



NENÁROKOVÁ SLOŽKA MZDY V SOUVISLOSTECH – II. část

JUDr. Radim Marada,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajikem

Pokračování z minulého čísla časopisu.

POVINNOST DODRŽOVAT ZÁSADU „ZA STEJNOU PRÁCI STEJNÁ ODMĚNA“ A ROVNÉHO ZACHÁZENÍ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ PŘI POSKYTOVÁNÍ NENÁROKOVÝCH SLOŽEK MZDY

Z výše podaného výkladu by se mohlo zdát, že by zaměstnavateli mohlo stačit, pokud **si své poměry upraví tak, že co nejvíce složek mzdy nastaví tak, aby byly soudy posouzeny jako nenárokové**. Právě (a nejen) z tohoto důvodu bylo rozhodovací praxí soudů¹ dovozeno, že i v případě těchto nenárokových složek mzdy je zaměstnavatel omezen **následujícími povinnostmi**:

- **dodržovat zásadu rovného zacházení v oblasti odměňování** (§ 16 odst. 1 zákoníku práce);
- **poskytovat všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou mzdu** (§ 110 odst. 1 zákoníku práce).

Již z definice těchto povinností je zřejmé, že zaměstnavatel musí i v rámci nenárokových složek mzdy respektovat to, že **musí zacházet se všemi srovnatelnými zaměstnanci stejně** (v případě stejně výkonných zaměstnanců tedy není možné postupovat tak, že jednomu zaměstnavatel za stejnou práci zaplatí odměnu v plné výši, druhému v poloviční výši a třetímu vůbec). Bližší rozbor těchto povinností by vydal na samostatný článek, a proto se v této kapitole omezíme na základní vysvětlení, v čem tyto povinnosti spočívají a v čem se nejčastěji chybuje. **Pokud zaměstnavatel tyto povinnosti poruší, zaměstnanci sice přímo nevzniká nárok na doplatek mzdy, může se ale domáhat poskytnutí náhrady škody vzniklé v důsledku porušení těchto právních povinností zaměstnavatelem.** Výše této škody přitom v zásadě odpovídá rozdílu mezi skutečným stavem a tím, pokud by zaměstnavatel tyto povinnosti dodržoval, takže se fakticky o doplatek jedná, byť z jiného právního důvodu.

¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, a další navazující rozhodovací praxe.

PŘÍKLAD 6

Zaměstnavatel pěti zaměstnancům pracujícím na pozici „operátor výroby“ se stejným čtvrtletním hodnocením vyplatí měsíční osobní ohodnocení (pro zjednodušení příkladu pracujeme s předpokladem, že všichni tito zaměstnanci odpracovali během tohoto měsíce všechny své rozvržené směny) takto: Zaměstnancům A, B, C v plné výši 3 000 Kč, zaměstnanci D ve výši 1 500 Kč a zaměstnanec E vůbec. S ohledem na stejné hodnocení lze předpokládat, že by zaměstnavatel v případě neporušení těchto povinností vyplatil všem zaměstnancům osobní ohodnocení ve výši 3 000 Kč. Zaměstnanec D se proto z titulu náhrady škody způsobené porušením zásady rovného zacházení může domáhat náhrady škody ve výši 1 500 Kč a zaměstnanec E může obdobně vymáhat náhradu škody ve výši 3 000 Kč.

Uvedené právní zásady neplatí bezvýhradně. Zejména ve vztahu k zásadě rovného zacházení platí, že **odlišné zacházení je přípustné tehdy, pokud má zaměstnavatel pro tento postup věcný důvod spočívající v okolnostech rozhodných pro přiznání nenárokové složky mzdy.** V případném soudním řízení se tedy zaměstnavatel může bránit například tvrzením, že některému ze zaměstnanců patřícímu do srovnatelné skupiny neposkytl odměnu z důvodu, že **byl na rozdíl od ostatních takových srovnatelných zaměstnanců hodnocen podprůměrně** nebo že zavdal jinou objektivní příčinu pro tento postup (např. zaměstnavatelé způsobil škodu porušením svých pracovních povinností). Uvedená hlediska se přitom posuzují individuálně a bude záležet zejména na tom, na jaké skutečnosti je poskytnutí této složky navázáno a zda měl zaměstnavatel písemně stanovený postup, jež (v určitém rozsahu) nedodržel.

PŘÍKLAD 7

Uvažujme stejný případ jako v příkladu 6 s tím, že zaměstnanci D a E obdrželi horší čtvrtletní hodnocení, čímž zaměstnavatel odůvodnil rozdílné zacházení. U zaměstnance D zaměstnavatel prokáže, že zpracoval menší množství výrobků než zaměstnanci A až C, a u zaměstnance E zaměstnavatel prokáže, že nepostupoval v souladu s předepsaným manuálem výroby, a proto se mezi jeho zpracovanými výrobky vyskytlo mnohem větší množství vadných výrobků, které byly následně reklamovány klientem zaměstnavatele. V takovém případě má zaměstnavatel legitimní důvod nakládat s těmito zaměstnanci odlišně, a to právě s odkazem na jejich pracovní výsledky, s nimiž je poskytování osobního ohodnocení spjato.

Popsané povinnosti se neposuzují napříč všemi zaměstnanci, ale pouze vůči zaměstnancům se **srovnatelným postavením**² (v případě povinnosti stanovené § 16 odst. 1 zákoníku práce) nebo vůči zaměstnancům **vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty**.³ Zaměstnavatel se může podle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu dopustit porušení této povinnosti dvěma způsoby – buď nerovné zacházení může vycházet přímo z chybně formulovaného vnitřního předpisu nebo smlouvy (např. tím, že zaměstnavatel stanoví pravidlo, že se nenároková složka mzdy neposkytne zaměstnanci, jenž se nachází ve výpovědní době), nebo z praxe zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel bez příléhavého věcného důvodu neposkytne jednomu srovnatelnému zaměstnanci nenárokovou složku mzdy, např. roční odměnu.⁴

² Toto srovnatelné postavení může být dáno např. zařazením do stejného systému odměňování. Za zaměstnance ve srovnatelném postavení je tak možno považovat např. zaměstnance zařazené ve středním managementu, kteří v návaznosti na vyhodnocení výsledků za předchozí kalendářní rok mohou obdržet roční výkonnostní bonus navázaný na podobná kritéria, např. hospodářský výsledek.

³ Viz § 110 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty rozumí „práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“.

⁴ Přiměřeně viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. srpna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005.

Praxe přinesla například následující situace, ze kterých lze vysledovat **základní pohled soudů na tuto věc, který pro zaměstnavatele rovněž stanoví mantinely, v nichž se může pohybovat** (ačkoliv se některá z těchto rozhodnutí vztahují i na poskytování nárokových složek mzdy, je s ohledem na výše uvedené možné jejich závěry využít i pro poskytování nenárokových složek mzdy):

- v případě dvou ošetřovatelů skotu pracujících v různých teletních je přípustné, pokud jednomu z nich zaměstnavatel **platí vyšší základní mzdu** a případně poskytuje nenárokovou odměnu ve větším rozsahu, **pokud je jeho práce objektivně více nebezpečná** než práce druhého zaměstnance (v konkrétním případě tuto okolnost Nejvyšší soud dovodil z toho, že tento ošetřovatel měl na starosti i práci s býky, u nichž pro jejich větší agresivitu a horší zvladatelnost byla práce fyzicky náročnější a vyšší bylo i riziko zranění)⁵;
- v případě **dvou kuchařů** pracujících u téhož zaměstnavatele **je přípustné**, pokud **jednomu z nich zaměstnavatel platí vyšší základní mzdu z toho důvodu, že má vyšší vzdělání, praxi** a v rámci své práce má na starosti odborné vedení žáků⁶;
- **argumentem** pro rozdílné zacházení ovšem **není** okolnost, **pokud zaměstnavatel** dva zaměstnance vykonávající stejnou práci **odměňuje odlišně pouze z důvodu jiného místa výkonu práce** a není rozhodující, že se životní náklady napříč Českou republikou liší⁷;
- **porušením povinnosti** rovného zacházení **je i situace**, kdy **žádný ze zaměstnanců nesplní podmínky pro poskytnutí pobídkové složky mzdy, ale zaměstnavatel některému z nich nesplnění podmínek „odpustí“**, a přesto mu tuto složku mzdy poskytne, **ale dalšímu nikoliv**. Jinými slovy je problém, pokud zaměstnavatel i přes nesplnění podmínek zaplacením pobídkové složky „promine“ nedostatečný pracovní výkon nebo nesplnění podmínek pouze některému ze zaměstnanců⁸;
- oproti tomu **je v pořádku, pokud má zaměstnavatel legitimní důvod k tomu poskytovat příplatek za odbornou praxi pouze předem určené skupině zaměstnanců**, u nichž prokáže, že je délka praxe mnohem podstatnějším faktorem než u zaměstnanců jiných (konkrétně v tomto případě Nejvyšší soud potvrdil, že je správný postup zaměstnavatele, jenž takto odměňuje pouze zaměstnance pracující na manuálních pozicích, u nichž je odpracovaná doba důležitějším faktorem než např. u zaměstnanců na administrativních pozicích).⁹

Dá se tedy shrnout, že pokud zaměstnavatel legitimně vysvětlí, v čem se práce zaměstnanců odlišuje nebo v čem spočívá jiný věcný důvod ospravedlňující odlišný postup, má v soudním řízení solidní šanci si svůj postup obhájit. Autor ze své zkušenosti poukazuje na to, že soudy velmi nerady zpochybňují a přezkoumávají pracovní hodnocení zaměstnance, což platí dvojnásob tam, kde jde o práce vysoce specializované nebo náročné (např. vrcholový management), přičemž vyzdvihují právo zaměstnavatele hodnotit své zaměstnance. **Výše popsané případy udávají obecnou představu o tom, co je pro soudy ještě přijatelné, a co už není.** Případy je nicméně samozřejmě potřeba hodnotit individuálně podle okolností.

Je však nutno připomenout, že **zásadně jinak by se soudy dívaly na situaci, kdy by k odlišnému odměňování došlo z důvodu některých diskriminačních pohnutek uvedených v § 16 odst. 2 zákoníku práce.**¹⁰ V takovém případě je až na naprosté výjimky vyplývající z § 16 odst. 4 zákoníku práce **zcela zakázáno postupovat se srovnatelnou skupinou zaměstnanců odlišně.** Zaměstnavatele je tak potřeba důrazně varovat před po-

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016.

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013.

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021.

¹⁰ Jde zejména o odlišné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, manželského a rodinného stavu a dalších pohnutek v tomto ustanovení uvedených.

dobnými projevy takového jednání, neboť jsou v řízení před soudem či jinými orgány zpravidla velmi obtížně obhajitelné.

OPRÁVNĚNÍ ROZHODNOUT O PŘÍZNÁNÍ NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

Z výše podaného výkladu je patrné, že **nezbytnou součástí vzniku práva na nenárokovou složku mzdy je právě rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání**. Z tohoto hlediska poté platí, že i rozhodnutí o poskytnutí nenárokové složky mzdy je právním jednáním a je potřeba, aby bylo vydáno oprávněnou osobou. Nejvyšší soud se již konkrétně zabýval otázkou, kdo je za veřejnou výzkumnou institucí oprávněn rozhodovat o přiznání nenárokových složek mzdy (např. odměn). Dospěl přitom k závěru, že ačkoliv za veřejnou výzkumnou institucí jedná ředitel (a je to tedy primárně on, kdo by měl rozhodovat o poskytnutí nenárokové složky mzdy), je na druhou stranu možné toto právo delegovat prostřednictvím vnitřního mzdového předpisu například na další vedoucí zaměstnance.¹¹

Popsané závěry jsou přitom zobecnitelné na všechny **zaměstnavatele, a to v tom směru, že zaměstnavatel je oprávněn vnitřním předpisem stanovit oprávnění jednotlivým zaměstnancům k rozhodování o přiznání nenárokové složky mzdy**. Bylo tedy potvrzeno, a zaměstnavatelům lze tím pádem doporučit, aby vnitřním (mzdovým) předpisem podrobně stanovili pravidla, kdo může za zaměstnavatele rozhodovat o poskytnutí nenárokové složky mzdy. V takovém případě je tedy (samozřejmě s přihlédnutím k nastavení systému odměňování) žádoucí, aby zaměstnavatel vedoucím zaměstnancům výslovně svěřil pravomoc rozhodovat o výši osobního ohodnocení, poskytnutí odměn apod.

SPLATNOST A POSKYTOVÁNÍ NENÁROKOVÝCH SLOŽEK MZDY

Ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce stanoví pravidlo, že mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Zjednodušeně řečeno proto platí, že **zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci mzdu do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci**, za který mzda zaměstnanci přísluší (tj. např. mzda za květen 2023 je tím pádem podle tohoto ustanovení splatná 30. června 2023). Právní předpisy nicméně umožňují se od tohoto pravidla odchýlit a v návaznosti na povahu nenárokové složky mzdy stanovit i splatnost delší.¹²

V zásadě je tedy možné, aby zaměstnavatel podle potřeby stanovil lhůtu splatnosti i delší, pokud to konkrétní nenároková složka mzdy vyžaduje s tím, že z citovaných rozhodnutí je přípustné i to, pokud tak učiní jednostranně, tj. **vnitřním předpisem**. Jako příklad lze uvést otázku ročních bonusů, které se podle jejich názvu poskytují za výkon práce za předcházející kalendářní rok. V případě „mechanického“ postupu podle § 141 odst. 1 zákoníku práce by právo na tyto bonusy (pokud zaměstnavatel rozhodne o přiznání) vzniklo ke konci následujícího kalendářního měsíce. Lze nicméně stanovit, že bez ohledu na přiznání takových bonusů budou odměny poskytnuty například až po zauditování účetní závěrky zaměstnavatele za příslušný kalendářní rok, k čemuž zpravidla dochází v dubnu až květnu následujícího roku, nebo že budou bonusy vyplaceny do 2 měsíců po rozhodnutí o jejich přiznání, tj. nikoliv do konce příštího kalendářního měsíce, ale později.

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. července 2022, sp. zn. 21 Cdo 3660/2020-II.

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2021, sp. zn. 21 Cdo 2217/2020. Ve vztahu ke mzdovým nárokům za práci přesčas byla výslovně umožněna možnost sjednat delší lhůtu splatnosti i správními soudy, a to konkrétně v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 25. srpna 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022-37.

ZAPOČTENÍ POHLEDÁVKY ZAMĚSTNAVATELE NA NÁHRADU ŠKODY PROTI POHLEDÁVCE ZAMĚSTNANCE NA POSKYTNUTÍ (NENÁROKOVÉ) SLOŽKY MZDY

Soudy se ve vztahu k odměňování rovněž zabývaly otázkou možnosti tzv. započtení pohledávky, a to konkrétně tím, **za jakých podmínek je zaměstnavatel oprávněn započíst své pohledávky oproti pohledávce zaměstnance** na poskytnutí mzdy či případných dalších plnění. Velmi kontroverzními jsou z tohoto hlediska rozhodnutí, kterými Nejvyšší soud zaměstnavateli zcela zakázal jednostranně započíst pohledávku za zaměstnancem na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance za zaměstnavatelem na mzdu, plat a všechny tzv. jiné příjmy zaměstnance definované v § 145 odst. 2 zákoníku práce.¹³

Uvedený závěr se bez výjimky vztahuje i na všechny nenárokové složky mzdy, pokud zaměstnavatel rozhodne o jejich přiznání. Eviduje-li tedy zaměstnavatel vůči zaměstnanci pohledávku na náhradu škody způsobenou mu tímto zaměstnancem, jež je v případném řízení před soudem vymahatelná, neměl by zaměstnavatel, pokud možno (s přihlédnutím k omezením vyplývajícím z § 16 a § 110 zákoníku práce), přistupovat k přiznání takových složek mzdy, protože i přes způsobenou škodu je bude muset zaměstnanci vyplatit, ledaže by zaměstnanec svůj dluh uznal a se zaměstnancem by se na takovém započtení dohodl na základě oboustranné dohody (což ale v řadě případů nelze rozumně očekávat).

ZAPOČTENÍ NENÁROKOVÝCH SLOŽEK MZDY DO PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU ZAMĚSTNANCE

Jedním z velmi často používaných institutů v oblasti odměňování a oblastech souvisejících je **otázka průměrného výdělku**. Jde zjednodušeně řečeno o konstrukt, jenž je používán pro stanovení objektivní výše příjmu v případě, že skutečně dosaženou mzdu není možné použít (používá se např. pro určení náhrady mzdy nebo platu, odstupného, limitu povinnosti nahradit škodu, příplatků za práci přesčas, ve svátek, v noci či o víkendy). V průměrném výdělku se zohledňuje mzda nebo plat zúčtované k výplatě v rozhodném období (zpravidla se jedná o kalendářní čtvrtletí předcházející rozhodnému dni), a je v něm tedy potřeba zohlednit i poskytnuté nenárokové složky mzdy.

Zaměstnavatelé nicméně podle autorových zkušeností často zapomínají zohledňovat období, za které byla příslušná složka mzdy poskytnuta (toto má největší význam v případě pololetních a ročních odměn, příp. složek mzdy poskytovaných i za delší období). Z ustanovení § 358 zákoníku práce **vyplývá povinnost zaměstnavatele zohlednit situace, kdy je některá z těchto složek poskytována za delší období, než je právě kalendářní čtvrtletí**. V takovém případě je zaměstnavatel povinen takovou složku mzdy rozložit do více následujících období pro stanovení průměrného výdělku tak, aby na jedno kalendářní čtvrtletí připadala poměrná část této složky právě pro toto období (tj. pololetní odměnu rozložit na poloviny do 2 kalendářních čtvrtletí, resp. roční odměnu rozložit na čtvrtiny do 4 kalendářních čtvrtletí apod.).¹⁴ Zaměstnavatel je dále povinen při výpočtu zohlednit, zda zaměstnanec v rámci každého kalendářního čtvrtletí odpracoval celou pracovní dobu – v případě, že odpracoval pouze část pracovní doby, tak se příslušná část složky mzdy pro účely stanovení průměrného výdělku přepočítá podle skutečně odpracované doby, jak vyplývá z poslední věty § 358 zákoníku práce.

¹³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. května 2019, sp. zn. 21 Cdo 238/2019, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 3557/2019.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. prosince 2022, sp. zn. 21 Cdo 3559/2021.

Nerespektováním této povinnosti mohou zaměstnavatelé vznikat přeplatky (které mohou být s ohledem na § 331 zákoníku práce po zaměstnanci obtížně vymahatelné¹⁵), **nebo naopak nedoplatky** např. na náhradě mzdy za dovolenou nebo za překážky v práci. V konečném důsledku si může zaměstnavatel tímto chybným přepočtem způsobit poměrně zásadní komplikace, neboť v případě těchto nedoplatků může zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo může být zaměstnavatel pokutován příslušnými orgány za nedodržení povinnosti v oblasti náhrad.¹⁶

PŘÍKLAD 8

Zaměstnanec obdrží v červenci 2023 mzdu za červen 2023 obsahující pololetní odměnu ve výši 100 000 Kč. V takovém případě je zaměstnavatel povinen rozložit tuto odměnu tak, že do průměrného výdělku za II. kalendářní čtvrtletí 2023 (aplikovatelného pro průměrný výdělek pro účely náhrad poskytovaných za III. kalendářní čtvrtletí roku 2023) započte část této odměny ve výši 50 000 Kč a zbývající část ve výši 50 000 Kč započte do průměrného výdělku za III. kalendářní čtvrtletí 2023 (aplikovatelného pro průměrný výdělek pro účely náhrad poskytovaných za IV. kalendářní čtvrtletí roku 2023). Tento předpoklad nicméně platí pouze tehdy, pokud zaměstnanec v rámci příslušných kalendářních čtvrtletí odpracuje celou pracovní dobu. V opačném případě je nutné příslušné části odměny přepočítat podle skutečně odpracované doby.

NENÁROKOVÁ SLOŽKA MZDY JAKOŽTO SOUČÁST PRACOVNÍCH PODMÍNEK V PŘÍPADĚ PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Je samozřejmostí, že si každý zaměstnanec vybírá svého zaměstnavatele a nemůže být v souladu se zásadou zákazu nucených prací zakotvenou ústavním pořádkem České republiky nucen pracovat pro zaměstnavatele, pro kterého pracovat nechce (výjimky vyplývající z Listiny základních práv a svobod pro účely tohoto výkladu ponechávám stranou). V praxi ovšem může dojít k situaci, kterou právní předpisy nazývají tzv. přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. **Zjednodušeně řečeno jde o situace, kdy z důvodů uvede-
ných nebo vyplývajících z § 338 odst. 1 a 3 zákoníku práce dochází „automaticky“ ke změně zaměstnavatele**, typicky např. z důvodu prodeje či fúze společností. Základní podstatou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je, že by zaměstnanec vůbec neměl přechod pocítit (pokud nevyužije možnosti rozvázat pracovní poměr tak, aby vůbec na nového zaměstnavatele nepřešel), tj. po datu jeho účinnosti by na tom v zásadě měl být úplně stejně jako předtím, „jen“ s tím rozdílem, že má jiného zaměstnavatele.

Na tuto zásadu poté navazuje § 339a odst. 1 zákoníku práce. Jeho účelem je **chránit zaměstnance dotčené přechodem práv a povinností před podstatným zhoršením pracovních podmínek právě v souvislosti s tímto přechodem**. Konkrétně **se může zaměstnanec obrátit na soud se žalobou**, aby v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí z jeho strany nebo dohodou do 2 měsíců ode dne účinnosti přechodu **určil, že k rozvázání došlo právě z tohoto důvodu**. Účelem této právní úpravy je, že v takovém případě

¹⁵ Podle tohoto ustanovení totiž platí, že zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat vyplacení nesprávně určených či omylem vyplacených částek pouze tehdy, pokud zaměstnanec věděl nebo měl vědět, že mu po právu nenáleží. Otázka stanovení průměrného výdělku je přitom vnímána jako složitá a pro právní laiky zpravidla nesrozumitelná problematika. Soudy tedy mohou v případném sporu dovodit, že zaměstnanec přijal přeplatek v dobré víře, neboť neměl dostatek znalostí či vzdělání k tomu, aby posoudil správnost výpočtu průměrného výdělku, a tím pádem i poskytnutých náhrad.

¹⁶ Viz § 14 odst. 1, resp. § 27 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“).

má zaměstnanec právo na zaplacení odstupného ve smyslu § 67 odst. 1 zákoníku práce jakožto kompenzaci za to, že skončil v zaměstnání z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek pro okolnosti, které nemohl nijak ovlivnit.

K tomu, co se ve smyslu tohoto ustanovení rozumí podstatným zhoršením pracovních podmínek, se již ve své rozhodovací praxi vyjadřoval Nejvyšší soud.¹⁷ Ten přitom tento institut vykládá velmi široce a **v zásadě je nutné vnímat veškeré okolnosti ovlivňující výkon práce**, ať již z náplně práce, odměňování, její namáhavosti, mezilidských vztahů na pracovišti či dalších kritérií popsanych v tomto rozhodnutí. S ohledem na velmi široké pojetí proto **může být** podle názoru autora **za podstatné zhoršení pracovních podmínek brána i situace, pokud zaměstnavatel po přechodu práv a povinností přestane zaměstnanci poskytovat nenárokovou složku mzdy** (např. na základě vnitřního předpisu přijatého původním zaměstnavatelem, jenž je s ohledem na přechod práv a povinností závazný i pro přejímajícího zaměstnavatele, ale přejímající zaměstnavatel přestane vyhodnocovat splnění podmínek a tuto složku mzdy přiznávat). Na věci přitom nemění nic ani to, že se jedná o nenárokové složky mzdy – pokud totiž např. zaměstnavatel přestane zaměstnanci pravidelně poskytovat nenárokové odměny, tak se ve světle tohoto rozhodnutí jeho pracovní podmínky podstatně zhorší, byť mu samozřejmě nevzniká nárok na příslušný doplatek.

Zaměstnavatelé, kteří přejímají nové zaměstnance na základě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, by tedy měli věnovat náležitou pozornost tomu, jaká mzdová práva v souvislosti s tím na přejímajícího zaměstnavatele přešla a zejména v prvních 2 měsících po nabytí účinnosti takového přechodu pečlivě zvažovat odnímání/neposkytování nenárokových složek mzdy i z tohoto důvodu.

PŘÍKLAD 9

Zaměstnanec má podle vnitřního předpisu právo na osobní ohodnocení ve výši 0 až 10 000 Kč měsíčně, jehož poskytnutí závisí výhradně na rozhodnutí nadřízeného. V praxi nicméně až na výjimky zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje osobní ohodnocení v maximální výši, protože je s jeho pracovními výsledky spokojen. Následně v důsledku fúze přejde tento zaměstnanec pod jiného zaměstnavatele, jenž bude s ohledem na tento přechod vázán i vnitřním předpisem vydaným původním zaměstnavatelem. Zaměstnavatel po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností přestane tuto složku mzdy poskytovat, aniž by k tomu existoval důvod v pracovních výsledcích zaměstnance (jeho pracovní výkon je neměnný a stále stejně kvalitní), a následně příslušný vnitřní předpis upraví tak, že tuto složku mzdy zcela zruší. Ačkoliv se zaměstnanec nebude moci domáhat doplacení osobního ohodnocení za další období, protože na něj nárok nevznikl, mohl by být v případě včasného rozvázání pracovního poměru výpovědí z jeho strany nebo dohodou úspěšný se žalobou na určení, že k tomuto rozvázání došlo pro podstatné zhoršení pracovních podmínek, a následně po zaměstnavateli úspěšně požadovat zaplacení odstupného.

NENÁROKOVÁ SLOŽKA MZDY Z HLEDISKA NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍ ZARUČENÉ MZDY

Zásada nejnižší přípustné odměny za práci je v českém pracovním právu hluboce zakořeněná a tradiční. **Zaměstnavatel je** všem zaměstnancům v pracovním poměru **povinen poskytovat zaručenou mzdu minimálně ve výši odpovídající nejnižším úrovním zaručené mzdy** stanoveným pro jednotlivé skupiny prací příslušným nařízením vlády.¹⁸ Do zaručené

¹⁷ Viz zejména rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

¹⁸ 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.

mzdy v tomto smyslu **se nicméně s výjimkou složek uvedených v § 112 odst. 3 zákoníku práce** započítávají veškeré složky mzdy, na které zaměstnanci vzniklo právo, tj. i složky nenárokové. Zaměstnavatel by pouze z tohoto hlediska měl dbát na to, aby do zaručené mzdy nezahrnul i jiná peněžitá plnění nesouvisející s výkonem práce, neboť nejde o mzdové složky (viz výše), a dále složky mzdy výslovně právní úpravou vyloučené (mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli).

Oproti někdy zažitým představám (s tímto výkladem se autor bohužel setkal i v případě některých oblastních inspektorátů práce) tedy **zaměstnavatel není povinen zaměstnanci poskytovat základní složku mzdy v této výši, ale postačí, pokud tohoto součtu mzda dosáhne v souhrnu všech složek kromě výslovně vyloučených**. Zaměstnavatel tedy tohoto pravidla může využít k tomu, aby zaměstnanci nemusel poskytovat doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy tím, že vedle základní složky mzdy poskytne zaměstnanci složky mzdy další, se kterými v souhrnu mzda zaměstnance dosáhne alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy.

PŘÍKLAD 10

Zaměstnanec pracuje na pracovní pozici zařazené do 4. skupiny prací, u které příslušné prováděcí nařízení vlády stanoví pro rok 2023 nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc ve výši 21 800 Kč. Zaměstnanec má mzdovým výměrem určenu základní složku mzdy ve výši 18 000 Kč měsíčně a dále osobní ohodnocení ve výši až 5 000 Kč měsíčně. Za květen 2023 se zaměstnavatel rozhodne zaměstnanci poskytnout osobní ohodnocení ve výši 4 000 Kč, a v souhrnu proto zaručená mzda dosáhne příslušné nejnižší úrovně. V červnu 2023 nicméně zaměstnavatel zaměstnanci nepřizná osobní ohodnocení vůbec a za tento měsíc bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 112 odst. 3 zákoníku práce.

Na druhou stranu je nutno uvést, že pokud je zaměstnanci nenároková složka mzdy poskytnuta jednorázově za delší období (např. pololetí), nelze ji pro účely dodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy rozpočítávat na více měsíců. Dodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy se zkoumá v každém měsíci zvlášť a přihlíží se výlučně ke složkám mzdy zúčtovaným k výplatě za daný měsíc bez ohledu na to, za jaké období jsou fakticky poskytovány.

POSTIH ZAMĚSTNANCE NEPOSKYTNUTÍM NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY ZA PORUŠENÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ

Z ustanovení § 346b odst. 1 zákoníku práce vyplývá jednoznačný zákaz, **aby zaměstnavatel zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru** (obecně pracovněprávního vztahu) **ukládal jakékoliv peněžité postihy**. Toto se samozřejmě vztahuje i na zákaz odnímání výkonnostních, resp. nenárokových složek mzdy. Nejčastěji se lze s chybným postupem zaměstnavatelů setkat v případě osobního ohodnocení, kdy zaměstnavatelé přistupují ke snižování jeho výše právě s odůvodněním porušení pracovní kázně. Podobný princip nicméně platí i v případě nenárokových složek mzdy, jako jsou např. čtvrtletní odměny.

Je v zásadě vyloučeno, aby zaměstnavatel odůvodnil neposkytnutí čtvrtletní odměny pouze některému ze zaměstnanců jen tím, že porušil svou pracovní povinnost (nemá-li toto porušení zároveň i vazbu na pracovní výsledky), neboť se jedná o nedovolený peněžitý postih. Uvedené tedy navazuje na výklad týkající se povinnosti zajistit dodržování zásady rovného zacházení výše, kdy **porušení pracovních povinností** (zejména tehdy, pokud nemá vazbu na pracovní výsledky zaměstnance) **nemůže být věcným důvodem pro odlišné zacházení** a takto poškozený zaměstnanec se teoreticky může domáhat náhrady škody. Pokud chce

zaměstnavatel i přesto k tomuto kroku přistoupit, měl by být minimálně schopen v řízení před soudem nebo jiným orgánem veřejné správy prokázat a odůvodnit, že odnětí/nepříznání pobídkové složky mzdy má návaznost na pracovní výkon zaměstnance.

PŘÍKLAD 11

Zaměstnavatel neposkytne jednomu ze zaměstnanců pracujících na pracovní pozici „obchodní zástupce“ výkonnostní odměnu s odůvodněním, že se pohádal s nadřízeným a vulgárně mu vynadal. Pokud je pracovní výkon tohoto zaměstnance srovnatelný s ostatními zaměstnanci pracujícími na srovnatelné pozici, jedná se fakticky o nedovolený peněžitý postih a zaměstnanec může před soudy namítat porušení povinnosti v oblasti rovného zacházení. Pokud na druhou stranu zaměstnavatel prokáže, že tento zaměstnanec sjednal za hodnocené období výrazně nižší počet smluv než ostatní zaměstnanci, nejedná se o skrytý postih, protože jde o následek horších pracovních výsledků (za které je tato odměna poskytována) než u ostatních zaměstnanců.

NÁSLEDKY NEPOSKYTNUTÍ NENÁROKOVÝCH SLOŽEK MZDY

Závěrem výkladu **se dovolujeme stručně zastavit u následků, které zaměstnavateli hrozí v případě, že zaměstnanci včas, řádně a v plné výši neposkytne některou z nenárokových složek mzdy.** Pro tyto účely je podstatné rozlišovat mezi dvěma případy, a to zda již zaměstnavatel rozhodl o poskytnutí této složky, nebo nikoliv, a zaměstnanec vůči zaměstnavateli namítá porušení pravidel vyplývajících z § 16 a § 110 zákoníku práce.

V **prvním případě** se s ohledem na rozhodnutí zaměstnavatele z nenárokové složky mzdy vlastně stala složka nároková, a to právě proto, že se ji zaměstnavatel rozhodl poskytnout. V takovém případě se příslušná složka mzdy chová jako klasický mzdový nárok a v případě jeho včasného nesplnění **může:**

- **zaměstnanec podat žalobu na zaplacení této složky mzdy**, včetně příslušných úroků z prodlení¹⁹;
- **zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr** podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pokud není složka mzdy zaplacena ani do 15 dní od uplynutí období splatnosti, a v této souvislosti dále uplatnit související právo na poskytnutí náhrady mzdy ve výši průměrného výdělků odpovídající délce výpovědní doby ve smyslu § 56 odst. 2 zákoníku práce;
- **inspektorát práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 2 000 000 Kč.**²⁰

V opačném případě se může zaměstnanec domáhat „pouze“ náhrady škody odpovídající příslušnému rozdílu ve srovnání se zaměstnanci, u nichž zaměstnavatel uvedenou právní povinnost respektoval a příslušnou nenárokovou složku mzdy jim poskytl. **I za toto jednání může být zaměstnavatel inspektorátem práce pokutován, a to až do výše 1 000 000 Kč.**²¹

¹⁹ Viz ustanovení § 1970 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s § 4 zákoníku práce. Aktuálně výše úroků z prodlení vyplývá z § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kdy v současné době činí úrok z prodlení 15 % ročně, přičemž jeho aktuální výše závisí na aktuální výši repo sazby vyhlášené Českou národní bankou podle tohoto ustanovení.

²⁰ Viz § 13 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 13 odst. 2 písm. c), resp. § 26 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekcii práce.

²¹ Viz § 11 odst. 1 písm. a) a b) ve spojení s § 11 odst. 2 písm. a), resp. § 24 odst. 1 písm. a) a b) ve spojení s § 24 odst. 2 písm. a) zákona o inspekcii práce.

ZÁVĚR

V tomto článku jsme se zabývali různými aspekty souvisejícími s poskytováním tzv. nenárokových složek mzdy. Těžšíste nejpodstatnějších otázek pro zaměstnavatele i zaměstnance samozřejmě tkví v tom, jak vůbec rozlišovat mezi nárokovou a nenárokovou složkou mzdy, a dále v povinnostech vyplývajících z § 16 a § 110 zákoníku práce bránících zaměstnavateli, aby v rámci jejich poskytování postupoval svévolně. Existuje nicméně i řada doprovodných aspektů, které je potřeba mít na zřeteli, z nichž jsme se některým z nich věnovali v tomto článku.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *advokát*

JUDr. Radim Marada, *advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

Mgr. Karolina Konečná, *advokátní koncipientka*

SMLOUVA O DÍLO JAKO ZASTŘENÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. ledna 2022, sp. zn. 9 Ads 97/2021
(dostupný na www.nssoud.cz)

Jak vyplývá z předloženého spisového materiálu a důkazních prostředků provedených ve správním řízení, ~~cizinky vykonávaly práci v provozovnách stěžovatelky a pod vedením jejích zaměstnanců. Interní postavení cizinek na pracovišti se nelišilo od postavení zaměstnanců. Zaměstnanci stěžovatelky cizinky zaškolovali, vydávali jim pracovní pomůcky, poskytovali pracovní oděv a kontrolovali kvalitu a množství odvedené práce. Rovněž práci organizovali jednotlivým pracovnícím určovali, jakou konkrétní práci mají po jak dlouhý časový úsek vykonávat, pracovnice bydlely v ubytovně stěžovatelky, stravovaly se v závodní jídelně. Z pohledu třetích osob se od zaměstnanců stěžovatelky nijak neodlišovaly. Z uvedeného souhrnu zjištěných skutečností je zřejmé, že i v tomto případě zaměstnavatel poskytoval pro výkon práce své prostředky a vytvářel předpoklady pro její vykonávání.~~

(...)

~~Na shora uvedené závěry nemá vliv ani skutečnost, že mezi stěžovatelkou a společnostmi HOVERLA a KRISTAL KRET byly uzavřeny smlouvy o dílo a probíhala fakturace, jak ostatně dokládají listiny založené ve správním spise. Podstatné je, že tento smluvní vztah byl na základě dalších skutkových zjištění vyhodnocen jako účelový, s cílem zastírat skutečnost, že cizinky vykonávaly závislou práci pro stěžovatelku. Jisté lze souhlasit se stěžovatelkou, že pokud by v řízení bylo prokázáno,~~