

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<sup>[1]</sup> 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](mailto: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](http://www.aspi.cz).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)