

PRÉMIE A JINÉ BONUSY – NA CO SI DÁVAT POZOR?

Mgr. LADISLAVA JASANSKÁ

Pan O. zastával u společnosti U.B. a.s. vysokou funkci. Jeho odměna byla upravena ve smlouvě o mzdových a pracovních podmínkách. Podle této smlouvy byla jeho základní měsíční mzda poměrně malá, měl ovšem dohodnutou i pobídkovou složku mzdy, která byla tvořena měsíční prémie ve výši 40 % základní mzdy, roční prémie ve výši 40 % základní mzdy a roční cílovou prémie. Zaměstnavatelé tímto způsobem často „nabádají“ své zaměstnance ke kvalitnímu odvádění své práce. Pan O. byl s ujednáním spokojen, protože si vzhledem ke svým výkonům dokázal vydělat slušnou odměnu navíc. Jak už to ale často bývá, „něco“ se zvrtilo a jednoho dne panu O., aniž by ve společnosti zanedbal některou ze svých povinností nebo došlo ke ztrátám, prémie na účet nepřišly. Nakonec se obrátil o pomoc na soud.

ŘÍZENÍ PŘED SOUDEM PRVNÍHO STUPNĚ

V rámci řízení se žalobce (pan O.) domáhal po žalované (společnost U.B. a.s.) zaplacení roční prémie a roční cílové prémie za období jednoho roku a 4 měsíců. To vše s přihlédnutím k faktu, že „ze zápisu z řádného zasedání představenstva žalované nevyplývaly žádné výtky vůči plnění pracovních povinností žalobce“, a „byl splněn plánovaný hospodářský výsledek pro daný rok a byly splněny všechny ukazatele stanovené v plánu hospodaření“.

Soud ovšem vyšel z doslovného znění smlouvy o mzdových a pracovních podmínkách, která roční prémie vymezuje jako 40 % základní mzdy a došel k závěru, že žalobci „může být vyhověno do 40 % z měsíční mzdy, a nikoli do žalobcem navrhovaného 12tinásobku měsíční mzdy a z něj počítané 40 % prémie“.

Pan O. tedy rázem přišel o sumu 11 prémie, ačkoliv vzhledem k dosavadnímu způsobu vyplácení i k tomu, že kromě roční prémie měl sjednanou i zvláštní měsíční, předpokládal, že jeho nárok je nezpochybnitelný.

Pokud jde o poměrnou část této prémie za období 4 měsíců, soud znovu vyšel ze znění smlouvy, v níž byl tento roční bonus charakterizován jako „roční složka mzdy uplatněná za účelem přímé zainteresovanosti zaměstnance na výkonu pro firmu“. Toto plnění připadá podle názoru soudu v úvahu „při faktickém ročním výkonu pracovní činnosti pro zaměstnavatele“ a znovu tedy neshledal nárok žalobce důvodným. Ohledně nároku na roční cílovou prémie soud žalobci vyhověl – pan O. tedy přišel „pouze“ o 15 měsíčních prémie. Zatím. Oba účastníci se proti rozsudku odvolali.

ŘÍZENÍ PŘED ODVOLACÍM SOUDEM A PŘED NEJVYŠŠÍM SOUDEM ČR

Odvolací soud smlouvu zkoumal ještě zevrubněji a došel k závěru, že smlouva při popisu prémie stanoví ukazatele, „jejichž naplnění je třeba pro vznik nároku na prémie“, a dovodil, že kromě ukazatelů, kterými jsou hospodářské výsledky žalované za

jednotlivé roky, jež „odvisí přímo od výkonnosti zaměstnanců“ – tedy jejich pracovního úsilí, je zde uveden i demonstrativní výčet dalších ukazatelů, jež závisí na ekonomické situaci na trhu. Z tohoto důvodu „vznik nároku žalobce na roční prémie a roční cílovou prémie byl odvislý od rozhodnutí představenstva“ a prémie tak „měly povahu pouze nenárokové složky mzdy“. Odvolací soud tedy dospěl k závěru, že žalované nevznikla povinnost k výplatě těchto nároků žalobci, neboť představenstvo žalované o vyplácení odměn nerozhodlo. Dále soud vyhodnotil, že na základě smlouvy byla výplata ročních bonusů podmíněna splněním úkolů v prémieovém listu, který měl být nedílnou součástí smlouvy. Tento prémieový list však společnost U.B. a.s. nikdy nevyhotovila. Žalobce namítl, že „tuto okolnost mu nelze dávat k tíži, protože bylo na žalované, aby prémieový list vyhotovila“. Odvolací soud ovšem v této souvislosti dospěl k závěru, že ačkoli žalovaná jako zaměstnavatel porušila povinnost vyhotovit prémieový list, nelze se nápravy „domáhat žalobou zaměstnance na výplatu pobídkové složky mzdy, když objektivně neexistují hodnotící ukazatele nezbytné pro vznik tohoto nároku“.

Pan O. tedy tímto přišel i o to málo, co mu bylo přiznáno soudem prvního stupně, a podal prostřednictvím svého právního zástupce dovolání. Nejvyšší soud ČR v Brně však neshledal v právní kvalifikaci celé záležitosti pochybení odvolacího soudu a dovolání zamítl.

POUČENÍ

Při sjednávání všech složek mzdy (nebo jiného ohodnocení za práci) dbejte vždy zvýšené opatrnosti. Především si musí obě strany vyjasnit, jaký charakter mají jednotlivé složky mzdy, zda nárokový či nenárokový. Pokud si chcete být opravdu jistí, nechte si svou smlouvu zkontrolovat právníkem; cena za revizi takové smlouvy bude nepoplatně menší než případná škoda, která by vám mohla vzniknout v případě podobném tomu, jenž je popsán výše. Mějte na paměti, že ačkoli vás budoucí zaměstnavatel nehodlá podvést, v případě konfliktu – a s tím se bohužel musí počítat – proti vám použije všechny relevantní argumenty, a v takovém případě je lepší být připraven.

(Rozsudek NSS ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4540/2010)

Autorka článku je advokátkou společnosti Jasanská & Co.

HISTORICKY NEJLEPŠÍ VÝSLEDKY

V loňském roce dosáhla Policie ČR historicky nejlepších výsledků, když zajistila majetek v celkové hodnotě 4,3 miliardy korun. Vyplývá to ze Zprávy o situaci v oblasti vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku na území ČR v roce 2011 (ve srovnání s rokem 2010), kterou počátkem května schválila vláda.

Nárůst zajištěného majetku oproti roku 2010 tak činí celých 335 %. Zjištěné škody v roce 2011 mírně poklesly, dosáhly částky 23,9 mld. V roce 2011 registrovala policie celkem 317 177 trestných činů. Meziročně došlo k nepatrnému nárůstu registrované kriminality (+ 3 790 skutků, +1,2 %). Nárůst byl zaznamenán v sedmi krajích, z toho největší v Moravskoslezském a Ústeckém. Počet registrovaných trestných činů v Česku byl pak v roce 2011 druhý nejnižší od roku 1992. Nárůst počtu objasněných trestných činů byl vyšší než nárůst zjištěných trestných činů. Počet objasněných trestných činů vzrostl o 3,9 %.