

Může zaměstnavatel odepřít výplatu bonusu zaměstnanci, který porušuje své povinnosti?

Představte si zaměstnance, který podává skvělé pracovní výkony, ale současně vystavuje kolegy nebezpečí pracovního úrazu nebo neplní další povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů. Může zaměstnavatel takovému zaměstnanci odepřít roční bonus či jinou odměnu? Nešlo by o zakázaný peněžitý postih? A je možné tomuto zaměstnanci vedle odepření bonusu dát i výpověď, nebo by se jednalo o nepřipustný dvojí postih téhož jednání? Těmto otázkám se mj. věnoval nedávný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3471/2024 ze dne 30. 4. 2025.



Mgr. Bc. Lucie Krejčí

Advokátní koncipientka,
Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o.



Mgr. Anežka Kutějová

Spolupracující advokátka,
Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o.

Právo zaměstnavatele zohlednit v pohyblivé složce mzdy dodržování pracovních povinností

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), ve svém § 109 odst. 2 stanoví, že mzda je „*peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci*“, nestanoví-li zákon jinak.

Podle § 346b odst. 1 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel „*zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá*“.

Tento zákaz však nelze zaměňovat s případy, kdy zaměstnanci v důsledku porušování jeho povinností nárok na mzdu vůbec nevznikne. Zaměstnanci, který se bez omluvy nedostaví do práce, se například mzda zcela pochopitelně nevyplácí, protože nekonal práci, a proto na ni nárok nemá. Takový přístup je v praxi v zásadě nesporný.

Zda je možné zaměstnanci nepřiznat bonus z důvodu porušení povinností, se však stalo předmětem sporů, a to mj. právě ve shora citovaném případě.

Co tedy se zaměstnancem, který podává skvělé pracovní výkony, avšak poruší povinnosti související s jeho pracovním poměrem?

Podle komentáře k § 346b zákoníku práce¹ **nelze** v případě porušení povinností zaměstnance jednostranně snížit zaměstnanci **samotnou základní mzdu** (která mu náleží za výkon práce), **lze mu však nepřiznat další složky mzdy (odměny), a to jak nárokové, tak i nenárokové**.

Nárokovou se rozumí taková složka mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout vždy, pokud zaměstnanec splní stanovené předpoklady a podmínky – typicky se jedná o různé odměny, které jsou čistě výsledkem splnění konkrétních, objektivních, měřitelných kritérií. Jakékoli rozhodnutí zaměstnavatele o vyplacení nárokové složky je následně pouhou deklarací, neboť nárok na danou složku mzdy zaměstnanci vzniká již splněním stanovených kritérií uvedených typicky v příslušném vnitřním předpise zaměstnavatele.

Na nenárokovou složku mzdy naopak vzniká zaměstnanci nárok – bez ohledu na splnění dalších stanovených či sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, které závisí jen na úvaze zaměstnavatele. Typicky se jedná o různé mimořádné (zaměstnanci nečekané) odměny či roční bonusy, které nejsou výsledkem jednoduše měřitelných a snadno kvantifikovatelných kritérií.

¹ ODROBINOVÁ, Veronika. § 346b [Zákazy]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, s. 1125–1126.

Podle shora uvedeného komentáře může být důvodem pro nepřiznání složky mzdy u nárokového bonusu i porušení povinností, pokud je dodržování jednou z podmínek vzniku nároku.²

Rozsudek Nejvyššího soudu

Uvedený závěr, tj. že zaměstnanci, který porušil svoje povinnosti, nemusí být vyplacena odměna (pokud je toto pravidlo uvedené v souvisejícím vnitřním předpise, kolektivní či pracovní smlouvě) nedávno potvrdil již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3471/2024.

Nejvyšší soud se v tomto rozsudku zabýval případem řidiče, který po zaměstnavateli požadoval pohyblivou složku mzdy závislou na počtu ujetých kilometrů a počtu manipulací při vykládce a nakládce pohonných hmot. Přiznání této pohyblivé složky bylo podmíněno dodržováním pracovních povinností zaměstnance. Zaměstnavatel zaměstnanci odměnu nepřiznal z důvodu porušení několika povinností v tzv. Pracovním manuálu řidiče.

Městský soud v Praze považoval postup zaměstnavatele za nezákonný peněžitý postih, a proto dal za pravdu zaměstnanci a pohyblivou složku mzdy mu přiznal. Nejvyšší soud se však s názorem Městského soudu neztotožnil a dal nakonec za pravdu zaměstnavateli.

2 Tamtéž, shodně též DRÁPAL, Ljubomír. § 346e [Následky odchýlení se od § 346b až 346d]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1575.

Nejvyšší soud konkrétně uvedl, že předpoklady a podmínky pohyblivé složky mzdy se nemusí vázat pouze na množství a kvalitu práce. Zaměstnavatelé totiž mají zpravidla zájem na tom, aby zaměstnanci při výkonu práce dodržovali právní a ostatní předpisy vztahující se k vykonávané práci, zejména předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud by nebylo možné při přiznávání odměn a bonusů přihlížet k porušování povinností v daném období, mohli by zaměstnanci záměrně dosahovat vyšších odměn na úkor porušení těchto povinností (v uvedeném případě např. najet více kilometrů na úkor bezpečnosti a dodržení maximální rychlosti povolené zákonem). Zaměstnavatelům proto nelze odepřít možnost dodržení povinností zaměstnance zahrnout do podmínek vyplacení samotné odměny.

Nejvyšší soud v neposlední řadě v uvedeném rozsudku výslovně potvrdil, že nepřiznání odměny zaměstnanci nijak nevylučuje, aby s tímto zaměstnancem zaměstnavatel z téhož důvodu okamžitě zrušil pracovní poměr nebo mu dal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

V uvedeném rozsudku lze spatřovat vítězství rozumu nad čistě formálním výkladem § 346b zákoníku práce. Zaměstnavatelům lze nyní doporučit mezi podmínky přiznání pohyblivých složek mezd zahrnout i absenci porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jeho práci.

KNIŽNÍ TIP

Rozpočtová pravidla (218/2000 Sb.). Praktický komentář

Zdeněk Lankaš

Publikace přináší praktický výklad zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), který je základním zákonem pro ekonomické fungování státu.

Autor komentáře působí na Ministerstvu financí v odboru Státní rozpočet, kde se mj. podílel na tvorbě komentovaného zákona i velké části jeho novel.

Komentář poskytuje komplexní přehled o právních mechanismech rozpočtového procesu a díky tomu je prakticky využitelný napříč rozpočtovými strukturami. Obsahuje praktické příklady a odkazy na relevantní judikaturu.

Rozsah 372 s., cena 722 Kč, vazba brožovaná.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz