Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Odměna za práci v pracovněprávních vztazích

Lucie Plocová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Plocová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Odměna za práci v pracovněprávních vztazích

Název anglicky

Remuration for work in labor relation

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce bude řešení odměňování pracovníků ve veřejné správě i soukromém sektoru, zejm. pak zhodnocení systému odměňování.
Dílčím cílem bude řešení právní úpravy odměny za práci v pracovněprávních vztazích, budou uvedeny složky mezd, benefitů a odměn souvisejících, jež vyplývají z pracovněprávního procesu.

Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena na část praktickou a teoretickou.

V teoretické části budou vysvětleny základní pojmy v oblasti odměňování za práci v pracovněprávních vztazích, jakož i druhy finančních a dalších (nefinančních) odměn. V této části bude použita metoda deskripce a dále analýzy odborné literatury, judikatury, právních předpisů a souvisejících internetových zdrojů.

V rámci praktické části bude vypracována studie, jejímž účelem bude komparovat odměňování pracovníků za práci v rámci konkrétní akciové společnosti a v rámci konkrétního městského úřadu, a to za použití metody řízených rozhovorů. Ze získaných informací pak bude vypracována analýza týkající se využívání a preference různých druhů benefitů.

Závěrem budou uvedena konkrétní zjištění a doporučení.

Doporučený rozsah práce

30 až 40 stran

Klíčová slova

odměna, mzda, plat, benefit, zaměstnanec, zaměstnavatel, akciová společnost, správa, pracovní právo

---

Doporučené zdroje informací

ANDRAŠČÍKOVÁ, M., a kol. Zákoník práce. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.
ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
BĚLINA, M. Pracovní právo. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.
Dvořák, T. Akciová společnost. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2016. ISBN 978-80-7478-961-8.
HŮRKA, P. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.
Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
PICHRT, J., DRÁPAL, L. Případové studie pracovněprávní. Praha: C.H.Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.
ŠTEFKO, M. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.
VYSOKAJOVÁ, M., a kol. Zákoník práce – komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Ing. Renata Korcová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 02. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Odměna za práci v pracovně právních vztazích" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2017 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Renatě Korcové, za vedení mé bakalářské práce, cenné rady a trpělivost. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří mi pomohli ke sběru důležitých dat pro vypracování této práce.

Odměna za práci v pracovněprávních vztazích

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá odměňováním v pracovněprávních vztazích. Teoretická část vymezuje základní pojmy v oblasti pracovního práva, popisuje funkci a postavení pracovního práva a pracovněprávních vztahů, pracovního poměru, včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále se zabývá teorií odměňování, vymezuje pojmy odměna, mzda, plat a popisuje systém odměňování v podnikatelské i nepodnikatelské sféře, tedy princip dvojího odměňování. Dále je pojednáno o principech odměňování a stanovování výše odměny, zmíněny jsou základní druhy a formy mezd, jakož i platové tarify, včetně příplatků a doplňkových mzdových forem. Praktická část spočívá v porovnání systému odměňování pracovníků v podnikatelské a nepodnikatelské sféře se zaměřením na doplňkové mzdové formy a jejich preference ze strany zaměstnanců dvou právních subjektů, a to akciové společnosti SNEO a Úřadu městské části Praha 6. Předmětné informace byly zjišťovány prostřednictvím rozhovorů a diskuse se zaměstnanci výše uvedených institucí, kdy následuje zpracování a vyhodnocení získaných dat. V závěru bakalářské práce jsou uvedena konkrétní zjištění a doporučení.

Klíčová slova: pracovní právo, odměna, mzda, plat, zaměstnanec, zaměstnavatel, systém odměňování, benefit, podnikatelská sféra, nepodnikatelská sféra.

Remuration for work in labor relation

Summary

This bachelor thesis is dealing with rewarding in labor-law relationships. Theoretical part defines basic concepts in labor law area, it describes the function and position of labor law and labor-law relationships, employment, including agreements outside employment. It deals also with theory of rewarding, defines concepts of reward, wages, salary and describes system of rewarding in business and nonbusiness area, in other words principal of dual rewarding. It deals then with principles of rewarding and determination of the amount of remuneration, there are mentioned basic types and forms of wages, as well as salary scales, including bonuses and additional wages forms. Practical part is based on comparison of system of rewarding employees in business and nonbusiness area with targeting on additional wages forms and their preferences from the view of employees of two law entities, namely joint-stock company SNEO and City District Prague 6 Office. Subject matter informations were gathered by interviews and discussion with employees of above mentioned institutions, where follows processing and evaluation of obtained data. In the final part of the bachelor thesis there are presented concrete findings along with recommendations.

Keywords: labor law, reward, salary, wage, employee, employer, rewarding system, benefit, business area, nonbusiness area.

Obsah

1 Úvod 10

2 Cíl práce a metodika 11

2.1 Cíl práce 11

2.2 Metodika 11

3 Základní pojmy z pracovního práva 13

3.1 Funkce a postavení pracovního práva v právním systému 13

3.2 Pracovněprávní vztahy 15

3.2.1 Pracovní poměr 17

3.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 19

4 Teorie odměňování 21

4.1 Základní pojmy v systému odměňování 21

4.1.1 Odměna 21

4.1.2 Mzda 22

4.1.3 Plat 22

4.2 Princip dvojího systému odměňování 23

4.2.1 Odměňování v podnikatelské sféře 25

4.2.2 Odměňování v nepodnikatelské sféře 26

4.3 Funkce odměňování 27

5 Stanovení výše odměny 29

5.1 Základní druhy mezd 29

5.1.1 Minimální mzda 29

5.1.2 Zaručená mzda 30

5.1.3 Naturální mzda 31

5.2 Formy mezd 32

5.3 Platové tarify 33

5.4 Příplatky 35

5.4.1 Příplatky v podnikatelské sféře 36

5.4.2 Příplatky v nepodnikatelské sféře 36

5.5 Doplňkové mzdové formy 37

6 Praktická část 40

6.1 Srovnání dvou právních subjektů 40

6.1.1 Podnikatelská sféra – akciová společnost SNEO 40

6.1.2 Nepodnikatelská sféra – Úřad městské části Prahy 6 42

6.2 Výsledky a diskuse 43

6.3 Shrnutí a doporučení 46

7 Závěr **47**

8 Seznam použitých zdrojů **49**

9 Přílohy **51**

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Platové třídy a platové tarify

Seznam grafů

Graf č. 1: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity v akciové společnosti SNEO

Graf č. 2: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity na Úřad městské části Praha 6

Graf č. 3: Navrhované benefity ze strany zaměstnanců

1 Úvod

Pracovní právo je právním odvětvím, které výrazným způsobem zasahuje do každodenního života všech pracujících osob, kdy právě odměna za práci má podstatnou a nezastupitelnou roli v životě každého jedince, neboť právě jejím prostřednictvím je zajišťována životní úroveň nejen jednotlivce ale celé rodiny.

Cílem předkládané bakalářské práce na téma Odměna za práci v pracovněprávních vztazích bude představení odměňování pracovníků ve veřejném sektoru (nepodnikatelské sféře) a soukromém sektoru (podnikatelské sféře) za účelem zhodnocení systému odměňování zaměstnanců předmětných sektorů, jakož i představit funkci a postavení pracovního práva v právním systému, vysvětlit základní pojmy v systému odměňování a právních vztazích vycházejících z pracovněprávního procesu.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části, a to část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je zaměřena na vysvětlení základních pojmů v oblasti pracovněprávních vztahů a vymezení základních typů uzavírání pracovněprávních vztahů v České republice. Dále se zabývá druhy a způsoby odměňování, a to v podnikatelské i nepodnikatelské sféře a v neposlední řadě je v práci pojednáno o benefitech, které zaměstnavatelé zaměstnancům mohou poskytnout.

Analytická část bude zpracována na základě dat, jež budou získány prostřednictvím řízených rozhovorů s vedoucími pracovníky podnikatelského a nepodnikatelského sektoru a rovněž z diskuse se zaměstnanci uvedených sektorů. Uvedené rozhovory poslouží ke sběru dat a následnému zpracování a doporučení pro praxi. Cílem této části práce bude zjištění rozdílů v poskytování benefitů, jakož i hodnocení a spokojenost s poskytovanými benefity.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce bude řešení v odměňování pracovníků ze sféry podnikatelské a ze sféry nepodnikatelské. Za tímto účelem budou vybrány dva subjekty, a to akciová společnost SNEO, která se zabývá spravováním nemovitostí na Praze 6 a Městským úřadem Prahy 6. Dalším cílem bude zhodnotit využívání benefitů a jejich preference. Dílčím cílem bude řešení právní úpravy odměny za práci v pracovněprávních vztazích, budou uvedeny složky mezd, možných benefitů, příplatků a odměn souvisejících, jež vyplývají z pracovněprávních vztahů a obecné seznámení s teoretickými východisky. V závěru bakalářské práce budou vyhodnocena získaná data, budou uvedena konkrétní zjištění a doporučení pro praxi.

2.2 Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena na dvě části, a to část teoretickou a praktickou. Před samotným vznikem předkládané práce se stanoví její obsah, základní cíl a struktura. Poté bude následovat prostudování odborné literatury a dalších dostupných zdrojů, ze kterých budou získány informace s daným tématem související. Tyto výstupy a teoretická východiska budou zpracovány do teoretické části.

V praktické části budou nejprve představeny vybrané právní subjekty a popsána jejich hlavní činnost. S danými subjekty budou provedeny strukturované rozhovory, které poskytnou vedoucí pracovníci oddělení, zabývající se odměňováním a dále proběhne diskuse se zaměstnanci. V první fázi budou zpracovány otázky pro zmiňované rozhovory. Nejprve budou sestaveny otázky pro vedoucí pracovníky, jež budou stěžejními v předmětném průzkumu, neboť na základě získaných informací budou následně vytvořeny otázky k diskusi se zaměstnanci. Pokud jde o diskusi, ta bude probíhat v počtu 20 zaměstnanců, jež budou vybráni náhodným výběrem ze strany zaměstnavatele. Zkoumán bude především způsob odměňování a poskytování benefitů v jednotlivých sférách. Tyto informace budou získány pomocí rozhovorů s vedoucími pracovníky. Na základě zjištěných informací od vedoucích pracovníků budou sestaveny otázky do diskuse se zaměstnanci. Samotná diskuse bude

probíhat na téma odměňování v daném podniku se zaměřením na benefity. Doplňujícím tématem k diskusi bude názor jednotlivých zaměstnanců k benefitům poskytovaných ze strany zaměstnavatele, jakož i hodnocení a spokojenost s poskytovanými benefity. V další fázi bude provedeno vyhodnocení a zpracování získaných informací, které bude následně doplněno grafickým znázorněním. Závěrem budou uvedena konkrétní zjištění a doporučení.

3 Základní pojmy z pracovního práva

3.1 Funkce a postavení pracovního práva v právním systému

„Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem právních úprav je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce), a na straně druhé zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce (ochranná funkce).“[1]

Předmětem pracovního práva je závislá práce, kdy základní otázkou při realizaci činnosti (zaměstnavatele) je, zda k plnění úkolů bude potřeba práce jiné osoby a pokud ano, je třeba řešit, zda tuto osobu přijmout do pracovněprávního vztahu, případně zda si zajistit činnost jinou fyzickou či právnickou osobou. Pro závislou práci (na rozdíl od činnosti samostatně výdělečné) je typický vztah nadřízenosti a podřízenosti subjektů, jež práci vykonávají. Hlavním znakem závislé práce je, že práce je konána způsobem, který určí zaměstnavatel.[2]

Pracovní právo se dále dělí na právo individuální a právo kolektivní. Individuální pracovní právo je právní vztah, ve kterém figuruje fyzická osoba jako zaměstnanec a zaměstnává jí zaměstnavatel, který je většinou právnickou osobou. Na jedné straně vzniká pozice zaměstnance a zaměstnavatele a na straně druhé se přímo realizuje pracovní proces.[3]

Pracovní právo je tedy právní odvětví, jež zahrnuje prvky práva soukromého a veřejného. Upravuje právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, kolektivní vztahy související s výkonem závislé práce, pracovní podmínky zaměstnanců, jakož i některé právní vztahy ještě před samotným vznikem pracovněprávních vztahů. Stěžejními prameny pracovního práva v České republice je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), zákon

[1] HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 2015, s. 19.

[2] Tamtéž, s. 22.

[3] BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 2014, s. 3.

č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání a zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Nutno zmínit rovněž vazbu pracovního práva zákon č. 89/2012, občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“), neboť v zákoníku práce je výslovně zakotven princip subsidiarity použití občanského zákoníku.

Zásady pracovního práva jsou určována vůlí zákonodárce a jsou odvislé od konkrétní právní úpravy v jednotlivých právních řádech, závazky z mezinárodních smluv či členstvím v mezinárodních organizacích.

Primární zásadou pracovního práva je zásada legální licence, která vyjadřuje, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou provádět vše, co není zakázáno, a to za účelem ochrany druhých nebo veřejného zájmu, přičemž tato zásada je v České republice zakotvena přímo v Ústavě. Dále je nutno zmínit zásady rovnosti a zákazu diskriminace, jež jsou aktuální zejména v posledních letech a jež se promítají do samostatných právních předpisů a tedy i do pracovněprávních kodexů. Ze zákoníku práce vyplývá, že zásada rovnosti se projevuje při sjednávání samotného pracovního poměru, nikoli však již při následném výkonu zaměstnání, kdy je zaměstnanec povinen podřídit se příkazům zaměstnavatele, samozřejmě s výjimkou příkazů, jež jsou v rozporu se zákonem.

„Pracovněprávní vztahy lze z hlediska předmětu dělit na:

- *individuální pracovněprávní vztahy,*
- *kolektivní pracovněprávní vztahy“.*[4]

Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je konání práce za odměnu zaměstnancem, jde tedy zejména o vztahy, na jejichž základě je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem.

Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu je zejména způsob výkonu práce a podmínky takového výkonu, kdy je typické, že subjektem takového vztahu není individuální

[4] VANĚČKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 2016, s. 15.

zaměstnanec, ale jeho subjekty jsou zastupitelské „orgány“ zaměstnanců, zejména odborové organizace.[5]

Pokud jde o samotný systém pracovního práva, z odborné literatury vyplývá, že pracovní právo lze systematicky rozčlenit na pracovní právo individuální, pracovní právo kolektivní a dále na oblast zaměstnanosti, jež upravuje vztahy vznikající při samotné realizaci práva na práci. Jedná se tedy o úpravu vztahů vznikajících při hledání a zprostředkování práce a rekvalifikace.

Z uvedeného je zřejmé, že jednotlivé součásti pracovního práva mají tedy nejen odlišné subjekty, ale také mají následně dopad na odlišné společenské vztahy. Pokud jde o individuální pracovní právo, zde vystupují zaměstnanci a zaměstnavatelé a z pohledu právních vztahů se pak jedná o ty, k nimž dochází při výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. U kolektivního pracovního práva vystupují jako subjekty zaměstnavatelé a odborová organizace, kdy se tedy jedná o vztahy mezi sociální skupinou zaměstnanců, zastoupenou zástupcem – odbory a rovněž zaměstnavatelem jako sociálním partnerem.

V České republice je individuální pracovní právo zakotveno základním pramenem, a to zákoníkem práce a pro kolektivní pracovní právo je nejstěžejnějším zákonem zákon o kolektivním vyjednávání a zákon o zaměstnanosti.

3.2 Pracovněprávní vztahy

„Právním vztahem obecná teorie práva rozumí právem regulovaný společenský vztah mezi subjekty, kteří jsou nositelé vzájemných práv a povinností.“[6]

V České republice jsou pracovněprávní vztahy upraveny především zákoníkem práce. Dále na úpravu pracovního poměru a obdobného závazku odkazuje též občanský zákoník, který se užije, pokud v daném případě nelze zákoník práce použít, nebo v něm právní úprava chybí.

[5] VANĚČKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 2016, s. 15.

[6] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. 2010, s. 26.

Občanský zákoník se v takovém případě užije subsidiárně, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří:

a) *„zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
b) *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
c) *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“* [7]

Pracovní právo je v podstatě soubor právních norem, jež upravují právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce a právní vztahy, které s výkonem závislé práce souvisejí. Jedná se tedy o právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v nichž zaměstnanec vykonává práci pod vedením a ve prospěch zaměstnavatele, kdy za tuto práci získává odměnu.[8]

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž tyto termíny vymezuje zákoník práce následovně.

„*Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*.“ [9]

„Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ [10]

Jedná se tedy o právní vztahy, jež vznikají mezi subjekty, kterými mohou být jak fyzické, tak právnické osoby, kdy tyto musí dodržovat určitá práva i povinnosti. Jak již bylo nastíněno v předchozí kapitole, pracovněprávní vztahy se člení na individuální a kolektivní, přičemž pro

[7] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 4.

[8] KOMENDOVÁ, J. *Základy pracovního práva EU*. 2016, s. 11.

[9] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 6.

[10] Tamtéž, § 7.

dané téma je třeba zmínit zejména pracovněprávní vztahy individuální, neboť se jedná o vztah zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu závislé práce.

„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ [11]

Shora uvedené pracovněprávní vztahy se dělí na základní a ostatní či jinak doplňující. Za základní pracovněprávní vztah lze považovat pracovní poměr a dále dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ostatní – doplňující pracovněprávní vztahy pochází z pracovněprávních vztahů základních a lze mezi ně zařadit vztahy, ve kterých fyzické osoby vykonávají práci zvláštního charakteru (státní zástupci, příslušníci bezpečnostních složek, učitelé vysokých škol a další). [12]

Dále je třeba zmínit, že Česká republika – stát je rovněž možným zaměstnavatelem, kdy se nejedná o základní pracovněprávní vztah, neboť stát v daném případě vystupuje prostřednictvím organizačních složek státu, je právnickou osobou a zaměstnává své zaměstnance prostřednictvím svých orgánů (zaměstnanci ministerstev a státní správy). Zvláštní složku těchto zaměstnanců pak tvoří osoby ve služebním poměru (příslušníci Policie České republiky, Vězeňské služby České republiky, hasiči a vojáci).

3.2.1 Pracovní poměr

„Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru:

a) *pracovní smlouvou*
b) *jmenováním.*

Pracovní smlouvou se pracovní poměr zakládá v naprosté většině případů, a to vždy, pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví, že se pracovní poměr na vedoucí pracovní místo zakládá jmenováním. Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou je tedy obvyklým

[11] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 2.

[12] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2012, s. 75.

způsobem a vznik pracovního poměru jmenováním je výjimečným způsobem v zákonem stanovených případech. Pokud zvláštní právní předpisy nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který je nezbytný pro uzavření pracovní smlouvy. Nejen pro vznik pracovního poměru na základě jmenování platí pravidlo, že pracovní poměr může vzniknout jen na základě svobodně projevené vůle fyzické osoby (zaměstnance) a fyzické nebo právnické osoby (zaměstnavatele).“ [13]

Pracovní poměr se sjednává dle zákoníku práce, neboť se jedná o smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož předmětem je pracovní činnost. Za předmětnou pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavázal vykonat, náleží zaměstnanci mzda, popř. plat. Pracovní poměr musí být vždy uzavřen písemnou formou a v České republice lze uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou (trvalý pracovní poměr) či na dobu určitou, který po uplynutí stanovené doby končí.

Z platné právní judikatury vyplývá, že pracovní poměr vzniká dnem, který je uveden v pracovní smlouvě, jež musí kromě určení zaměstnance a zaměstnavatele, obsahovat dále zejména:

- druh práce
- místo výkonu práce
- den nástupu do práce.

Shora uvedené náležitosti jsou povinné a v případě absence těchto náležitostí je pracovní smlouva neplatná. Strany pracovněprávního vztahu si mohou pak dohodnout ještě další podmínky a rovněž lze v pracovní smlouvě sjednat zkušební dobu, a to na dobu maximálně tří měsíců.

[13] HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2015, s. 131.

3.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V České republice existují pouze dva typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, které jsou v právní judikatuře zakotveny opět zákoníkem práce, a to následujícím způsobem.

Dohoda o provedení práce je definována následovně: *„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“* [14]

Dohoda o pracovní činnosti je vymezena takto:

(1) „ Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) *V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.“* [15]

Obecně lze tedy konstatovat, že dohoda o pracovní činnosti se uzavírá v případě, kdy pracovní poměr není třeba a dohoda o provedení práce zase není možná z důvodu omezeného počtu možných odpracovaných hodin.

Zásadní rozdíly mezi pracovní smlouvou a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zejména:

[14] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 75.

[15] Tamtéž, § 76.

- rozsah výkonu práce (u dohod je rozsah omezen),
- rozvrhnutí pracovní doby,
- na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahuje právní úprava skončení pracovního poměru,
- odměňování (u pracích konaných mimo pracovní poměr je zaměstnavatel vázán pouze minimální mzdou, neplatí příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli a za práci ve ztížených pracovních podmínkách),
- na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahuje právní úprava pracovní doby, doby odpočinku, dovolené a dalších jiných důležitých překážek v práci na straně zaměstnance (např. svatba, lékařské ošetření, pohřeb apod.). [16]

Z výše uvedeného lze shrnout, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se pro zaměstnavatele jeví jako výhodnější, a to zejména proto, že na základě těchto dohod má vůči zaměstnanci podstatně méně povinnosti než v klasickém pracovním poměru. V rámci připravované novely zákoníku práce by však tyto rozdíly měly být upraveny.

[16] ŠTEFKO, M., VYSOKAJOVÁ, M. *Personální vademecum*. 2016, s. 11.

4 Teorie odměňování

Odměňování pracovníků lze zařadit k nejdůležitějším a nejsložitějším nástrojům personálního řízení. Aby systém odměňování fungoval, je třeba využívat adekvátních forem i nástrojů. Z právního hlediska patří odměňování mezi základní principy pracovního práva. *„Systém odměňování se skládá z peněžních odměn (pevné a pohyblivé mzdy a platy) a zaměstnaneckých výhod, které v úhrnu tvoří celkovou odměnu. Systém také zahrnuje nepeněžní odměny (uznání, ocenění, úspěch, odpovědnost a osobní růst) a v mnoha případech procesy řízení pracovního výkonu“.* [17]

„Odměňování zaměstnanců patří mezi základní principy pracovního práva a právní úprava odměňování je integrální součástí tohoto právního odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli při výkonu závislé práce.“ [18]

4.1 Základní pojmy v systému odměňování

4.1.1 Odměna

Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. [19]

Za základní sazbu peněžní odměny lze považovat množství peněz, které tvoří sazba za určitou práci či pracovní místo. [20]

[17] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 2002, s. 553.

[18] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2014, s. 227.

[19] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109 odst. 5.

[20] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2008, s. 126.

4.1.2 Mzda

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. [21]

Mzda náleží zaměstnanci nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce, který určuje, že mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Nejnižší výši mzdy a minimální mzdové podmínky v podnikatelské sféře určuje zákoník práce, vyšší mzdu a lepší mzdové podmínky může stanovit kolektivní smlouva, potažmo nařízení vlády o zaručené mzdě a ještě vyšší mzda a lepší mzdové podmínky pak mohou být se zaměstnancem dohodnuty v pracovní či jiné smlouvě. [22]

4.1.3 Plat

„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

a) stát,
b) územní samosprávný celek,
c) státní fond,
d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.“ [23]

Hovoříme-li o platu a tedy o sféře nepodnikatelské, zde platí princip zcela opačný než v podnikatelské sféře, neboť kolektivní smlouva ani vnitřní platový předpis nemohou přiznávat vyšší mzdu či lepší platové podmínky než obecně závazné právní předpisy. [24]

[21] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109.

[22] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2014, s. 237.

[23] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109 odst. 3.

[24] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2014, s. 237.

Ze shora uvedeného vyplývá, že v daném případě lze výši platu ovlivňovat jen v oblasti fakultativních složek platu (osobní příplatek, příplatek za vedení apod.)
Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených zákoníkem práce, kdy lze konstatovat, že pojmy mzda a plat jsou vymezeny v zásadě shodně. [25]

Obecně lze uvést, že pojem mzda se užívá u zaměstnanců z podnikatelské sféry (dříve upraveno zákonem č. 1/1992 Sb., zákonem o mzdě) a pojem plat se užívá u zaměstnanců ze sféry nepodnikatelské (dříve upraveno zákonem č. 201/1997 Sb., zákonem o platu).

Mzda je však vymezena nejen jako peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci v pracovním poměru, ale za určitých podmínek lze připustit i poskytnutí části mzdy ve formě naturální, jež je přesně vymezena v ustanovení § 119 zákoníku práce, kdy jako *„naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby“*. [26]

4.2 Princip dvojího systému odměňování

Platná právní úprava odměňování v České republice byla vždy rozdělena tradičně na odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře a ve sféře nepodnikatelské a až do účinnosti nyní platného zákoníku práce se řídila dvěma zákony, tak jak již bylo nastíněno v předchozích kapitolách. Toto členění rámcově však zůstalo i v novém zákoníku práce, neboť tento upravuje odměňování zaměstnanců v obou sférách.

Obecná právní úprava odměňování v České republice důsledně rozlišuje právní předpisy pro odměňování v podnikatelské sféře a ve sféře nepodnikatelské. V podnikatelské sféře, je právní úprava pouze rámcová, vycházející z nutné právní ochrany mzdy, a tudíž je převážně

[25] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109.

[26] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 119 odst. 2.

fakultativní, kdežto pro sféru nepodnikatelskou, tedy rozpočtovou a příspěvkovou sféru, je právní úprava převážně kogentní. [27]

Hlavní rozdíl v definici mzdy a platu je ten, že pojem mzda obsahuje navíc též plnění nepeněžitého charakteru, tedy naturální mzdu. Dalším zásadním rozdílem je skutečnost, že na rozdíl od mzdy je plat v zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce vymezen výčtem zaměstnavatelů, kteří jej poskytují.

Další plnění, nejsou-li poskytnuta za práci, jsou nemzdová plnění a za mzdu nebo plat se tedy nepovažují, ač některá z těchto plnění se mzdou či platem úzce souvisejí. Jedná se o plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, jako jsou zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů či odměna za pracovní pohotovost.

Za mzdu nebo plat nelze považovat ani plnění jako například odchodné, odměna z fondu kulturních a sociálních potřeb, poskytnutí automobilu pro osobní účely, náhrada škody apod.

Základním charakterem mzdy a platu je tedy poskytování plnění za vykonanou práci, což má svůj význam nejen v pracovním právu, ale též při zdaňování v právu finančním. [28]

„Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ [29]

Nutno však uvést, že při poskytování jakékoli shora uvedené odměny je zaměstnavatel povinen řídit se určitými zásadami, aby nebyl porušen zákon. Mezi základní povinnosti zaměstnavatele lze zařadit povinnost zaměstnanci přiznat a vyplatit stanovený druh a výši odměny (mzdy, platu).

[27] BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 2014, s. 235.

[28] BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 2014, s. 318.

[29] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109 odst. 4.

V souvislosti s výše uvedeným je třeba zmínit rovněž výplatu mzdy a platu, jež se zaměstnanci vyplácí v zákonných penězích, v pracovní době a na pracovišti, pokud nebylo v pracovní či kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
Konkrétní podmínky výplaty mzdy a platu je v českém právním řádu zakotveno v ustanovení § 142 zákoníku práce. Stručně lze říci, že v praxi se zákonnými penězi rozumí české koruny, které jsou zaměstnanci vypláceny v dostupné pokladně zaměstnavatele, kdy však v současné době převažuje bezhotovostní výplata mzdy či platu, tak jak bylo dohodnuto v pracovní smlouvě.

4.2.1 Odměňování v podnikatelské sféře

Odměňováním v podnikatelské sféře se zabývá zákoník práce v 6. části, hlavě II., kde je pojednáno o poskytování mzdy. Nutno vyzdvihnout základní zásadu, a to „co není zakázáno, je dovoleno“.

Sjednání, stanovení nebo určení mzdy je zákoníkem práce, a to ustanovením § 113 vymezeno následovně:

(1) „Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.

(2) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo stanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.“ [30]

V rámci odměny – mzdy za vykonanou práci má v této sféře zaměstnavatel v podstatě smluvní volnost v oblasti odměňování pouze s ohledem na institut minimální, zaručené a potažmo naturální mzdy. Lze dovodit, že toto je dáno zejména tím, že v podnikatelské sféře zajišťuje podnikatel vlastní činností celkový objem finančních zdrojů. Pro efektivní fungování podnikatele v této sféře je smluvní volnost v mzdové oblasti zcela nezbytný, kdy rozhodujícím právním zdrojem je opět zákoník práce.

[30] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 113.

4.2.2 Odměňování v nepodnikatelské sféře

Odměňování ve sféře nepodnikatelské neboli ve státní, rozpočtové sféře je upraveno opět zákoníkem práce, a to konkrétně v 6. části, Hlavy III., kde je pojednáno o poskytování platu a zde na rozdíl od sféry podnikatelské platí opačná zásada, neboť zde je stanoveno, že „co není dovoleno, je zakázáno".

Určení a sjednání platu je zakotveno v ustanovení § 122 zákoníku práce následovně:

(1) „Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 1, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

(2) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu nebo územního samosprávného celku, určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak. Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance podle věty první, pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává." [31]

Rovněž ve státní sféře je nutno dodržet institut minimální a zaručené mzdy, avšak na rozdíl od podnikatelské sféry, kde je maximální výše mzdy zcela neomezená, neboť převládá smluvní princip, ve státní sféře je situace zcela odlišná. Tento fakt plyne ze skutečnosti, že finanční prostředky určené k odměňování jsou v podstatě veřejné peníze, a proto v daném případě je třeba systém odměňování nastavit naprosto jiným způsobem, aby nemohlo docházet k jeho zneužívání.

[31] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 122.

4.3 Funkce odměňování

Zaměstnanec vstupuje do pracovněprávního vztahu za tím účelem, aby získal příjem, který mu umožní získání finančních prostředků na uhrazení životních nákladů, popřípadě také na úhradu potřeb a přání jeho rodiny.

Významným pramenem obsahujícím princip odměňování je Listina základních práv a svobod, která stanoví, že *zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*[32]

Obecně se rozlišuje několik funkcí mzdy, a to dle různých hledisek, záměrů či zaměření, avšak jako základní lze uvést následující dělení:

- stimulační (motivační)
- regulační
- kompenzační
- alimentační (sociální).

Pokud jde o funkci stimulační a motivační, tato působí na chování obou subjektů pracovního poměru, protože její význam spočívá ve spojení určité formy mzdy s pracovním výkonem zaměstnance. Pomocí různých složek a forem mzdy zaměstnavatelé různě akcentují závislost mzdy na žádoucím výkonu práce v předpokládaném množství a kvalitě.

Regulační funkce mzdy se projevuje zejména uvnitř pracovněprávních vztahů, a to tím, že mzda v tomto významu představuje tržní hodnotu práce u určitého zaměstnavatele nebo v určitém regionu.

Funkce kompenzační, pak spočívá v jakémsi vyrovnání neboli kompenzaci občanovi za to, že část svého života tráví výkonem práce, kdy jednotlivé složky mzdy právě kompenzují svojí výší různá pracovní prostředí či podmínky při výkonu práce.

[32] Listina základních práv a svobod, čl. 28 [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. Dostupné z: [http://www.psp.cz/docs/laws/listina], [cit. 2017-02-24]

Z hlediska alimentační a sociální funkce pak mzda představuje výrazný činitel ovlivňující životní úroveň zaměstnance a jeho rodiny. [33]

V praxi pak výše uvedené funkce mzdy v podstatě znamenají, že práce představuje pro zaměstnance jakousi újmu, a to na úkor jeho volného času, kterou je ochoten strpět pouze za přiměřenou a adekvátní cenu práce. Stanovená výše odměny za výkon práce v pracovním poměru pak rozhodujícím způsobem ovlivňuje celkovou životní úroveň zaměstnance, jakož i jeho rodiny a tím tedy zastává výraznou sociální funkci.

V českém právním řádu je právo na odměnu podmíněno výkonem faktické práce a nejen pouhou existencí pracovního poměru, a proto v zásadě nepřísluší odměna zaměstnanci, pokud práci nevykonává. Jako příklad lze uvést dovolenou či určité překážky v práci na straně zaměstnance, kdy v takovém případě zaměstnanci nenáleží odměna, neboť práci nevykonal, ale její náhrada. U dalších, zákonem přesně vymezených překážek v práci pak zaměstnanci nepřísluší ani náhrada odměny. Z tohoto vyplývá, že tedy zaměstnanec má zájem na tom, aby mohl práci vykonávat. V tomto směru má tedy odměna za vykonanou práci funkci stimulační.

[33] BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 2014, s. 229.

5 Stanovení výše odměny

Při stanovení výše odměny je zaměstnavatel povinen dodržovat právem stanovená pravidla. Některá pravidla jsou pro plat i mzdu společné, některá platí pouze pro ten či onen typ odměny.

Obecně platí, že stanovení výše mzdy je převážně v kompetenci zaměstnavatele. Mzda je tedy určována zaměstnavatelem, který zpravidla dbá na to, aby výše mzdy příliš nezatížila jeho rozpočet a zároveň aby její výše byla atraktivní pro zájemce o zaměstnání a dokázala udržet kvalitní zaměstnance.

V neposlední řadě je zaměstnanec současně povinen dodržovat určitá pravidla, jako je např. minimální mzda, zaručená mzda a další, jež budou rozvedeny v následujících kapitolách.

Naopak výše platu je stanovena poměrně přesně, a to z toho důvodu, že zaměstnavatelem je v tomto případě instituce, jež využívá veřejných rozpočtů, a proto musí být zřejmé, za jakou práci náleží jaký plat.

5.1 Základní druhy mezd

Mezi základní druhy mezd lze uvést zejména mzdu minimální, zaručenou a naturální, jež rovněž vyplývají ze základního pracovněprávního předpisu, tedy ze zákoníku práce a o nichž bude blíže pojednáno v následujících podkapitolách.

5.1.1 Minimální mzda

Hovoříme-li o minimální mzdě, již z názvu vyplývá, že se jedná o nejnižší možnou přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci určit mzdu, plat či odměnu z dohody, která by byla nižší než minimální mzda.

Minimální mzda je určena vždy nařízením vlády, jež nabývá účinnosti zpravidla začátkem kalendářního roku. Při určování výše minimální mzdy je brán zřetel na celorepublikový vývoj mezd a dále na růst spotřebitelských cen. Minimální mzda či plat nezahrnuje odměnu za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, noční práci a práci o víkendu. V případě, že by odměna

nedosahovala výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tento rozdíl dorovnat.

V současné době je minimální mzda určena Nařízením vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění 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. *„Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 11 000 Kč za měsíc nebo 66,00 Kč za hodin.“*[34]
Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje k týdenní pracovní době 40 hodiny týdně, kdy ale podle § 79 zákoníku práce lze zaměstnanci stanovit i jinou, kratší týdenní pracovní dobu. V takovém případě se *„minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době.“*[35]

Uvedená minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru či právním vztahu, který je založen dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Není přitom podstatné, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou.

5.1.2 Zaručená mzda

Zaručená mzda je pojem novější, v minulosti zákoník práce obsahoval obdobu zaručené mzdy, kdy byly stanoveny tzv. minimální mzdové tarify.

Ze zákoníku práce vyplývá, že zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru a nejnižší úroveň této mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým

[34] Minimální mzda [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf], [cit. 2017-02-27]

[35] Tamtéž.

se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením (zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku a s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen). Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v ustanovení § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. [36]

Obecně lze tento druh mzdy charakterizovat jako mzdu nebo plat, která je vyšší nebo minimálně stejná jako mzda minimální, kdy ale tato mzda musí odpovídat složitosti, odpovědnosti i namáhavosti vykonané práce.

5.1.3 Naturální mzda

„Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111 zákoníku práce) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 zákoníku práce). Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.“[37]

Z uvedeného tedy vyplývá, že v daném případě zaměstnanec část mzdy dostává formou výrobků, výkonů, práce či služeb, a to za současného vyplacení mzdy nejméně ve výši příslušné sazby minimální či zaručené mzdy.

[36] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 112.

[37] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 119.

5.2 Formy mezd

Formy mzdy představují jakýsi soubor pravidel, metod a prostředků, kterými se tvoří závislost mzdy na výsledcích odvedené práce, z čehož vyplývá velmi široká rozmanitost přístupů ke konkrétní souvislosti mezi mzdou a výkonností zaměstnance.

Nejčastěji používané formy mzdy jsou:

- časová mzda, kdy je mzda součinem mzdové sazby (mzdového tarifu) stanovené za zvolenou časovou jednotku (hodinu, kalendářní měsíc) a počtu těchto jednotek odpracovaných zaměstnancem, a to za období splatnosti mzdy (kalendářní měsíc),
- úkolová mzda, kdy tato je závislá na výkonu zaměstnance,
- podílová mzda nebo provizní mzda, která je utvářena jako podíl (obvykle v procentech) na výkonech, jež jsou vyjádřeny finančně (zpravidla tržeb či obratu), kdy základem podílu je celkový výdělek,
- smíšená mzda, která je kombinací mzdy časové a úkolové nebo podílové mzdy. [38]

Jedná-li se o mzdu časovou, její výše je určována podle času, který zaměstnanec stráví v zaměstnání, kdy není zohledněna skutečnost, kolik toho za danou dobu udělal a s jakým výsledkem. Tato forma mzdy by se tedy mohla zdát jako ne příliš motivující.
Naopak úkolová mzda je určována právě faktickým výkonem zaměstnance, kdy se zohledňuje fakt, kolik práce zaměstnanec vykonal a přitom není podstatné, kolik času prací strávil. Výhodou úkolové mzdy je fakt, že zaměstnanec může svojí zručností a rychlostí podstatným způsobem ovlivnit výši odměny.

Podílová neboli provizní mzda se určuje dle úspěchů zaměstnance, a to zpravidla paušální či procentuální částkou za jeden každý pracovní úkon. Jako příklad lze uvést makléře v realitních kancelářích. I v daném případě může zaměstnanec svojí šikovností výši odměny ovlivnit, avšak vždy bude velmi záležet i na dalších faktorech, které zaměstnanec ovlivnit příliš nedokáže (např. poptávka, finanční dostupnost, inflace apod.).

[38] HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2015, s. 271.

Pravděpodobně nejvíce používaná forma mzdy, smíšená mzda, pak v sobě zahrnuje nějakým způsobem všechny nebo alespoň některé z výše uvedených forem odměňování. V praxi tedy například zaměstnanec pobírá časovou mzdu a navíc je finančně ohodnocen za každý např. úspěšný obchod či transakci. Z motivačního hlediska lze tento druh odměny považovat pravděpodobně za nejlepší, neboť zaměstnanec je motivován k výbornému výkonu za současné jistoty stálé a neměnné mzdy v případě, že se momentálně z nějakého důvodu nedaří.

5.3 Platové tarify

Hlavní složkou platu každého zaměstnance je tzv. platový tarif, který v podstatě vyjadřuje ocenění vlastní práce, a to podle její objektivní složitosti, namáhavosti a odpovědnosti, tak dle konkrétních schopností zaměstnance k jejímu výkonu. Platové tarify se týkají zaměstnanců v nepodnikatelské sféře a jsou vymezeny opět zákoníkem práce, konkrétně ustanovením § 123, a to následujícím způsobem.

(1) *„Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen (…).*
(2) *Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvy a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.*
(3) *Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.*
(4) *Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (…).*
(5) *Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.*
(6) *Vláda stanoví nařízením*
   a) zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, kterou jsou uvedeny v příloze tomuto zákonu,
   b) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,

c) *způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,*

d) *podmínky pro určení započitatelné praxe,*

e) *podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídajícímu platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5,*

f) *stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok podle odstavce 5 a s přihlédnutím k povinnostem a omezením při výkonu veřejné správy a služeb a k jeho významu, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku, tak, aby platové tarify v jednotlivých platových třídách činily nejméně:* [39]

Tabulka č. 1: Platové třídy a platové tarify

PLATOVÁ TŘÍDA	PLATOVÝ TARIF V KČ
1	6500
2	7100
3	7710
4	8350
5	9060
6	9830
7	10660
8	11570
9	12550
10	13620
11	14780
12	16020
13	17370
14	18850
15	20470
16	22200

Zdroj: Zákoník práce § 123

[39] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 123.

Platové tarify jsou tedy stanoveny pro 16 platových tříd, do kterých jsou zaměstnanci zařazeni v závislosti na druhu práce. K tomuto zařazení se v praxi používá katalog prací, jež je vydáván nařízením vlády v souladu s charakteristikami prací, které tvoří přílohu zákoníku práce.

Každá platová třída obsahuje platové tarify, jež jsou odstupňovány dle délky odborné praxe, neboť se má za to, že se zvyšující se zkušeností zaměstnance roste i jeho výkonnost.
Z komentáře zákoníku práce dále vyplývá, že zaměstnavatel zařazuje zaměstnance do některé z šestnácti platových tříd podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě, a to dle nejnáročnějších prací, jež mu pracovní smlouva stanoví.

Pokud se jedná o pozici vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl pracovní smlouvu nebo jmenováním, tohoto je zaměstnavatel povinen zařadit do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí či sám vykonává.

5.4 Příplatky

Mzdové příplatky lze charakterizovat jako plnění poskytovaná zaměstnancům za účelem motivace k vykonávání práce při zvláštních či nestandardních podmínkách, kdy tyto přípatky vlastně představují další část pevných složek mzdy či platu.
Příplatky se vyplácejí k základní mzdě nebo platu s ohledem na zvláštní okolnosti nebo s ohledem na zvláštní rysy vykonávané práce, tj. práce přesčas, o víkendech či svátcích. Mohou být stanoveny organizací, ale často jsou předmětem kolektivního vyjednávání. [40]

Příplatky lze rozdělit na povinné, jež vyplývají z právních předpisů a nepovinné, na nichž se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, a to ať již jednotlivě nebo takové příplatky byly dohodnuté s odbory v kolektivní smlouvě. V případě, že příplatky byly dohodnuty jednotlivě, musí být příslušná výše za stejný druh příplatku stanovena bez rozdílu všem zaměstnancům shodně, neboť i minimální rozdíl by znamenal nedodržení zákona, spočívající v nedodržení zásady rovného zacházení. I v tomto případě je nutné rozlišovat příplatky poskytované zaměstnancům pobírajícím mzdu anebo plat.

[40] ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009, s. 307.

Za povinné příplatky lze považovat příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, v sobotu a v neděli, za práci v noci, za práci ve ztíženém prostředí apod. Nepovinnými příplatky pak jsou příplatky na dopravu, na ubytování, na oděv apod., jež nějakým způsobem souvisí s výkonem práce.

Pokud jde o minimální rozsah a výši příplatků, tak zákonné příplatky lze považovat za jakousi další složku mzdy či platu a jejich úkolem je kompenzovat zaměstnancům jejich vyšší pracovní nasazení nebo nedobré pracovní podmínky. Zákonem jsou rozlišovány příplatky a jejich výše dle toho, zda se jedná o podnikatelský sektor či sektor nepodnikatelský, tedy dle toho, zda zaměstnanec pobírá mzdu či plat. V případě odměny z dohod, žádné příplatky zákonem stanoveny nejsou.

5.4.1 Příplatky v podnikatelské sféře

Přípatky pro zaměstnance pobírající mzdu jsou zakotveny v zákoníku práce, a to následujícím způsobem:

- mzda a příplatek za práci přesčas,
- mzda a náhrada mzdy za svátek,
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- mzda a příplatek za noční práci,
- mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli.

5.4.2 Příplatky v nepodnikatelské sféře

Zaměstnancům pobírajícím plat přísluší dle zákona následující příplatky:

- příplatek za vedení,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- plat nebo náhradní volno za práci přesčas,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,

- zvláštní příplatek,
- příplatek za rozdělenou směnu,
- osobní příplatek,
- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah,
- specializační příplatek pedagogického pracovníka,
- plat nebo náhradní volno za svátek.

5.5 Doplňkové mzdové formy

Doplňkové či dodatkové mzdové formy rovněž odměňují výkon zaměstnance a obvykle se váží na individuální či kolektivní výkon. Tyto mzdové formy užívat jednorázově či periodicky a lze jej využít u širokého okruhu zaměstnanců, ať se již jedná o řídící pracovníky či běžné zaměstnance.

Za základní a nejobvyklejší mzdové formy lze považovat následující:

- prémie,
- odměny,
- osobní a jiné příplatky,
- zaměstnanecké výhody, tzv. benefity. [41]

Prémie jsou jednou z nejpoužívanějších dodatkových mzdových forem, jež mají výraznou pobídkovou schopnost a zpravidla se užívají ke mzdě časové a úkolové. Tento druh mzdové formy lze však využívat pouze v podnikatelské sféře a zaměstnavatelé vymezeni v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce tento druh pobídkových forem užívat nemohou.

„Prémiování předpokládá vydání vnitřního mzdového předpisu – prémiového řádu, ve kterém stanoví předem podmínky prémiování, zejména tedy okruh prémiovaných zaměstnanců, prémiové ukazatele a výši prémie, která těmto zaměstnancům bude příslušet při splnění těchto ukazatelů. Pokud zaměstnanci splní tyto podmínky, je na výplatu prémií zákonný nárok.“ [42]

[41] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2014, s. 240.

[42] Tamtéž, s. 260.

Odměny se vyplácejí po vykonání určité práce, a to na základě zhodnocení nadřízeného zaměstnance. Na rozdíl od prémií, kde jsou předem stanoveny podmínky na jejich dosažení, u odměn nejsou zpravidla předem vypisována žádná pravidla, a tudíž na ně nelze uplatňovat právní nárok. Opět je však nutné rozlišovat odměny v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru, tedy v režimu mzdy a platu. Lze rozlišovat několik druhů odměn, kdy lze například udělit i různé odměny při pracovních či životních jubileích, kdy tyto jsou zakotveny i v zákoníku práce, a to v ustanovení § 224.

Obecně není výše odměny nikterak limitována, a proto je na zaměstnavateli, aby při svém rozhodování o odměně a její výši vzal v úvahu všechny skutečnosti pro udělení odměny podstatné a následně rozhodl o přiznání odměny a její výši.

Osobní příplatek se užívá u zaměstnanců oceňovaných platem v souvislosti s ohodnocením náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných výsledků v práci, a jejímž účelem je zpružnit systém stanovených platových tarifů. Na osobní příplatek však neexistuje právní nárok, lze měnit jeho výši a v závislosti na výkonu práce či kvalitě odváděné práce jej lze odejmout.

„Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.“ [43]

Zaměstnanecké výhody – benefity se obvykle na výkon práce nevztahují. Jedná se o doplňkový motivační nástroj, který má zaměstnavatel k dispozici a jsou v podstatě takovým druhem odměn, jež poskytuje zaměstnancům jen proto, že jsou jeho zaměstnanci. Při poskytování benefitů se zpravidla přihlíží k postavení zaměstnance, doba zaměstnání v organizaci apod. Jedná se tedy o další formu nepeněžní odměny, kdy zaměstnavatel

[43] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 131.

poskytuje zaměstnanci k vlastní potřebě např. automobil, mobilní telefon, výpočetní techniku apod. [44]

Nutno uvést, že pokud by měl být systém zaměstnaneckých výhod účinně nastaven tak, aby pozitivně motivovaly zaměstnance, je třeba se zajímat o to, které benefity zaměstnanci preferují, které jsou využívány a naopak, které nikoliv. V současné době lze hovořit o tzv. volitelném systému zaměstnackých výhod, kdy zaměstnanec má možnost výběru takových výhod, které jsou pro každého atraktivní. Nevýhodou možná je, že je předem určeno, na kolik benefitů lze dosáhnout, ale jednotlivé benefity si každý může sám vybrat z různých systémově seřazených košů. Za nevýhodu snad lze pouze považovat vyšší náročnost na administrativu.

[44] KOCOUREK, J., TRYLČ, L. *Mzda, plat a jiné formy odměňování v ČR*. 2011, s. 78.

6 Praktická část

6.1 Srovnání dvou právních subjektů

K realizaci předmětného průzkumu byla vybrána akciová společnost SNEO, jako zástupce podnikatelské sféry a Úřad městské části Praha 6 za sféru nepodnikatelskou. Práce obsahuje dva strukturované rozhovory. První rozhovor se zástupcem podnikatelské sféry, tedy vedoucím pracovníkem společnosti SNEO a druhý rozhovor se zástupcem sféry nepodnikatelské, tedy vedoucím pracovníkem Úřadu městské části Praha 6, přičemž otázky byly voleny za účelem zjištění obecných informací v oblasti zaměstnávání a odměňování pracovníků. Následně byli náhodným výběrem ze strany vedoucích pracovníků osloveni zaměstnanci daných subjektů, a to za účelem uskutečnění diskuse. Diskuse byla vedena na téma odměňování a poskytování benefitů v dané organizaci. Cílem diskuse bylo zjištění spokojenosti zaměstnanců s odměňováním a poskytovanými benefity, přičemž nejdůležitějším faktorem bylo zjištění vlastních názorů zaměstnanců. Samotný výzkum byl prováděn v zimních měsících letošního roku (2017).

6.1.1 Podnikatelská sféra – akciová společnost SNEO

Jako právní subjekt podnikatelské sféry byla oslovena akciová společnosti SNEO, se sídlem Nad Alejí, Praha 6, jež byla založena v roce 2004 a hlavní činností společnosti je správa pozemků, bytových a nebytových prostor na Praze 6. Jedná se o správu budov, které jsou ve vlastnictví městské části Prahy 6. Uvedená společnost rovněž pečuje o veřejné prostory a od roku 2015 zajišťuje provoz komunálních služeb v uvedeném pražském obvodu. [45]

Za výše uvedený právní subjekt byl osloven ekonomický vedoucí pracovník, který měl v rámci řízeného rozhovoru zodpovědět základní otázky týkající se oblasti odměňování a poskytování benefitů zaměstnancům společnosti SNEO, a.s., který uvedl následující.

Společnost SNEO v současné době zaměstnává 68 osob, přičemž nejčastěji jsou se zaměstnanci uzavírány smlouvy na dlouhodobý pracovní poměr s tříměsíční zkušební dobou.

[45] Sneo, a.s. [online]. Dostupné z: [https://sneo.cz/], [cit. 2017-03-02]

Po uplynutí zkušební doby je pracovní smlouva uzavírána na dobu jednoho roku a poté se pracovní poměr uzavírá na dobu neurčitou. Pokud jde o dohody konané mimo pracovní poměr, tedy dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, i tyto jsou v rámci společnosti uzavírány, kdy se ve většině případů jedná o brigádníky, kteří vypomáhají s administrativní činností.

Pokud jde o srovnání počtu mužů a žen na pracovišti, z celkového počtu 68 osob se jedná o 42 mužů a 26 žen.

K odměňování zaměstnanců uvedl, že pracovníci jsou odměňováni časovou mzdou, kdy mzda je určena v pracovní smlouvě, případně dohodě a následně je tato doplněna o náplň práce, s níž je zaměstnanec seznámen. Konkrétně uvedl, že *„Každý zaměstnanec má stanovenu náplň práce, se kterou je seznámen ještě před uzavřením pracovní smlouvy, kdy je možnost tuto dle potřeby upravit“*. Pokud jde o pracovní dobu, tato je pevná, konkrétně se jedná o 40 hodin týdně.

K dotazu, jakým způsobem je odměňována práce přesčas a práce ve dnech státních svátků uvedl, že *„u běžné práce předpokládáme, že ji zaměstnanec vykoná během pracovní doby, a je-li třeba vykonat nějakou mimořádnou práci např. o víkendu, tato je zaměstnanci proplacena“*. Pokud jde o příplatky, uvedl, že žádné příplatky zaměstnancům propláceny nejsou.

K nabídce benefitů pro zaměstnance uvedl, že *„Benefity jsou v této společnosti nastaveny již dlouhou dobu a dalo by se říci, že mají svou tradici. Konkrétně zaměstnancům nabízíme příspěvek na penzijní spoření ve výši 500,- Kč měsíčně a dále stravenky ve výši 70,- Kč, za které zaměstnanec hradí 45 % jejich nominální hodnoty. Dále poskytujeme nepeněžité benefity, a to formou vstupenek (tzv. plavenek) na Koupaliště Petynka“*.

Následně bylo přistoupeno k diskusi se zaměstnanci, a to konkrétně s 20 zaměstnanci, kteří byli vybráni náhodným výběrem ze strany zaměstnavatele. Jednalo se o 10 žen a 10 mužů. Otázky byly sestaveny v návaznosti na zjištěné skutečnosti z výše uvedeného rozhovoru s vedoucím pracovníkem. Z uvedené diskuse vyplynulo, že zaměstnanci jsou spokojeni s benefitem formou stravenek, avšak v převážné většině se shodli, že výše stravenky 70 Kč je nedostatečná, neboť tyto využívají zpravidla k platbě obědů, kdy touto částkou oběd neuhradí. Obdobná situace je v případě nákupu v obchodě. Zaměstnanci jsou tedy s tímto druhem benefitu spokojeni, ale preferovali by stravenky ve vyšší nominální hodnotě.

Dále se zaměstnanci shodli na tzv. Sick days. Princip tohoto benefitu vychází z myšlenky, že kratší léčení je pro obě strany výhodnější než dlouhodobá nemoc. Necítí-li se zaměstnanec ve

své kůži nebo bojuje s počínajícím nachlazením, je lepší, když stráví dva tři dny v posteli a poté se čilý vrátí do práce. Může tak zůstat doma bez lékařského potvrzení nebo vystavení „neschopenky“. (Sick days se mu neodečítají z dovolené a hlavně dostává za ně mzdu. [46])
Dále pak s diskuse vyplynulo, že zejména muži by mezi benefity rádi uvítali nějaké možnosti sportovního využití, a to ve formě slevových kuponů či finančního příspěvku.

6.1.2 Nepodnikatelská sféra – Úřad městské části Prahy 6

Jako právní subjekt nepodnikatelské sféry byl osloven Úřad městské části Prahy 6 se sídlem Československé armády 601/23, Praha 6. Jmenovaný úřad je orgánem obce, který má na starost chod obvodu Prahy 6 a plní úkoly zastupitelstva a rady obce. [47]

Za výše uvedený právní subjekt byl osloven ekonomický vedoucí pracovník, který měl v rámci řízeného rozhovoru zodpovědět základní otázky týkající se oblasti odměňování a poskytování benefitů zaměstnancům úřadu.

Vedoucí pracovník k dotazu zaměstnávání uvedl, že výše jmenovaný úřad v současné době zaměstnává 322 osob a nejčastěji je se zaměstnanci uzavírán hlavní pracovní poměr, kdy z celkového počtu zaměstnanců je pouze neparný počet dohod konaných mimo pracovní poměr. Konkrétně uvedl, že *„Celkem je na úřadě 322 zaměstnanců v pracovním poměru, který je u 274 zaměstnanců založen pracovní smlouvou a u 48 zaměstnanců jmenováním“*.
Pokud jde o poměr zaměstnaných mužů a žen uvedl, že úřad zaměstnává 242 žen a 80 mužů.
Otázce odměňování uvedl, že *„zaměstnanci jsou odměňování v rozmezí od 4. do 12. platové třídy“*. Pokud jde o pracovní dobu, uvedl, že „*délka pracovní doby je 40 hodin týdně v rámci pružného rozvržení pracovní doby, případně je možná i jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby“*.
Pokud jde o odměňování práce přesčas a práce ve dnech státních svátků uvedl, že *„takováto práce je odměňována v souladu se zákoníkem práce, tj. poskytnutím platu ve smyslu platných platových předpisů nebo náhradního volna“*.

[46] Inspirace a rady [online]. Jobs.cz. Dostupné z: [http://www.jobs.cz/poradna/marodite-kdy-si-muzete-vzit-sick-days/], [cit. 2017-03-02]

[47] Městská část Praha 6 [online]. Dostupné z: [http://www.praha6.cz/], [cit. 2017-03-02]

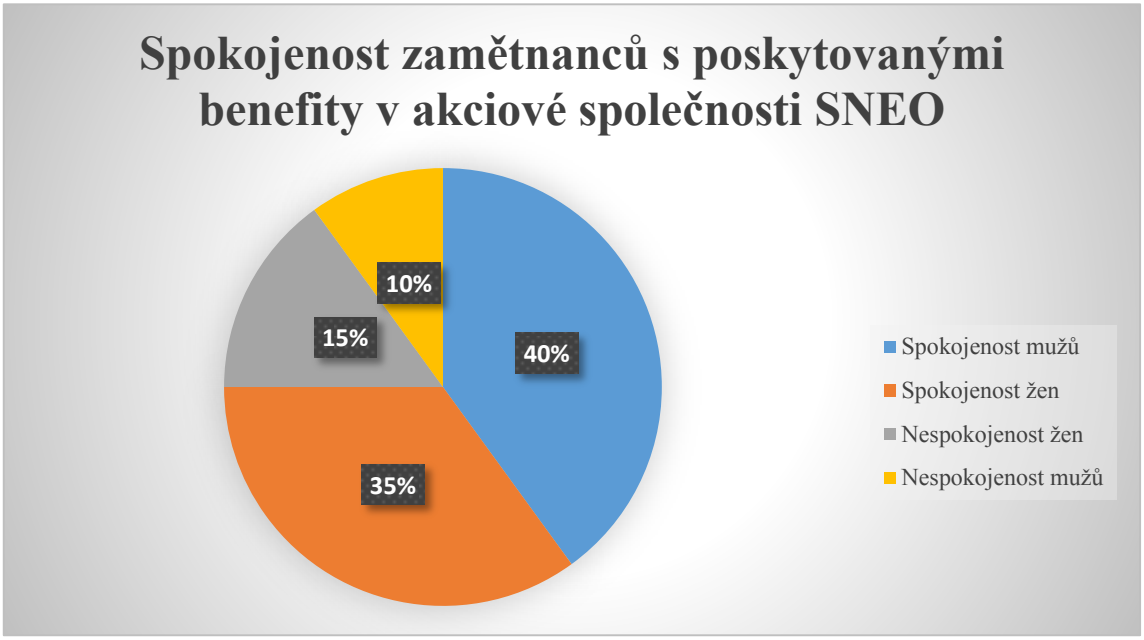
K otázce příplatků uvedl, že *„zaměstnancům poskytujeme osobní příplatek a zvláštní příplatek dle platných platových tarifů“*.
K nabídce benefitů pro zaměstnance uvedl, že *„benefity jsou pro zaměstnance vybírány dle finančních možností zaměstnavatele a v současné době je zaměstnancům poskytován v rámci benefitů roční kupon MHD a stravenky v hodnotě 100 Kč, přičemž zaměstnanci hradí 30 Kč za stravenku“*.

Pokud jde o diskusi se zaměstnanci, tato probíhala rovněž v počtu 20 osob, které byli vybráni náhodným výběrem ze strany zaměstnavatele. Opět se jednalo o 10 žen a 10 mužů a předmětná diskuse probíhala rovněž v souvislosti se zjištěnými skutečnostmi z výše uvedeného rozhovoru s vedoucím pracovníkem.
Dotazovaní zaměstnanci se shodli na tom, že je jim zaměstnavatelem poskytován určitý osobní příplatek a příplatek za vedení u vedoucích pozic. Pokud jde o benefity, zaměstnanci uvedli, že jim zaměstnavatel poskytuje roční kupon městské hromadné dopravy, penzijní připojištění, kurzy cizího jazyka, měsíční stravenky ve výši 100 Kč. Jako další benefit zmínili pružnou pracovní dobu. V převážné většině zaměstnanci projevili spokojenost s druhy poskytovaných benefitů. Pokud jde o preferenci benefitů, bylo zjištěno, že zaměstnanci by preferovali benefity v podobě poukázek (Relax Pass a Tickets Sport & Kultura).

6.2 Výsledky a diskuse

Pokud jde o sféru podnikatelskou, jež byla v předmětném průzkumu zastoupena akciovou společností SNEO, z provedeného průzkumu bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou s poskytovanými benefity převážně spokojeni. Pokud jde o porovnání spokojenosti obou oslovených skupin, tedy žen a mužů, bylo zjištěno, že z celkového počtu vyjádřilo svoji nespokojenost pouze 5 dotazovaných, kdy se konkrétně jednalo o 3 ženy a 2 muže. Celkově lze tedy konstatovat převážnou spokojenost s poskytovanými benefity, jež lze pro přehlednost procentuálně znázornit následujícím způsobem.

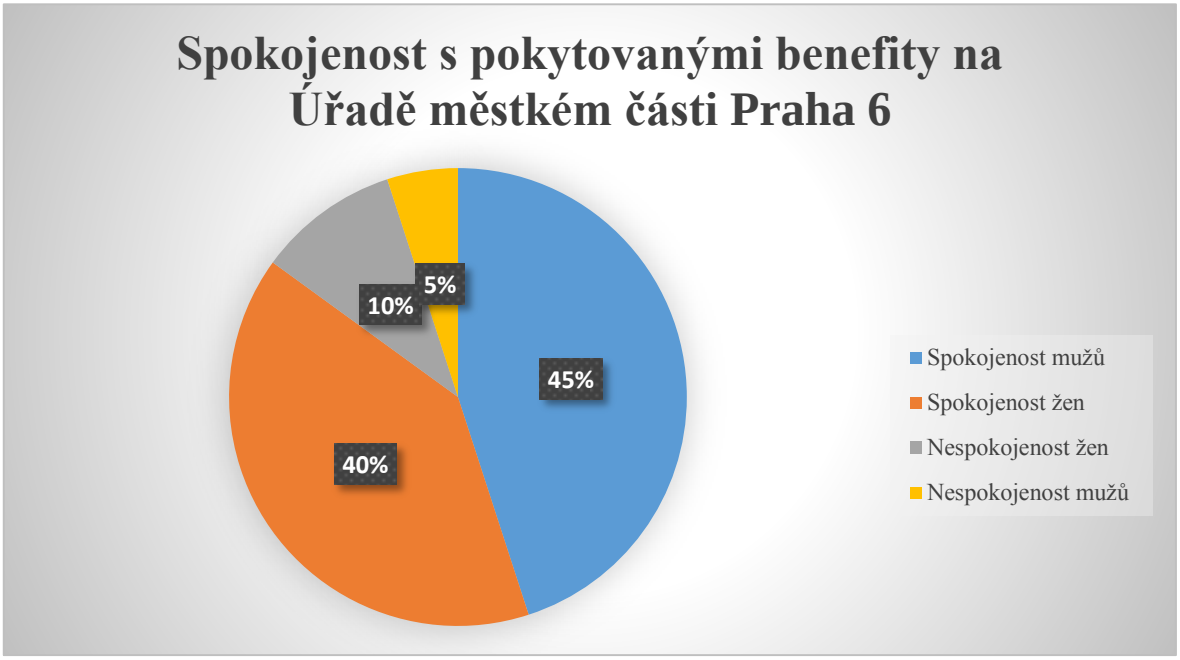
Graf č. 1: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity v akciové společnosti SNEO



Zdroj: Vlastní zpracování

V nepodnikatelské sféře, jež byla v daném průzkumu zastoupena Úřadem městské části Praha 6, bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou v nadpoloviční většině spokojeni s poskytovanými benefity, konkrétně spokojenost vyjádřilo 17 dotazovaných z celkového počtu 20. Pokud jde o porovnání spokojenosti mužů a žen, bylo zjištěno, že muži jsou více spokojeni než ženy, kdy tento rozdíl lze vyjádřit 5 %.

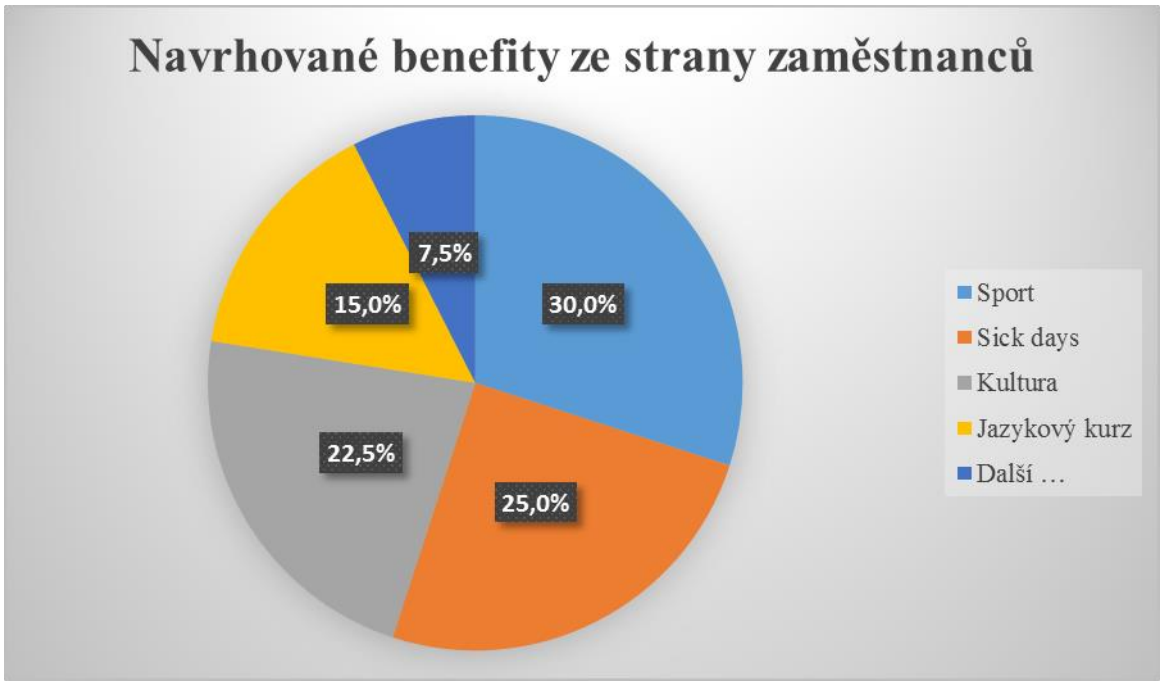
Graf č. 2: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity na Úřadě městské části Praha 6



Zdroj: Vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci v obou sférách měli možnost vyjádřit své přání a potřeby v oblasti poskytování benefitů, provedeným průzkumem bylo zjištěno, že zaměstnanci by dále uvítali benefity ve formě sportovního vyžití, tzv. Sick days, kulturních akcí a jazykové kurzy. Celkově lze tyto zjištění shrnout následujícím způsobem.

Graf č. 3: Navrhované benefity ze strany zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování

6.3 Shrnutí a doporučení

Z provedeného průzkumu je patrné, že každý zaměstnanec upřednostňuje jiná přání a potřeby. V obou zkoumaných sférách je nabízena poměrně velká škála benefitů. Provedeným šetřením bylo zjištěno, že mezi společné benefity patří stravenky a penzijní pojištění. Dále lze konstatovat poměrně vysoký zájem o sportovní a kulturní akce či náhlé volno ze zdravotních důvodů (Sick days). Přesto, že jako pozitivní lze hodnotit celkovou spokojenost zaměstnanců s nabízenými benefity, a to jak ze sféry podnikatelské tak nepodnikatelské, z výsledků průzkumu vyplynulo, že zaměstnanci by uvítali i další formy benefitů, tak jak je popsáno v předchozí kapitole. Z uvedeného lze doporučit, aby se zaměstnavatelé zabývali přáními zaměstnanců a v rámci finančních možností reagovali na měnící se potřeby v souvislosti s těmito doplňkovými mzdovými formami.

7 Závěr

Cílem této bakalářské práce na téma Odměna za práci v pracovněprávních vztazích bylo představení základních pojmů z oblasti pracovního práva, popsat funkci a jeho postavení v právním systému České republiky. Tyto skutečnosti byly zpracovány dle ověřených zdrojů v teoretické části. Tato část se zabývá nadále systémem odměňování, který je v České republice dvojí, jedná se o různý systém odměňování s ohledem na to, zda jde o sféru podnikatelskou či nepodnikatelskou. Hlavním cílem celé práce bylo porovnání odměňování v již zmíněných sférách. Byly osloveny dva subjekty, jako zástupci z jednotlivých sfér, kteří následně poskytli rozhovory. Konkrétně se jednalo o akciovou společnost SNEO a Úřad městské části Praha 6. Informace byly zjišťovány pomocí řízených rozhovorů, které navazovaly na získané poznatky z teoretické části. Otázky v rozhovorech se zaměřovaly převážně na systém odměňování a nabídku benefitů za vykonanou práci. Tyto otázky byly sestaveny po konzultaci na katedře humanitních věd. Po realizovaných rozhovorech proběhla diskuse se zaměstnanci na téma benefity a spokojenost s nimi. Z následného vyhodnocení bylo patrné, že podnikatelská i nepodnikatelská sféra nabízí mnoho benefitů, a to jak peněžitých, tak nepeněžitých. Možnost nabídky benefitů je v současné době velká škála a každý zaměstnavatel rozhoduje o jejich uplatnění sám, a to s ohledem na finanční možnosti dané společnosti. Z provedeného průzkumu je patrné, že dotazovaní zaměstnavatelé se přiklánějí především ke standartním a tradičním benefitům, které bývají zpravidla zavedeny po dlouhou dobu.

Realizovaným průzkumem bylo zjištěno, že benefity nabízejí obě tyto sféry. Z diskuse se zaměstnanci pak dále vyplynulo, že většina dotazovaných je spokojena s benefity, které jim ta či ona společnost prostřednictvím zaměstnavatele nabízí. Konkrétně se jednalo pouze o 25% dotazovaných v podnikatelském sféře a 15% dotazovaných b nepodnikatelské sféře. Z tohoto tvrzení lze konstatovat, že nepodnikatelský sektor nabízí lepší benefity pro své zaměstnance. Toto tvrzení ovšem nelze pokládat za směrodatné, jelikož nám není známa přesná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Důležitý fakt, který není znám je samotná výše mzdy či platu, neboť je nepřípustné tyto informace zjišťovat, a právě z tohoto důvodu byl předmětný průzkum směřován na benefity, ač teoretická práce nabízí obecný vhled do problematiky odměny za práci v pracovněprávních vztazích. Z platné právní judikatury ale vyplývá, že zaměstnanec musí být s výší odměny za práci seznámen před samotným vznikem pracovního poměru, a proto je na každém jedinci, aby zvážil vstup do pracovního procesu ve

sféře podnikatelské či nepodnikatelské, kdy je zcela nepochybné, že obě sféry mají možnosti v rámci platových podmínek, tak i benefitů.

Jak již bylo výše uvedeno, škála benefitů, která je v dnešní době nabízena je velmi široká, a proto záleží na každém jednotlivci, co od svého zaměstnavatele očekává a do jaké míry ho zmíněné benefity a platové podmínky ovlivní při rozhodování ke vstupu do pracovněprávního vztahu.

8 Seznam použitých zdrojů

Monografie:

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů.* Praha: Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 978-80-247-0469-2.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6 doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BLAŽEK, Ladislav. *Management: Organizování, rozhodování, ovlivňování*. 1. Vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. 191 s. ISBN 978-80-247-3275-6.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-2431.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2 vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

KOCOUREK, Jiří, TRYČL, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování v ČR*. Olomouc: Anag, 2001. 839 s. ISBN 80-7263-039-3

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 250 s. ISBN 978-7552-286-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita

Karlova v Praze, 2016. 98 s. ISBN 978-80-87975-45-9.

VANĚČKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. Vydání. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2016. 132 s. ISBN 978-80-01-05894-7.

Zákony:

Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce.*

Česko. Zákon č. 89/2012 Sb., *Občanský zákoník*.

Webové stránky a elektronické zdroje:

Listina základních práv a svobod, čl. 28 [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. Dostupné z: http://www.psp.cz/docs/laws/listina

Městská část Praha 6 [online]. Dostupné z: http://www.praha6.cz/

Minimální mzda [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf

Sneo, a.s. [online]. Dostupné z: https://sneo.cz/

9 Přílohy

Příloha č. 1 – Otázky pro vedoucí pracovníky v podnikatelské sféře

1. Kolik zaměstnáváte osob a na jaké typy – druhy smluv?
2. Kolik zaměstnanců je žen a kolik mužů?
3. Jakým typem mzdy odměňujete pracovníky?
4. Jakou mají zaměstnanci stanovenu pracovní dobu?
5. Jakým způsobem je odměňována práce přesčas a práce ve dnech státních svátků?
6. Poskytujete zaměstnancům nějaké příplatky ke mzdě, a jaké?
7. Nabízíte zaměstnancům nějaké benefity, jaké a případně v jakých časových úsecích?
8. Jakým způsobem jsou benefity pro zaměstnance vybírány?

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 2 – Otázky pro vedoucí pracovníky v nepodnikatelské sféře

1. Kolik zaměstnáváte osob a na jaké typy – druhy smluv?
2. Kolik zaměstnanců je žen a kolik mužů?
3. V jaké rozmezí platových tříd odměňujete pracovníky?
4. Jakou mají zaměstnanci stanovenu pracovní dobu?
5. Jakým způsobem je odměňována práce přesčas a práce ve dnech státních svátků?
6. Poskytujete zaměstnancům nějaké příplatky k platu, a jaké?
7. Nabízíte zaměstnancům nějaké benefity, jaké a případně v jakých časových úsecích?
8. Jakým způsobem jsou benefity pro zaměstnance vybírány?

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 3 – Otázky pro zaměstnance

1. Poskytuje Vám zaměstnavatel nějaké příplatky, a jaké?
2. Jaké benefity jsou Vám zaměstnavatelem poskytovány?
3. Jste spokojen/a s druhem poskytovaných benefitů?
4. Které benefity preferujete?

Zdroj: Vlastní zpracování