



MOŽNOSTI VRÁCENÍ JIŽ VYPLACENÝCH PRÉMÍÍ (TZV. CLAW-BACK SYSTÉM)

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

Odměna za vykonanou práci představuje v pracovněprávních vztazích **jeden ze základních principů závislé práce** konané zaměstnancem pro zaměstnavatele. Pro většinu zaměstnanců platí a bude platit i nadále, že hlavním smyslem zaměstnání bude **vydělat si prostředky na své živobytí**, a proto otázka odměňování patří v oblasti pracovního práva mezi nejdiskutovanější v odborné veřejnosti a nejrozebíranější v rozhodovací praxi soudů. Zaměstnavatelé se z hlediska odměňování svých zaměstnanců v pracovním poměru dělí na dva základní „typy“, a to podle toho, zda své zaměstnance odměňují mzdou, nebo platem.¹ V případě zaměstnavatelů odměňujících mzdou zákoník práce respektuje, že jde o „soukromé“ subjekty, a proto **způsob odměňování až na některé limity** (minimální a zaručená mzda; zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace a zásada „za stejnou práci stejná odměna“) **v tomto případě nereguluje**.

V praxi to u těchto typů zaměstnavatelů znamená, že mohou **v uvedených mantinelech používat různé složky mzdy s různým účelem a různými podmínkami vzniku nároku na ně**. Důležitou součástí odměňování zaměstnanců odměňovaných mzdou v praxi bývají tzv. pobídkové složky mzdy. Na rozdíl od základní mzdy jsou tyto složky zpravidla navázány na **pracovní výkon a výsledky zaměstnance**, a to podle blíže specifikovaných podmínek. To znamená, že aby zaměstnanci vznikl nárok na jejich poskytnutí, musí jeho práce **vykazovat určitou kvalitu**, příp. musí **splnit předem daný pracovní úkol, např. uzavřít určitý objem obchodů**, z jejichž hodnoty náleží zaměstnanci předem daný podíl jako provize. Vedle toho je mnohdy jednou z podmínek i celkový hospodářský výsledek zaměstnavatele nebo jeho části.

V návaznosti na to ovšem mohou nastávat situace, kdy se **až s odstupem času** (a často i po zaplacení příslušné složky mzdy) **zjistí, že zaměstnanec podmínky** pro poskytnutí takové složky mzdy **zcela nebo zčásti nesplnil**. V praxi se může jednat o situace, kdy obchodní partner až po zaplacení provize zákonně odstoupí od smlouvy či oprávněně reklamuje část plnění, nebo pokud až později vyjde najevo, že zpracovaný projekt nesplňuje podmínky

¹ Za plat je považováno peněžité 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“). Zjednodušeně řečeno se jedná 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. Stranou pro účely dalšího výkladu ponecháváme otázku odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, byť ani tam patrně nebude institut claw-backu vyloučen.

předem dané zaměstnavatelem (např. pokud zpracovaná dokumentace neprojde závazným posouzením orgány veřejné správy). V takovém případě je třeba řešit situaci, kdy na jedné straně **zaměstnanec obdržel peněžité plnění bez splnění podmínek pro jeho poskytnutí** a na druhé straně úpravu pracovního práva, ve které vystupuje do popředí jeho ochranná funkce, a to zejména zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a spravedlivého odměňování zaměstnance (viz § 1a odst. 1 písm. a) a c) zákoníku práce).

CLAW-BACK A SOUVISEJÍCÍ POJMY

V tomto článku se zaměříme zejména na přípustnost tzv. **claw-backu** v pracovněprávních vztazích, tj. na situace, kdy je **zaměstnanec vyplacena složka mzdy a následně zaměstnavatelem požadováno její vrácení** pro dodatečné nesplnění či zánik podmínek pro její vyplacení.² V tomto směru je potřeba poukázat na to, že **se aktuální rozhodovací praxe k této situaci výslovně nevyjadřuje** s tím, že obecně může být jeho použití v odborné veřejnosti vnímáno jako pro zaměstnance nepřiměřeně přísné, což nicméně na druhou stranu ještě samo o sobě neodůvodňuje závěr, že tento postup není možný.

Pokud chce zaměstnavatel zavést **systém, podle kterého může regulovat placení pobídkových složek mzdy v případě, že na ně zaměstnanec později ztratí nárok** (např. u zmiňovaných provizí tehdy, pokud je obchod po jeho uzavření dodatečně zrušen), má **dvě možnosti**:

- zavést systém **malusu**, kdy zaměstnanec ještě před výplatou předmětné částky ztratí z předem definovaných důvodů právo na její výplatu nebo případně její část. Podmínkou použití tohoto systému je, že zaměstnavatel **předem definuje** vnitřním předpisem (příp. sjedná v individuální nebo kolektivní smlouvě) **pravidla, za kterých může nárok na složku mzdy (částečně) zaniknout ještě před jejím vyplacením**. Toto pravidlo bylo výslovně potvrzeno judikaturou Nejvyššího soudu ke vnitřnímu mzdovému předpisu (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004), nicméně z logiky věci může být uvedeno i v jiném prameni, který obdobný nárok zakládá (tj. např. pokud kolektivní smlouva stanoví podmínky vzniku práva na provizi, tak v ní může být sjednáno, kdy toto právo zanikne). V zásadě se tedy jedná o „postih“ ještě před vyplacením, a jde tedy o snížení složky mzdy až případně na nulovou výši;
- zavést systém **claw-backu**, který se od systému malusu odlišuje právě tím, že **postihuje zaměstnanci již vyplacené částky** tak, že pro zánik nároku bude zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat jejich vrácení. Vůči zaměstnanci je tato forma zcela jistě „přísnější“, neboť na jejím základě bude muset zaměstnavateli vrátit část mzdy (některou z její složek), kterou již disponoval a mohl ji rovněž i spotřebovat.

Na základě níže uvedeného výkladu lze přitom shrnout, že **zákon zavedení systému claw-backu výslovně nezakazuje**, a proto k němu **zaměstnavatel může při dodržení náležité míry opatrnosti přistoupit**. Na druhou stranu je potřeba zvážit, že claw-back může zasahovat, a to podle okolností poměrně zásadním způsobem, do příjmů zaměstnance, proti čemuž v obecné rovině vystupují právě výše jmenované základní zásady pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel by tedy měl důkladně zvážit, zda vůbec systém claw-backu potřebuje, a pokud dospěje ke kladné odpovědi, tak přistoupit k jeho zavedení s náležitou pečlivostí a při vědomí dále uvedených omezení.

² Nejčastěji je tento systém využíván v případě pobídkových složek mzdy navázaných na výsledky, a proto se dále v tomto článku věnujeme zejména těmto složkám mzdy, u kterých má v praxi claw-back největší využití.

OBECNĚ KE ZPŮSOBŮM ZAVEDENÍ CLAW-BACKU

Aby se zaměstnavatel vyvaroval budoucích potíží, tak je v prvé řadě zcela **nezbytné** přesné a transparentní **nastavení podmínek, za kterých může zaměstnanci zaniknout právo na pobídkovou složku mzdy nebo její část**, což je základním předpokladem jejího vrácení. Čím budou podmínky nastaveny obecněji, tím více se zvyšuje pravděpodobnost, že zaměstnavatel nebude při uplatnění práva na vrácení složky mzdy nebo její části úspěšný. Důležité je v tomto směru zejména to, že v případě sporu to bude zpravidla **zaměstnavatel** (s některými výjimkami popsanými dále), kdo bude zaměstnance **žalovat o vrácení již zaplacené částky**, a tím pádem i prokazovat splnění podmínek k takovému postupu. Z hlediska již zmiňovaných provizí za zrušené obchodní případy by tak měl zaměstnavatel např. stanovit, co se přesně rozumí zrušením obchodních případů (např. odstoupení od smlouvy).

Z hlediska formy zákoník práce připouští **oboustranné sjednání** nebo **jednostranné určení či stanovení mzdy**. Mnohem výhodnější z tohoto hlediska pro zaměstnavatele logicky bude, aby tyto podmínky určoval jednostranně, protože v případě oboustranných sjednání podmínek claw-backu (či obecně podmínek pro poskytnutí mzdy) budou jakékoliv změny podléhat souhlasu zaměstnance. Tím se může zaměstnavatel dostat do zbytečných potíží za situace, kdy bude potřebovat přizpůsobit podmínky změnám obchodního modelu nebo systém z jakéhokoliv důvodu zrevidovat. **Vnitřní předpis** zakládající mzdové právo se zaměstnanci nebo jejich zástupci stačí projednat³ a vztahuje se na něj z hlediska omezení jen jedno pravidlo, a sice že **nesmí být se zpětnou účinností měněn v neprospěch zaměstnance**, tj. jednou vzniklé právo na mzdu nebo její část už nemůže být zpětně měněno nebo rušeno.⁴ Z tohoto hlediska proto považujeme formu vnitřního předpisu pro zavedení systému claw-back za nevhodnější.

U každého vnitřního předpisu má zaměstnavatel povinnost s ním zaměstnance náležitě seznámit, což z hlediska claw-backu znamená, že zaměstnanec musí být **prokazatelně seznámen s podmínkami, za kterých k němu může zaměstnavatel přistoupit**, a to ještě před zahájením rozhodného období, za které mu bude příslušná složka mzdy (např. provize) náležet. U složitějších vnitřních předpisů je přitom podle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu potřeba, aby **zaměstnavatel vnitřní předpis zaměstnanci vysvětlil** a příp. se i přesvědčil, že zaměstnanec vnitřnímu předpisu porozuměl (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4135/2010).

Vnitřní předpis zavádějící claw-back u zaměstnavatele přitom však **může být pro složitost podmínek** pro zaměstnance **hůře srozumitelný**, a to natolik, že nemusí postačovat zaměstnance seznámit s předpisem pouze tak, že jej zaměstnavatel zpřístupní k nahlédnutí na nástěnce nebo intranetu či jiným obdobným způsobem, ale naopak pro jeho vymahatelnost a zároveň při zachování jednostranné měnitelnosti (viz výše) **považujeme za nezbytné**, aby zaměstnavatel dotčeným zaměstnancům **vysvětlil, v čem claw-back spočívá**, proč je zaváděn, za jakých podmínek, dokdy a do jaké výše po nich zaměstnavatel může požadovat vrácení provize apod. Rovněž i splnění těchto požadavků bude v případě soudního sporu **prokazovat před soudem zaměstnavatel**, a je proto tedy potřeba, aby důkladně **archivoval důkazy o jejich provedení** (např. záznamem ze školení, z něhož bude patrné, jaký zaměstnanec a s jakým předpisem byl seznámen a že toto seznámení bylo dostatečně důkladné, např. dáním možnosti zaměstnanci, aby se na cokoliv zeptal).

³ Viz § 278 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož se projednáním rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Stanoviskem zaměstnanců nebo jejich zástupců (nejčastěji odborových organizací) nicméně zaměstnavatel není vázán.

⁴ Podle tohoto ustanovení platí, že pokud zaměstnanci jednou vznikne mzdové, platové nebo ostatní právo na základě vnitřního předpisu, jeho dodatečné zrušení nemá na toto právo vliv. Výkladem a praxí se nicméně dovozuje, že změna ve prospěch zaměstnance (tj. „zpětné“ založení práva např. na vyšší mzdu za již proběhlé měsíce) zaměstnance nijak nepoškozuje, a je tedy přípustná.

ZÁKLADNÍ MANTINELY PRO POUŽITÍ CLAW-BACKU

Při zavádění systému claw-backu zaměstnavatel musí brát v potaz, že by jím **neměly být dotčeny zejména ty základní složky mzdy, které zaměstnanec používá k pravidelnému zajišťování svého živobytí**. Ve mzdové sféře (zjednodušeně řečeno) se zpravidla mzda skládá právě z pevného základu a dále z dalších složek, které zaměstnanci náleží za plnění pracovních úkolů v určitém množství nebo kvalitě. Právě **postižení základních složek považujeme za problematické**, neboť pro většinu zaměstnanců plní roli „jistoty“, které přispívají ke své životní plánu a ze základní složky mzdy financují své pravidelné měsíční výdaje (hypotéka, nájem, energie apod.). **Claw-back** by tedy měl být **užíván zejména u složek „bonusových“**, o které se musí zaměstnanec nějakým způsobem „zasloužit“ a slouží mu jako „nadstavba“ příjmu.

S výše uvedeným se dále pojí zásada **přiměřenosti**, kdy se domníváme, že **principem claw-backu** by měla být **dotčena pouze část mzdy**. Konkrétní hranici, při jejímž překročení již může tento princip kolidovat se základními zásadami pracovněprávních vztahů, si nelze pevně stanovit (bude záležet na posouzení konkrétních okolností případu), logicky ale platí, že čím bude podíl vyšší, tím jde o riskantnější podnik. Z tohoto hlediska lze při dodržení všech dalších podmínek považovat za relativně bezpečné, pokud se bude claw-back týkat nejvýše **20 až 25 % z celkové výše hrubé mzdy**. Rovněž lze uvést, že **v důsledku claw-backu zaměstnanec nikdy nesmí za práci obdržet nižší mzdu, než je minimální mzda, resp. nejnižší úroveň zaručené mzdy** pro danou skupinu prací.

Zaměstnavatel by měl mít rovněž na paměti, že **podmínky vrácení** již vyplaceného plnění se v pracovněprávních vztazích zásadně **odlišují od** běžné úpravy **bezdůvodného obohacení** v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Toto pravidlo je konkrétně upraveno v § 331 zákoníku práce, jenž uvádí, že: *„Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty.“* Z tohoto zákonného ustanovení vyplývají dvě základní podmínky, za kterých se může zaměstnavatel domáhat vrácení již vyplacených částek, a logicky jde tedy i o zásadní podmínky použití claw-backu:

- **může se jednat jen o částky, od jejichž výplaty uplynula maximálně doba 3 let.** To prakticky znamená, že posuzování podmínek pro vrácení příslušné složky mzdy je vždy omezeno tím, že **nejpozději do 3 let od jejich zaplacení musí být zřejmé, zda je zaměstnanec musí vrátit** tak, aby mohl zaměstnavatel právo na jejich vrácení včas uplatnit před soudem, pokud tak zaměstnanec neučiní dobrovolně. V případě delší doby je právo na vrácení jakékoliv částky **již promlčené** a zaměstnanec se v případě soudního sporu této povinnosti zbaví tím, že vznese námitku promlčení a soud se již nebude (moci) zabývat tím, zda právo na poskytnutí příslušné složky mzdy zaměstnanci skutečně zaniklo, nebo ne. Zaměstnavatel tedy musí nastavit systém claw-backu tak, aby dodržoval toto časové omezení;
- **zaměstnavatel prokáže, že zaměstnanec nebyl v dobré víře při přijetí této částky** (s výjimkou zálohového systému, viz dále). Velmi zjednodušeně to znamená, že pokud zaměstnavatel v soudním řízení neprokáže⁵, že zaměstnanec v rámci okolností věděl nebo měl předpokládat, že mu může zaniknout nárok na provizi např. z důvodu, že jím sjednaný obchod bude zrušen, tak se nemůže domáhat vrácení této provize. Především argumentaci dobré víry je přitom v tomto případě možné zejména **podrobným a pečlivým informováním zaměstnance o podmínkách případného zániku práva na příslušnou složku mzdy**, a to např. právě pečlivým seznámením zaměstnance s vnitřním předpisem.

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 1775/2013. Z tohoto rozhodnutí vyplývá, že veškeré okolnosti o tom, že zaměstnanec nemohl být při přijetí příslušné částky v dobré víře, musí tvrdit a prokázat zaměstnavatel.

Zaměstnavatelům lze rovněž doporučit, aby při samotné výplatě částky zaměstnancům zaměstnanec dále informovali o podmínkách, při jejichž splnění budou povinni poskytnutou složku mzdy vrátit.

Při splnění výše uvedených kritérií je možné **identifikovat tři základní způsoby, jak lze systém claw-back legálně zavést** s tím, že se dále budeme stručně věnovat každé z nich.

ZPŮSOB POUŽITÍ CLAW-BACKU FORMOU ZÁLOH NA PRÉMIE

Zákoník práce výslovně (např. v § 147 odst. 1 písm. c) počítá s tím, že **zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout zálohu na mzdu** (z logiky věci se může jednat o jakoukoliv její složku nebo část). Toho lze využít i při vyplacení pobídkových složek mzdy, u nichž zaměstnavatel potřebuje claw-back za určitých podmínek aplikovat, a to tak, že je **zaměstnavatel zaměstnanci poskytne jako zálohu**, a teprve **po** příslušném **vyhodnocení** zaměstnanci **vyplatí „mzdu“**, kterou započte proti příslušné záloze. V opačném případě **bude** zaměstnavatel po zaměstnanci **požadovat vrácení poskytnuté zálohy**.

Pro výše uvedený postup již existuje judikatura Nejvyššího soudu, která tento princip výslovně připouští (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2171/2003). V citovaném rozsudku se Nejvyšší soud zabýval případem, kdy si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali možnost vyplacení roční prémie, jejíž poskytnutí bylo navázáno na dosažení předem určeného zisku zaměstnavatele (v příslušné dohodě byla stanovena minimální hranice hospodářského zisku a v případě jejího nesplnění nárok na tuto prémii nevznikl). Protože v prvním kalendářním pololetí hodnoceného roku 1999 dosáhl zaměstnavatel vysokého hospodářského zisku, vyplatil zaměstnanci **zálohu na prémii za příslušnou polovinu tohoto roku**. Ve druhé polovině příslušného roku se nicméně zaměstnavateli přestalo dařit a jeho celkový hospodářský zisk klesl pod danou minimální hranici.

Zaměstnanec odmítl vyplacenou zálohu vrátit s tím, že se de facto jedná o zaplacenou odměnu za práci, a odvolal se na § 331 zákoníku práce s tvrzením, že byl v dobré víře, že jeho pracovní výsledky byly uspokojivé, a proto si tuto prémii může nechat. Nejvyšší soud v tomto směru nicméně zdůraznil, že **v případě zálohy na mzdu je vyloučeno, aby zaměstnanec byl v dobré víře, že ji přijal oprávněně**, pokud se následně ukáže, že **podmínky** pro poskytnutí této složky mzdy zaměstnanec nakonec **nesplnil**. V daném případě bylo přitom mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jasně sjednáno, že v případě nesplnění minimální hranice hospodářského zisku nemůže zaměstnanci vzniknout nárok na prémii, a tím pádem musí vrátit i poskytnutou zálohu.

Závěry z tohoto rozhodnutí poté může **zaměstnavatel využít pro nastavení systému claw-backu**. Nutné je z tohoto hlediska ideálně vnitřním předpisem (forma individuální nebo kolektivní smlouvy je sice také možná, ale zaměstnavatel se tím zbytečně připravuje o možnost jednostranně měnit pravidla) **stanovit jednoznačné podmínky pro vznik nároku na prémii**, a to ve vztahu k obchodním případům až na okamžik, kdy bude evidentní, že tento obchod již nebude moci být zrušen či reklamován. Do té doby zaměstnanec obdrží jen zálohu na tuto prémii s tím, že pokud nárok na prémii nakonec nevznikne, bude zaměstnanec muset zálohu na prémii vrátit.

Zaměstnavatel je v těchto případech povinen **nastavit** svůj systém odměňování **tak, aby skutečně vyplácel pouze zálohy na prémie**, a takto je i zaměstnanci zúčtovat a vyplatit (z tohoto hlediska je optikou výše uvedené judikatury potřebné, aby byly tyto částky jednoznačně označeny jako zálohy, a to i na výplatních páskách zaměstnanec). Jednoznačně musí být nastaveny i podmínky, za kterých zaměstnanci (ne)vznikne právo na prémii tak, aby zaměstnavatel mohl požadovat vrácení vyplacených záloh.

Řešení formou záloh má poté oproti dále uvedeným způsobům **dvě základní výhody**:

- Podle poslední citovaného rozhodnutí **je vyloučeno, aby byl zaměstnanec v dobré víře** ve smyslu § 331 zákoníku práce v případě, že zaměstnavatel bude požadovat vyplacenou zálohu zpět pro nesplnění podmínek pro poskytnutí prémie nebo jiné pobídkové složky mzdy. Zaměstnavateli by tak mělo stačit pouze prokázat to, že zaměstnanci poskytli zálohu na složku mzdy, na niž mu nevzniklo právo. I v tomto případě je nicméně **limitem skutečnost**, že zaměstnavatel může požadovat vrácení takto poskytnuté zálohy **do 3 let od její výplaty**.
- Z ustanovení § 147 odst. 1 písm. c) zákoníku práce poté vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn **i bez dohody o srážkách ze mzdy srazit** zaměstnanci ze mzdy zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy. Zaměstnavateli se tedy nabízí možnost si vzít zpět zálohu na prémii z aktuální mzdy, aniž by po zaměstnanci musel požadovat její vrácení – samozřejmě za předpokladu, že je v příslušném období u zaměstnavatele ještě stále zaměstnán. Zaměstnavatel dále musí brát v potaz omezení vyplývající z § 148 odst. 2 zákoníku práce a při provádění srážek respektovat limity předepsané v případě výkonu rozhodnutí nebo exekuce. V případě potřeby nicméně **není vyloučeno rozložit srážky ze mzdy do více měsíců (výplatních termínů)**, dokud není srážka provedena kompletně.

ZPŮSOB VYUŽITÍ CLAW-BACKU FORMOU ODKLADU PLATBY PŘÍSLUŠNÉ SLOŽKY MZDY

Další možnost vychází z toho, že právní úprava zaměstnavateli umožňuje, aby se odchýlil od § 141 odst. 1 zákoníku práce⁶ upravujícího splatnost mzdy, a to i vnitřním předpisem, tj. jednostranně.⁷ Nejvyšší soud ve své starší judikatuře zároveň dovodil, že **zaměstnavatel je oprávněn ve vnitřním mzdovém předpisu vymezit situace, kdy již jednou vzniklý nárok zanikne**, tj. případy, kdy zaměstnavatel nemusí některou složku mzdy vyplatit i tehdy, pokud na ni zaměstnanci původně vznikl nárok (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004). V daném případě se tedy **nejedná o vrácení již vyplacených prémie, ale posunutí jejich splatnosti a případně jejich snížení a zrušení**, a jedná se tedy spíše o malus než o claw-back.

Výše uvedených pravidel může zaměstnavatel využít k tomu, aby **odložil splatnost prémie** až na okamžik, kdy již nemohou vůbec nastat situace, ve kterých by mohl požadovat prémii zpět (ve vztahu k výše zmíněným obchodům např. tehdy, pokud již uplynou lhůty na odstoupení od smlouvy, reklamace apod.). Zásadní výhodou tohoto řešení je to, že **dokud zaměstnanci nevznikne nárok na prémii, nemůže je ani vymáhat**, a zaměstnavateli zde nehrozí riziko, že by již uběhla maximální přípustná lhůta 3 roky, ve které může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vrácení neoprávněně vyplacených částek. Další výhodou je, že **v případě sporu** to bude muset být právě **zaměstnanec**, kdo **zažaluje zaměstnavatele o doplacení prémie**, což zejména v případě nižších částek může zaměstnance odradit od toho, aby se se zaměstnavatelem soudil, neboť ze zkušeností autora se v případě složitějších sporů ekonomicky vyplácí vymáhat v soudních řízeních až částku alespoň v řádech vyšších desetitisíců korun českých.

Zásadní nevýhodou tohoto řešení nicméně zůstává to, že **odporuje ekonomické realitě**, protože zaměstnanci budou zpravidla požadovat, aby dostali odměnu za uzavřené zakázky

⁶ Podle tohoto ustanovení je mzda (nebo plat) 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.

⁷ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2021, sp. zn. 21 Cdo 2217/2020. Ve vztahu ke mzdě za práci přesčas potvrdil možnost sjednání její odlišné splatnosti i Nejvyšší správní soud, a to v rozsudku ze dne 25. srpna 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022-37.

či obchody v brzké době po jejich provedení. Jinými slovy, takto pojatý systém sice nejvíce chrání zaměstnavatele, ale neplní **motivační funkci**, k níž je primárně určen, a je tedy otázkou, zda by byl pro obchodní zástupce či zaměstnance na obdobných pozicích vůbec přijatelný.

ZPŮSOB VYUŽITÍ CLAW-BACKU FORMOU NÁROKU NA VRÁCENÍ JIŽ VYPLACENÉ SLOŽKY MZDY

Poslední možností je poté zaměstnanci vyplatit **prémii**, a nikoliv zálohu na mzdu, a následně **ji vymáhat zpět** (vymáhat její vrácení) **z předem stanovených důvodů** (např. zánik obchodní smlouvy pro reklamaci klienta či snížení objemu obchodu v důsledku právem uplatněné reklamace). Od prvního modelu se vlastně liší hlavně tím, že je **zaměstnanci rovnou poskytnuta prémie či obdobná složka mzdy**, tj. je uspokojeno jeho mzdové právo. K této možnosti neexistují prakticky žádné odborné zdroje, a je tedy v právním „vzduchoprázdnu“, a proto zaměstnavateli poskytuje asi nejslabší právní záruky – zákonem ani rozhodovací praxí (s dále uvedenou výjimkou) není totiž ani povolena, ani zakázána.

V již poměrně historickém rozhodnutí z roku 1962⁸ se soudy zabývaly otázkou, zda je možné po zaměstnancích požadovat vrácení vyplacených prémie z důvodu, že nebyla splněna podmínka dodržení lhůty stanovené v hospodářské projektové smlouvě. Soudy tehdy žalobu zaměstnavatele zamítly s tím, že na (ne)dodržení této podmínky v hospodářské projektové smlouvě nebyly navázány podmínky poskytnutí či vrácení prémie. Zároveň ovšem v témže rozhodnutí **krajský soud připustil, že neprávem vyplacené prémie je možné požadovat z důvodů, které výslovně vyplývají ze směrnice**.⁹ Jinými slovy tím soud již tehdy vyjádřil myšlenku, že pokud by nastaly **situace, se kterými směrnice spojují povinnost vrátit prémii**, byl by zaměstnavatel se žalobou **úspěšný** – důvodem neúspěchu zaměstnavatele v tomto soudním sporu byla skutečnost, že tyto okolnosti nebyly v civilním řízení prokázány.

Máme za to, že **stěžejní závěry tohoto rozhodnutí jsou použitelné i za současné právní úpravy**. Již za právní úpravy, jíž se soud řídil v citovaném rozhodnutí, totiž platilo pravidlo pro vrácení mzdy nebo její části spočívající v tom, že zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně vyměřené nebo omylem vyplacené¹⁰, a právní úprava bezdůvodného obohacení v pracovněprávních vztazích v oblasti odměňování v tomto směru nedoznala takových změn, aby bylo nutné tyto závěry revidovat. Na druhou stranu nelze opomíjet, že byly v mezidobí do úpravy individuálních pracovněprávních vztahů zavedeny další korektivy zavádějící další ochranu zaměstnance (např. výše citované základní zásady pracovněprávních vztahů), a z tohoto hlediska **nelze vyloučit, že by soudy toto rozhodnutí označily za překonané s ohledem na aktuální vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů** ve smyslu § 1a zákoníku práce. Uvedený model proto považujeme za nejrizikovější z rozebíraných variant.

⁸ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. července 1962, 12 Co 198/62.

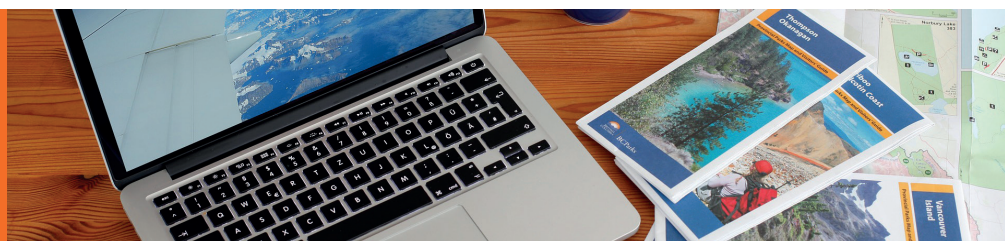
⁹ Viz následující citace z rozhodnutí uvedeného v předchozí poznámce pod čarou: „**Otázkou zůstává, zda neprávem vyplacené prémie je možno požadovat zpět též z jiných důvodů a za jiných okolností než těch, které směrnice výslovně uvádějí, tedy zejména v případech, kde nebyly splněny ukazatele nebo podmínky prémie jako předpoklady pro vznik nároku na ně. Tuto otázku je (nutné – pozn. autora) zodpovědět záporně.** (...) Je tedy jasné, že ustanovení směrnice o případech povinnosti k vrácení prémie znamená výjimku ze všeobecných zásad o povinnosti k vrácení přeplatků a jiných plněných a přijatých nedluhů. Z toho dále nutně plyne, že **povinnost k vrácení neprávem vyplacených prémie je podle speciálního ustanovení směrnice omezena pouze na případy ve směrnici stanovené, a je proto vyloučena ve všech případech ostatních.**“

¹⁰ Uvedené pravidlo bylo tehdy zavedeno sdělením sekretariátu státní mzdové komise ze dne 10. dubna 1957, které bylo poté s drobnými formulačními odchylkami převzato do zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a je nyní obsaženo v rozebíraném § 331 zákoníku práce.

Konečně v tomto případě platí již zmíněné omezení vyplývající z § 331 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel bude v rámci požadavku na vrácení prémie povinen **prokázat, že zaměstnanec nebyl při jejich přijetí v dobré víře**. U tohoto modelu je tedy naprosto nezbytné, aby byl zaměstnavatel připraven prokázat, že zaměstnanec věděl o podmínkách výplaty prémie a dále o podmínkách jejího vrácení – jak již bylo řečeno výše, tyto okolnosti v řízení tvrdí a prokazuje zaměstnavatel, a pokud se mu to nepodaří, tak zaměstnanec není povinen příslušnou částku vracet.

ZÁVĚR

Z výše uvedeného výkladu vyplývá, že **možnost využití claw-backu v pracovněprávních vztazích není vyloučena**. Na druhou stranu to ale neznamená, že by zaměstnavatel mohl používat stejná pravidla jako např. u smluv s osobami samostatně výdělečně činnými, kdy tyto čistě obchodní vztahy nejsou zákoníkem práce nijak regulovány. Zaměstnavatel by proto měl mít na paměti omezení vyplývající zejména z již zmíněné ochranné funkce pracovního práva a **nepoužívat systém claw-back k tomu, aby zaměstnanec jakýmkoliv způsobem vystavil do příjmové, nebo dokonce existenční nejistoty**. Tento článek by měl sloužit spíše k základnímu uvědomění, že za určitých podmínek je možné tento systém zavést, a neklade si tedy ambice popsat do detailu všechny způsoby, jak může claw-back fungovat. To ostatně ani z kapacitních důvodů není možné, protože jeho konkrétní podoba bude záviset na požadavcích a obchodním modelu zaměstnavatele a povaze pobídkové složky mzdy, kterým poté zaměstnavatel přizpůsobí konkrétní podobu tohoto systému.



WORK-LIFE BALANCE

Mgr. et Mgr. Iveta Sigmundová, MBA,
pracovní psycholog a personalista

Píšu tento článek na dovolené a ptám se kamaráda, zda někdy řešil problém rovnováhy mezi životem a prací. Říká: „Hmm, práce mi zničila dva vztahy. Ve 30 a 40 letech mi to bylo jedno a neměl jsem s tím problém, ale teď, když je mi 50, je mi to velmi líto. Asi bych se zachoval jinak, kdybych mohl vrátit čas. Člověk to s odstupem času vnímá citlivěji a má i jiný žebříček hodnot.“

Život, nebo práce, toť otázka. Trochu to připomíná dilema, zda mám raději maminku, nebo tatínka. Z jiného úhlu pohledu ta otázka vlastně mnoho smyslu nedává, neboť pro většinu lidí práce k životu neodmyslitelně patří, a proto lze pochybovat o tom, zda je možné nalézt rovnováhu mezi něčím, co jde vlastně ruku v ruce. Ta rovnováha tam zkrátka je, nebo spíše, přesněji řečeno, by měla být. V reálném životě to tak ale bohužel vždy nefunguje.