

Problematika bonusů

Karolína Neuvirtová
karolina.neuvirtova@interexpert.cz

Markéta Kabourková
marketakabourkova@seznam.cz

HORIZONT 2020

*„Personnel costs are eligible if they are related to personnel working for the beneficiary under an employment contract (or equivalent appointing act) and assigned to the action. They must be limited to salaries (including parental leave), social security contributions, taxes and other costs included in the remuneration, **if they must be paid under national law or the employment contract (or equivalent appointing act).**“*



HORIZONT 2020

Uznatelné jsou pouze ty složky mzdy nebo platu, které zaměstnavatel musí vyplácet podle národního práva nebo **pracovní smlouvy**, tedy složky nárokové.

Česká legislativa odlišuje dva druhy peněžitého plnění, který poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci



mzdu

NEBO

plat

Platem jsou odměňováni zaměstnanci:

- státu,
- územních samosprávných celků (krajů a obcí),
- státních fondů,
- příspěvkových organizací,
- školských právnických osob zřízených MŠMT, krajem nebo obcí,
- veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení.



Mzdou jsou odměňováni zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů.

Mzda = peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.



Zaměstnavatelé **musí** za práci stejné hodnoty stanovit zaměstnancům **stejnou mzdu a plat**.

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se 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**.

Platový systém pro zaměstnance státu, veřejné správy a služeb, upravený zákonem o platu a k němu vydanými nařízeními vlády, je čtyřsložkový:

- platový tarif,
- osobní příplatek (osobní ohodnocení)
- další příplatky k platu (např. příplatek za vedení, hodnostní příplatek)
- **odměny** - oceňují splnění **mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů**

V soukromé (podnikatelské) sféře se uplatňuje **smluvní mzda**

Její výše závisí na **dohodě** zaměstnavatele s pracovníkem.



Zaměstnavatelé **musí** za práci stejné hodnoty stanovit zaměstnancům **stejnou mzdu a plat**.

Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se 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**.

V soukromé (podnikatelské) sféře se uplatňuje
smluvní mzda

Její výše závisí na **dohodě** zaměstnavatele
s pracovníkem.

Podkladem pro její stanovení však i tady často jsou,
zvláště ve velkých podnicích, mzdové řády, které
vydává jako **vnitřní předpis zaměstnavatel** aneb
závazný rámec mezd.





U VŠ a v.v.i. stanovena v souladu s **vnitřním
mzdovým předpisem**

Vnitřní předpis vychází přímo ze zákona (např. §17
odst.(1) písm. c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých
školách a o změně a doplnění dalších zákonů, §20
odst.(1) písm. d) zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných
výzkumných institucích, v platném znění).

Je schvalován nejvyššími orgány instituce.

Zpravidla se mzda skládá z těchto částí:

- Tarifní mzda
- Osobní ohodnocení
- Příplatek za vedení
- u některých zvláštní příplatek za práci ve ztížených podmínkách, příplatek za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, za práci přesčas

Takto stanovená mzda, ve mzdovém výměru nebo ve smlouvě se stává pro zaměstnavatele závazná a je povinen ji takto vyplatit.

Postupy pro odebrání osobního ohodnocení, případně zvýšení či snížení je popsáno přímo ve vnitřních mzdových předpisech nebo kolektivních smlouvách a zaměstnavatel je povinen se tohoto postupu držet.



Takto stanovená mzda, ve mzdovém výměru nebo ve smlouvě se stává pro zaměstnavatele závazná a je povinen ji takto vyplatit.

Pokud zaměstnavatel přiznává osobní příplatek (zvýšuje, snižuje, odjímá), musí tak učinit „rozhodnutím“ které **musí obsahovat odůvodnění**

Bonusy a prémie, či odměny jsou sjednávány zvláštním **prémiovým řádem** či **jinou vnitřní normou** a není součástí pracovní smlouvy ani vnitřním předpisem sepsaným na základě zákonných norem.

Zaměstnavatel je **nemusí** vyplácet podle národního práva nebo pracovní smlouvy!!!



BONUSY ve smyslu chápání programu H2020 **mají odlišný význam** než osobní ohodnocení, které je pohyblivou složkou mzdy většiny univerzit a výzkumných institucí.





Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu:

*„...Tato nenároková složka platu je tedy charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka platu povahu nároku pouze fakultativního. **Tuto povahu však ztrácí v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci.**“*

Opora v judikátech

Pokud zaměstnavatel přiznává osobní příplatek (zvyšuje, snižuje, odjímá), musí tak učinit „rozhodnutím“ které **musí obsahovat odůvodnění.**



Opora v judikátech

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu:

*Každé rozhodnutí ve věci osobního příplatku zaměstnance **musí být řádně odůvodněno, neb je rozhodnutím konstitutivní povahy, a na rozdíl od deklaratorního rozhodnutí o nárokových příplatcích zakládá novou právní situaci.***



Opora v judikátech

V odůvodnění rozhodnutí o osobním příplatku musí nadřizený uvést, které skutečnosti byly podkladem rozhodnutí, jakými úvahami byl veden při hodnocení důkazů a při použití právních předpisů, na základě nichž rozhodoval. Je nezbytné, aby rozhodnutí vycházelo z prokazatelných důkazních prostředků, které přesvědčují nejen adresáta rozhodnutí, ale i odvolací orgán o věcné správnosti změny osobního příplatku.

Opora v judikátech



*To platí nejen o situaci, kdy **je osobní příplatek odnímán nebo snižován, ale i o situaci, kdy je osobní příplatek rozhodnutím přiznáván nebo zvyšován.***

Opora v judikátech



Rozsudek Nejvyššího správního soudu

*Soud dovodil, že pro tzv. nenárokovou složku platu je charakteristické, že bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze fakultativního (rozuměj - nepovinného, tedy nenárokového) plnění; jestliže však **zaměstnavatel vydá rozhodnutí o jejím přiznání a její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat.** Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní).*



Opora v judikátech



Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní).



Závěr



Přestože tedy zákoník práce stanoví že, zaměstnavatel **může** zaměstnanci vyplatit...“ a tedy, že jejich přiznání záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, pokud je sjednáno osobní ohodnocení mzdovým výměrem nebo pracovní smlouvou – stává se **nárokovou složkou**.

Závěr



Na základě výše uvedených skutečností je patrné, že **bonusy a jiné složky mzdy či platu jsou rozdílné nejen ve vzniku, určení, ale rovněž právní váhy dané složky mzdy**.



Dotazy



inter
expert



Děkujeme za pozornost

Karolína Neuvirtová (karolina.neuvirtova@interexpert.cz) - 31 -

