

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

Nevyplatil vám zaměstnavatel roční bonus? Může jít o nerovné zacházení

Porušením zásady rovného zacházení je jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani oni nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení.

Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Zaměstnanci mohou mít vedle nároku na základní mzdu právo na pobídkové složky mzdy, např. roční bonus, které je zakotveno v pracovní smlouvě, mzdovém výměru nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele. V praxi stává, že zaměstnavatelé takové roční bonusy některým zaměstnancům nevyplatí. (Nerovné zacházení při poskytování pobídkových složek mzdy může vyplývat z rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání této složky mzdy na základě zhodnocení dosažených pracovních výsledků zaměstnance, nebo může být založeno již samotným vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovícím podmínky pro přiznání nároku na pobídkovou složku mzdy.) Typicky se jedná zaměstnance, s nimiž byl krátce před termínem splatnosti bonusu nebo má být brzké době po termínu splatnosti bonusu rozvázán pracovní poměr, a to nejen z důvodů na straně zaměstnance (např. porušování pracovní kázně, neuspokojivé pracovní výsledky), ale i z důvodů na straně zaměstnavatele, tedy při propouštění z důvodu organizačních změn.

Předmět sporu

Tak tomu bylo i ve věci, kterou uzavřel Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 2863/2015, ze dne 26. 5. 2016. Žalovaný zaměstnavatel nepřiznal zaměstnanci - žalobci pobídkovou složku mzdy za rok 2008 (bonus) z důvodu nesplnění podmínky stanovené ve vnitřním mzdovém předpisu zaměstnavatele, podle níž se bonus vyplácel jen při splnění cíle zisku zaměstnavatele na více než 50 %, neboť zaměstnavatel splnil v roce 2008 plán zisku jen na 47 % (samotný zaměstnanec na základě vyhodnocení jeho výkonnostních ročních cílů tyto cíle splnil na 42,3 %), ačkoliv za rok 2008 byly bonusy, i když ne v plné výši, vyplaceny jiným zaměstnancům, přestože také nesplnili podmínku pro jeho přiznání. Všichni manažeři žalovaného zaměstnavatele, jimž právo na roční bonus vyplývalo ze mzdového výměru resp. vnitřního mzdového předpisu tedy bonus dostali, s výjimkou žalobce, se kterým byl v následujícím roce rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost.

Řešená právní otázka

Nejvyšší soud ČR tedy řešil otázku, zda a popřípadě za jakých podmínek má zaměstnanec právo na plnění odpovídající pobídkové složce mzdy, která mu nebyla zaměstnavatelem vyplacena pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem, jestliže tuto složku mzdy zaměstnavatel vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení.

Verdikt

Vzhledem k tomu, že všem ostatním svým zaměstnancům odměňovaným stejným způsobem jako

žalobce žalovaný pobídkovou složku mzdy na základě vyhodnocení jejich výkonnostních ročních cílů poskytl, přestože ani oni uvedenou podmínku pro vyplacení bonusu stanovenou ve vnitřním mzdovém předpisu nesplňovali (aniž by tedy ve vztahu k nim – na rozdíl od žalobce – vyvodil závěry z toho, že v roce 2008 nebylo dosaženo cíle zisku žalovaného na více než 50 %), dopustil se vůči žalobci porušení zásady rovného zacházení při odměňování za práci a je povinen nahradit mu škodu spočívající v části ročního bonusu odpovídající míře splnění jeho výkonnostních ročních cílů, která žalobci nebyla vyplacena v důsledku tohoto porušení právní povinnosti žalovaného.

Závěr

Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení. Za škodu způsobenou zaměstnanci tímto jednáním, které je porušením právní povinnosti, zaměstnavatel odpovídá.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)