

v životě nepodaří, po zaměstnavateli požadovat nelze. **Zaměstnavatel je povinen hradit jen náklady, které zaměstnanci skutečně vznikly**, tj. to, co zaměstnanec již ze svého vynaložil nebo to, co je nucen vynaložit v souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o odvolání z dovolené. Rovněž je třeba uvést, že je-li zaměstnanec odvolán z dovolené, pak jeho cesta zpět (na pracoviště či do místa bydliště) není pracovní cestou a právní úprava cestovních náhrad podle zákoníku práce se v těchto případech nepoužije.

## ZÁVĚR

Změna určené doby čerpání dovolené nebo odvolání z dovolené nesmí být běžnou praxí zaměstnavatele. K těmto krokům by zaměstnavatel měl přistupovat uvážlivě a jen v rozsahu nezbytně nutném. Zákoník práce tuto rozvážnost na straně zaměstnavatelů podporuje jednak tím, že zaměstnancům neukládá povinnost být v době čerpání dovolené k zastížení, a jednak tím, že zaměstnavatelé musí zaměstnancům nahradit náklady spojené se změnou určené doby čerpání dovolené nebo s odvoláním z dovolené.



# NENÁROKOVÁ SLOŽKA MZDY V SOUVISLOSTECH – I. část

**JUDr. Radim Marada,**

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

## ÚVOD

Odměňování za vykonanou práci představuje základní stavební kámen v oblasti pracovně-právních vztahů a je přímým odrazem tzv. alimentární funkce pracovního práva, neboť většina zaměstnanců spoléhá na své zaměstnání jako na svůj hlavní, nebo dokonce jediný zdroj obživy. Z tohoto důvodu bude proto otázka poskytování mzdy nebo platu patřit mezi **jednu z nejdiskutovanějších v kruhu odborníků a rovněž jednu z pravidelně testovaných v rozhodovací praxi soudů**. V tomto článku se přitom zaměříme na tzv. nenárokové složky mzdy, a zejména pak na případy, se kterými se zaměstnanci i zaměstnavatelé v každodenní praxi setkávají právě v souvislosti s těmito složkami mzdy.

Jak již název nenároková složka mzdy napovídá, jedná se o složky (laicky řečeno lze hovořit i o „částech“) mzdy, na které zaměstnanci nemají nárok „automaticky“, ale k jejich přiznání a poskytnutí musí přistoupit další podmínky více či méně se odrážející v pracovním výkonu každého zaměstnance a kolektivu jako celku. Logika věci tedy napovídá, že na rozdíl od základních („pevných“) složek mzdy jsou pravidla pro její poskytování volnější. Jak nicméně vyplývá z dalšího výkladu, tuto volnost nelze v žádném případě zaměňovat za svévolnost.

Další popis (jak je patrné i z nadpisu) **se proto bude věnovat pouze zaměstnavatelům odměňujícím mzdou**, a ponechává tedy pro tyto účely stranou zaměstnavatele odměňující platem<sup>1</sup>, a potažmo nenárokové složky platu. V platové sféře má odměňování zaměstnanců svá zásadní specifika, která jsou charakterizována tím, že i v případě nenárokových složek platu má příslušný zaměstnavatel jasně nastavené mantinely, za jakých podmínek je možné je poskytovat. Důvodem je právě požadavek větší kontroly a transparentnosti při nakládání s veřejnými zdroji, ze kterých je plat poskytován. **V případě těchto zaměstnavatelů se závěry v tomto článku uplatní omezeně.**

V tomto textu **se proto budeme věnovat nejčastějším aspektům**, se kterými účastníci pracovněprávních vztahů mohou při uplatňování nenárokových složek mzdy přicházet do styku. Z kapacitních důvodů nicméně není možné všechny tyto aspekty popsat do naprostých podrobností, a proto si tento článek klade za cíl zdůraznit podstatu příslušných institutů a případně odkázat na nejpodstatnější rizika. V některých případech (např. zákaz peněžitých postihů) proto v podrobnostech odkazují na články specializující se na příslušná témata.<sup>2</sup>

## DEFINICE NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

Z hlediska „nárokovosti“ rozděluje soudní praxe i odborná veřejnost složky mzdy na **nárokové** a **nenárokové**. Na to, co je základním hlediskem při tomto rozlišování, dává odpověď rozhodovací praxe soudů: *„Z tohoto pohledu je především významné rozlišení, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složku mzdy), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok – bez ohledu na splnění dalších sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě vlastního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy). Tato, na druhém místě zmíněná (nenároková), složka mzdy je tedy charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu nároku pouze fakultativního.“<sup>3</sup>*

Výše uvedená citace příslušného rozhodnutí si samozřejmě zaslouží bližší komentář. **Základním rozlišovacím kritériem je, zda zaměstnanci vzniká nárok na příslušnou složku mzdy „bez dalšího“** – příkladem může být např. tarifní mzda, na kterou zaměstnanci vzniká nárok již z titulu jeho pracovního zařazení u zaměstnavatele a výkonu práce v příslušném časovém období, za něž je mzda poskytována, bonus, jehož vyplacení je bez dalšího navázáno na splnění/dosažení určité úrovně hospodaření u zaměstnavatele nebo zákonné příplatky ke mzdě za podmínek vyplývajících z § 114 až § 118 zákoníku práce. V takovém případě totiž platí, že **soudu** v případném soudním sporu týkajícím se (částečného) neposkytnutí této složky mzdy **stačí zjistit, zda zaměstnanec splnil předem určené** (zaměstnavatelem stanovené či určené nebo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednané) **podmínky**, a v případě kladné odpovědi může dovodit, že zaměstnanci vznikl nárok bez dalšího, a žalobě vyhovět. Ostatně právě proto se této složce mzdy říká nároková, protože sama o sobě představuje rovněž peněžitý nárok, který může zaměstnanec bez dalšího vymáhat, pokud

<sup>1</sup> Za plat je považováno peněžitě plnění, které je poskytováno za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, jenž je uveden ve výčtu v § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). 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 své zaměstnance v pracovním poměru odměňují mzdou.

<sup>2</sup> Viz MARADA, Radim. Krácení osobního příplatku a osobního ohodnocení za porušení pracovní kázně. *Mzdová účetní*. Olomouc: ANAG. Roč. XXIX (2023), č. 5, str. 4–9.

<sup>3</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, a navazující judikatura na toto rozhodnutí. Závěry obsažené v tomto rozhodnutí jsou přitom zcela použitelné dodnes i za nové právní úpravy.

jsou předem určené podmínky splněny a nárok není uspokojen ve lhůtě splatnosti (viz § 141 zákoníku práce).

### PŘÍKLAD 1

*Zaměstnanec a zaměstnavatel si v pracovní smlouvě sjednají, že za výkon práce náleží zaměstnanci měsíční hrubá mzda ve výši 40 000 Kč. V daném případě má zaměstnanec za každý odpracovaný měsíc nárok na zaplacení hrubé mzdy v této výši bez ohledu na další podmínky. Podobně závazné pro zaměstnavatele bude, pokud zaměstnanci mzdovým výměrem určí osobní ohodnocení ve výši 3 000 Kč měsíčně – i na tuto složku mzdy bude mít zaměstnanec (minimálně dokud nedojde ke změně vydaného mzdového výměru) bez dalšího nárok.*

Na druhé straně barikády poté stojí složky mzdy **nenárokové, jejichž poskytnutí je na rozdíl od nárokových složek mzdy „dvojkrokové“**. Zatímco v případě nárokových složek mzdy postačí splnit podmínky k jejich zaplacení, zde je nad rámec toho nutné, aby zaměstnavatel rozhodl o jejich poskytnutí (příznání). Toto rozhodnutí přitom nemusí být písemné ani nijak formalizované a nelze vyloučit ani situace, kdy zaměstnavatel „rozhodne“ o poskytnutí těchto složek až tím, že je zaměstnanci vyplatí. **Charakteristické pro toto posouzení je přitom právě potřebné rozhodnutí zaměstnavatele o poskytnutí těchto složek**, kterým je teprve založen nárok zaměstnance. Zjednodušeně řečeno se tedy dá říci, že jde o složky mzdy, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout „může“. Zaměstnanec tedy v jejich případě v zásadě nemůže uspět se žalobou na jejich přímé zaplacení pouze s odkazem na to, že je měl obdržet pro splnění předepsaných podmínek, a to z toho důvodu, že se samotným splněním podmínek není spojeno právo na jejich zaplacení.

Ani v tomto případě tím nicméně právní úprava ani soudní praxe **nevyjadřují, že by zaměstnavatel mohl při jejich poskytování postupovat svévolně**, protože i v jejich případě je zaměstnavatel omezen zásadami rovného zacházení v oblasti odměňování a „za stejnou práci stejná odměna“, jak bude vysvětleno dále v tomto článku. Pro nenárokové složky mzdy je každopádně vždy typické to, že je bez dalšího projevu vůle zaměstnavatele nelze po zaměstnavateli přímo vymáhat. S jistým zjednodušením lze tedy říci, že čím větší podíl na celkové mzdě tvoří nenárokové složky mzdy, v tím výhodnější situaci je zaměstnavatel (pro možnost většího „manévrovacího“ prostoru při jejich poskytování) a s tím spojené citelnější nejistotě zaměstnanec, a naopak.

Z tohoto hlediska máme za to, že nenárokové složky mzdy lze (s praktickými důsledky pro zaměstnance i zaměstnavatele) dále dělit do dvou základních skupin:

- **formalizované** – pro tyto nenárokové složky mzdy je charakteristické, že ačkoliv je zaměstnanec po zaměstnavateli nemůže přímo vymáhat, tak z důvodu větší transparentnosti **jsou zpravidla vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou stanoveny podmínky či procedury pro jejich poskytování**. Velmi často se lze setkat například s tím, že zaměstnavatel odměňující mzdou poskytuje zaměstnancům osobní ohodnocení (jakožto pravidelně poskytovanou složku mzdy nad složku mzdy základní), a to ve výši a za podmínek vymezených právě tímto vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Existují tedy mantinely, ve kterých se zaměstnavatel musí pohybovat, a zejména za situace, pokud už jednou takovou nenárokovou složku přizná, tak ji zaměstnanci může odejmout opět za předem definovaných podmínek. V takových případech někdy taková složka mzdy připomíná složku „smíšenou“, protože **zaměstnavatel musí při jejím poskytování i rozhodování vycházet z předem předepsaných pravidel**;

### PŘÍKLAD 2

*Zaměstnavatel ve vnitřním mzdovém předpisu vymeze složky mzdy, které náleží všem zaměstnancům s výjimkou těch, kteří mají mzdu sjednanou (smluvní). V příslušném článku vnitřního mzdového předpisu zaměstnavatel stanoví podmínky pro vznik osobního*

*ohodnocení jakožto složky mzdy poskytované pravidelně měsíčně, a to v procentuální výši základu odvozeného od základní mzdy s tím, že podmínkou vzniku práva na osobní ohodnocení je rozhodnutí nadřízeného zaměstnance o jeho přiznání, o kterém může rozhodnout podle pravidelného čtvrtletního hodnocení zaměstnance. V takovém případě se sice jedná o nenárokovou složku mzdy, zaměstnavatel se nicméně dobrovolně omezil v tom, jak bude při rozhodování o poskytnutí osobního ohodnocení postupovat.*

- **neformalizované** – oproti tomu je pro tyto případy charakteristické, že **písemná pravidla pro jejich poskytování jsou pouze velmi obecná, nebo neexistují vůbec**, a zaměstnavatel poté vydává rozhodnutí o jejich vyplacení, či je zaměstnanci případně pouze vyplácí. V těchto případech má zaměstnavatel „nejvolnější“ ruce, protože zaměstnanec zpravidla nemá k dispozici dostatečné podklady (minimálně je jeho situace v tomto ohledu složitější) k tomu, aby mohl před soudem prokázat, za co a z jakých důvodů by měl v případě sporu obdržet takovou složku mzdy, resp. náhradu škody způsobenou porušením dále vyjmenovaných povinností podle § 16 a § 110 zákoníku práce. Ačkoliv lze namítat, že takový přístup odporuje pravidlu stanovenému v § 113 odst. 3 zákoníku práce (z tohoto ustanovení zjednodušeně řečeno vyplývá, že zaměstnanec musí před započítáním příslušného období znát pravidla poskytování všech složek mzdy), v praxi není zaměstnavatel za porušení této povinnosti nijak postihován a z porušení této povinnosti nelze ani dovodit oprávněný nárok zaměstnance. Jedná se tedy spíše o „měkkou“ povinnost, což v dosavadní advokátní praxi autora potvrdily v příslušných sporech i soudy.

### PŘÍKLAD 3

*Zaměstnavatel vyplácí každý rok zaměstnancům na pozici vedoucí pobočky mimořádnou roční odměnu, jejíž výši odvozuje od splnění předem daného plánu hrubého provozního zisku. Nevydává nicméně žádná formální rozhodnutí o jejich přiznání a neexistuje ani žádný vnitřní předpis, kterým by předem vymezil kritéria, ke kterým bude přihlížet. Zaměstnavatel v tomto případě rozhoduje o poskytování těchto složek mzdy zcela volně a jediným korektivem jsou povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení v oblasti odměňování a „za stejnou práci stejná odměna“.*

Z uvedeného vyplývá (a tvoří to i v praxi základ pro soudní spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), že **v praxi může být obtížné posoudit, zda se jedná o nárokovou nebo nenárokovou složku mzdy**. Existují sice zcela nesporné případy (např. základní tarifní mzda na straně jedné oproti neformalizované odměně na straně druhé), které nebudou vyvolávat žádné pochybnosti o jejich povaze. Zejména v případě výkonnostních složek mzdy (velmi zjednodušeně řečeno složek mzdy poskytovaných za zvýšený pracovní výkon nebo splnění předem daných úkolů či ekonomických ukazatelů) nicméně platí, že aplikace uvedených pravidel na konkrétní případ může být oříšek i pro zkušené soudce a jedná se velmi často o otázku „pocitového výkladu“. Zaměstnanci se v těchto sporech zpravidla domáhají toho, že **výplata sporné složky mzdy je podmíněna pouze odvedením stanoveného pracovního úkolu nebo splněním příslušného ekonomického ukazatele**, zatímco zaměstnavatelé poukazují na to, že **vyhovění těmto podmínkám je pouze předpokladem následného rozhodnutí o poskytnutí takové složky mzdy** s tím, že žádné rozhodnutí o poskytnutí příslušné složky mzdy nebylo vydáno.

Uvedené se dá zobecnit tak, že **čím podrobněji jsou rozepsána kritéria pro poskytnutí složek mzdy**, tím je pravděpodobnější, že soudy a případně další orgány veřejné moci vyhodnotí, že v konkrétním případě jde přímo o nárok podmíněný pouze splněním těchto kritérií. Například pokud je stanoveno, že složka mzdy zaměstnanci náleží bez dalšího při dosažení určité úrovně ekonomického ukazatele – např. hrubého provozního zisku EBITDA, bude zaměstnavatel moci pouze velmi obtížně tvrdit, že nebyly předem dány podmínky, za kterých zaměstnanci tato složka mzdy náleží. Oproti tomu, pokud je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pouze obecně sjednáno, že při splnění určitého úkolu může být

zaměstnanci poskytnuta odměna, vznikají v praxi spory o tom, zda splnění tohoto úkolu samo o sobě postačuje ke vzniku nároku na tuto odměnu.

#### PŘÍKLAD 4

Zaměstnavatel vydá vnitřní předpis, ve kterém uvede, že zaměstnanci bude po skončení každého kalendářního čtvrtletí přiznána čtvrtletní odměna vypočtená podle splnění předem daných výkonnostních kritérií (i v českém jazyce se pro ně vžil běžně používaný výraz KPIs jako zkratka z anglického „key performance indicators“ – klíčové výkonnostní ukazatele). Z předpisu je možné stanovit konkrétní matematický vzorec a po dosažení veličin do tohoto vzorce (základna odměny v podobě základní čtvrtletní mzdy, procentuální splnění KPIs, koeficient zaměstnance apod.) lze stanovit přesnou výši této čtvrtletní odměny. Ve vnitřním předpise není dostatečně stanoveno, že podmínkou pro výplatu této čtvrtletní odměny je rozhodnutí příslušné oprávněné osoby jednající za zaměstnavatele. V tomto případě je vysoká pravděpodobnost, že soudy vyhodnotí uvedenou složku mzdy jako nárokovou a zaměstnanci bude ve sporu se zaměstnavatelem stačit, pokud prokáže, že splnil předepsané podmínky pro čtvrtletní odměnu tím, že odvedl předepsané úkoly, bylo dosaženo požadovaného zisku apod.

#### PŘÍKLAD 5

Zaměstnavatel a zaměstnanec mezi sebou sjednají Dohodu o motivačním programu. V ní budou uvedeny cíle, které má zaměstnanec splnit s tím, že v takovém případě může zaměstnavatel rozhodnout o poskytnutí odměny odvozené od základní mzdy zaměstnance (např. zavedení nového systému pro zákazníky, dosažení úspor na oddělení zaměstnance). V tomto případě nelze hovořit o tom, že by byly stanoveny podmínky, s nimiž tato dohoda automaticky spojuje právo na vznik nároku na mzdu, a bez rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání odměny se zaměstnanec nebude moci domáhat jejího poskytnutí. Pokud ovšem zaměstnanec prokáže, že ostatním zaměstnancům se srovnatelným výkonem a srovnatelnými pracovními úkoly (např. kritérium úspor daného oddělení bude posuzováno u všech zaměstnanců) odměnu zaplatil, může se po zaměstnavateli domáhat náhrady škody způsobené porušením povinnosti rovného zacházení v oblasti odměňování, a to ve výši odpovídající nepřiznané a nevyplacené odměně.

Od **nenárokové složky mzdy** (resp. od mzdy jako takové) je **dále potřeba rozlišovat** tzv. **peněžitá plnění nesouvisející s výkonem práce**.<sup>4</sup> Z rozhodovací praxe přitom vyplývá, že o složku mzdy se vedle uvedených výslovně vyjmenovaných případů v zákoníku práce nejedná tehdy, pokud se při jejím poskytování zhodnocují jiné faktory než přímo vykonaná práce (např. se poskytuje pouze za existenci či trvání pracovního poměru).<sup>5</sup> Zjednodušeně řečeno lze tedy říci, že **nenárokovou složkou mzdy může být pouze plnění, které zaměstnanec obdrží za vykonanou práci**. Uvedené má přitom praktický význam např. z toho hlediska, že tato plnění se nezapočítávají do průměrného výdělku zaměstnance tam, kde má být tento výdělek uplatněn (viz dále).

Ani v tomto případě přitom nemusí být jednoduché mezi těmito dvěma množinami rozlišit, protože v praxi může být někdy obtížné rozhodnout, za co konkrétně bylo určité peněžitá plnění poskytnuto. Za sporné z tohoto hlediska považujeme např. bonusy za docházku (obecně jde o složky poskytované zaměstnanci za to, že v rozhodném období v práci nechyběli), **protože ačkoliv mají návaznost na to, že zaměstnanec chodí do práce, nejde**

<sup>4</sup> Příkladem mohou být odměny, se kterými zákoník práce výslovně počítá v § 224 odst. 2, podle kterého může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout odměnu za dosažení určité životní situace (životní či pracovní jubileum, skončení pracovního poměru při uznání invalidity nebo nabytí nároku na invalidní důchod), případně za asistenci zaměstnance při mimořádných událostech (např. odstranění následků požárů nebo živelních událostí).

<sup>5</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2671/2003.

**o složku poskytovanou přímo za výkon práce**, ale za přítomnost zaměstnance, aniž by se brala do úvahy kvalita a množství odváděné práce či jiná kritéria vyjmenovaná v § 109 odst. 4 zákoníku práce (např. složitost, odpovědnost a namáhavost práce). I zde tedy bude záležet na výkladu soudu a na praxi u zaměstnavatele. Pro předcházení sporům nebo alespoň minimalizaci rizika je vhodné, aby zaměstnavatel jednoznačně vymezil (ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě apod.), za co přesně se dané plnění poskytuje. Uvedené má praktický význam v tom, že tato ostatní peněžitá plnění nejsou zohledňována v průměrném výděлку zaměstnance, a tedy ani ve výši náhrad, příplatků a v dalších případech, kdy se průměrný výdělek zaměstnance uplatňuje.

## ZÁKLADNÍ PRAVIDLA POSKYTOVÁNÍ NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

Z výše uvedeného výkladu je tedy zřejmé, že **podstatou nenárokové složky mzdy je, že závisí na zaměstnavatelově rozhodnutí, zda ji zaměstnanci poskytnou** (s tím, že v případě formalizovaných složek mzdy může být zaměstnavatel vázán omezeními, která si nastavil nebo se zaměstnancem sjednal). Základním aspektem (a rovněž důvodem, proč je tento institut u zaměstnavatelů oblíbený) je, že **důsledkem je horší vymahatelnost těchto složek mzdy**, s výjimkou situace, kdy zaměstnavatel o poskytnutí této složky sám rozhodne.

Existuje řada způsobů, kterými je možné nastavit poskytování nenárokové složky mzdy (uvedené způsoby je s přítom možných kombinovat), a sice:

- **pouhou praxí** – tj. v tomto případě se jedná o neformalizovanou nenárokovou složku mzdy tak, jak bylo vysvětleno výše;
- **vnitřním předpisem** – touto formou zaměstnavatel stanoví „hromadně“ všem zaměstnancům nebo okruhu zaměstnanců podmínky pro poskytování (nenárokových) složek mzdy;
- **mzdovým výměrem** – touto formou zaměstnavatel určí individuálně každému jednotlivému zaměstnanci podmínky pro poskytování (nenárokových) složek mzdy;
- **kolektivní smlouvou** – touto formou zaměstnavatel s odborovou organizací „hromadně“ sjedná podmínky pro poskytování (nenárokových) složek mzdy;
- **pracovní smlouvou nebo individuální dohodou** – touto formou zaměstnavatel se zaměstnancem individuálně sjedná podmínky pro poskytování (nenárokových) složek mzdy.

Podstatnější nicméně není forma, ale to, **aby zaměstnavatel v těchto dokumentech řádně definoval podmínky tak, aby jimi přímo nezakládal nárok zaměstnance** (v takovém případě by se jednalo o nárokovou složku mzdy, jak je uvedeno výše). Při stanovení systému odměňování je tedy potřeba hned na začátku pečlivě zvážit, za co a jak zaměstnavatel chce své zaměstnance odměňovat a podle toho příslušná pravidla nastavit. Z praxe a rozhodování soudů lze zaměstnavatelům dát minimálně následující **doporučení**:

- **nastavit podmínky co nejobecněji**, tzn. uvést, že složky mzdy mohou být poskytnuty za nadstandardní pracovní výsledky, aniž by však zaměstnavatel uváděl, co se těmito výsledky rozumí, nebo aniž by uváděl konkrétní pracovní úkoly/cíle, které je třeba, aby zaměstnanec splnil;
- **formulovat dokumenty tak, že poskytnutí těchto složek mzdy je podmíněno rozhodnutím zaměstnavatele**, které je zcela nenárokové a svobodné;
- **zavést pravidlo, že jakékoliv rozhodnutí o poskytnutí složky mzdy nemůže založit legitimní očekávání zaměstnance na poskytnutí této nebo obdobné složky v budoucnu**;
- **zavést pravidlo, že v případě pravidelně poskytovaných nenárokových složek mzdy může zaměstnavatel kdykoliv přistoupit k jejich snížení a/nebo odnětí**;
- **definovat výši příslušných nenárokových složek mzdy (i zde zejména těch pravidelně poskytovaných) tak, že zaměstnanci náleží nikoliv v pevné výši, ale v rozmezí od 0 Kč**

do stanoveného maxima tak, aby mohl zaměstnavatel každý měsíc nebo jiné příslušné období zvážit, zda zaměstnanci příslušnou složku mzdy poskytne, nebo nikoliv. V opačném případě (stanovení pevné částky) hrozí posouzení, že jde o **legitimní mzdový nárok**;

- **pokud možno** se vyhnout formě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo individuální dohody, protože v takovém případě je systém odměňování založen na základě shody dvou smluvních stran (zaměstnavatele na straně jedné a zaměstnance, resp. odborové organizace působící u zaměstnavatele na straně druhé), zaměstnavatel je na rozdíl od ostatních forem **nemůže jednostranně měnit a potřebuje k tomu souhlas druhé strany**. Ukáže-li se, že je z tohoto hlediska forma odměňování nevhodně nastavená, ocitá se zaměstnavatel v obtížně řešitelné situaci.

**Kompletní výčet doporučení** samozřejmě **poskytnout nelze**, jde nicméně o nejčastější a poměrně zobecnitelné požadavky, které by měl zaměstnavatel respektovat. Záleží totiž pochopitelně i na dalších faktorech, které je potřeba individuálně hodnotit a tento článek je nemůže zohlednit. Bez nároku na úplnost uvádíme konkrétní ekonomické faktory, které tato složka mzdy zohledňuje, nebo prostředí, kdy např. v oblasti vysokých škol je standardní, že osobní ohodnocení v zásadě kopíruje základní tarif a ze zkušeností autora je prakticky neprosaditelné, aby měl tento zaměstnavatel možnost stanovit si jeho výši podle uvážení, a to i s ohledem na financování mezd akademických a dalších pracovníků z veřejných zdrojů, což vyžaduje jistou úroveň transparentnosti v rámci odměňování apod. Dalším relevantním příkladem je i faktor **spokojenosti zaměstnance**, protože při dodržení všech výše uvedených zásad bude nenároková složka mzdy natolik obecná, že zaměstnanec bude ve velké nejistotě, zda a kdy mu bude přiznána. V řadě případů tak zaměstnavatel určitou část flexibility opustí a stanoví např. konkrétní úkoly nebo hospodářské výsledky, s jejichž splněním či dosažením právo na přiznání nenárokové složky mzdy spojuje, aby měli zaměstnanci alespoň nějakou míru jistoty, že se při splnění určitých cílů nenárokových bonusů mohou dočkat. **V případě jakýchkoliv nejasností by proto zaměstnavatelé měli nastavit systém odměňování ve spolupráci s odborníkem na oblast pracovního práva specializujícím se na oblast odměňování.**

Z hlediska **zásady ochrany zaměstnance** je potřeba dbát na to, že i nenárokové složky mzdy plní alimentární funkci. Z uvedených důvodů proto **rozhodovací praxe soudů zakazuje, aby zaměstnavatel odebral již přiznanou, nebo dokonce zaplacenou složku mzdy zpětně**. Výše uvedený závěr má význam zejména v případech pravidelně poskytovaných složek mzdy (např. osobních ohodnocení), kdy se zaměstnavatel může v návaznosti na nastavené podmínky rozhodnout, že zaměstnanci již poskytovat osobní ohodnocení nebude. Takové rozhodnutí může mít nicméně účinek pouze do budoucna<sup>6</sup>, protože zpětné odebrání jakýchkoliv složek mzdy zasahuje do ochranné funkce pracovního práva. **Zpětné vymáhání již vyplacených nenárokových složek mzdy tedy není možné**, pokud zaměstnanec v daném období splnil podmínky pro jejich poskytnutí.

Od uvedených situací je nicméně potřeba rozlišovat případy, kdy se **zaměstnavatel rozhodne** zaměstnanci **v některém období nenárokovou složku mzdy nepřiznat**, a to právě např. pro neuspokojivé pracovní výsledky.<sup>7</sup> V daných případech bude záležet na tom, jak je nenároková složka mzdy koncipována. Pokud bude nicméně např. ve vnitřním mzdovém předpise nebo mzdovém výměru staveno, že zaměstnanci přísluší osobní ohodnocení ve výši 0 až předem dané maximum Kč, neodporuje výše uvedenému, pokud se zaměstnavatel rozhodne za některé měsíce osobní ohodnocení neposkytnout. V daném případě totiž nejde o zpětné odnětí složky mzdy, ale o vyhodnocení podmínek a závěr, že za některé období zaměstnanci nenároková složka mzdy vůbec nepřísluší.

*Pokračování v příštím čísle časopisu.*

<sup>6</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017.

<sup>7</sup> Např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2022, sp. zn. 21 Cdo 1468/2022.