

18. 12. 2014

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

Nároková nebo nenároková prémie?

Motivování zaměstnanců prostřednictvím bonusů, prémie nebo variabilních složek mzdy navázaných na splnění určitých osobních cílů nebo celkové ekonomické výsledky zaměstnavatele je u českých i zahraničních zaměstnavatelů oblíbené a často využíváno. Aby se zaměstnavatel vyhnul případným sporům o to, zda (a v jaké výši) měla být prémie vyplacena, případně aby tuto nemusel vyplatit „problematickému“ zaměstnanci, uvádí často v pracovní smlouvě či vnitřním předpisu, že prémie je „nenároková“ nebo „podmíněna rozhodnutím zaměstnavatele o jejím přiznání“. Nedávný rozsudek Nejvyššího soudu ČR opět upozorňuje na to, že i v takovém případě je z pohledu zaměstnavatele třeba mít se na pozoru.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Ve věci sp. zn. 21 Cdo 3167/2013 Nejvyšší soud posuzoval spor, v němž se bývalý zaměstnanec, obchodní konzultant, domáhal po zaměstnavateli výplaty roční provize. Pravidla pro její výplatu byla stanovena vnitřním předpisem, který uváděl, že provize jsou „vypláceny 4x kvartálně a 1x ročně dle skutečného plnění plánu za kvartál a rok“, „roční provize je vyplacena v případě 100% a vyššího plnění ročního plánu“ a „výpočet její výše vychází z fakturovaných plateb“. Nezdá se přitom, že by bylo sporu o tom, že zaměstnanec roční plán splnil. Zaměstnavatel však ve sporu akcentoval, že „ve všech pravidlech pro výpočet provize označuje provizi jako nenárokovou složku mzdy vyplácenou zaměstnanci na základě jeho pracovního výsledku“, tj. že provize „bez rozhodnutí zaměstnavatele má povahu nároku pouze fakultativního“, přičemž tato konkrétní roční provize nebyla zaměstnanci žádným rozhodnutím zaměstnavatele přiznána.

Soud prvního stupně i odvolací soud dali za pravdu zaměstnavateli, Nejvyšší soud však svým rozsudkem ze dne 25. září 2014 jejich rozhodnutí zrušil, a to s poukazem na to, že v řízení nebyla prokazatelně zjištěna povaha provize jako složky mzdy zaměstnance. Nejvyšší soud v odůvodnění svého rozhodnutí nejdříve poukázal na svou starší judikaturu, konkrétně rozsudek ve věci 21 Cdo 537/2004, v němž připomněl, že je třeba rozlišovat, zda je prémie plněním, které je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady (nároková prémie), nebo zda nárok na ni vzniká (bez ohledu na splnění dalších předpokladů) až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (nenároková prémie). Nejvyšší soud také připomněl, že pokud je o přiznání nenárokové prémie zaměstnavatelem rozhodnuto, stává se daná prémie nárokovou a zaměstnavatel může své rozhodnutí zrušit a prémii nevyplatit pouze v případě, že mu to smlouva nebo vnitřní předpis výslovně umožňuje a pouze za splnění podmínek tam uvedených. Z mé zkušenosti přitom vyplývá, že opravdu málokterý zaměstnavatel toto v příslušném vnitřním předpisu má.

Posledně uvedené však v aktuálním sporu řešeno nebylo. Zde šlo o to, zda sjednaná provize byla fakticky i právně nárokovou nebo nenárokovou složkou mzdy. Nejvyšší soud vyšel z toho, že provize byly u zaměstnavatele vypláceny v závislosti na výsledcích práce zaměstnanců a hospodářských

výsledcích zaměstnavatele, tedy zaměstnavatel spojil nárok na určitou část mzdy s pracovním výkonem zaměstnance a stanovil podmínky pro její výplatu.

Následně Nejvyšší soud přdestřel podle mého názoru velmi podstatnou úvahu, že míra konkrétnosti stanovených podmínek může být velmi rozdílná. Na jedné straně může jít o „zcela obecně postulovaný příslib (např. za „dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce“), kdy je okolnost, zda zaměstnanec obdrží pobídkovou složku mzdy, závislá na zhodnocení dosažených pracovních výsledků na základě úvahy zaměstnavatele (příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance) a jeho rozhodnutí má v tomto smyslu konstitutivní význam. Na druhé straně mohou být předpoklady vzniku nároku na pobídkovou složku mzdy stanoveny v podobě naprosto konkrétních, objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů, kdy stanovení konkrétní výše části mzdy příslibené zaměstnanci v případě jejich dosažení je převážně věcí pouhého aritmetického výpočtu; v takovém případě, jsou-li předpoklady pro vznik nároku naplněny, může rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání odměny vyjadřovat jen formální stvrzení těchto předpokladů a v tomto smyslu má rozhodnutí pouze deklaratorní význam.“[1] Aplikujíc toto na řešený případ, Nejvyšší soud uzavřel, že pouze z vnitřního předpisu zaměstnavatele nelze dospět k jednoznačnému závěru o povaze sporné prémie, když tento ji na jednu stranu označuje za „nenárokovou složku mzdy“, ovšem na druhé straně je „vyplácena zaměstnanci na základě jeho pracovního výsledku“, a to dle její cílové částky a skutečného plnění plánu. Nejvyšší soud proto soudu prvního stupně uložil doplnit v tomto směru dokazování.

Podle mého názoru lze uvedený právní závěr Nejvyššího soudu interpretovat (také) tak, že tam, kde je způsob výpočtu prémie ve vnitřním předpise detailní a vázaný na splnění konkrétních cílů, nemůže zaměstnavatel pouhým uvedením toho, že „prémie je nenárokovou složkou mzdy“, dosáhnout toho, aby byl oprávněn danou prémie nevyplatit. Zejména to bude platit v okamžiku, kdy zaměstnavatel nevyhotovuje žádné rozhodnutí o přiznání prémie, ale prostě ji dle vnitřního předpisu vypočte a vyplatí. Shodný však může být výsledek i v případě, že formální rozhodnutí vyhotovováno je, jelikož toto může být soudy v případě sporu považováno za pouhý „deklaratorní akt“. Takové jsou přitom aktuální přístupy mnoha zaměstnavatelů. Zdá se však, že je třeba, aby „nenárokovost“ prémie byla zřejmá z celého příslušného vnitřního předpisu. Ideální by pak bylo, aby poskytnutí prémie bylo výslovně vázáno na rozhodnutí zaměstnavatele „konstitutivní“ povahy. Samotná diskrece zaměstnavatele totiž zřejmě Nejvyššímu soudu nevádí. Na druhou stranu by však při jejím užití samozřejmě nemělo docházet k libovůli či diskriminaci.

Závěrem poukazuji na to, že Nejvyšší soud také konstatoval, že je samozřejmě povinností zaměstnavatele prokázat, že jedním z předpokladů pro výplatu provize bylo rozhodnutí o jejím přiznání, tj. že se zde jednalo o provizi nenárokovou. Zaměstnavatelům bych proto doporučil přihlédnout při revizi smluv, mzdového či prémiového řádu i k výše uvedenému.



Mgr. Jindřich Fuka,
advokátní koncipient

[Glatzová & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com

[1] Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. září 2014 ve věci sp. zn. 21 Cdo 3167/2013

© 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](#)