



NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

Zatímco zaměstnavatelé odměňující zaměstnance platem jsou svázáni kogentní úpravou v příslušných ustanoveních zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a nemohou zaměstnancům poskytnout plat v jiné výši nebo složený z jiných součástí, než umožňuje zákon, zaměstnavatelé odměňující mzdou mají podstatně větší volnost. Při odměňování zaměstnanců mzdou se totiž uplatňuje jen několik málo mantinelů, a pokud je zaměstnavatel dodrží, je ve zbytku dán prostor pro smluvní volnost. V praxi se tak mzda člení na základní složku mzdy, kterou zaměstnanec obdrží za práci vždy, a na různé další složky mzdy, které mají zpravidla pobídkový charakter s tím, že mohou být podle okolností nárokové nebo nenárokové. Právě těmto složkám mzdy je věnován následující článek.

ZÁKLADNÍ PRAVIDLA TVORBY MEZD

Úvodem je vhodné stručně shrnout základní pravidla tvorby mezd. Mzda může být podle zákoníku práce sjednána v individuální nebo kolektivní smlouvě, stanovena vnitřním předpisem nebo určena mzdovým výměrem.

Ať už zaměstnavatel zvolí kterýkoliv z uvedených přístupů, **mzda nikdy nesmí být nižší než minimální mzda** (§ 111 zákoníku práce), jak ji stanoví prováděcí 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. Pokud mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, **nesmí být nižší než nejnižší úroveň zaručené mzdy** pro práci srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (§ 112 zákoníku práce) podle téhož prováděcího nařízení vlády.¹⁾

V oblasti odměňování dále platí zásada **rovného zacházení a zákazu diskriminace** (§ 16 zákoníku práce), rozvedená zásadou „za stejnou práci stejná odměna“ (§ 110 zákoníku práce). Zaměstnavatel dále musí zaměstnancům poskytovat **zákonné příplatky za práci** nejméně v zákoníkem práce stanovené výši. Jde o mzdu a příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli a ve ztíženém pracovním prostředí (§ 114 až § 118 zákoníku práce).

Konečně je třeba upozornit na pravidlo, podle nějž **mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet**. Znamená to tedy, že veškeré změny mzdy a jejích složek musí být zaměstnanci písemně oznámeny nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ 113 odst. 3 a 4 zákoníku práce). Mzda

¹⁾ V podrobnostech viz VRAJÍK, M. *Zaručená mzda (a plat) v roce 2019*. Mzdová účetní, 2019, č. 5, s. 7 a násl., a VRAJÍK, M. *Zaručená mzda (a plat) v roce 2019 – pokračování*. Mzdová účetní, 2019, č. 6, s. 18 a násl.

sjednaná ve smlouvě je nadto změnitelná pouze dohodou smluvních stran, např. dodatkem k dohodě o mzdě nebo k pracovní smlouvě.

Pokud zaměstnavatel uvedená pravidla dodrží, má ve zbytku široký manévrovací prostor. Mzda se tak často skládá z více složek. Jedna složka, tzv. **základní mzda**, je zpravidla časová (měsíční či hodinová, příp. směnová) a poskytuje se zaměstnanci nárokově za odvedenou práci. Další složky mzdy mívají typicky charakter **pobídkový** (motivační) nebo **stabilizační** (retenční).

PŘÍKLAD

Jako příklady pobídkových složek mzdy lze typicky uvést osobní ohodnocení, provize z obrátu nebo roční bonusy podle dosaženého hospodářského výsledku zaměstnavatele. Za příklad stabilizačních složek mzdy lze uvést bonusy při dosažení pracovních výročí nebo 13. a 14. mzdu poskytovanou zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá v určitém období.

Některé složky mzdy mohou mít nicméně povahu **zvláštní** a nelze je jednoduše zařadit do některé z výše uvedených kategorií.

PŘÍKLAD

Může jít např. o nástupní bonus (poskytovaný zaměstnanci za to, že nastoupí do práce a odpracuje přinejmenším zkušební dobu) nebo příplatek za odpolední směnu (odměňující náročnější pracovní podmínky) či příplatek za jazykovou vybavenost (odměňující de facto vyšší kvalifikaci zaměstnance pro výkon práce, u níž je vhodné umět více cizích jazyků).

NÁROKOVÉ A NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

Kromě základní mzdy a zákonných příplatků za práci pak všechny výše uvedené složky mzdy, a to bez ohledu na způsob jejich stanovení, mohou mít **povahu nárokové nebo nenárokové složky mzdy**. Toto rozdělení by přitom čtenáři marně hledali v zákoníku práce nebo jakémkoliv jiném právním předpisu. Dovozuje je ovšem již po dlouhou dobu praxe a judikatura Nejvyššího soudu.

Ta konkrétně říká, že „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 zvláštního 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. Tuto povahu však ztrácí v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci. Po takovém rozhodnutí (kdy a zda je učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele) se povaha tohoto nároku mění, neboť jsou splněny všechny podmínky pro poskytnutí této složky mzdy a zaměstnavatel je povinen takovýto nárok (složku mzdy) zaměstnanci poskytnout.“²⁾

Nárokovou je tedy taková složka mzdy, u níž je buď pevně stanovena její výše, nebo jsou předepsána taková kritéria (vzorec), že výpočet výše dané složky mzdy je jen věcí dosazení příslušných ukazatelů do vzorce. Nároková složka mzdy není vázána na rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání a představuje tak mzdový nárok zaměstnance.

²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

PŘÍKLAD

Typickým příkladem nárokové složky mzdy může být například provize ve výši 2,5 % z měsíčního obrátu provozovny zaměstnavatele, v níž zaměstnanec koná práci vedoucího. Zde je výpočet výše provize pevně dán tak, že po výpočtu měsíčního obrátu se z něj vypočte provize a vyplatí se zaměstnanci.

Nenárokovou je naopak taková složka mzdy, u níž i po splnění předepsaných kritérií záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, zda danou složku mzdy zaměstnanci přizná.

PŘÍKLAD

Nenárokovou složkou mzdy je tedy např. čtvrtletní bonus definovaný tak, že zaměstnavatel může v závislosti na hospodářských výsledcích a kvalitě práce zaměstnance rozhodnout o přiznání čtvrtletního bonusu ve výši až 40 % základní měsíční mzdy zaměstnance. Zaměstnanci bez ohledu na to, jaké budou hospodářské výsledky, nevzniká na čtvrtletní bonus nárok. Je na zaměstnavateli, aby po zhodnocení hospodářských výsledků a kvality práce zaměstnance rozhodl, zda bonus vůbec přizná, a pokud ano, pak v jaké výši.

Oproti zažitým představám nicméně pro posouzení, zda jde o nárokovou nebo nenárokovou složku mzdy, **nehraje roli, jak ji zaměstnavatel nazve, ale jak je reálně definována.** K tomu lze opět odkázat na judikaturu Nejvyššího soudu, který dovedl, že „v pokynu zaměstnavatele č. Po-06-09-02 označeném jako ‚Pravidla pro výpočet provize – retail‘ se **na straně jedné hovoří o tom, že provize je ‚nenároková složka mzdy‘, na druhé straně** se však o provizi uvádí, že je ‚vyplácena zaměstnanci na základě jeho pracovního výsledku‘, že ‚výplata provizí se provádí společně se mzdou za druhý měsíc následující po uplynutí čtvrtletí, za které se provize stanovuje‘, že **provize ‚obchodníka definované cílovou částkou jsou vypláceny 4x kvartálně a 1x ročně podle skutečného plnění plánu za kvartál a rok‘** a že ‚roční provize je vyplácena spolu se čtvrtou kvartální provizí‘, **aniž by její poskytnutí bylo výslovně vázáno také na rozhodnutí zaměstnavatele ‚konstitutivní‘ povahy.** Obsah pokynu zaměstnavatele č. Po-06-09-02 tedy sám o sobě neposkytuje spolehlivý podklad pro závěr, zda provize je tzv. nárokovou složkou mzdy, nebo zda má jen fakultativní povahu.“³⁾

K obdobným závěrům dospěl přitom Nejvyšší soud vícekrát, a lze tak pro účely tohoto článku citovat ještě následující závěry: „Závislost mzdy na žádoucím výkonu práce v předpokládaném množství a kvalitě pak bývá vyjádřena stanovením předpokladů, které musí být splněny, aby zaměstnanec mohl tuto mzdovou složku obdržet. Z hlediska míry konkrétnosti jejich obsahu se úprava těchto předpokladů pohybuje v širokém rozpětí. Na jedné straně se může jednat o **zcela obecně postulovaný příslib odměn, kupř. za ‚dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce‘**, kdy je okolnost, zda zaměstnanec obdrží odměnu, závislá na zhodnocení dosažených pracovních výsledků na základě úvahy příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance a jeho **rozhodnutí má v tomto smyslu konstitutivní význam.** Na druhé straně pak mohou jít předpoklady vzniku nároku na pobídkovou složku mzdy až po stanovení **naprosto konkrétních, objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů** a stanovení konkrétní výše prémie příslibené zaměstnanci v případě jejich dosažení, kdy je **zjištění výše této části mzdy již jen věcí pouhého aritmetického výpočtu.** V takovém případě, jsou-li reálné předpoklady pro vznik nároku naplněny, je třeba posuzovat rozhodnutí příslušného vedoucího zaměstnance o přiznání prémie jen jako formální stvrzení těchto předpokladů, nikoliv jako reálný předpoklad sám, a v tomto smyslu má uvedené **rozhodnutí pouze deklaratorní význam.**“⁴⁾

³⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013.

⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. dubna 2008, sp. zn. 21 Cdo 2297/2007.

ZPŮSOBY STANOVENÍ NÁROKOVÝCH I NENÁROKOVÝCH SLOŽEK MZDY

Zákoník práce neomezuje zaměstnavatele v tom, jakým způsobem může stanovit podmínky pro přiznání a výplatu nárokových i nenárokových složek mzdy. Podstatné je, aby se tak stalo před započítáním výkonu práce, za kterou tyto složky mzdy přísluší nebo mohou příslušet. Zjednodušeně jde o to, aby zaměstnanec v době výkonu práce věděl, jaké složky mzdy a za jakých podmínek mu náleží (nárokové složky mzdy) a jaké mu mohou být dále přiznány (nenárokové složky mzdy). Je dále pochopitelné, že tyto podmínky nemohou být nastaveny nerovně, nebo dokonce diskriminačně.

V praxi se proto lze setkat s velmi pestrouto paletou způsobů stanovení mzdových práv zaměstnanců:

- zaměstnavatelé, u nichž působí odborové organizace, velkou část složek mzdy popisují v **kolektivní smlouvě**,
- řada zaměstnavatelů (včetně těch, u nichž působí odborové organizace) se pak uchyluje ke stanovení mzdových práv **vnitřním mzdovým předpisem**, který má tu výhodu, že může být zaměstnavatelem jednostranně změněn,
- populární je též **kombinovaná varianta**, u níž kolektivní smlouva či vnitřní mzdový předpis vymezí rámcově kritéria pro přiznání určité složky mzdy a zaměstnanec obdrží vedle toho **individuální dokument**, nazvaný např. **stanovení cílů**, v němž má konkrétně vymezené své pracovní cíle na dané období, z nichž se přímo jemu bude vypočítávat a přiznávat bonusová složka mzdy,
- na vyšších manažerských pozicích se zejména dlouhodobější bonusy (např. roční či víceleté) sjednávají **individuální dohodou** mezi zaměstnavatelem a příslušným manažerem, popř. i přímo v **pracovní smlouvě** nebo **dohodě o mzdě**,
- v některých případech jsou mzdové nároky vymezeny též ve **mzdovém výměru** zaměstnance spolu s podmínkami, které musí zaměstnanec splnit.

PŘÍKLADY

Kolektivní smlouva u zaměstnavatele může obsahovat ujednání, že zaměstnanci, kteří splní podmínku trvání pracovního poměru od 1. ledna do 31. října daného roku, mají nárok na „13. mzdu“, která se vyplácí ve výplatním termínu mezd za listopad daného roku. Jde o nárokovou stabilizační složku mzdy.

Vnitřní mzdový předpis u zaměstnavatele může stanovit, že vedoucím zaměstnancům může být rozhodnutím zaměstnavatele přiznán nenárokový roční bonus, a to až do výše 100 % jejich základní měsíční mzdy s tím, že 60 % bonusu se odvíjí od hospodářského výsledku zaměstnavatele a 40 % bonusu se odvíjí od splnění individuálních cílů. Každý vedoucí zaměstnanec pak před začátkem roku obdrží dokument nazvaný „Stanovení cílů“, kde je uvedeno, že hospodářský výsledek zaměstnavatele musí být ziskový ve výši nejméně 15 000 000 Kč a zaměstnanci se dále stanoví v průběhu roku úkol zvýšit počet zákazníků jeho oddělení o 1 000 a zvýšit obrát oddělení o 2 000 000 Kč.

Se zaměstnancem, který je členem užšího vedení zaměstnavatele, je uzavřena dohoda o tzv. pětiletém bonusovém plánu. V rámci této dohody je sjednáno, že jestliže se do 5 let obrát zaměstnavatele zdvojnásobí, bude zaměstnanci vyplacen bonus ve výši šesti měsíčních mezd. Jde o nárokový bonus jak stabilizační, tak motivační povahy, neboť zaměstnance na dlouhou dobu stabilizuje u zaměstnavatele a zároveň jej motivuje ke snaze o zvýšení obrátu zaměstnavatele.

Vedle výše uvedených způsobů není vyloučeno ani to, aby příslušná složka mzdy nebyla popsána v žádném dokumentu a právo na ni bylo **založeno praxí u zaměstnavatele**. U takových složek mzdy je nicméně v případě sporu velmi obtížně prokazatelné, za jakých podmínek a v jaké výši měly být přiznány. Tato právní nejistota vztahům na pracovišti neprospívá, a proto takový postup nelze doporučit.

NÁSLEDKY NEVYPLACENÍ NEBO KRÁCENÍ NÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

V závislosti na tom, zda jde o nárokovou nebo nenárokovou složku mzdy, se pak liší následky toho, pokud tato složka mzdy **není zaměstnanci vyplacena**. U nárokových složek mzdy je nutné vycházet z toho, že představují **mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen uspokojit**. Splatnost tohoto nároku vychází z § 141 odst. 1 zákoníku práce a mzdový nárok je tedy splatný nejpozději do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž právo na danou složku mzdy vzniklo.

PŘÍKLAD

Zaměstnanec má sjednáno právo na provizi ve výši 1 % z měsíčního obratu prodejny zaměstnavatele, v níž pracuje jako prodáváč. V září 2020 dosáhne prodejna obratu 1 314 000 Kč. Zaměstnanci musí být se mzdou za září 2020 (tj. v říjnu 2020) vyplacena provizní složka mzdy ve výši 13 140 Kč hrubého.

Pokud zaměstnavatel mzdový nárok řádně a včas neuspokojí, vzniká tím **dluh na mzdě** se všemi negativními následky z toho plynoucími, především:

- zaměstnanec se může **soudní cestou** domáhat zaplacení mzdového nároku, a to včetně příslušenství, které tvoří **zákonný úrok z prodlení** a případné náklady spojené s vymáháním nároku,
- zaměstnanec smí **okamžitě zrušit pracovní poměr** pro nezaplacení části mzdy ani do 15 dnů od uplynutí období splatnosti. Okamžité zrušení pracovního poměru se zde přitom pojí též se **sankční náhradou mzdy** ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby,
- zaměstnavatel se dopouští **přestupku** na úseku odměňování zaměstnanců podle § 13 odst. 1 písm. c) nebo § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za což mu hrozí **pokuta** až do maximální výše 2 000 000 Kč.

PŘÍKLAD

Okolnosti jako v předchozím příkladu. Jestliže provize zaměstnanci není vyplacena do 31. října 2020, může ji zaměstnanec vymáhat soudní cestou včetně příslušenství a zároveň podat podnět na oblastní inspektorát práce k provedení kontroly u zaměstnavatele, která by měla zjistit porušení povinností na úseku odměňování zaměstnanců. Jestliže provize zaměstnanci není vyplacena ani do 15. listopadu 2020, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Totéž rovněž platí pro **již přiznanou nenárokovou složku mzdy**, protože z nenárokové složky mzdy se **jejím přiznáním stává mzdový nárok** a rozhodnutí o přiznání nenárokové složky mzdy tak znamená, že zaměstnavatel musí tuto složku mzdy rovněž uspokojit.

Od výše uvedeného je nicméně třeba odlišit **krácení** nárokové složky mzdy. To sice není možné obecně, nicméně **pokud jsou předem stanovena transparentní a nediskriminační kritéria**, za nichž může být mzdový nárok krácen, pak **lze při splnění těchto kritérií přistoupit ke krácení** nárokové složky mzdy.

NÁSLEDKY NEPŘÍZNÁNÍ NEBO KRÁCENÍ NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

Jestliže nevyplacení mzdového nároku obecně není možné, u nenárokových složek mzdy je situace odlišná. Tyto mzdové složky totiž **obecně nemusí být zaměstnanci přiznány, a to ani když splnil** (nebo se domnívá, že splnil) **zaměstnavatelem stanovená kritéria**. Od toho jde o nenárokové složky mzdy – jsou závislé na konstitutivním rozhodnutí zaměstnavatele a bez něj mzdový nárok nevzniká.

Výše uvedené ovšem neznamená, že by měl zaměstnavatel zcela „volnou ruku“ při rozhodování o tom, komu nenárokovou složku mzdy přizná. **I zde platí zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, kterou je zaměstnavatel povinen dodržet**. Je přitom nerovným zacházením, jestliže více srovnatelných zaměstnanců splní podmínky pro přiznání nenárokové složky mzdy, avšak ta je následně přiznána jen některým z nich.

Toto pregnančně shrnuje judikatura Nejvyššího soudu, když dovozuje, že „**nerovné zacházení při poskytování pobídkových složek mzdy může vyplývat z rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání této složky mzdy na základě zhodnocení dosažených pracovních výsledků zaměstnance, nebo může být založeno již samotným vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovícím podmínky pro přiznání nároku na pobídkovou složku mzdy. Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení.**“⁵⁾

Ani v tomto případě se však zaměstnanec **nemůže domáhat mzdového nároku**, neboť ten mu nevznikl. Podstatné ovšem je, že mzdový nárok zaměstnanci nevznikl jen v důsledku **porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele**, a toto porušení povinnosti proto vedlo ke **vzniku škody** na straně zaměstnance. Zaměstnanec tedy sice nemůže po zaměstnavateli požadovat nenárokovou složku mzdy, ale může **vymáhat náhradu škody v téže výši**.⁶⁾

PŘÍKLAD

Podle vnitřního mzdového předpisu může být zaměstnancům přiznán a vyplacen roční výkonnostní bonus v závislosti na hospodářských výsledcích zaměstnavatele. Zaměstnavatel dosáhne v roce 2019 dobrých výsledků a všem zaměstnancům kromě jednoho, jehož pracovní poměr k 31. prosinci 2019 skončil, bonus přizná a vyplatí. S dotčeným zaměstnancem bylo nerovně zacházeno a může se proto domáhat náhrady škody ve výši bonusu; nikoliv však bonusu jako takového, protože bonus mu zaměstnavatelem nebyl přiznán a jde o nenárokovou složku mzdy.

Obdobně lze výše uvedené vztáhnout též na **krácení** nenárokové složky mzdy. U nenárokových složek mzdy nejde o krácení v pravém slova smyslu, ale o to, že zaměstnavatel uvedenou složku mzdy **přizná ve snížené výši**. Takový postup je možný, ale opět nemůže jít o důsledek nerovného zacházení nebo porušení zákazu diskriminace. V takovém případě by se zaměstnanec mohl opět domáhat náhrady škody ve výši odpovídající nepřiznané (krácené) části nenárokové složky mzdy.

⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015. Obdobně viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. srpna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005.

⁶⁾ Srov. rozsudky uvedené v předchozí poznámce pod čarou.

NÁSLEDKY ODNĚTÍ NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY

Od výše uvedených případů je nicméně třeba odlišit **rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že zaměstnanci již nebude nenároková složka mzdy poskytována**. Pokud nebyla nenároková složka mzdy sjednána smluvně, může zaměstnavatel k takovému kroku přistoupit, a to podle judikatury Nejvyššího soudu „bez ohledu na to, zda ke stejnému opatření přistoupil též u jiných zaměstnanců, kteří vykonávali stejnou nebo obdobnou práci jako žalobce a kteří rovněž neplnili kritéria pro poskytování této složky mzdy uplatňovaná u žalovaného.”⁷⁾ Tento závěr Nejvyššího soudu nicméně vzbuzuje mezi odbornou veřejností pochybnosti a působí příliš kontroverzně, protože se vůbec nezabývá dodržením zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Zaměstnavatel tak ale nemůže učinit **zpětně**, ale **jedině s účinky do budoucna**. Jde o projev zásady, podle níž změna podmínek odměňování nabývá účinnosti nejdříve dnem, kdy je zaměstnanci písemně oznámena. K tomu lze opět odkázat na judikaturu Nejvyššího soudu, podle níž „skutečnost, že zaměstnanci již nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek (že mu tuto část mzdy zaměstnavatel jako takovou odebrá), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy doposud příslušela, a až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši.”⁸⁾

ZÁVĚR

Smluvní volnost v oblasti odměňování se v praxi projevuje mimo jiné tím, že zaměstnavatelé využívají odměňování jako nástroj pro motivaci a stabilizaci zaměstnanců. K tomu slouží pobídkové složky mzdy, které mohou mít nárokovou i nenárokovou povahu. Zatímco nárokové složky mzdy představují mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen uspokojit pod hrozbou okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, nenárokové složky mzdy není zaměstnavatel povinen zaměstnanci přiznat a vyplatit, ani pokud zaměstnanec splní stanovené podmínky. Zaměstnavatel však i u těchto složek mzdy musí dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace; v opačném případě se zaměstnanec může domáhat náhrady způsobené škody.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 4254/2014.

⁸⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 4254/2014, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017.