

XX.11 Odměna a cílová odměna (§ 134, § 134a)

Poskytování odměn umožňuje § 134 zákoníku práce. Odměny jsou nenárokovou složkou platu a umožňují zaměstnavateli ocenit v případech zvlášť hodných zřetele pracovní zásluhy zaměstnanců, převyšující požadovaný standard pracovní výkonnosti.

Odměnu lze poskytovat zaměstnanci za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Posouzení věcné mimořádnosti či významu pracovního úkolu i časové mimořádnosti – v porovnání s lhůtou obvyklou pro splnění úkolu, je v pravomoci zaměstnavatele.

Odměny jsou plněním fakultativním, a proto nelze vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou zakotvit nárok zaměstnanců na jejich výplatu, lze pouze formulovat pravidla pro individuální výplatu odměn.

Cílovou odměnu může zaměstnavatel poskytnout za následujících podmínek

1. Zaměstnanec se bezprostředně nebo významně podílí na splnění předem stanoveného úkolu,
2. Uvedený úkol je mimořádně náročný a jeho příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná.

Výši cílové odměny oznámí zaměstnavatel ještě před započítáním úkolu, a to spolu s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

Judikáty NS:

21 Cdo 4481/2014

21 cdo 2144/2016