7. 8. 2025

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

Nejvyšší soud o pohyblivé mzdě a pracovní kázni: Krácení nároku, nebo legitimní podmínka?

Nejvyšší soud České republiky (dále jen „NS ČR“) se rozsudkem ze dne 30. dubna 2025, sp. zn. 21 Cdo 3471/2024, vyjádřil k otázkám, zda zaměstnavatel může podmínit přiznání pohyblivé složky mzdy dodržováním pracovních povinností zaměstnance a zda takové snížení není nepřípustným peněžitým postihem podle § 346b zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

Skutkový stav

Případ se týkal zaměstnance, pan M. B., který od roku 2004 pracoval jako řidič silničního motorového vozidla pro společnost PETROTRANS, s. r. o.. Jeho mzda se skládala z několika částí, přičemž významnou složkou byla pohyblivá část mzdy, která byla stanovena v kolektivní smlouvě z dubna 2018. Tato pohyblivá složka byla závislá na objektivních kritériích, jako je počet ujetých kilometrů a počet manipulací (vykládka a nakládka pohonných hmot).

Přiznání této pohyblivé složky mzdy bylo navázáno na měsíční vyhodnocení kritérií stanovených v rámci tzv. „Ligy řidičů“. V roce 2020 však zaměstnavatel tuto pohyblivou složku zaměstnanci krátil v celkové výši 11 285 Kč, a to z důvodu hrubého porušení pracovních povinností a bezpečnostních předpisů. Konkrétně šlo o porušení povinností v srpnu (kráceno 6 409 Kč), říjnu (kráceno 1 000 Kč), listopadu (kráceno 2 576 Kč) a prosinci 2020 (kráceno 1 000 Kč). Zaměstnanec se domáhal vrácení těchto krácených částek s argumentem, že není možné snižovat mzdu pro porušení pracovní kázně, a že taková část kolektivní smlouvy je neplatná.

Zaměstnavatel se naopak bránil tím, že tato pohyblivá složka byla sjednána jako nenároková a že zaměstnanci nebyla přiznána, protože porušil kritéria, která byla objektivní podmínkou pro vznik nároku na tuto složku mzdy.

Řízení v prvním a druhém stupni

Obvodní soud pro Prahu 8 (dále jen „**OS**“) se v prvním stupni řízení v rozsudku pod č.j. 16 C 97/2021-180 přiklonil k výkladu zaměstnavatele. Konstatoval, že ačkoliv pohyblivá složka mzdy v kolektivní smlouvě byla označena jako nenároková, fakticky se jednalo o nárokovou složku mzdy. Důvodem bylo, že o ní „nikdo nerozhoduje zvláštním rozhodnutím“, ale náleží zaměstnanci pokaždé, když splní výše zmiňovaná objektivní kritéria. Soud prvního stupně dále nesouhlasil s žalobcem, že by šlo o protizákonné krácení mzdy za porušování pracovních povinností. Prohřešky podle „Ligy řidičů“ byly vnímány jako jedno z kritérií pro výpočet mzdy, nikoliv jako peněžní postih ve smyslu § 346b ZP, který zakazuje zaměstnavateli ukládat peněžní postihy za porušení povinností. Žaloba byla zamítnuta.

Městský soud v Praze (dále jen „**MS**“) v druhém stupni řízení v rozsudku pod č.j. 23 Co 108/2024-216 sice souhlasil, že pohyblivá složka mzdy je nároková, avšak s hodnocením OS se zásadně rozešel. Dospěl k závěru, že text kolektivní smlouvy a přílohy „Liga řidičů“ představuje

nepřípustnou a neurčitou dohodu o srážkách ze mzdy a nepřípustné vzdání se práv zaměstnance. MS to označil za skrytou mzdovou sankci podle § 346b ZP. Navíc shledal, že ujednání o nepřiznání celé odměny za „hrubé“ porušení, které by vedlo k okamžitému zrušení pracovního poměru, je v rozporu se zákoníkem práce, neboť by se zaměstnavatel předem vzdal možnosti jednostranně rozvázat pracovní poměr. MS rovněž zjistil, že zaměstnavatel nesprávně krátil mzdu za srpen a listopad 2020, protože v těchto měsících žalobce žádné porušení povinností nespáchal. MS tak změnil rozsudek prvního stupně, přiznal žalobci 10 985 Kč.

Podmínění pohyblivé mzdy „dodržováním pracovní kázně“?

Žalovaný podal dovolání k NS ČR. Ten se zaměřil na několik stěžejních právních otázek, které dosud nebyly v judikatuře dovolacího soudu jednoznačně vyřešeny. Jednou z nejdůležitějších bylo, zda *„zaměstnavatel může přiznání pohyblivé složky mzdy, jejíž výše se určuje na základě objektivně měřitelných kritérií, podmínit rovněž dodržováním pracovních povinností zaměstnance*“.

Žalovaný argumentoval, že pokud je odměna nároková, tedy vzniká na ni nárok po splnění podmínek, pak dodržování povinností by mělo být jednou z podmínek pro vznik nároku na pohyblivou složku mzdy, nikoliv krácením již existujícího nároku. Zaměstnavatelé by přece měli motivovat zaměstnance k výkonu, který zároveň dodržuje veškeré předpisy – například dodržování rychlosti, když je odměna závislá na počtu ujetých kilometrů.

Rozdíl mezi nevzniknutím nároku a sankcí

NS ČR ve svém odůvodnění detailně vysvětlil rozdíl mezi nárokovou (obligatorní) a nenárokovou (fakultativní) složkou mzdy odkazem na ustálenou soudní praxi[1].

- Nároková složka mzdy je ta, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout buď vždy (např. základní či pevná mzda), nebo pokud zaměstnanec splní předem sjednané předpoklady a podmínky. Tuto složku mzdy nelze bez dalšího omezovat či krátit, jak to potvrdil i MS.
- Nenároková složka mzdy vzniká zaměstnanci nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, které závisí jen na úvaze zaměstnavatele.

NS ČR ve svém rozhodnutí zdůraznil, že zákoník práce zakazuje peněžní postihy za porušení povinností podle § 346b odst. 1 ZP. Nelze tedy zaměstnanci odejmout či snížit již vzniklou (nárokovou) mzdu jako sankci za porušení pracovní kázně.

Nicméně, NS ČR dospěl k závěru, že lze sjednat takové podmínky pro vznik nároku na pohyblivou složku mzdy, které zahrnují i dodržování pracovních povinností. Pokud jsou tedy v kritériích pro přiznání pohyblivé složky mzdy definovány i „záporné částky“ za „prohřešky“ (jak tomu bylo v Lize řidičů), pak se nejedná o peněžitý postih za porušení pracovní kázně, nýbrž o jedno z kritérií, na jehož základě se vypočítává výše mzdy. Jinými slovy, pokud zaměstnanec kritérium (tj. dodržování pravidel) nesplní, nárok na danou část pohyblivé složky mzdy mu vůbec nevznikne, namísto aby mu byla tato část mzdy odebrána.

Důležité je, že tato ujednání nejsou nepřípustnou dohodou o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. b) ZP, neboť srážky se mohou týkat jen mzdy, na kterou zaměstnanci již vzniklo právo. Stejně tak se nejedná o nepřípustné vzdání se práv zaměstnance podle § 346c ZP, jelikož zaměstnanec nemůže zprostit zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu mzdu či její náhrady.

Nejvyšší soud rovněž nesouhlasil s odvolacím soudem v tom, že ujednání o nepřiznání celé odměny za hrubé porušení pracovněprávních povinností (které by mohlo být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru) by znamenalo, že se zaměstnavatel vzdal možnosti rozvázat pracovní poměr. Snížení či nepřiznání pohyblivé složky mzdy nijak nevylučuje, aby zaměstnavatel z téhož důvodu

okamžitě zrušil pracovní poměr nebo dal výpověď podle § 52 písm. g) ZP. Jsou to dvě nezávislé věci – buď zaměstnanec splní podmínky pro vznik nároku na bonus, nebo ne; a zároveň může být potrestán za porušení povinností v souladu se zákoníkem práce.

Jen částečný úspěch pro žalovaného

Ačkoliv Nejvyšší soud dal zaměstnavateli za pravdu v principu, že je možné podmínit pohyblivou mzdu dodržováním kázně, konečný úspěch žalovaného byl pouze částečný.

Nejvyšší soud shledal, že žalovaný byl oprávněn snížit pohyblivou složku mzdy žalobci za prosinec 2020 o 1 000 Kč. Důvodem bylo, že žalobce v prosinci 2020 porušil své povinnosti (nenahlásil výpadek měřícího systému a pokračoval ve stáčení). V tomto rozsahu tedy nárok na mzdu žalobci nevznikl, a rozhodnutí soudu prvního stupně bylo v této části potvrzeno.

Nicméně, Nejvyšší soud potvrdil, že žalobci vzniklo právo na pohyblivou složku mzdy v plné výši za srpen, říjen a listopad 2020, neboť v těchto měsících se žalobce žádného z popsaných jednání nedopustil. Zaměstnavatel krátil mzdu za tato období na základě prohřešků, ke kterým došlo v jiných měsících (červenec, září). To bylo v rozporu s kolektivní smlouvou, která jasně stanovila, že plnění jednotlivých kritérií pro přiznání měsíčních pohyblivých složek mzdy je vyhodnocováno měsíčně. V této části (9 985 Kč) byl rozsudek odvolacího soudu shledán správným.

Závěr: Jak správně nastavit pohyblivou složku?

Rozsudek NS ČR přináší významná vodítka pro správné nastavení a aplikaci pohyblivé složky mzdy jako efektivního motivačního nástroje v pracovněprávních vztazích. Z jeho právních závěrů vyplývá:

- Podmínění nároku dodržováním pracovních povinností je přípustné – pokud zaměstnanec nesplní stanovené podmínky, nárok na tuto složku mzdy vůbec nevzniká, nejde tedy o sankci ve smyslu § 346b ZP.
- Zaměstnanci nelze odejmout či snížit již vzniklou (nárokovou) mzdu jako sankci za porušení pracovní kázně.
- Objektivní a měřitelná kritéria musí být jasně definována (např. počet výkonů, kilometrů, apod.).
- Dodržení časového rámce – hodnotí se výhradně plnění povinností v období, za které se mzda přiznává (např. měsíčně), nikoliv zpětně.

Kristýna Bečvářová

Weinhold Legal

Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 537/2004 ze dne 8.11.2004 a 21 Cdo 2392/2023 ze dne 16.4.2024

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?