

4. 10. 2017

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

Snížení mzdy odebráním její výkonové složky

Snížení mzdy je citlivou záležitostí, která vede ke sporům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jak pohlíží judikatura Nejvyššího soudu na problematiku odnímání motivačních, výkonových, hodnotících složek mzdy zaměstnanci zaměstnavatelem?

Zaměstnanec se domáhal, aby mu žalovaný zaměstnavatel zaplatil 135 486 Kč (i s úrokem z prodlení). Vykonával v pracovním poměru u žalovaného práci „manažera obchodu“, přičemž mzda mu byla stanovena mzdovým výměrem, ve kterém bylo uvedeno, že k „základní“ mzdě ve výši 57 000 Kč může být žalobci přiznáno osobní ohodnocení, jehož výši stanoví zaměstnavatel podle kritérií uvedených ve vnitřním předpisu. Osobní ohodnocení bylo žalobci od 1. 1. 2009 přiznáno „až do výše 28 000 Kč měsíčně při pracovním úvazku 40 hodin týdně“ a podle kritérií uvedených ve vnitřním předpisu bylo zaměstnanci stanoveno ve výši 28 000 Kč měsíčně. Úprava osobního ohodnocení měla být podle tohoto vnitřního předpisu prováděna na základě vyhodnocení plnění stanovených kritérií v hodnotícím období, kterým bylo kalendářní čtvrtletí. Dopisem ze dne 20. 7. 2010 zaměstnavatel zaměstnance k odstranění jeho neuspokojivých pracovních výsledků a dne 1. 2. 2011 mu doručil výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost spolu s dopisem ze dne 25. 1. 2011, kterým mu sdělil, že od 1. 1. 2011 bude jeho osobní ohodnocení na základě vyhodnocení plnění stanovených kritérií „kráceno“ o 28 000 Kč měsíčně (spíše by tedy bylo na místě hovořit o odebrání osobního ohodnocení, které až do té doby dostával zaměstnanec v plné výši). Pracovní poměr účastníků skončil na základě uvedené výpovědi dne 30. 4. 2011. V důsledku nevyplacení osobního ohodnocení, také poklesl průměrný výdělek zaměstnance, tudíž se domáhal, jak doplacení osobního ohodnocení, tak odstupného stanoveného z průměrného výdělku.

Pravomoc zaměstnavatele stanovit podmínky pro nenárokovou složku mzdy

Na základě zaměstnancem podaného dovolání řešil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 15. 3. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4254/2016, otázku, **jaký význam má pro nárok zaměstnance na složku mzdy poskytovanou mu zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení plnění stanovených kritérií okolnost, že zaměstnavatel uvědomí zaměstnance o odebrání této složky mzdy až po uplynutí období, za které měla být tato část mzdy poskytnuta.**

Soud prvního stupně totiž žalobu zamítl, neboť dospěl k závěru, že při odebrání osobního ohodnocení bylo postupováno podle příslušného vnitřního předpisu zaměstnavatele, že se jedná o nenárokovou složku mzdy, na jejíž doplacení zaměstnanec nemá nárok, a že odstupné bylo „řádne vypočteno a vyplaceno“. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrdil. Shledal, že nedošlo k porušení ust. § 113 odst. 3 a 4 zákoníku práce (podle nichž: Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. 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.), protože zaměstnanci bylo zřejmé, že „výše jeho osobního ohodnocení bude vždy vycházet z vnitřního předpisu zaměstnavatele“, a že důvodné nejsou ani úvahy o nerovném přístupu zaměstnavatele k odměňování, neboť zaměstnanci uvedení žalobcem (6 jiných zaměstnanců) vykonávalo práci „na jiných pozicích a v jiných segmentech“, a nejsou proto ve vztahu k žalobci srovnatelnými osobami; zaměstnancem uvedení vedoucí zaměstnanci zase neobdrželi v průběhu roku 2010 – na rozdíl od žalobce samotného – výzvu k odstranění „průběžně neuspokojivých pracovních výsledků“.

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, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem; mzdu lze sjednat nebo stanovit např. 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). **Protože zaměstnanec má právo znát podmínky, za nichž má pro zaměstnavatele konat práci, musí sjednání, stanovení nebo určení mzdy vždy předcházet výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (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 (§ 113 odst. 4 zákoníku práce). Z uvedeného plyne, že 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 že až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši.

Řešení sporného případu

V projednávané věci bylo žalobci za práci „manažera obchodu“ vykonávanou v pracovním poměru u žalovaného kromě „základní“ mzdy ve výši 57 000 Kč měsíčně určené mzdovým výměrem ze dne 2. 1. 2009 poskytováno osobní ohodnocení stanovené na základě hodnocení kritérií uvedených ve vnitřním předpisu žalovaného ve výši 28 000 Kč měsíčně. Protože žalovaný oznámil žalobci skutečnost, že tato část mzdy mu nadále nebude vzhledem k novému vyhodnocení plnění stanovených kritérií poskytována (že osobní ohodnocení mu bude „kráceno“ o 28 000 Kč měsíčně), až dne 1. 2. 2011, kdy mu doručil dopis ze dne 25. 1. 2011 obsahující toto sdělení, měl žalobce právo na osobní ohodnocení ve výši 28 000 Kč měsíčně i v měsíci lednu 2011.

Oznámení mělo nepřipustné zpětné účinky, ale k nerovnému zacházení nedošlo

Naproti tomu NS ČR odmítl názor zaměstnance, že mu zaměstnavatel nebyl oprávněn odejmout osobní ohodnocení, jestliže je zároveň neodebral jiným zaměstnancům, kteří vykonávali stejnou nebo obdobnou práci jako žalobce a kteří rovněž neplnili kritéria pro poskytování této složky mzdy uplatňovaná u žalovaného, neboť tím zasáhl do jeho práva na rovné zacházení v oblasti odměňování. Pro právo žalobce na poskytování osobního ohodnocení po 1. 1. 2011 bylo rozhodující, zda pro odebrání této složky mzdy žalobci byly splněny podmínky uvedené ve vnitřním předpisu zaměstnavatele a zda odebrání osobního ohodnocení bylo žalobci oznámeno žalovaným před začátkem výkonu práce, za kterou žalobci tato část mzdy dosud příslušela. Jestliže by tyto předpoklady byly splněny, byl by žalovaný oprávněn odejmout žalobci osobní ohodnocení bez ohledu na to, zda ke stejnému opatření přistoupil též u jiných zaměstnanců, kteří vykonávali stejnou nebo obdobnou práci jako žalobce a kteří rovněž neplnili kritéria pro poskytování této složky mzdy uplatňovaná u žalovaného.

Vzhledem k tomu, že osobní ohodnocení ve výši 28 000 Kč, které žalobci příslušelo ještě za měsíc leden 2011, mu mělo být zúčtováno k výplatě v prvním čtvrtletí roku 2011, které bylo rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku žalobce pro účely náhrady mzdy po dobu trvání překážky v práci na straně žalovaného v měsíci dubnu 2011 a odstupného příslušejícího žalobci při skončení pracovního poměru dne 30. 4. 2011 podle ust. § 67 zákoníku práce (ust. § 353 odst. 1, § 354 odst. 1 a § 355 zákoníku práce), musela se okolnost, že žalobce měl právo na osobní ohodnocení i v měsíci lednu 2011, promítnout též do výše jeho nároků na náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele v dubnu 2011 a na odstupné, která závisela na výši průměrného výdělku žalobce (ust. § 67 odst. 1 a 2 a § 208 zákoníku práce).

Závěry pro praxi

Nejvyšší soud ČR proto zrušil rozsudek odvolacího soudu, i soudu prvního stupně, jelikož spočívaly na nesprávném závěru, že osobní ohodnocení ve výši 28 000 Kč již žalobci v měsíci lednu 2011 nepříslušelo, a vrátil věc soudu prvního stupně, aby ji rozhodl podle závazného právního názoru NS ČR, který lze shrnout do této právní věty:

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. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4254/2014, ze dne 15. 3. 2014).

Uvedené závěry NS ČR, které plně a správně vycházejí z úpravy v zákoníku práce, platí jak pro soukromý, privátní sektor, kde jsou zaměstnanci odměňováni mzdou, tak i pro veřejný a státní sektor, kde jsou zaměstnanci odměňováni platem, je však musíme důrazně upozornit na to, že tzv. osobní ohodnocení – správně osobní příplatek je zcela jinou platovou (příjmovou) složkou než zde v článku podávané osobní ohodnocení jako výkonová složka mzdy. Pro odebírání nebo snižování osobního příplatku platí speciální pravidla a je k dispozici i četná judikatura. Právní úprava i názor Nejvyššího soudu je však komplikací pro zaměstnavatele, kteří pravidelně poskytují za obdobných podmínek, jako tomu bylo v popisovaném případě, podobné výkonové a osobně zaměstnance resp. jejich pracovní výkon hodnotící složky mzdy, neboť k vyhodnocení splnění stanovených kritérií logicky dochází s určitým zpožděním. Zaměstnavatelé tedy musejí precizněji formulovat příslušný vnitřní mzdový předpis, jakož i mzdový výměr zaměstnance; v zásadě lze doporučit, aby podobné složky mzdy byly vypláceny zaměstnancům nikoliv každý měsíc, ale za delší období, např. kalendářní čtvrtletí, tedy zpětně; nesmí však opomenout zaměstnancova práva vycházející z právní úpravy i judikatury, zejména jednoho z nejnovějších rozhodnutí:

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. (Podle rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2863/2015, ze dne 26. 5. 2016)

Judikatura

Je třeba přihlížet i k další judikatuře, z níž vybíráme. V rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2449/2004 ze dne

28. 6. 2005 Nejvyšší soud ČR uzavřel: Není-li mzda mezi účastníky pracovního poměru určena smluvně a její výše byla přenechána na uvážení zaměstnavatele, je tento při své úvaze o stanovení výše mzdy z hledisek její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků omezován pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně před tím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší. Stanovenou výši mzdy je přitom zaměstnavatel oprávněn změnit pouze do budoucna, nikoli zpětně po vykonání přidělované práce.

Na tento judikát navázal Nejvyšší soud svým dalším rozhodnutím spis. zn. 21 Cdo 2687/2006, ze dne 6. 9. 2007. V předmětném rozsudku se Nejvyšší soud zabýval nejčastějšími rozdíly mezi sjednáním a stanovením mzdy, mezi návrhem na dohodu o mzdě a mzdovým výměrem, a to z hlediska výkladu projevu vůle. Kromě označení písemnosti, které nemusí být vždy směrodatné (řada zaměstnavatelů totiž vyhotovuje tzv. mzdový výměr, tedy takto nazvanou písemnost, ale obsah svědčí pro sjednání mzdy, tedy, že jde o dohodu o výši mzdy), je klíčové především použité slovní vyjádření „sjednávají mzdu“, resp. naopak „stanoví mzdu“. Podpis zaměstnance pod písemností pak buďto stvrzuje přijetí návrhu zaměstnavatele na dohodu o výši mzdy (tj. uzavření takové dohody), nebo „pouhé“ převzetí mzdového výměru. Na základě těchto okolností lze pak usuzovat na sjednání, či stanovení mzdy a s tím související možnost nebo nemožnost zaměstnavatele změnit v budoucnu jednostranně její výši. Nejvyšší soud ČR uvedl ve svém rozhodnutí následující: Nesjednají-li účastníci pracovního poměru mzdu v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, může ji ve výši, která nesmí být nižší než minimální mzda, stanovit (změnit) zaměstnavatel svým jednostranným úkonem; účinky tohoto právního úkonu, jímž se pro následující období zakládá (mění) mzdový nárok zaměstnance, nejsou dotčeny, není-li předem projednán s příslušným odborovým orgánem (zde Nejvyšší soud odkázal na své předchozí a shora uvedené rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2449/2004).

V rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2273/2009, ze dne 14. 7. 2010, Nejvyšší soud ČR navázal na předchozí judikaturu a uvedl: Nebyla-li zaměstnancova mzda stanovena smluvně a bylo-li tedy určeno její výše ponecháno na jednostranném opatření zaměstnavatele, je zaměstnavatel při úvaze o výši mzdy z hledisek její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, omezován pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně před tím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou mzda přísluší; protože mzda je splatná až po vykonání práce a protože maximální lhůtu pro splatnost částek, na které zaměstnanci za vykonanou práci vznikl nárok, zákon stanoví v délce jednoho měsíce, je odůvodněn závěr, že v případě, vykonává-li zaměstnanec v rámci dohodnutého druhu práce stejnou práci po delší časové období přesahující kalendářní měsíc, je zaměstnavatel oprávněn změnit jednostranně stanovenou měsíční mzdu pouze "do budoucna", nikoli však zpětně po vykonání přidělované práce (i tady NS ČR odkázal na své rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2449/2004).



Richard W. Fetter

Další články:

- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [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](#)