24. 5. 2022

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

Úskalí zvláštních odměn formulovaných jako nenároková složka mzdy

Vyplácení zvláštních odměn upravených vnitřním předpisem není ve světě pracovního práva žádnou novinkou. V praxi se můžeme setkat s tím, že zaměstnavatel tyto odměny prezentuje jako tzv. nenárokovou složku mzdy. Takováto prohlášení se však jeví jako nedostatečná a jim navzdory může být s odměnou zacházeno jako se složkou nárokovou. Právě povahou některých takovýchto odměn a důsledky jejich nesprávného vymezení se budeme zabývat v následujícím článku.

Označení pro zvláštní odměnu mohou být různá. Nejčastěji budeme hovořit o ročním bonusu či o provizi. Smyslem této odměny je motivovat zaměstnance k lepším pracovním výsledkům, a dosáhnout tak lépe stanovených, zpravidla ročních, cílů. V praxi pak může ustanovení o takové odměně vypadat následovně, což je příklad, který jsme v praxi řešili:

„Roční variabilní odměna je vyplácena na základě vyhodnocení výsledků předchozího období v termínu stanoveném zaměstnavatelem, je nenárokovou složkou mzdy a je vyplácena v závislosti na hospodářském výsledku zaměstnavatele. Cílová výše roční variabilní odměny pro zaměstnance je 7,5 % roční základní mzdy. Vyšší cílovou výši roční variabilní odměny než 7, 5 % není možné sjednat.“

I když se výše citované ustanovení vnitřního předpisu může zdát na první pohled bezproblémové, je zde několik kritických bodů, jež se mohou zaměstnavateli v budoucím sporu se zaměstnancem vymstít. V návaznosti na modelový příklad tyto body postupně rozebereme.

1. Povaha rozhodnutí o přiznání odměny

V případném sporu o zaplacení mzdy je dle judikatury Nejvyššího soudu[1] rozhodující, zda byly naplněny všechny předpoklady pro vznik nároku na takovou mzdu, resp. její složku. Není zde tedy rozhodující označení odměny v textu vnitřního předpisu. Nejvýznamnější roli hraje rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání dané odměny, jež může mít deklaratorní či konstitutivní povahu.

Zatímco v případě nárokové složky mzdy postačí ke vzniku nároku naplnění předem stanovených předpokladů (případné rozhodnutí zaměstnavatele má tedy jen deklaratorní účinek), nenároková složka má bez rozhodnutí zaměstnavatele pouhou fakultativní povahu, a to i tehdy, jsou-li jinak předpoklady pro její přiznání splněny. Nárok na tuto složku mzdy tedy vzniká až společně s konstitutivním rozhodnutím zaměstnavatele.

Z výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu vyplývá, že je v případě posuzování povahy nároku potřeba vycházet z formulace předpokladů, které musí být splněny, aby mohl zaměstnanec danou mzdovou složku obdržet. **Jsou-li stanoveny naprosto konkrétní, objektivně měřitelné a kvantifikovatelné cíle, a zjištění této části mzdy je tedy pouhou věcí aritmetického výpočtu** (např. % z hrubé mzdy), jedná se o nárokovou složku mzdy a případné rozhodnutí zaměstnavatele pouze formálně stvrzuje naplnění předpokladů stanovených pro její vznik.

Jestliže je naopak **okolnost, zda zaměstnanec odměnu obdrží, závislá na zhodnocení**

dosažených pracovních výsledků zaměstnavatelem, který má přitom určitou míru uvážení (odměny náleží např. za dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce), **pak jde o nenárokovou složku mzdy**, o níž zaměstnavatel konstitutivně rozhodne.

Dílčí závěr

Zaměstnanci může vzniknout nárok na zaplacení zdánlivě nenárokové složky mzdy i bez rozhodnutí zaměstnavatele. Jestliže jsou podmínky pro vznik nároku stanoveny dostatečně konkrétně a objektivně (jak je tomu i v našem modelovém příkladě), pak nárok vzniká již splněním těchto podmínek a případné rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání odměny má pouhý deklaratorní charakter.

Chce-li zaměstnavatel vyplácet tzv. cílové odměny, tedy odměny za dokončení určitého úkolu či dosažení určitého výsledku, pak je to možné, nicméně se nebude jednat o nenárokovou složku mzdy, nýbrž o pohyblivou nárokovou složku mzdy. Zároveň upozorňujeme, že jestliže zaměstnavatel v modelovém příkladu uvádí, že je cílová výše roční variabilní odměny pro zaměstnance 7,5 % roční základní mzdy, nebude moci přiznat odměnu nižší. Proto by bylo vhodné odměnu formulovat méně konkrétně (např. „až 7,5 %“).

Jestliže si zaměstnavatel přeje vyplácet odměny nenárokové, pak je zapotřebí, aby cíle stanovil obecněji (např. „za vynikající výsledky“ či „za mimořádné úsilí“). Pak by mohl rozhodovat o udělení každé jednotlivé odměny s ohledem na skutečné pracovní nasazení zaměstnanců. Zde je ovšem nutné upozornit na zákaz diskriminace a potřebu rovného zacházení se zaměstnanci (§ 16 a § 110 zákoníku práce).

2. Nejasně vymezené podmínky vzniku nároku na odměnu

Povahu zvláštní odměny, v daném případě označené jako provize, řešil Nejvyšší soud i ve svém rozsudku ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013. V daném případě vnitřní předpis zaměstnavatele hovořil o tom, že je provize nenárokovou složkou mzdy. Na druhé straně však o provizi uváděl, že je vyplácena na základě zaměstnancova pracovního výsledku, že se její výplata provádí společně se mzdou či že jsou provize definované cílovou částkou vypláceny 4x kvartálně a 1x ročně dle skutečného plnění plánu za kvartál a rok. Vnitřní předpis však neobsahoval jediné ustanovení, které by poskytnutí provize vázalo na rozhodnutí zaměstnavatele konstitutivní povahy.

Dle výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu tento vnitřní předpis *„sám o sobě neposkytuje spolehlivý podklad pro závěr, zda provize je tzv. nárokovou složkou mzdy, nebo zda má jen fakultativní povahu“* a je *„procesní povinností žalovaného, aby prokázal své tvrzení, že jedním z předpokladů pro výplatu provize žalobci bylo rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, a aby tedy o tom soudu označil důkazy“*.

Dílčí závěr

Lze jen doporučit, aby „nenárokovost“ a potřeba schválení ze strany zaměstnavatele byla z vnitřního předpisu na první pohled zřetelná. V opačném případě by totiž hrozilo, že v soudním sporu zvítězí zásada výkladu pro zaměstnance nejpříznivějšího (srov. § 18 zákoníku práce). Vyhnuli bychom se proto formulacím typu „odměna je vyplácena“ či „výše odměny je“ a nahradili je jasnějšími výrazy jako „zaměstnavatel může vyplatit“ či „rozhodne o vyplacení“. Také bychom silně doporučili výslovnou úpravu toho, že přiznání odměny závisí na rozhodnutí zaměstnavatele a že tato odměna nemusí být přiznána ani tehdy, budou-li všechny ostatní podmínky splněny.

3. Slova zpochybňující nenárokovost odměny

V modelovém příkladě je uvedeno, že *„vyšší cílovou roční variabilní odměnu než 7, 5 % není možné sjednat*“. Nabízí se otázka, co oním sjednáním zaměstnavatel myslí. Má-li být odměna stanovena vnitřním předpisem, pak o jejím dalším individuálním vyjednání nemůže být řeč. Proto by bylo vhodné větu přetransformovat do znění *„Odměna může být přiznána v maximální výši 7, 5 % roční základní mzdy.“* Informace o nemožnosti „sjednání“ jiné výše odměny totiž může v případném sporu hovořit ve prospěch zaměstnance.

4. Nárok na odměnu v případě porušení povinností

Zaměstnavatel v modelovém příkladě neupravuje situaci, ve které sice zaměstnanci vznikne nárok na příslušnou odměnu, ale následně je zjištěno, že zaměstnanec porušil některou svou povinnost. Jak plyne z judikatury Nejvyššího soudu[2], vzniklý nárok na mzdu (její část – odměnu) je možné „zrušit“ (odebrat, odejmout) jen v případě, že je takovýto postup podle vnitřního mzdového předpisu možný (ideálně jsou-li zde uvedeny objektivní důvody, pro které je možné přiznanou odměnu odebrat). V opačném případě musí zaměstnavatel vyplatit odměnu i tehdy, zjistí-li ex post porušení povinností ze strany zaměstnance. Stejný závěr je vysloven i v komentářové literatuře, dle které zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci prémie přiznat a ihned na to mu je odebrat s poukazem na nežádoucí jednání, nebo zaměstnanci snížit nebo odejmout pevnou složku mzdy, neboť není oprávněn zaměstnanci odejmout mzdu nebo její část, pokud na ní zaměstnanci již vzniklo právo.[3]

Dílčí závěr:

Bude-li zaměstnavatel upravovat přiznávání zvláštních odměn, neměl by zapomínat ani na ustanovení o zániku nároku na odměnu v případě následného zjištění porušení zaměstnancových povinností. V opačném případě by musel odměnu i tak vyplatit.

5. Následné krácení odměn

Ve vnitřních předpisech upravujících zvláštní odměny je možné se setkat s ustanovením, dle něhož je roční variabilní odměna vyplácena pouze zaměstnancům, kteří jsou v den výplaty v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. Je otázkou, zda by takovéto omezení obstálo před soudem. Z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1486/2005 ze dne 24.08.2006 totiž plyne, že by dané ustanovení mohlo být vnímáno jako diskriminační. Jestliže odměna náleží za práci vykonanou v kalendářním roce, avšak vyplácena je až v roce následujícím, nelze bývalému zaměstnanci (jenž celý minulý rok pro zaměstnavatele pracoval) tuto odměnu odepřít.

Podobně by se dalo argumentovat ohledně krácení odměny z důvodu „absencí“ zaměstnance. Pokud ten jinak podmínky pro udělení odměny, jež bude následně shledána nárokovou složkou mzdy, splní, pak by neměl být na odměně krácen. Bude-li odměna formulována jako nenároková, pak je situace vcelku jiná – zaměstnavatel se může rozhodnout ji zaměstnanci nepřiznat, a to například i z důvodu vysokých absencí, vždy však musíme dbát na zákaz diskriminačního jednání vůči zaměstnancům s dětmi, zaměstnancům na DPN apod.

Závěr

Formulace nenárokových odměn ve vnitřních předpisech s sebou nese mnohá úskalí. Je proto zapotřebí vyjadřovat se tak, aby v případném sporu nevznikly pochybnosti o skutečné povaze těchto odměn. Rozhodnutí o přiznání odměny může mít totiž v závislosti na konkrétních okolnostech konstitutivní či deklaratorní povahu.

Na závěr je potřeba upozornit, že i vyplacení nenárokové složky mzdy může zaměstnanec v jistém okamžiku nárokovat v rámci sporného řízení. Dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo

537/2004 ze dne 8.11.2004, se totiž v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání nenárokové složky mzdy tato stává složkou nárokovou. Zaměstnavatelem přiznanou (původně) nenárokovou složku mzdy lze tedy následně vymáhat před soudem.

JUDr. Irena Valíčková, MBA,
advokátka

Kateřina Servusová,
paralegal

Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno
Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha
Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov
Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603
email: info@brno-advokatnikancelar.cz

---

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1486/2005 ze dne 24.08.2006.

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004-

[3] srov. HORNA, V. § 346b [Zákaz pokut, peněžitých záruk a přenášení rizika práce na zaměstnance]. In: DOLEŽÍLEK, J. a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-1-10]. Dostupné z: www.aspi.cz.

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti