



JINÉ NEŽ ČASOVÉ FORMY MZDY SE ZAMĚŘENÍM NA PODÍLOVOU A ÚKOLOVOU MZDU

Ve mzdové sféře se v praxi můžeme setkat s mnoha variantami odměňování zaměstnanců, protože na rozdíl od zaměstnavatelů odměňujících platem¹⁾ **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), blíže (až na dále uvedené výjimky, kterým se v tomto článku věnujeme) nereguluje způsob stanovení mzdy.** Zaměstnavatelé odměňující platem jsou přitom oprávněni poskytovat pouze ty složky platu, které stanoví zákon, a proto se jich téma tohoto článku netýká. Pro účely dalšího výkladu rovněž ponecháváme stranou odměnu z dohody poskytovanou zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), byť ani v jejich případě v zásadě není vyloučeno, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na odměně z dohody poskytované na obdobných principech. Dále se tak budeme věnovat otázkám mzdy jakožto odměny za práci poskytované zaměstnancům v pracovním poměru zaměstnavateli, kteří neodměňují platem.

Mzda se obecně může skládat z libovolných složek s výjimkou složek diskriminačních, nerovně nastavených nebo ohrožujících zdraví zaměstnance a může být poskytována buď za **čas strávený výkonem práce** (nejčastěji se takto setkáme se mzdou měsíční nebo hodinovou, méně často denní či směnovou), za **vykonaný pracovní úkol** (v takovém případě hovoříme o tzv. úkolové mzdě) anebo **ve formě podílové mzdy**, která se poskytuje ve výši odpovídající podílu zaměstnance na hospodářském výsledku zaměstnavatele (např. ve výši určitého procenta z obrátu v prodejně, kde zaměstnanec pracuje). Zaměstnavateli nic nebrání ani výše popsané formy mezd kombinovat, např. zaměstnanci poskytovat základní měsíční mzdu a k tomu podílovou mzdu jako motivační složku mzdy. Pro tyto systémy odměňování se vžil název **mzda smíšená**. V praxi se lze samozřejmě setkat i s jinými typy mezd, zákonem nejsou regulovány.

S ohledem na alimentární funkci mzdy, tedy skutečnost, že mzda slouží zaměstnanci k uspokojení jeho životních potřeb, které zaměstnanec z velké části hradí právě v měsíčních intervalech (hypotéka, nájemné, platby za energie, leasing apod.), **se v praxi setkáváme nejčastěji právě s měsíční mzdou** – jde o mzdu, příp. její základní složku, která

¹⁾ Za plat je považováno peněžité plnění, které je poskytováno za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, jenž je uveden ve výčtu v § 109 odst. 3 ZP. Jedná se zjednodušeně řečeno o zaměstnavatele, jejichž prostředky na odměnu za práci pocházejí z „veřejných zdrojů“ a z tohoto důvodu má odměňování v platové sféře svá závazná pravidla. Ostatní zaměstnavatelé nespádající do tohoto výčtu odměňují své zaměstnance v pracovním poměru mzdou.

přísluší zaměstnanci za měsíc při odpracování celé pracovní doby rozvržené zaměstnavatelem zaměstnanci na daný měsíc. Ze zákoníku práce nicméně nevyplývá povinnost odměňovat zaměstnance za práci výlučně měsíční nebo časovou mzdou, a zaměstnavatel má tedy možnost přizpůsobit svůj systém odměňování tomu, že mzda náleží především za vykonanou práci.²⁾ **Zaměstnavatel tak nemusí své zaměstnance odměňovat pouze za odpracovaný časový úsek, ale dále např. i za vykonaný pracovní úkol, nebo podle toho, jak se podílí na hospodářských výsledcích zaměstnavatele.**

Právě specifikům jiných než časových forem mzdy se věnujeme v tomto článku, neboť ačkoliv jde o právem přípustný způsob odměňování zaměstnance, má i svá specifika, na která by měl zaměstnavatel při zavádění a používání tohoto modelu odměňování myslet.

PODSTATA PODÍLOVÉ A ÚKOLOVÉ MZDY A JEJICH ZÁKLADNÍ OMEZENÍ

Jak bylo uvedeno výše, podílová a úkolová mzda je způsobem odměňování odvozeným z jiné skutečnosti než z odpracování určitého časového úseku. Pro větší srozumitelnost lze tyto typy mezd uvést na následujících příkladech.

PŘÍKLADY

Zaměstnanec pracuje jako prodavač v prodejně oblečení s tím, že má sjednáno, že za každý měsíc mu náleží mzda ve výši odpovídající 5% provozního zisku prodejny. Za leden 2023 dosáhne prodejna provozního zisku 1 000 000 Kč, a zaměstnanci bude za tento měsíc vyplacena podílová mzda ve výši 50 000 Kč. Poté bude v únoru 2023 situace horší a prodejna dosáhne provozního zisku pouze 600 000 Kč, a za tento měsíc tedy zaměstnanec dosáhne na podílovou mzdu ve výši 30 000 Kč.

Stejný zaměstnanec uvedený výše bude mít na místo podílové mzdy sjednáno, že mu za každý prodaný pár bot náleží mzda ve výši 100 Kč. Za leden 2023 se zaměstnanci povede prodat 500 párů bot a za únor 2023 300 párů bot. Zaměstnanci bude za to za leden 2023 vyplacena úkolová mzda ve výši 50 000 Kč a v únoru 2023 úkolová mzda ve výši 30 000 Kč.

Z výše uvedeného (a samozřejmě velmi zjednodušeného) příkladu je patrné, že **pro tyto formy mzdy je charakteristické, že jejich výše stoupá a klesá s výkonem zaměstnance nebo dalšími objektivně měřitelnými ekonomickými proměnnými u zaměstnavatele, které nejsou v zásadě právem regulovány.** Na druhou stranu to však automaticky neznamená, že by tyto formy mezd úplně ztrácely svůj měsíční charakter, a to s ohledem na pravidelné zúčtování mezd jednou měsíčně. Ještě jinak řečeno, tyto formy mezd sice vyjadřují skutečnost, že se neposkytují za výkon práce za jednotku času spočívající v 1 kalendářním měsíci (tj. jen proto, že zaměstnanec odpracoval veškerou rozvrženou pracovní dobu v kalendářním měsíci bez ohledu na výsledek), ale pořád se hodnotí dosažení výsledků za každý jednotlivý měsíc zvlášť (nejde-li např. o mimořádné bonusy vyplácené 1x ročně). **I tato mzda tedy musí být vyplácena měsíčně, což vyplývá ze dvou základních omezení, která se týkají i podílové či úkolové mzdy,** a to zejména pokud jde o „základní“ složku mzdy.

Podle § 141 odst. 1 ZP **je mzda splatná po vykonání práce, a to nejpozději posledního kalendářního dne následujícího kalendářního měsíce.** Rozhodovací praxe Nejvyš-

²⁾ To ostatně vyplývá i z definice mzdy uvedené v § 109 odst. 2 ZP, podle které se za mzdu pokládá peněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

šího soudu³⁾ i Nejvyššího správního soudu⁴⁾ sice obecně dovozují, že zákon umožňuje sjednat i jinou, a tedy i delší splatnost mzdy nebo její složky, **odložení splatnosti mzdy by se nicméně podle této judikatury mělo týkat spíše některých složek mzdy** (např. mzdy za práci přesčas, příp. prémie či dalších výkonnostních složek), **a nikoliv celé mzdy**. Tento požadavek vyplývá nejen z ochranné funkce pracovního práva, kdy lze vyjít z toho, že zaměstnanec používá mzdu k uspokojování svých základních životních potřeb, ale i ze závazků pro Českou republiku vyplývajících z mezinárodního práva.⁵⁾ Pokud tedy úkolová či podílová mzda představují jedinou nebo podstatnou složku mzdy zaměstnance, nelze jejich splatnost odložit, z čehož vyplývá povinnost zaměstnavatele poskytovat ji zaměstnanci v měsíčních intervalech.

Bez ohledu na zvolenou formu mzdy **je zaměstnavatel dále povinen vyplácet každému zaměstnanci mzdu minimálně ve výši odpovídající nejnižší úrovni zaručené mzdy** ve smyslu § 112 odst. 2 ZP.⁶⁾ Tato minimální odměna za práci se přitom stanoví v hodinových či měsíčních sazbách, které platí i v případě podílové nebo úkolové mzdy. Z § 112 odst. 3 písm. a) ZP přitom jednoznačně vyplývá, že **pokud nedosáhne mzda⁷⁾ alespoň příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě odpovídající příslušnému rozdílu, a to ke mzdě dosažené v kalendářním měsíci**. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen za každý kalendářní měsíc vyhodnotit, zda podílová nebo úkolová mzda (příp. v kombinaci s dalšími složkami mzdy) dosáhla alespoň této minimální úrovni, a pokud ne, poskytnout zaměstnanci příslušný doplatek.

Této povinnosti se může zaměstnavatel zprostit pouze tak, že mzdu (její výši, složky a podmínky poskytování) sjedná v kolektivní smlouvě⁸⁾ – zde totiž zákon počítá s tím, že toto sjednání není možné bez souhlasu odborové organizace plnící v tomto případě roli „hlídacího psa“ nad tím, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům nepřiměřeně nízkou odměnu za práci. Jedná se nicméně spíše o teoretickou možnost, neboť předpokládá dobrovolný souhlas zaměstnanců se snížením mzdy pod nejnižší úroveň zaručené mzdy. I v takovém případě musí zaměstnavatel poskytovat alespoň mzdu minimální ve smyslu § 111 odst. 2 ZP a výše citovaného nařízení vlády – toto pravidlo platí bez výjimek, a to i pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro zaměstnavatele to v praxi znamená, že základní časovou jednotkou pro poskytování podílové či úkolové mzdy (vyjma ročních bonusů a podobných složek mzdy) **zůstává kalendářní měsíc**. Dá se tedy shrnout, že v podmínkách pracovního poměru platí, že podílová či úkolová mzda budou vyjadřovat množství splněných úkolů / dosažené výsledky za každý kalendářní měsíc. Tím se situace zaměstnanců odlišuje od osob samostatně výdělečně činných, u nichž takové omezení v zásadě neexistuje, a nic tedy nebrání sjednat vyplácení provize např. 2x ročně.

³⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2021, sp. zn. 21 Cdo 2217/2020.

⁴⁾ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. srpna 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022-37.

⁵⁾ Srov. např. článek 12 odst. 1 Úmluvy o ochraně mzdy (vyhlášené pod č. 411/1991 Sb.), podle které má být mzda (za kterou se podle této úmluvy považuje odměna nebo výdělek, jež má zaměstnavatel vyplatit na základě pracovní smlouvy za práci, které byla nebo má být vykonána) poskytována pravidelně.

⁶⁾ Aktuální sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro skupiny prací pro rok 2023 jsou stanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ Z § 112 odst. 3 ZP vyplývá, že dosaženou mzdou se pro tento účel rozumí všechny složky mzdy bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

⁸⁾ Z § 112 odst. 2 ZP totiž vyplývá, že výše citované nařízení vlády (stran povinnosti poskytovat mzdu alespoň ve výši odpovídající nejnižší úrovni zaručené mzdy) se nevztahuje na zaměstnance, jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě.

Jak již bylo uvedeno výše, **podílová nebo úkolová mzda mohou být pojaty jako jediná složka mzdy, nebo tvořit pouze jednu ze složek mzdy vedle časových složek mzdy**. Druhý princip je v praxi mnohem častější a bezpečnější pro zaměstnance (zaměstnanec má „jistý“ základ v určité výši s tím, že podílová složka mzdy motivuje zaměstnance k „nadstandardu“). Není nicméně vyloučeno ani to, že zaměstnanec bude dostávat jen podílovou mzdu, nicméně s přihlédnutím k povinnosti poskytovat ji alespoň ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy bez ohledu na dosažené výsledky. Rozhodná kritéria pro její výpočet by tedy měla být nastavena tak, aby v případě průměrných a nadprůměrných výsledků / odvedeného množství pracovních úkolů převyšovala nejnižší úroveň zaručené mzdy. **Opačný postup sice není nelegální, ale v takovém případě se tím vytrácí motivační funkce** jakožto největší výhoda této formy mzdy, protože zaměstnanec není v takovém případě motivován k tomu, aby odváděl práci byt v průměrné kvalitě.

VÝHODY JINÝCH NEŽ ČASOVÝCH FOREM MZDY

Pro podílovou i úkolovou mzdu je charakteristické, že přímo odráží pracovní výsledky zaměstnance, příp. jeho týmu nebo oddělení (buď přímo množstvím odvedené práce, nebo nepřímo lepšími hospodářskými výsledky, které bývají zpravidla důsledkem vyššího pracovního úsilí). Z toho vyplývá, že **vhodně nastavenou podílovou a úkolovou mzdu může zaměstnavatel své zaměstnance legálně motivovat k vyššímu pracovnímu výkonu**, neboť zaměstnanec si je vědom toho, že bude za své úsilí prakticky okamžitě odměněn vyšší mzdou. Toto nastavení dále dává i ekonomický smysl, protože zaměstnavatel najímá své zaměstnance zpravidla na to, aby pro něj vytvářeli hodnoty nebo pro něj měli jiný ekonomický přínos – čím lepší tyto výsledky jsou, tím více se zaměstnavatel z logiky věci může o svůj ekonomický zisk „podělit“.

S ohledem na zásadu volnosti nastavení odměňování ve mzdové oblasti poté není vyloučeno ani to, pokud **jsou výkonnostní kritéria nebo požadované pracovní úkoly stanoveny tak, že se dělí na osobní a skupinové** – např. tak, že se podílová mzda stanoví z podílu celkového výkonu příslušné prodejny a dále i z osobního výkonu zaměstnance. Autor článku se domnívá, že základ pro výpočet úkolové či podílové mzdy zaměstnance by měl vycházet z osobního výkonu zaměstnance (tj. např. z obratu za transakce, na kterých se zaměstnanec podílel osobně). Podle § 109 odst. 4 ZP totiž platí, že mzda se má poskytovat mimo jiné podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, a má být tedy individualizována a odrážet pracovní úsilí jednotlivce.

Je-li pro výpočet úkolové či podílové mzdy rozhodující výsledek určitého celku zaměstnavatele (příp. zaměstnavatele celého), de facto se ze mzdy vytrácí požadavek na to, aby její výše odrážela pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky zaměstnance, protože se de facto jedná o zprůměrovanou hodnotu výkonu všech zaměstnanců. Zaměstnanci s nadprůměrnými pracovními výsledky tedy mohou na tento způsob odměňování „doplácet“, zatímco ti s těmi podprůměrnými z něj mohou „těžít“. **Každý zaměstnavatel by tedy měl tyto skutečnosti zohlednit a dohlédnout na takové nastavení podmínek, aby měly i osobní výsledky zaměstnance vliv na výši jeho mzdy**, neboť opačný princip odporuje základní zásadě odměňování vyplývající z výše citovaného § 109 odst. 4 ZP.

NEVÝHODY JINÝCH NEŽ ČASOVÝCH FOREM MZDY

Na první pohled může podílová nebo úkolová mzda vyvolávat dojem, že zaměstnavatel nemusí vůbec řešit, jaký čas pro něj zaměstnanec odpracoval, protože sám o sobě není důležitý pro jeho odměňování. V prostředí pracovněprávních vztahů nicméně platí pravidlo, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci v předem rozvržených směňkách podle písemného rozvrhu pracovní doby tak, aby byla respektována týdenní pracovní doba. Uvedené platí i v případě jiných než časových forem mzdy, kdy sice odpracovaná doba nemá (nemusí mít) přímou vazbu

na výši mzdy, nicméně má význam mimo jiné v následujících oblastech, a **je proto i dále nezbytné zaměstnanci hlídat a měřit odpracovanou dobu např. z hlediska:**

- **povinnosti vést evidenci pracovní doby** podle § 96 odst. 1 ZP, protože zaměstnavatel je povinen evidovat začátek a konec každé odpracované směny, příp. dalších časových úseků definovaných v tomto ustanovení;
- **kontroly dodržování povinností na úseku pracovní doby**, a to z hlediska maximální přípustné délky směny zpravidla⁹⁾ v délce 12 hodin, délky týdenní pracovní doby, minimálních odpočinků mezi směnami a v týdnu apod.;
- **poskytování povinných příplatků ke mzdě**, protože zákoník práce pracuje s tím, že minimální výše těchto příplatků (s dále rozebíranými výjimkami) se odvozuje od průměrného hodinového výdělku zaměstnance. Pro tato mzdová práva příslušející vedle podílové nebo úkolové mzdy tedy hraje roli odpracovaný čas bez ohledu na to, z čeho se odvozuje „hlavní“ složka mzdy;
- **poskytování náhrady mzdy** (např. za čerpání dovolené nebo další překážky v práci), které se rovněž odvozují z průměrného hodinového výdělku, a je tedy důležité stanovit počet hodin, které zaměstnanec zameškal;
- **poskytování některých zaměstnaneckých benefitů**, neboť příslušné daňové předpisy podmiňují jejich daňovou uznatelnost jako výdaj na straně zaměstnavatele tím, že přítomnost zaměstnance během stanovené směny trvá určitou dobu¹⁰⁾, a proto je potřeba evidovat délku přítomnosti na směně i z tohoto důvodu;
- **poskytování cestovních náhrad**, protože délka pracovní cesty je podstatná např. z hlediska výše stravného ve smyslu § 163 ZP;
- **zjištění průměrného výdělku** podstatného pro určení výše většiny příplatků za práci, náhrady mzdy, odstupného, limitu náhrady škody apod., jenž se ve smyslu příslušné právní úpravy (viz § 353 odst. 1 ZP) zjišťuje vždy z **hrubé mzdy** zúčtované k výplatě v rozhodném období a z **odpracované doby** v daném období.

Používání těchto forem mzdy dále vyžaduje i vyšší míru preciznosti při formulaci příslušných ustanovení vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo smlouvy, která zakládají příslušné mzdové právo. Zatímco v případě hodinové nebo měsíční mzdy postačí pro jednoznačnou identifikaci uvést číselnou výši mzdy nebo její složky, v případě úkolové nebo podílové mzdy **musí zaměstnavatel vynaložit velkou míru pečlivosti při jejím definování.**

Z těchto dokumentů musí být jednoznačně patrné, jaké úkoly se po zaměstnanci vyžadují a kdy se považují za splněné, příp. v nich musí být jednoznačně definována rozhodná částka (základna), z níž se procentuální sazbou určuje podílová mzda. V případě nedostatečné nebo nejasné definice se zaměstnavatel vystavuje riziku soudních sporů, kdy se zaměstnanec může pro sebe domáhat vyššího mzdového práva s ohledem na jiný výklad (např. spočívající v tom, že se do celkového výkonu rozhodného pro výpočet podílové mzdy započítávají další částky, a proto má být podílová mzda vyšší – např. lze uvést, že je podstatný rozdíl, tvoří-li podílová mzda procento z obratu, tj. z tržeb, nebo procento ze zisku, tj. tržeb očištěných o výdaje). Pokud se přitom výkladem nepodaří úmysl zaměstnavatele ve smyslu § 556 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zjistit, tak se uplatní zásada obsažená v § 18 ZP, podle níž **se použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější.** Ve sporu o mzdové právo to přitom znamená, že

⁹⁾ Výjimky blíže vyplývající z § 100 ZP a prováděcích právních předpisů k němu s ohledem na kapacitní důvody v tomto článku blíže nerozebíráme.

¹⁰⁾ Viz např. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, z něhož vyplývá, že příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na straně zaměstnavatele pouze tehdy, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny.

se použije výklad, který pro zaměstnance znamená nejvyšší mzdu, což je pro zaměstnavatele velmi rizikové.

Jiná než časová forma mzdy poté na zaměstnavatele klade i zvýšené požadavky z hlediska jejich administrace, protože zaměstnavatel by měl u každého zaměstnance vedle odpracované doby (viz výše) evidovat míru splnění rozhodných kritérií pro výpočet této složky mzdy (např. množství odvedených úkolů). Podstatné je to nejen pro účely případných sporů o mzdu, ale i v případě kontrol inspektorátu práce zaměřených na dodržování předpisů v oblasti odměňování.

Zároveň se v této souvislosti sluší upozornit, že s odměňováním souvisí i povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to zejména povinnost zakotvená v § 103 odst. 1 písm. k) ZP „*nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců*“. Tuto povinnost lze shrnout tak, že zaměstnavatel nemůže motivovat zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu do takové míry, že zaměstnance pobízí k tomu, aby s vidinou lepšího výdělku riskovali své zdraví úmyslným přetěžováním. Ostatně i z tohoto důvodu upravuje zákoník práce v § 300 odst. 1 i povinnost, podle které je zaměstnavatel mimo jiné povinen „*při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance*“, a proto lze každému zaměstnavateli doporučit, aby **nastavení konkrétních podmínek pro poskytování této složky mzdy prokonzultoval vedle odborníka na pracovní právo i s odborníkem na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**.

PŘÍPLATKY A DALŠÍ KOMPENZACE PŘI PODÍLOVÉ A ÚKOLOVÉ MZDĚ

Zákoník práce upravuje v § 114 až § 118 zvláštní pravidla pro poskytování mzdy za práci vykonávanou za specifických podmínek – jde konkrétně o mzdu za práci přesčas, mzdu nebo náhradu mzdy za svátek, mzdu za noční práci, mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a mzdu za práci v sobotu a neděli. Tato ustanovení platí bez ohledu na to, jakou formu mzdy zaměstnavatel používá, a tato pravidla tedy platí i pro zaměstnavatele odměňující podílovou a úkolovou mzdou.

Pro tyto **mzdové složky je charakteristické, že se skládají jednak z tzv. dosažené mzdy a dále z příplatku**, jenž může být za podmínek stanovených v § 114 a § 115 ZP nahrazen náhradním volnem v případě práce přesčas anebo práce ve svátek. Za **dosaženou mzdou se pokládá mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci za tuto dobu právo**, a odvozuje se tedy právě od toho, jakou formu mzdy zaměstnavatel používá. Zpravidla tak v případě podílové mzdy půjde o procentní podíl z výkonu, na kterém se zaměstnanec během této odpracované doby podílel, či v případě úkolové mzdy množství úkolů, které zaměstnanec během této odpracované doby odvedl. Součástí dosažené mzdy jsou poté i případné další pravidelně poskytované složky mzdy jako osobní ohodnocení, prémie za vedení apod. **Zpravidla bude nicméně dosažená mzda odpovídat tomu, co by si zaměstnanec vydělal „normálně“** (výjimkou je z tohoto hlediska zejména dosažená mzda za práci přesčas, kdy musí být zohledněno, že zaměstnanec pracuje nad rámec stanovené týdenní pracovní doby), **a mzda navíc bude vyjádřena právě v příplatku**.

Účelem příplatků je poté kompenzovat skutečnost, že zaměstnanec pracuje buď v „neobvyklé“ době, která více zasahuje do jeho soukromého života (o víkendech, v noci, ve svátek), **za ztížených podmínek** (viz příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí), **příp. nad rámec jeho stanovené týdenní pracovní doby** (práce přesčas). S ohledem na účel těchto příplatků je povinen je poskytovat každý zaměstnavatel. Zákon rovněž stanoví minimální výši tohoto příplatku, a to odvozenou z průměrného hodinového výdělku (s výjimkou příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí).

Zaměstnavatel je tak s výjimkou dále uvedeného případu povinen evidovat odpracované hodiny už jen z důvodu stanovení minimální výše těchto příplatků a zpravidla i jejich vyplácení, protože s ohledem na tuto konstrukci je v praxi častější, když zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příplatek za každou hodinu doby práce za příslušných specifických podmínek (např. za každou hodinu noční práce od 22 do 6 hodin příplatek za noční práci v částce odpovídající 10 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance, nebo příp. ve vyšším procentu, pokud byla stanovena nebo sjednána vyšší částka). Pokud zaměstnavatel poskytuje příplatek ve fixní částce, tak s výjimkou dále uvedeného případu **je ovšem povinen i tak zajistit, aby podle počtu odpracovaných hodin dosáhl tento příplatek minimální zákonem požadované výše**, a proto je povinen evidovat odpracované hodiny tak, aby mohl ověřit, zda zaměstnanci poskytl alespoň minimální zákonnou výši.

V případě příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a neděli příslušná ustanovení zákoníku práce (§ 116 a § 118 odst. 1) umožňují, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali jiný způsob určení anebo minimální výši tohoto příplatku. Je tedy možné se vyhnout poskytování tohoto příplatku ve výše popsané hodinové sazbě, kdy je možné tento příplatek nahradit fixní částkou, nebo jiným způsobem určení příplatku. V případě podílové nebo úkolové mzdy je přitom tohoto pravidla možné využít a noční či víkendovou práci ocenit vhodnějším způsobem. Zejména v případě podílové mzdy se jako vhodné řešení jeví např. možnost navýšit procentní sazbu z dosaženého výkonu ve formě příplatku. Pokud má mít zaměstnanec nárok např. na podílovou mzdu odpovídající 5 % z dosaženého výkonu, tak je možné dále stanovit, že za každou směnu o víkendy se tento nárok navyšuje na 5,5 % dosaženého výkonu, kdy sazba 5 % odpovídá dosažené mzdě a sazba 0,5 % příplatku za práci v sobotu a neděli.

Tento náhradní postup může zaměstnavatel zvolit za předpokladu splnění následujících podmínek vyplývajících ze zákona a následně potvrzených i rozhodovací praxí soudů¹¹⁾:

- **jiný způsob a výše poskytování příplatku musí být oboustranně sjednány**, tj. předpokládá se výslovný souhlas zaměstnance s tímto postupem. Zatímco tedy mzdové právo obecně může být jednostranně stanoveno rozhodnutím zaměstnavatele ve vnitřním předpisu nebo určeno rozhodnutím zaměstnavatele ve mzdovém výměru, odchýlení se od těchto zákonných ustanovení musí být odsouhlaseno zaměstnancem. Přípustná je buď individuální dohoda s každým ze zaměstnanců zvlášť, příp. praktickým řešením v případě zaměstnavatelů, u nichž působí odborová organizace, je jeho sjednání v kolektivní smlouvě;
- **příplatek nesmí být sjednán v symbolické nebo žádné výši**, protože tím by došlo k popření smyslu těchto příplatků, které mají kompenzovat zaměstnanci konání práce v časově ztíženém pracovním režimu. **Je tedy např. nepřipustné (a to i formou oboustranného sjednání), aby byl v podílové nebo úkolové mzdě plně zahrnut příplatek za noční práci a příplatek za práci v sobotu a neděli bez dodatečné kompenzace.** V takovém případě by totiž došlo k situaci, kdy by zaměstnanec dostával podílovou nebo úkolovou mzdu podle stejných parametrů bez ohledu na případný časově ztížený pracovní režim, který má být kompenzován. V takovém případě by byla výše tohoto příplatku de facto nulová, což výše citovaná rozhodovací praxe soudů výslovně zakazuje.

S podílovou či úkolovou mzdou se poté pojí i praktická otázka, jak kompenzovat zaměstnanci úšlou mzdu v případě, že zaměstnanec nepracoval jen proto, že na svátek připadl jeho obvyklý pracovní den. V případě zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou zaměstnavatelé postupují pro zjednodušení administrativy zpravidla tím způsobem, že mu měsíční mzdu nekrátí, a vychází se tedy z toho, že zaměstnanec během této doby pracoval.¹²⁾

¹¹⁾ Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. ledna 2018, sp. zn. 4 Ads 176/2017-26.

¹²⁾ Viz § 348 odst. 1 písm. d) ZP, z něhož vyplývá, že pokud zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, tak mu za tuto dobu přísluší náhrada mzdy (viz § 115 odst. 3 ZP), popř. se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

V případě úkolové nebo podílové mzdy je nicméně obtížné stanovit výši mzdy, která zaměstnanci ušla v důsledku svátku, protože závisí na odvedených úkolech nebo výkonu zaměstnance (zejména pokud podílová mzda pracuje i s osobními parametry zohledňujícími osobní přínos zaměstnance). Zaměstnavatel by proto měl počítat s tím, že tyto případy bude kompenzovat poskytnutím náhrady mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku.

ZÁVĚR

Z výše podaného výkladu vyplývá, že časová forma mzdy není podle zákona jedinou přípustnou. V případě některých zaměstnání, u nichž je z ekonomického hlediska podstatný výkon zaměstnance (typicky např. výše zmiňovaný obchodní prodej), může zaměstnavatel nastavit odměňování tak, aby mzda zaměstnance odrážela skutečný přínos zaměstnance, a to právě např. ve formě podílové nebo úkolové mzdy. Je ovšem potřeba, aby měl zaměstnavatel na paměti požadavky právní úpravy rozebrané v tomto článku tak, aby se při používání jiné než časové formy mzdy nedostal do zbytečných potíží.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem



~~JEDNOLETÉ KURZY CIZÍCH JAZYKŮ S DENNÍ VÝUKOU JAKO SOUSTAVNÁ PŘÍPRAVA DÍTĚTE NA BUDOUCÍ POVOLÁNÍ~~

~~V oblasti daňové a v oblastech sociálního a zdravotního pojištění se ve stanovených případech zohledňuje **soustavná příprava dítěte na budoucí povolání**. Za tuto soustavnou přípravu se při splnění příslušných podmínek považuje rovněž **studium v jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou**. **Základními podmínkami** pro to, aby se u jednoletých kurzů cizích jazyků jednalo o soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání, je, že:~~

- ~~■ studium v České republice v jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou zajišťují **vzdělávací instituce zařazené do příslušného seznamu** vedeného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“);~~
- ~~■ se jedná o osoby, které úspěšně vykonaly **první maturitní zkoušku nebo absolutorium** v konzervatoři **v tom kalendářním roce**, ve kterém zahajují toto studium v jednoletých kurzech.~~