11. 12. 2018

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

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem v důsledku odnětí a nevyplacení pohyblivé složky mzdy zaměstnavatelem

Na pozadí sporu o (ne)platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil (pohyblivou) část mzdy do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, řešil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5984/2017, ze dne 15. 8. 2018, otázku, za jakých podmínek může zaměstnavatel snížit, případně zcela nevyplatit nenárokovou (fakultativní) složku mzdy poskytovanou zaměstnanci v závislosti na hodnocení plnění stanovených, případně dohodnutých kritérií a jaký význam má pro nárok zaměstnance na tuto složku mzdy okolnost, že zaměstnavatel uvědomí zaměstnance o odebrání této složky mzdy až po uplynutí období, za které měla být tato část mzdy poskytnuta, jež nebyla v rozhodování NS jako dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena.

V pracovní smlouvě zaměstnavatel a zaměstnanec ujednali, že zaměstnanci bude vyplácena „měsíční mzda 15.000,- Kč + prémie (hrubá mzda)“. Následně zaměstnavatel listinou označenou jako „Rozhodnutí zaměstnavatele o stanovení pohyblivé části platu“ [1] sdělil zaměstnanci, že „na základě jeho pracovního zařazení (pracoval jako technický manažer) a na základě rozhodnutí statutárních orgánů zaměstnavatele mu bude vyplácena až do odvolání pohyblivá složka části platu[2] ve výši 15.000,- Kč“ s tím, že „bude vyplácena v plné výši za předpokladu splnění všech úkolů, souvisejících s jeho pracovním zařazením, úkolů stanovených jeho nadřízeným a při současném splnění níže stanovených obecných pravidel“ a že „není nárokovou složkou platu a je na rozhodnutí statutárních orgánů zaměstnavatele, zda tato část platu bude zaměstnanci vyplacena, krácena nebo nevyplacena“.

Odnětí pohyblivé složky mzdy zaměstnavatelem

Listinou ze dne 1. 5. 2014, označenou jako „Rozhodnutí zaměstnavatele o odvolání nároku na pohyblivou část platu“, zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že „na základě rozhodnutí statutárních orgánů zaměstnavatele mu s účinností od 1. 5. 2014 nebude jako zaměstnanci vyplácena nenároková část mzdy ve výši 15.000,- Kč“; tato listina byla žalovanému doručena dne 30. 5. 2014.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Dopisem ze dne 18. 7. 2014, který zaměstnavatel převzal téhož dne, zaměstnanec sdělil zaměstnavateli, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, neboť mu „do dnešního dne nebyla vyplacena část mzdy za měsíc květen 2014 (mzda byla neoprávněně krácena o 15.000,- Kč hrubého)“.

Znalost mzdových podmínek před započetím práce nebo až před výplatou?

Zaměstnavatel se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je

neplatné. Soud prvního stupně žalobnímu návrhu vyhověl. Vzhledem k tomu, že listinu o odvolání nároku na pohyblivou část mzdy ze dne 1. 5. 2014 žalovaný zaměstnanec „obdržel nejpozději 30. 5. 2014, tj. před výplatním termínem mzdy za květen 2014, kterým byl den 13. 6. 2014“, bylo právem zaměstnavatele, podle názoru soudu prvního stupně, tuto pohyblivou složku mzdy za měsíc květen 2014 žalobci nevyplatit; proto žalovaný dle názoru soudu dne 18. 7. 2014 okamžitě zrušil pracovní poměr neplatně.

Odvolací soud k odvolání žalovaného zaměstnance změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zamítl. Odvolací soud s poukazem na judikaturu NS ČR zabývající se problematikou nárokových a nenárokových složek mzdy zdůraznil, že „Rozhodnutím zaměstnavatele o stanovení pohyblivé části platu“, které „je třeba považovat za dokument, který fakticky nahrazoval tzv. mzdový výměr“, zaměstnavatel rozhodl o přiznání nenárokové složky mzdy žalovanému ve výši 15.000,- Kč měsíčně a že v důsledku této skutečnosti se uvedená složka mzdy „stala složkou obligatorní, na jejíž výplatu vznikal žalovanému nárok v každém měsíci“. Rozhodl-li se zaměstnavatel tuto složku mzdy zaměstnanci od května 2014 nadále nevyplácet z důvodů údajně nedobrých pracovních výsledků, „byl povinen mu tuto skutečnost oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy dosud příslušela, tj. nejpozději do 1. května 2014“. Pokud tak učinil až 30. května 2014, učinil tak opožděně, a zaměstnanec tudíž měl nárok na výplatu pohyblivé složky mzdy ve výši 15.000,- Kč. Nebyla-li však tato složka mzdy zaměstnanci vyplacena, odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že žalovaný zaměstnanec po marném uplynutí 15-ti denní lhůty, počítané od splatnosti mzdy za měsíc květen 2014, která nastala 30. 6. 2014, důvodně přistoupil dne 18. 7. 2014 k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Právní úprava

Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (srov. § 109 odst. 1 a 4, § 113 odst. 1 zák. práce). Mzdový výměr je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, kterým zaměstnanci určuje mzdu. Je třeba za něj považovat každý jednostranný projev vůle zaměstnavatele, bez ohledu na jeho označení, kterým zaměstnavatel stanovuje (určuje) zaměstnanci mzdu, případně některou její složku. Mzdu lze sjednat nebo stanovit například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. (uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat). Jednotlivé složky mzdy přitom mohou mít různou povahu. Ustálená soudní praxe (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004 spis. zn. 21 Cdo 537/2004) v tomto směru rozlišuje mezi tzv. nárokovou (obligatorní) složkou mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout vždy (tato složka bývá označována jako „základní“ či „pevná“ mzda), případně tehdy, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky, a tzv. nenárokovou (fakultativní) složkou mzdy, na kterou vzniká zaměstnanci nárok - bez ohledu na splnění dalších stanovených či sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí - až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, které závisí jen na úvaze zaměstnavatele.

Pracovní výsledky nelze odhadovat předem

Zaměstnanec a zaměstnavatel si tedy mohou smluvně ujednat nebo může být stanoveno jednostranně zaměstnavatelem, že – tak jako tomu bylo v uvedeném případě – bude určitá část mzdy nenároková (fakultativní), tedy závislá na rozhodnutí zaměstnavatele o jejím vyplacení, krácení či

nevyplacení na základě posouzení výsledků práce zaměstnance. Má-li však toto rozhodnutí zaměstnavatele záležet na zhodnocení splnění určitých sjednaných či stanovených předpokladů, je zřejmé, že výsledky práce zaměstnance nelze odhadovat předem a oznámit zaměstnanci, že v příštím období již nebude mít dobré pracovní výsledky. V tomto ohledu je proto možné, že tato část mzdy bude skutečně pohyblivá, tedy její výše za určité sledované období (měsíc, čtvrtletí, pololetí či rok) bude rozdílná, a to na základě posouzení rozdílných výsledků práce zaměstnavatelem, které lze učinit až po uplynutí sledovaného období. Jiná je ovšem situace, hodlá-li zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku jako takovou, tedy nikoli na základě hodnocení výsledků práce nepřiznat pohyblivou složku mzdy jen za určité sledované období.

Právo na znalost podmínek práce

Zaměstnanec má právo znát podmínky, za nichž má pro zaměstnavatele konat práci; proto sjednání, stanovení nebo určení mzdy musí vždy předcházet výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (srov. ust. § 113 odst. 3 zákoníku práce). To platí nejen při sjednání, stanovení nebo určení mzdy v souvislosti se vznikem pracovního poměru, ale také při každé změně podmínek odměňování. Zákon proto také stanoví, že zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis, a že, dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ ust. 113 odst. 4 zákoníku práce).

NS ČR již v minulosti dovodil, že skutečnost, že zaměstnanci již nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek (že mu tuto část mzdy zaměstnavatel jako takovou odebírá), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy doposud příslušela, a že až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2016 spis. zn. 21 Cdo 4254/2014).[3] Rozhodne-li se proto zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku mzdy jako takovou (nikoli ji nepřiznat pouze za určité období vzhledem k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance), nemůže tak učinit zpětně, nýbrž jen do budoucna. Rozhodnutí o odebrání pohyblivé složky mzdy musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna má nabýt účinnosti.

Řešení sporného případu

V projednávané věci byla zaměstnanci za práci „technického manažera“ vykonávanou v pracovním poměru u zaměstnavatele kromě pevné mzdy ve výši 15.000,- Kč měsíčně sjednané v pracovní smlouvě poskytována pohyblivá složka mzdy (prémie) ve výši 15.000,- Kč závislá na rozhodnutí zaměstnavatele o jejím vyplacení, krácení či nevyplacení na základě posouzení výsledků práce zaměstnance. Protože zaměstnavatel oznámil zaměstnanci skutečnost, že mu tato část mzdy s účinností od 1. 5. 2014 nadále nebude vyplácena, až dne 30. 5. 2014, kdy mu doručila dopis ze dne 1. 5. 2014 obsahující toto sdělení, je (bez ohledu na to, zda „rozhodnutí zaměstnavatele o stanovení pohyblivé části platu“ ze dne 1. 11. 2012 je „obsahově“ jednostranným právním jednáním zaměstnavatele nebo dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) odůvodněn závěr odvolacího soudu, že zaměstnanec měl právo na pohyblivou složku mzdy ve výši 15.000,- Kč i v měsíci květnu 2014, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5984/2017, ze dne 15. 8. 2018, kterým zamítl dovolání zaměstnavatele proti rozsudku odvolacího soudu.

Závěr

Význam judikátu lze shrnout v následující právní větě k odejmutí pohyblivé složky mzdy rozhodnutím zaměstnavatele: „**Rozhodne-li se zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku mzdy jako takovou (nikoli ji nepřiznat pouze za určité období vzhledem k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance), nemůže tak učinit zpětně, nýbrž jen do budoucna. Rozhodnutí o odebrání pohyblivé složky mzdy musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna má nabýt účinnosti**.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5984/2017, ze dne 15. 8. 2018)

Jestliže tedy zaměstnavatel nepostupuje v intencích těchto Nejvyšším soudem vyložených pravidel a odebere zaměstnanci pohyblivou složku mzdy v rozporu s nimi a nevyplatí ji, a to ani do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti (tedy do 15 dnů po konci kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém ni vzniklo zaměstnanci právo resp. za který měla náležet), pak je zaměstnanec za podmínek ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce oprávněn zrušit pracovní poměr okamžitě, přičemž mu vznikne nárok na náhradu mzdy za výpovědní dobu.

Zaměstnavatelům pak lze doporučit, aby co nejprecizněji formulovali příslušné vnitřní mzdové předpisy nebo mzdové výměry zaměstnanců resp. návrh příslušných ujednání pracovní smlouvy nebo jiné dohody řešící odměňování zaměstnance,[4] to vše při respektování příslušné judikatury k otázkám snižování mzdy prostřednictvím snížení nebo odnětí pohyblivé složky mzdy, ať je nazvána výkonovou, motivační, zaměstnancovu práci hodnotící nebo jakkoliv jinak. [5]

Richard W. Fetter,
autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

---

[1] Zaměstnavatel zjevně nerozlišoval plat a mzdu, ačkoliv je zřejmé, že zaměstnanec byl odměňován mzdou.
[2] Jak už jsme uvedli, mělo jít o mzdu.
[3] Uvedený rozsudek NS ČR je možno shrnout v následující právní větě: „Skutečnost, že zaměstnanci nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek (že mu tuto část mzdy zaměstnavatel odebírá), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy dosud příslušela, a až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši.“ Na epravo.cz jsme se jím zabývali např. >>> zde.
[4] Přičemž někdy méně může být více, jak ostatně potvrzuje i popisovaný soudně projednávaný případ, kdy si relativně obsáhlými vyjádřeními a specifikací nenárokové složky mzdy chtěl zaměstnavatel zajistit vytvořit maximální prostor pro to, aby mohl zaměstnanci motivační složku mzdy jak přiznat, tak odebrat, ale nepočínal si správně.
[5] Příslušnou judikaturu jsme se pokusili shrnout a nastínit >>> zde.

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe