

19. 7. 2024

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

(Ne)rovné zacházení se zaměstnanci při výplatě mimořádné jednorázové odměny

Nejvyšší soud řešil otázku, zda v případě, že zaměstnavatel jako poděkování za vynikající hospodářský výsledek v uplynulém kalendářním roce a jako motivaci pro další období hromadně přizná svým stávajícím zaměstnancům (kteří v daném roce odpracovali alespoň 3 měsíce a kteří k určitému stanovenému datu v následujícím roce stále jsou u tohoto zaměstnavatele zaměstnáni) mimořádnou jednorázovou odměnu v určité výši, vzniklo i bývalému zaměstnanci tohoto zaměstnavatele, který u něj v uplynulém roce pracoval alespoň 3 měsíce, avšak v době rozhodnutí zaměstnavatele již není jeho zaměstnancem, (rovněž) právo na tuto danou odměnu.

Resp. zda tomuto bývalému zaměstnanci, který splnil podmínku délky zaměstnání v daném roce u zaměstnavatele, vzniklo právo na náhradu škody způsobené porušením povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve výši odpovídající dané odměně.

Skutkový základ sporného případu

Bývalá zaměstnankyně se domáhala toho, aby jí žalovaný zaměstnavatel (nadmárodní podnik) zaplatil 25 000 Kč.

Zaměstnavatel oznámil, že jako poděkování za dosažený hospodářský úspěch v r. 2021 a jako motivaci pro další období dostanou aktuální zaměstnanci ve všech zemích, kde holding, jehož je součástí, působí, mimořádnou jednorázovou finanční odměnu ve výši 1000 euro. Zaměstnavatel vyplatil i v České republice svým zaměstnancům v návaznosti na dobré hospodářské výsledky dosažené v roce 2021 v červnu následujícího roku 2022 mimořádnou odměnu (mimořádný bonus za přispění k zisku v r. 2021) ve výši 25 000 Kč.

Jako jedna z podmínek pro vznik práva na výplatu odměny stanovil zaměstnavatel trvání pracovního poměru k datu 31. 5. 2022. Zaměstnavatel uvedl, že mimořádnou odměnu obdrží každý, kdo v roce 2021 odpracoval u zaměstnavatele alespoň 3 měsíce (nastoupil tedy nejpozději dne 1. 10. 2021) a k datu 31. 5. 2022 je v pracovním poměru.

Pro nárok na odměnu bylo třeba odpracovat 3 měsíce v daném roce, žalobkyně odpracovala celý rok, ale nárok na odměnu jí nevznikl

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele po celý rok 2021. Dne 25. 10. 2021 však dala výpověď z pracovního poměru, na jejímž základě pracovní poměr skončil dne 31. 12. 2021. Zaměstnankyni mimořádná odměna ve výši 25 000 Kč vyplacena nebyla. Spor se dostal k Nejvyššímu soudu ČR.

Pravidla pro vyplácení mimořádných odměn

Rozhodne-li zaměstnavatel na základě zhodnocení svého hospodaření v určitém období (popř. po zhodnocení konsolidovaného výsledku hospodaření podnikatelského seskupení, jako tomu bylo v projednávané věci) s ohledem na dosažené výsledky o přiznání složky mzdy v podobě mimořádné jednorázové odměny udělené zaměstnancům nad rámec jejich sjednané, stanovené nebo určené mzdy, vznikne těm zaměstnancům, kterým byla tato odměna přiznána, nárok na její výplatu. Zda zaměstnavatel tuto nenárokovou složku mzdy zaměstnancům přizná a kterým z nich ji přizná (kterým z nich mimořádnou jednorázovou odměnu udělí), závisí jen na jeho úvaze.

O mimořádných odměnách rozhoduje zaměstnavatel, ale nesmí si počínat zcela libovolně-diskriminačně

I když rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny a o tom, kterým zaměstnancům bude udělena, závisí jen na úvaze zaměstnavatele, neznamená to, že si zaměstnavatel může při tomto rozhodování počínat zcela libovolně. Podle ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, včetně odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci). Princip rovnosti zacházení je porušen, pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění. Postup zaměstnavatele vůči zaměstnancům, který je v rozporu se zásadou rovného zacházení, představuje porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady vzniklé újmy podle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce.

Při poskytování těch složek mzdy, které nejsou součástí základní (pevné) sjednané či zaměstnavatelem stanovené nebo určené mzdy pravidelně vyplácené zaměstnanci za práci, může nerovné zacházení vyplývat i z rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o (ne)přiznání této (do té doby nenárokové) složky mzdy, na kterou zaměstnanci vzniká právo až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o jejím přiznání.

Pro posouzení, zda zaměstnavatel při odměňování svých zaměstnanců za práci zajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci (zásadu rovného odměňování) je však vždy třeba posuzovat zaměstnance nacházející se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci).

Kdo je pro žalobkyni srovnatelným zaměstnancem

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2392/2023, ze dne 16. 4. 2024, neshledal, že by zaměstnavatel nepřiznáním mimořádné jednorázové odměny ve výši 25 000 Kč bývalé zaměstnankyni vůči ní postupoval v rozporu se zásadou rovného zacházení, a že by proto zaměstnankyně měla vůči zaměstnavateli právo na náhradu majetkové újmy (škody) ve výši odpovídající této odměně.

V době, kdy došlo k jednání zaměstnavatele, v němž bývalá zaměstnankyně spatřuje porušení povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, už neexistoval pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a bývalými zaměstnanci a z něj vyplývající vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.

Nesrovnatelnost postavení žalobkyně jako bývalé zaměstnankyně se stávajícími zaměstnanci vyplývá i z toho, že mimořádná jednorázová odměna byla stávajícím zaměstnancům rozhodnutím zaměstnavatele přiznána (mimo jiné) jako motivace pro další období.

Jak je to s motivační rolí odměny pro práci v budoucnu

I když lze s souhlasit v tom, že mzda je zaměstnanci poskytována za již vykonanou práci a že (obecně vzato) motivační funkce mzdy nemůže být chápána (jen) tak, že je při jejím uplatnění zaměstnanec odměňován za práci, kterou odvede v budoucnu a k jejímuž výkonu je tímto „motivován“, **nelze přehlédnout specifickou povahu mimořádné jednorázové odměny jako nenárokové složky mzdy, která nepochybně určitou motivační funkci do budoucna pro stávající zaměstnance - na rozdíl od zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli již skončil - má.**

Kdy by o diskriminaci bývalé zaměstnankyně šlo

Odišná situace by nastala např. v případě, že by zaměstnavatel tuto mimořádnou jednorázovou

odměnu vyplatil některému z (bývalých) zaměstnanců, kteří se nacházeli ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) jako žalující zaměstnankyně (např. některému jinému bývalému zaměstnanci, který u žalovaného zaměstnavatele v roce 2021 odpracoval alespoň 3 měsíce a který v době v době jejího rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny zaměstnancům již rovněž nebyl zaměstnancem, ale žalující bývalé zaměstnankyni by tato odměna vyplacena nebyla.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu právu a s ním souvisejícím kapitolám jiných právních odvětví

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

Další články:

- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení – nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)