

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

# **Snižování platu (ve veřejné sféře) prostřednictvím snížení nebo odebrání osobního příplatku (tzv. osobního ohodnocení)**

Předčasem jsme se zabývali problematikou snižování mzdy prostřednictvím odebrání její výkonové složky, tedy pravidly v soukromé - privátní, podnikatelské sféře;[1] jistě přijde vhod i příspěvek o pravidlech v sektoru státní a veřejné správy a služeb, který odměňuje zaměstnance platem, tedy konkrétně právní úpravou a judikaturou ke snižování nebo odebrání tzv. osobního ohodnocení - osobního příplatku.

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může podle ust. § 131 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může podle ust. § 131 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Je však třeba podtrhnout, že na přiznání osobního příplatku není žádný právní nárok, jde o nenárokovou složku platu na rozdíl od základního (tarifního) či chcete-li tabulkového platu. I když zaměstnanec dosahuje sebelepších pracovních výsledků, plní mimořádný rozsah pracovních úkolů nebo je uznávaným odborníkem, nevzniká mu nárok na osobní příplatek, vždy záleží i na finančních možnostech konkrétního zaměstnavatele.

V praxi panuje celá řada problémů, když se uplatňují nesprávné postupy už při přiznávání osobního příplatku, např. když bývá přiznáván plošně všem zaměstnancům určitého zaměstnavatele bez ohledu na jejich pracovní výsledky, tedy v rámci jakési příplatkové nivelizace (kdy u určitého zaměstnavatele nebo v určitých útvarech mají osobní příplatek, a to ve víceméně stejné výši, přiznán všichni zaměstnanci, včetně těch, kteří nedosahují velmi dobrých pracovních výsledků, ani neplní větší množství pracovních úkolů, a to jen aby se dorovnal nízká úroveň tarifních platů, aby zaměstnavatel získal potřebné zaměstnance); když bývá přiznáván na dobu určitou (zaměstnavatel přece nemůže vědět, jak dlouho bude zaměstnanec dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků, i když lze připustit, že může v určitých situacích odhadnout, po jakou dobu bude zaměstnanec plnit větší rozsah pracovních úkolů než jiní zaměstnanci);[2] když bývá přiznáván ihned od počátku pracovního poměru (aniž by zaměstnanec prokázal, že se osvědčil a dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků - avšak lze to připustit u vynikajícího všeobecně uznávaného odborníka, kterého předchází jeho dobrá profesionální pověst) a především pak, když bývá přiznáván nikoliv v souvislosti s kvalitou a množstvím plněných pracovních úkolů, nýbrž z protekce, nepotismu, kamarádčkování, prostě jen na základě osobních sympatií pracovníka rozhodujícího o přiznání příplatku a toho, komu je přiznáván. Nicméně „kde není žalobce, není soudce“, a proto spory o přiznání osobního příplatku vznikají jen výjimečně, patrně jen v rámci obrany proti nerovnému zacházení a diskriminaci, pokud vůbec, protože jak má případně diskriminovaný zaměstnanec vědět, jak vysoký mají plat resp. osobní příplatek jiní zaměstnanci vykonávající srovnatelnou práci, když výše příjmu je chráněným osobním údajem - prostě „platy jsou tajné“. Potřebné znalosti k obraně

proti platové diskriminaci mají snad jen mzdoví (mzdové) resp. správněji v daných souvislostech platoví (platové) účetní, ale ani oni (ony) jich nemohou „jen tak“ využít. Vzpomeňme judikatorně významný případ jedné zaměstnankyně – mzdová (platová) účetní, která se cítila být diskriminována v otázce svého platového ohodnocení, poskytla (pro srovnání s výší svého platového ohodnocení) údaje (o výši platu jiných zaměstnanců), o nichž měla povinnost zachovávat mlčenlivost, za účelem odůvodnění své stížnosti kontrolnímu orgánu – tehdy úřadu práce, který byl oprávněn kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů a v jejich organizačních jednotkách. Jednání zaměstnankyně však nedosáhlo podle názoru Nejvyššího soudu ČR, který vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 2. 7. 2009, spis. zn. 21 Cdo 2633/2008, intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, která by opravňovala žalovaného zaměstnavatele k tomu, aby se zaměstnankyni jako žalobkyni rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením, jak učinil. Zaměstnankyně (sice) nebyla oprávněna použít (předat) osobní údaje jiných zaměstnanců, a to při řešení svého sporu se zaměstnavatelem formou podnětu kontrolním orgánům, porušila tedy pracovní kázeň, nicméně Nejvyšší soud, považoval za klíčové posouzení komu a za jakým účelem zaměstnankyně osobní údaje poskytla, což byly právě státní – kontrolní (aktuálně by šlo o inspekční) orgány, a proto shledal zaměstnavatelovo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní neplatným.

Naproti tomu otázky snižování nebo odebrání osobního příplatku jsou předmětem sporů, z nichž vzešla sice nikoliv všechny otázky řešící, ale přece jenom nějaká použitelná judikatura.

### **Snížení osobního příplatku v důsledku zvýšení základního platu**

Ve své době byl zásadním judikátem rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3488/2006 ze dne 20. 12. 2007. Reagoval na v praxi poměrně často vyskytující se situaci (nešvar), který je snad dnes již méně četný. Žalobu podávající zaměstnanec napadal opaření, kterým mu žalovaný zaměstnavatel, postupně snižoval (a posléze zcela odňal) osobní příplatek, a to tak, aby se jeho celkový plat vždy, když došlo v závislosti na valorizaci platů k jejich obecnému zvýšení, v podstatě nijak nezvyšoval nebo aby zůstal na stejné úrovni, ačkoliv se na výkonu práce žalobce nic nezměnilo a k jeho práci nebyly ze strany žalované žádné negativní připomínky. Stát (vláda svým nařízením) předepíše zaměstnavatelům zvýšit zaměstnancům jejich základní plat – nárokovou složku příjmu (tj. platový tarif – vycházející ze zařazení zaměstnance do platové třídy, určené podle zaměstnancem vykonávaného druhu práce, a zařazení do platového stupně, podle dosažené praxe nebo náhradních dob započítatelných jako praxe), aniž by však zaměstnavatel disponoval (byl mu rozpočtově určen resp. přidělen) také zvýšený objem prostředků na platy. Pak zaměstnavatel sice předepsaným způsobem navýšil zaměstnancům nárokovou složku platu (tarifní plat) a o stejnou částku mu snížil nenárokovou složku platu (osobní příplatek). Valorizace platů tak byla provedena jen na oko resp. formálně, aniž by se platy fakticky zvýšily. Zaměstnavatelé takto kompenzují povinný nárůst základních platů plošným snižováním osobních příplatků. Takovýto postup je v rozporu se smyslem a účelem individuální zásluhovosti osobního příplatku. Pokud se bude podobně postižený zaměstnanec dotčený plošným snížením osobních příplatků domáhat u soudu doplatku svého nároku, je vysoce pravděpodobné, že uspěje, pokud však zaměstnavatel neprokáže zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti zaměstnance co do množství či kvality.

Je pravdou, že judikát vzešel z poněkud odlišného právního stavu, než je ten současný, avšak na významu a aktuálnosti neztratil.

### **Nenároková složka platu se může stát nárokovou**

Příslušné rozhodnutí NS ČR bylo vydáno na základě dřívější právní úpravy, od které se ta nynější liší. Zákoník práce neobsahuje v ust. § 131, upravujícím osobní příplatek a podmínky pro jeho poskytování, úpravu jeho případného snížení nebo odebrání (resp. ani zvýšení). Neobsahuje tedy

ustanovení obdobné někdejšímu ust. § 7 odst. 3 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů – podle něhož zaměstnavatel mohl rozhodnout o zvýšení, snížení, popřípadě odejmutí osobního příplatku v závislosti na plnění podmínek stanovených v odst. 1 a 2 § 7 nařízení vlády, které upravovaly důvody pro možnost přiznání osobního příplatku, a to v zásadě obdobně jako v dnešní právní úpravě, která byla shora uvedena.

Judikatura vycházející z nynější právní úpravy se nijak zásadně od závěrů rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 3488/2006, ze dne 20. 12. 2007, odchýlila. Nejvyšší soud ČR dovedl, že osobní příplatek představuje tzv. nenárokovou složku platu. Tzv. nenárokovou složku platu je třeba odlišovat od "nárokových" složek platu. Zatímco tzv. nároková složka platu (tj. platový tarif – tedy základní plat) 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 (nepovinného, tedy nenárokového) plnění; jestliže však zaměstnavatel vydá rozhodnutí o jejím přiznání a 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). Nejvyšší soud uzavřel, že zaměstnavatel může přiznáním vzniklý nárok na osobní příplatek jako část platu zaměstnanci zvýšit, snížit nebo odejmout, jen jestliže to umožňují uvedené právní předpisy (a v jejich rámci popřípadě též kolektivní smlouva nebo vnitřní platový předpis) a pouze budou-li splněny předpoklady a podmínky v nich stanovené.

Z pouhé skutečnosti, že z nové, od 1. 1. 2017 účinné, nyní stále aktuální, úpravy v zákoníku práce, byla vypuštěna výslovná úprava důvodů, za kterých může zaměstnavatel výši osobního příplatku měnit, dovozovali nesprávně někteří autoři, že tím zákonodárce zřejmě chtěl najevo, že osobní příplatek lze snižovat (odebírat) de facto z jakýchkoli důvodů. Jak uvádí Dominik Brůha,[3] řada specialistů stále prezentuje názor, že „osobní příplatek lze snižovat (odebírat) i z jiných důvodů než jen z důvodu, že zaměstnanec již nesplňuje (resp. že hůře splňuje) kritéria, za něž mu byl osobní příplatek původně přiznán, což bylo zaměstnavatelem zjištěno při srovnání původního a aktuálního vyhodnocení kritérií pro přiznávání osobních příplatků (nejčastěji při porovnání tehdejšího a nynějšího vyhodnocení kritérií dlouhodobě velmi dobrých pracovních výsledků a/nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů v relaci s ostatními zaměstnanci)“. D. Brůha se domnívá, že jedním z hlavních motivů těchto názorů byl zájem argumentačně podpořit zaměstnavatele v přesvědčení, že snižovat (odebírat) osobní příplatky zaměstnancům lze právě i z důvodu (shora popisovaného) nedostatku finančních prostředků, tedy bez ohledu na skutečnost, jak dalece se zaměstnanci snaží, jak dobře, kvalitně či v jakém rozsahu plní přidělené pracovní úkoly. Takový přístup však judikatura odmítla.

## **Na jakou dobu?**

Zcela jistě je chybou přiznávat osobní příplatek na dobu určitou, je třeba jej přiznávat na dobu neurčitou, a pokud nastanou důvody pro jeho odebrání nebo snížení, tak jej provést, a stejně tak jej i snižovat nebo odebírat na dobu určitou, z ničeho totiž nelze dovodit, jak uvádí Dominik Brůha, že původní velmi dobré pracovní výsledky zaměstnance či plnění většího rozsahu pracovních úkolů zaměstnancem se automaticky obnoví po uplynutí předem stanovené doby.[4] Pokud tedy zaměstnavatel zasahuje do výše osobního příplatku, ve svém rozhodnutí o změně výše příplatku by neměl uvádět dobu, na jakou se změna jeho výše provádí. Jakékoli přiznání, zvýšení, snížení či odebrání osobního příplatku by zásadně mělo být realizováno na dobu neurčitou (resp. bez uvedení

jakékoli doby) s tím, že teprve ukáže-li se později, že se např. původně zhoršené pracovní výsledky zaměstnance opět vrátily na svou předchozí velmi dobrou úroveň, lze dočasně snížený (odebraný) osobní příplatek opět vrátit na původní úroveň nebo třeba ještě zvýšit.

### **Ne za porušení pracovní kázně bez zhoršení pracovních výsledků**

Je však v této souvislosti třeba zdůraznit porušování pracovní kázně není samo o sobě důvodem ke snížení (odebrání) osobního příplatku. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 832/2012, ze dne 27. 2. 2013, zopakoval dřívější závěr, že: Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní). Dále uvedl: Okolnost, že zaměstnavatel rozhodl o přiznání osobního příplatku zaměstnanci a o jeho výši, neznámá, 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.

A dále podal návod pro míru snížení osobního příplatku resp. uvedl, kdy jej je možno odebrat zcela, a současně se negativně vyslovil k odebrání nebo snížení osobního příplatku toliko pro porušování pracovní kázně: 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. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 832/2012, ze dne 27. 2. 2013)

Osobní příplatek je tedy hodnocením toliko pracovní výkonnosti a skutečných výsledků práce. Rozhodnutí NS nevylučuje, aby zaměstnavatel snížil či odebral osobní příplatek i v těch případech, kdy zaměstnavatel pracovní kázeň prokazatelně porušil, avšak samotné porušení pracovní kázně je pro účely snížení či odebrání osobního příplatku nedostatečné. Aby bylo možné osobní příplatek snížit či odebrat musí se jednat o kvalifikované porušení pracovní kázně „kvalifikované, které se současně projeví ve zhoršených výsledcích práce zaměstnance.

### **Absence odůvodnění neznámá neplatnost**

Podle ust. § 136 odst. 2 věty třetí zákoníku práce dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. To tedy platí i pro snížení nebo odebrání osobního příplatku. Nicméně Nejvyšší soud ČR vyložil v rozsudku ze dne 22. 1. 2014, spis. zn. 21 Cdo 1752/2013: Protože osobní příplatek jako pravidelně měsíčně poskytovaná složka platu

patří mezi skutečnosti, které je zaměstnavatel povinen uvést v platovém výměru vydaném zaměstnanci (ust. § 136 odst. 2 věta první zákoníku práce), a protože snížením nebo odnětím osobního příplatku přiznaného zaměstnanci dochází ke změně těchto skutečností, je zaměstnavatel povinen své rozhodnutí o snížení nebo odnětí osobního příplatku zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti (ust. § 136 odst. 2 věta třetí zákoníku práce). Nesplnění této povinnosti zaměstnavatele však samo o sobě nemá za následek zachování nároku zaměstnance na osobní příplatek v původně přiznané výši, neboť rozhodující je, zda pro snížení nebo odnětí osobního příplatku byly splněny předpoklady vyplývající ze zákona, konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 22. 1. 2014, spis. zn. 21 Cdo 1752/2013. Důvody proč tak NS ČR rozhodl, jsou zřejmé a logické z odůvodnění rozhodnutí, nicméně může to přinést zaměstnancům velké problémy a náklady, pokud se zaměstnanec bude bránit soudní cestou, aniž by věděl, čemu se brání. Přitom jsem se setkal s neodůvodňováním změny výše osobního příplatku velmi často, a to jak při jeho přiznávání resp. navyšování, což zaměstnanci vadit nemusí, tak i při jeho odebrání či snižování. Domnívám se proto, že soud by i v případě zaměstnancova neúspěchu ve věci, kdy žaluje na doplacení osobního příplatku resp. platových nároků včetně osobního příplatku, neměl přiznat zaměstnavateli, který ani k předžalobní upomínce (výzvě k plnění) odmítl vysvětlit (zdůvodnit) své opatření spočívající v odebrání nebo snížení osobního příplatku, neměl z důvodů hodných zvláštního zřetele přiznat zaměstnavateli nárok na náhradu nákladů soudního řízení.



**Richard W. Fetter,**

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

---

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí NS 21 Cdo 5447/2007, ze dne 18. 12. 2008, dovedil, že „přiznání osobního příplatku k platu zaměstnanci jen na určitou (předem stanovenou) dobu je v rozporu s účelem zákona; ve stanovení doby poskytování osobního příplatku je proto právní úkon [právní jednání] zaměstnavatele neplatný“.

[3] Brůha, D.: Tradiční chyby v přiznávání, snižování a odebrání osobních příplatků, Práce a mzda č. 2/2016

[4] Brůha, D.: Tradiční chyby v přiznávání, snižování a odebrání osobních příplatků, Práce a mzda č. 2/2016

## Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)