

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

Snížení nebo odebrání osobního příplatku

Jednou ze složek platu[1] je osobní příplatek, který může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, jenž dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo jenž plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci anebo jenž je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy.

Podle ust. § 131 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Podle ust. § 131 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Osobní příplatek představuje tzv. nenárokovou složku platu, kterou je třeba odlišovat od „nárokových“ složek platu. Zatímco tzv. nároková složka platu představuje platový nárok, který je zaměstnavatel povinen v určené výši uspokojit, jestliže se u zaměstnance splní stanovené předpoklady a podmínky, poskytuje tzv. nenároková složka platu zaměstnanci nárok na stanovené plnění, jen jestliže - bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši - zaměstnavatel o jejím přiznání zaměstnanci a o její výši také rozhodne. Pro tzv. nenárokovou složku platu je tedy charakteristické, že bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze fakultativního plnění; jestliže však zaměstnavatel vydá v souladu se zákoníkem práce rozhodnutí o jejím přiznání a o její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat. Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní).

Okolnost, že zaměstnavatel rozhodl o přiznání osobního příplatku zaměstnanci a o jeho výši, neznamená, že nemůže dojít ke zvýšení, snížení nebo odejmutí přiznaného osobního příplatku. Změní-li se podmínky stanovené pro poskytování osobního příplatku, může být změněna i jeho výše, popřípadě může být osobní příplatek zaměstnanci odebrán; zaměstnavatel je oprávněn posuzovat, zda důvody pro jeho poskytování trvají, popřípadě zda trvají důvody pro jeho poskytování v nezměněné výši. Ke snížení nebo odnětí přiznaného osobního příplatku může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech (předpokladech a podmínkách) uvedených v ust. § 131 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje jeho odnětí.

Předpokladem pro poskytování osobního příplatku zaměstnanci podle ust. § 131 odst. 1 zákoníku práce je, že zaměstnanec dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo že plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, popřípadě že současně splňuje obě tyto podmínky. Přiznání osobního příplatku zaměstnanci z důvodu, že zaměstnanec dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, předpokládá - stejně jako každá změna výše osobního příplatku přiznaného z tohoto důvodu - zhodnocení výsledků práce zaměstnance zaměstnavatelem. Výsledky práce dosahované zaměstnancem představují výsledky jeho činnosti při plnění jeho pracovních úkolů

vyplývající z druhu vykonávané práce a posuzují se podle množství a kvality (srovnej ust. § 110 odst. 5 zákoníku práce).

Porušení pracovní kázně

Pracovní výsledky zaměstnance nemusí mít souvislost s tím, zda zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů dodržuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. I když nelze vyloučit, že např. příčinou neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance může být také to, že zaměstnanec porušuje některé své povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru, může zaměstnanec dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků i přes porušování těchto svých povinností, a naopak výsledky jeho práce mohou být neuspokojivé, přestože všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci dodržuje. Pracovní výsledky zaměstnance nelze ztotožňovat ani s jeho schopnostmi a dovednostmi potřebnými k plnění pracovních úkolů vyplývajících z druhu vykonávané práce, neboť zaměstnanec může dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků i přes nedostatek či nižší míru některých těchto schopností a dovedností (např. v důsledku jiných svých kvalit), a naopak okolnost, že zaměstnanec vykazuje vysokou míru schopností a dovedností potřebných k výkonu určité práce, sama o sobě nezaručuje tomu odpovídající úroveň výsledků jeho práce.

Z uvedeného vyplývá, uzavřel Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 832/2012, ze dne 27. 2. 2013, že ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí. Zatímco snížení osobního příplatku předpokládá, že úroveň pracovních výsledků zaměstnance je i po jejich zhoršení stále ještě velmi dobrá, je odnětí osobního příplatku odůvodněno v případě takové míry zhoršení výsledků práce zaměstnance, že jeho pracovní výsledky nelze nadále hodnotit jako „velmi dobré“. Okolnost, že zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ani míra jeho schopností a dovedností potřebných k výkonu práce nejsou – neprojeví-li se ve výsledcích práce zaměstnance posuzovaných podle množství a kvality – z hlediska důvodů pro snížení nebo odnětí osobního příplatku významné.

Adolf Maulwurf

[1] Viz ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce.

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

Další články:

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)

- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [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](#)