že uplatňování pobídkové složky mzdy a úprava vzniku nároku na ni resp. možnost jejího krácení dle úpravy v kolektivní smlouvě, je v souladu se zákoníkem práce.

Ovšem zaměstnavatel učinil chyby při realizaci dohodnutých pravidel o výplatě pobídkové složky mzdy. Snižoval pobídkovou složku mzdy zaměstnanci mnohdy opožděně. Snižoval ji dodatečně za jiné, pozdější měsíce, než byl oprávněn.

Porušil-li zaměstnanec dne 31. 12. 2020 své povinnosti tím, že zejména nenahlásil výpadek elektronického měřicího systému na cisternovém závěsu a po jeho restartu pokračoval v procesu stáčení, byl zaměstnavatel oprávněn při vyhodnocování podmínek pro přiznání pohyblivé složky mzdy zaměstnanci za měsíc prosinec 2020 tuto složku mzdy po vypočtení její výše v závislosti na počtu a způsobu manipulací (nakládek a vykládek) a počtu ujetých kilometrů snížit. Právo na tuto pohyblivou složku mzdy zaměstnanci v rozsahu této částky proto skutečně nevzniklo.

Nesprávné uplatnění pravidel pro krácení pobídkové složky mzdy sjednaných v kolektivní smlouvě

Právo na pohyblivou složku mzdy v plné (nekrácené) výši zaměstnanci naopak vzniklo v měsících srpnu, říjnu a listopadu 2020, neboť v těchto obdobích se zaměstnanec žádného z vytýkaných jednání (porušení povinností vedoucích podle kolektivní smlouvy ke snížení pobídkové složky mzdy) podle zjištění soudů nedopustil. Zkrátil-li zaměstnavatel pohyblivou složku mzdy příslušející zaměstnanci v těchto měsících (za tyto měsíce) za jednání, kterých se zaměstnanec dopustil v jiných měsíčních obdobích (dne 30. 7. 2020, dne 14. 9. 2020 a dne 16. 9. 2020), postupoval v rozporu s kolektivní smlouvou. V ní bylo ujednáno, že plnění jednotlivých kritérií pro přiznání měsíčních pohyblivých složek mzdy je vyhodnocováno měsíčně a že pohyblivá složka mzdy je součástí měsíčního příjmu zaměstnanců a je vyplácena na základě vyhodnocení kvality pracovního výkonu a objemu prací za příslušné období.

Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní právo

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)