

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práv**



**Diplomová práce**

**Odměňování zaměstnanců z pohledu inspektorátu práce**

**Bc. Hana Krejčová**

© 2019 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Hana Krejčová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Odměňování zaměstnanců z pohledu inspektorátu práce

Název anglicky

Employees remuneration from the perspective of Labour Inspectorate

---

### Cíle práce

Diplomová práce popíše proces v oblasti odměňování zaměstnanců dle platné právní úpravy v ČR. Cílem diplomové práce je vytvoření „Praktické příručky pro zaměstnance a zaměstnavatele v oblasti odměňování“, která na praktických příkladech vysvětlí správné postupy, jak zaměstnance v souladu s platnou legislativou odměňovat.

### Metodika

Metodika bude v teoretické části analyzovat právní prostředí – předpisy, literaturu. K dosažení cíle práce bude použit rozbor porušení v oblasti odměňování, které byly inspektorátem práce zjištěny za období od roku 2012 do roku 2017. Po zhodnocení teoretické části bude vypracován dotazník, který přinese odpověď na otázku, jak je široká veřejnost na úseku odměňování obeznámena se svými právy a povinnostmi. Výzkum se zaměří na zaměstnance zaměstnavatele soukromé sféry, kteří jsou odměňováni mzdou a na zaměstnance zaměstnavatele veřejné sféry, kterým je za vykonanou práci poskytován plat. Práce bude dále analyzovat nejčastější dotazy a podněty zaměstnanců a zaměstnavatelů, které inspektoráty práce na úseku odměňování obdržely a v rámci poradenské činnosti vyřídily. Na základě vyhodnocení analýz a shrnutí výsledků šetření bude vypracována „Praktická příručka pro zaměstnance a zaměstnavatele v oblasti odměňování“.

#### Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

#### Klíčová slova

Odměňování, mzda, plat, zaměstnavatel, zaměstnanec, kontrola, příplatky, práce, srážka, pracovní poměr.

---

#### Doporučené zdroje informací

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M. – ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (2006, NOVELA 2013). *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.
- BĚLINA, M. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.
- ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. KATEDRA PRÁVA, – HÁJKOVÁ, I. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA, – SVĚTLÍKOVÁ, D. *Pracovní právo*. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009. ISBN 978-80-213-1950-9.
- ČESKO. ZÁKONY ATD. *Pracovněprávní předpisy : pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele ; Zákon o zaměstnanosti : velká novela k 1.1.2015 ; Úřady práce ; Odbory ; Ochrana zaměstnanců ; Inspekce práce : redakční uzávěrka 1.1.2015*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-080-3.
- HŮRKA, P. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.
- CHLÁDKOVÁ, A. – BUKOVJAN, P. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008 : úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-325-6.
- ROSOCHATECKÁ, E. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA. *Ekonomika podniků*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2014. ISBN 9788021325029.
- ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1.
- TRYLČ, L. – SCHMIED, Z. – ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (2017). *Zákoník práce 2017 : se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.
- 

#### Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

#### Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

#### Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2018

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 02. 2019

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Odměňování zaměstnanců z pohledu inspektorátu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 03. 2019

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za její čas, odborné vedení, cenné rady a připomínky. Mé poděkování patří též Ing. Miroslavu Zemandlovi, vedoucímu oddělení pracovních vztahů a podmínek Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj za odbornou pomoc při zpracování diplomové práce. Rovněž děkuji respondentům za jejich ochotu a v neposlední řadě své rodině za trpělivost a jejich podporu při studiu.

# Odměňování zaměstnanců z pohledu inspektorátu práce

## Abstrakt

Diplomová práce s názvem „Odměňování zaměstnanců z pohledu inspektorátu práce“ v teoretické části popisuje legislativu ČR, která s odměňováním zaměstnanců souvisí. Zabývá se soustavou orgánů inspekce práce, které jsou správními úřady se zákonem vymezenou působností. Soustavu tvoří Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou oprávněny vykonávat kontrolní činnost. Vysvětluje základní pojmy, a to zejména rozdíly mezi mzdou a platem, popisuje vývoj minimální mzdy a zaručené mzdy, příplatky za práci přesčas, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, pracovní dobu a srážky ze mzdy. Zmiňuje rovné odměňování mužů a žen a v souvislosti s touto problematikou popisuje projekt „22% k rovnosti“, který financuje Evropský sociální fond, Operační program – zaměstnanost.

Na teoretickou část navazuje praktická část, která analyzuje počty porušení pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování a v oblasti pracovní doby. Součástí praktické části je rozbor rozhovorů a dotazníků, na které oslovení respondenti odpovídali. Pro sběr dat byl realizován rozhovor s inspektory, kteří oblast odměňování a pracovní dobu kontrolují. Cílem diplomové práce je zjištění, proč se množství porušení pracovněprávních předpisů nedaří eliminovat a následně vytvoření „Praktické příručky pro zaměstnance v oblasti odměňování a pracovní doby“, která na praktických příkladech poskytne správné návody, jak mají zaměstnanci v souladu s platnou legislativou postupovat, a která v komplexní podobě shrne zaměstnancům jejich základní práva.

V závěru diplomové práce jsou navržena opatření, na jejichž základě by se zvýšily a zkvalitnily znalosti v oblasti odměňování a pracovní doby. Mezi další opatření patří i návrh na legislativní změny, které by oblast odměňování zjednodušily a upřesnily.

**Klíčová slova:** Odměňování, mzda, plat, zaměstnavatel, zaměstnanec, kontrola, příplatek, předpis, pracovní doba, pracovní poměr.

# **Employees' Remuneration from The Perspective of The Labour Inspectorate**

## **Abstract**

The theoretical part of the diploma thesis entitled "Employees' Remuneration from The Perspective of The Labour Inspectorate" describes the Czech legislation related to the remuneration of employees. It deals with a system of labour inspectorates that are administrative authorities with a legally defined competence. The system consists of the State Labour Inspection Office and regional labour inspectorates, which are authorized to carry out inspections. It explains the basic concepts, especially pay and wage differences, and describes the development of the minimum wage and the guaranteed wage, payment for overtime, night shifts, work on Saturdays and Sundays, work in difficult conditions, work hours, and wage deductions. It mentions equal remuneration for men and women, and in this context describes the project "22% to Equality", financed by The European Social Fund, The Operational Program - Employment.

The theoretical part is followed by a practical part, which analyses the number of violations of employment regulations in the areas of remuneration and work hours. The practical part includes an analysis of interviews and questionnaires with addressed respondents. Interviews with inspectors who examine the remuneration and working hours were conducted for data collection. The aim of the diploma thesis is to find out why the number of violations of employment regulations cannot be eliminated, and subsequently to create the "Practical Guide for Employees in The Area of Remuneration and Work Hours", which will provide, using practical examples, correct instructions on how employees should proceed in accordance with valid legislation, and which in a comprehensive form will sum up the fundamental rights of employees.

The end of the thesis proposes measures which would increase and improve knowledge in the areas of remuneration and work hours. Other measures include a proposal for legislative changes, which would simplify and clarify the field of remuneration.

**Keywords:** Remuneration, wage, pay, employer, employee, inspection, surcharge, regulation, work time, employment.

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Cíl práce .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Metodika .....</b>	<b>12</b>
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1 Historický úvod do pracovního práva.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2 Pracovní poměr a závislá práce .....</b>	<b>16</b>
<b>3.3 Právní úprava odměňování za vykonanou práci.....</b>	<b>18</b>
<b>3.4 Odměňování zaměstnanců.....</b>	<b>19</b>
3.4.1 Princip stejné odměny za stejnou práci.....	19
3.4.2 Evropská hospodářská a sociální komise – Akční plán .....	21
3.4.3 Formy odměňování zaměstnanců .....	21
3.4.4 Funkce mzdy .....	22
3.4.5 Mzda, plat a odměna z dohod .....	23
3.4.6 Minimální a zaručená mzda .....	27
3.4.7 Zákonem stanovené příplatky .....	32
3.4.8 Srážky ze mzdy (platu) .....	37
<b>3.5 Pracovní doba .....</b>	<b>38</b>
<b>3.6 Kontrolní činnost v oblasti odměňování a pracovní doby.....</b>	<b>43</b>
3.6.1 Oblastní inspektoráty práce .....	45
3.6.2 Správní trestání .....	47
<b>4 Praktická část .....</b>	<b>51</b>
<b>4.1 Kontrolní činnost.....</b>	<b>51</b>
Zjištěná porušení v období 2012 až 2017.....	52
<b>4.2 Rozhovor .....</b>	<b>52</b>
4.2.1 Dílčí otázky.....	53
4.2.2 Rozbor dílčích otázek .....	54
<b>4.3 Dotazníkové šetření.....</b>	<b>56</b>
4.3.1 Základní údaje o respondentech .....	57
4.3.2 Znalosti respondentů v oblasti odměňování a pracovní doby.....	60
<b>5 Zhodnocení rozhovorů a dotazníkového šetření .....</b>	<b>68</b>
<b>5.1 Zhodnocení rozhovorů.....</b>	<b>68</b>
<b>5.2 Zhodnocení dotazníků .....</b>	<b>68</b>
<b>5.3 Praktická příručka pro zaměstnance .....</b>	<b>69</b>
5.3.1 Co se děje před vznikem pracovního poměru? .....	69



5.3.2	Vznik pracovního poměru .....	70
5.3.3	Skončení pracovního poměru .....	72
5.3.4	Pracovní doba .....	74
5.3.5	Odměňování zaměstnanců .....	76
5.3.6	Dovolená .....	80
5.3.7	Poradenství.....	81
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>83</b>
<b>6.1</b>	<b>Návrhy na zlepšení stavu .....</b>	<b>84</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>85</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>88</b>

## Seznam grafů

Graf 1:	Vývoj minimální mzdy v ČR v letech 1991 až 2018 .....	28
Graf 2:	Vývoj hodinové sazby minimální mzdy v ČR v letech 1991 až 2018 .....	29
Graf 3:	Počet porušení pracovněprávních předpisů zjištěných v letech 2012 až 2017.....	52
Graf 4:	Pohlaví.....	57
Graf 5:	Věk .....	57
Graf 6:	Vzdělání.....	58
Graf 7:	Práce soukromé nebo rozpočtové sféře .....	58
Graf 8:	Mzda, plat nebo odměna .....	59
Graf 9:	Příplatek za práci přesčas .....	60
Graf 10:	Příplatek za práci ve svátek .....	60
Graf 11:	Příplatek za práci v noci ke mzdě.....	61
Graf 12:	Příplatek za práci v noci k platu .....	62
Graf 13:	Příplatek ke mzdě za práci v sobotu a v neděli .....	62
Graf 14:	Příplatek k platu za práci v sobotu a v neděli.....	63
Graf 15:	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí .....	63
Graf 16:	Sčítání příplatků .....	64
Graf 17:	Sjednání mzdy, určení platu .....	65
Graf 18:	Existence rozdílu mezi minimální mzdou a nejnižší úrovni zaručené mzdy .....	65
Graf 19:	Výše minimální mzdy .....	66
Graf 20:	Délka týdenní pracovní doby s třisměnným režimem.....	66
Graf 21:	Maximální délka směny .....	67

## Seznam tabulek

Tabulka 1:	Vývoj nejnižší úrovně zaručené mzdy v letech 2015 až 2018 .....	31
Tabulka 2:	Přehled respondentů .....	54
Tabulka 3:	Znalost respondentů, zda pobírají mzdu nebo plat .....	59
Tabulka 4:	Znalost respondentů v oblasti odměňování a pracovní doby .....	69
Tabulka 5:	Splatnost mzdy a okamžité zrušení pracovního poměru .....	73

Tabulka 6: Nárok na odstupné .....	73
Tabulka 7: Délka týdenní pracovní doby.....	74
Tabulka 8: Jednosměnný pracovní režim .....	74
Tabulka 9: Dvousměnný pracovní režim.....	75
Tabulka 10: Rovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	75
Tabulka 11: Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	76
Tabulka 12: Minimální mzda.....	78
Tabulka 13: Přehled zákonných příplatků v soukromém a státním sektoru .....	79

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační schéma Státního úřadu inspekce práce .....	44
Obrázek 2: Mapa působnosti oblastních inspektorátů práce .....	46

## Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník .....	88
Příloha 2: Vzor pracovní smlouvy .....	93
Příloha 3: Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy .....	95
Příloha 4: Příklady prací ve skupině .....	98
Příloha 5: Nařízení vlády č. 273/2018 Sb. ....	100
Příloha 6: Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. ....	101
Příloha 7: Nařízení vlády č. 304/2014 Sb. ....	106

## Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika
EHS – Evropské hospodářské společenství
EHVS – Evropský hospodářský a sociální výbor
EU – Evropská unie
NV – Nařízení vlády
OIP – Oblastní inspektorát práce
SUIP – Státní úřad inspekce práce
ZP – Zákoník práce

# 1 Úvod

Odměna za práci vyjadřuje z ekonomického hlediska cenu práce, kterou zaměstnanec dává k dispozici zaměstnavateli. Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří odměnit zaměstnance za vykonanou práci, přičemž pro zaměstnance je odměna za práci základním nárokem. Odměňování za vykonanou práci obsahuje celý soubor plnění ze strany zaměstnavatelů, kteří zaměstnance uspokojují ve společenských i hmotných potřebách. Hlavním cílem zaměstnavatele by měla být pozitivní motivace zaměstnanců, která následně přináší loajálního a spokojeného zaměstnance s aktivním vztahem k firemním cílům. Zaměstnance lze odměňovat nejen peněžní formou, kterou je především mzda, plat a odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale také nepeněžní formou, což může být například používání firemního automobilu pro soukromé účely, delší dovolená, možnost dalšího vzdělávání, příspěvky ze zisku zaměstnavatele a jiné zaměstnanecké výhody.

U pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se při kontrolách prováděných inspektorátem práce ve velké míře vyskytuje porušování pracovněprávních předpisů právě při odměňování, v jehož důsledku dochází nejen k poškozování práv zaměstnanců, ale také ke krácení odvodů daní a zákonných pojištění.

Diplomová práce poukazuje na problémy, které zaměstnancům vědomě či nevědomě způsobují zaměstnavatelé, neboť v oblasti odměňování nedodržují platné pracovněprávní předpisy. Kontrolami dodržování pracovněprávních předpisů (nejen v oblasti odměňování) se zabývají státní kontrolní orgány inspekce práce – Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty.

Závěrem budou navržena opatření, která by eliminovala četnost chyb, které inspektoráty práce při své kontrolní činnosti zjišťují a bude vytvořena „Praktická příručka pro zaměstnance v oblasti odměňování a pracovní doby.“

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce, která se věnuje odměňování zaměstnanců a pracovní době v českém právním systému, je zjištění míry znalostí oslovených respondentů o základních pracovněprávních předpisech a následné vytvoření „Praktické příručky pro zaměstnance v oblasti odměňování a pracovní doby“, která na praktických příkladech poskytne základní údaje, které by zaměstnanci měli znát.

Smyslem práce je poukázat na platnou legislativu České republiky, týkající se problematiky odměňování a pracovní doby zaměstnanců. Diplomová práce popíše proces v oblasti odměňování a pracovní doby, která s odměňováním úzce souvisí, dle platné právní úpravy v ČR. Ze získaných dotazníků budou analyzovány odpovědi respondentů, na základě kterých bude vyhodnocena znalost pracovněprávních předpisů širší veřejnosti. V navrhované příručce budou vytvořena doporučení, jak v této oblasti v praxi postupovat.

Na základě provedených šetření a poznatků popsanych v teoretické části navrhnout doporučení a změny, které by eliminovaly počty porušení pracovněprávních předpisů.

### **2.2 Metodika**

Diplomová práce je systematicky rozdělena na část teoretickou a na část praktickou. Základ teoretické části diplomové práce bude vycházet ze studia odborné literatury, platných právních předpisů a internetových zdrojů, které se týkají odměňování zaměstnanců, ale i pracovní doby, neboť ta s odměňováním úzce souvisí. Zkoumanými zákony pro tuto práci bude především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, a to především v částech týkajících se problematiky odměňování a pracovní doby.

Kontrolní činnost v oblasti odměňování a pracovní doby vykonává Státní úřad inspekce práce a Oblastní inspektoráty práce, proto zde budou uvedeny zákony, kterými byly tyto instituce nejen zřízeny, ale i které opravňují uvedené instituce ke kontrolní činnosti.

Diplomová práce analyzuje jednotlivá ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., která se úzce vážou s odměňováním a pracovní dobou. Bude zde podrobněji vysvětlen pojem „závislá práce“, neboť pracovněprávní vztahy jsou podmínkou výkonu závislé práce.

Druhá, praktická část diplomové práce, bude zpracována metodou kvalitativního přístupu k výzkumu.

Získání dat proběhne formou polostrukturovaného rozhovoru s vybranými inspektory inspektorátu práce a dále formou dotazníkového šetření. Při prováděných rozhovorech bude sledován směr, jakým se má rozhovor ubírat, zároveň však budou mít respondenti prostor pro volné vyjádření. Centrem zájmu rozhovorů bude získání informací a zkušeností respondentů z praxe při prováděných kontrolách pracovních vztahů a podmínek, na nejčastější porušení pracovněprávních předpisů, důvodů, které vedou k porušování zákoníku práce v oblasti odměňování a důležitost provázanosti pracovní doby a odměňování. Polostrukturovaný rozhovor bude obsahovat tři dílčí otázky. Otázka č. 1: S jakými porušeními zákoníku práce v oblasti odměňování se při své kontrolní činnosti u zaměstnavatelů nejčastěji setkáváte? Otázka by měla přinést odpověď na nejčastější porušení pracovněprávních předpisů, se kterými se inspektoři ve své praxi setkávají. Otázka č. 2: Jaké důvody, vedoucí k porušování zákoníku práce v oblasti odměňování, zaměstnavatelé nejčastěji uvádějí, čím se obhajují? Účelem otázky je zjistit, jaké okolnosti vedou zaměstnavatele k porušování zákoníku práce a zda tak činí úmyslně nebo z neznalosti předpisů. Otázka č. 3: Považujete vztah/provázanost evidence odpracované doby a odměňování za důležitý pro správné odměňování zaměstnanců zaměstnavatelem? Tato otázka by měla přinést odpověď na důležitost provázanosti pracovní doby a odměňování. Rozhovory budou uskutečněny na pracovištích respondentů, neboť z prostředí, které je respondentům dobře známé, budu očekávat otevřenost respondentů, a tím i získání co nejvíce informací.

Dotazníkové šetření proběhne pomocí dotazníkového serveru [drive.google.com](https://drive.google.com). Oslovení respondentů proběhne pomocí sociálních sítí, emailem a v neposlední řadě osobně. Respondenti budou odpovídat na 18 otázek. Otázky budou uzavřené, neboť otevřené otázky často respondenty odrazují, a to především v situaci, když neumí na otázku odpovědět. K vyloučení nesrozumitelných otázek bude proveden pretest na deseti náhodně zvolených respondentech. Prvních pět otázek bude zaměřených na údaje o respondentech, další otázky poslouží ke zjištění, jaká je úroveň znalostí právních

předpisů v oblasti odměňování a pracovní doby respondentů. Po provedené analýze dotazníků budou výsledky zpracovány do grafů, popř. tabulek. Každá jednotlivá otázka bude zhodnocena v grafu, který celkově zhodnotí otázku a přehledně vyobrazí správné a chybné odpovědi.

Následně bude provedena syntéza získaných údajů, na kterou bude navazovat vytvoření „Praktické příručky pro zaměstnance v oblasti odměňování a pracovní doby“. Vytvořená příručka by po předchozím schválení nadřízeným mohla být předávána zaměstnancům, kteří se v rámci poradenství osobně dostaví na inspektorát z důvodů možného nedodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem.

Závěrem budou na základě informací, získaných v průběhu tvorby diplomové práce, vyhodnoceny problémové oblasti v odměňování a pracovní době zaměstnanců a budou navržena opatření, která by vedla k eliminaci porušení pracovněprávních předpisů.

Diplomová práce vychází z platné právní úpravy účinné k prosinci 2018.

### 3 Teoretická východiska

Náplní této kapitoly diplomové práce je seznámit se s platnou právní úpravou, která se týká odměňování a pracovní doby zaměstnanců. Individuální pracovní právo je právem soukromým, avšak obsahuje prvky soukromého i veřejného práva. Pracovní právo reguluje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které vznikají při výkonu závislé práce.

Odměna (peněžní plnění) za vykonanou práci má formu mzdy, platu nebo odměny z dohody za práci konanou mimo pracovní poměr. Z právního hlediska je poskytování předmětné odměny za vykonanou práci základním právem zaměstnance a její poskytování je základní povinností zaměstnavatele.

#### 3.1 Historický úvod do pracovního práva

*„Pracovní právo, resp. pracovněprávní zákonodárství je nerozlučně spojeno se vznikem a rozvojem kapitalistických výrobních vztahů. Nelze si však myslet, že v období, které kapitalizmu historicky předcházelo, nedocházelo k dílčím úpravám právních vztahů vztahujících se k výkonu práce.“<sup>1</sup>*

Autorky dále uvádějí, že s určitou úpravou pracovního práva se lze setkat ve starověkém Římě a dále ve středověku. V České republice byl znám horní zákoník Václava II (z let 1300 – 1305 tzv. „Ius regale montanorum“, který upravoval těžbu stříbra. V roce 1811 vznikl Všeobecný rakouský občanský zákoník, který přinesl obecnou úpravu pracovních vztahů.<sup>2</sup>

Po první světové válce vedla bída a rozvrat světového hospodářství k revolučním aktivitám dělníků a jejich požadavky se tak promítly do pracovního zákonodárství. V důsledku světové hospodářské krize (od konce 20. let 20. století) vývoj pracovního zákonodárství stagnoval. K přebudování právního řádu došlo až v roce 1948, tzv. „právnícké dvouletky“, dle tehdy platných socialistických principů. Prvním zákoníkem práce byl zákon č. 65/1965 Sb., s účinností od 1. ledna 1966.<sup>3</sup>

V současné době je platnou právní úpravou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

---

<sup>1</sup> SVĚTLÍKOVÁ, Daniela, HÁJKOVÁ, Ivana, *Pracovní právo*, 2009. s. 9

<sup>2</sup> SVĚTLÍKOVÁ, Daniela, HÁJKOVÁ, Ivana. *Pracovní právo*. 2009.

<sup>3</sup> Tamtéž

### 3.2 Pracovní poměr a závislá práce

#### Závislá práce

Závislou práci a její znaky vymezuje v ustanovení § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Mezi znaky vymezující závislou práci patří především nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance, práce konaná jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele a v neposlední řadě podmínka, že práci zaměstnavatel vykonává osobně.

Martin Štefko vymezuje závislou práci následovně: „*Pojmem práce rozumíme lidskou činnost, sloužící k uspokojování lidských potřeb. Závislá práce musí splňovat znaky uvedené v zákoníku práce. V právní úpravě ČR se pojem závislé práce vyskytuje od 1. 1. 2007, kdy byla jeho legální definice včleněna do § 2 odst. 4 zákoníku práce. Zákonodárce tak shrnul devět definičních znaků závislé práce, ke kterým do té doby dospěly soudy ve své rozhodovací praxi.*“<sup>4</sup>

Odborná veřejnost poukazovala na příliš mnoho znaků definice závislé práce, přičemž Martin Fassmann apeloval na nutnost snížení a zjednodušení definičních znaků.<sup>5</sup>

Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti od 1. 1. 2012, rozdělila dříve definované znaky závislé práce na znaky a podmínky závislé práce.

Znaky 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.*“<sup>6</sup>

Podmínky závislé práce: „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“<sup>7</sup>

Ustanovení § 3 zákoníku práce je ustanovení kogentní (smluvně nezaměnitelné) a stanovuje, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základních pracovněprávních vztazích a to především z důvodu, aby se na ni vztahovala ochrana zajišťovaná pracovněprávními předpisy.

---

<sup>4</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 2013. s. 82

<sup>5</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. 2007.

<sup>6</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>7</sup> § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění



### Pracovní poměr

Zákoník práce stanoví postup zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru. Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vznikají pouze na základě právních jednání. Pracovněprávní vztah vzniká na základě souhlasu zaměstnance a zaměstnavatele.

*„Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnavatele tím nejsou dotčeny.“<sup>8</sup>*

Před vznikem pracovního poměru musí být fyzická osoba seznámena se svými právy a povinnostmi. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba ještě před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.

Pracovní poměr se zakládá uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu k výkonu práce.

*„Základním znakem pracovního poměru je osobní a nezastupitelný výkon závislé práce, která je konána v rámci dohodnutého druhu práce a místa výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele za mzdu nebo plat.“<sup>9</sup>*

Pokud nebyla sjednána doba trvání pracovního poměru, je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou. Délka trvání pracovního poměru není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, zpravidla se však v pracovních smlouvách uvádí. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout tři roky. Jan Pichrt a Jakub Morávek uvádějí, že na dobu určitou se pracovní poměr uzavírá, pokud je z okolností výkonu práce zřejmé, že daná pracovní činnost je pouze přechodná či krátkodobá (např. sezónní práce, mimořádné zakázky), dále v případě zastoupení zaměstnance z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené. Autoři taktéž poukazují na skutečnost, že mnozí zaměstnavatele uzavírají pracovní poměr na dobu určitou, přestože

---

<sup>8</sup> § 30 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>9</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 2016. s. 76

nemají žádný z výše uvedených důvodů a jediným důvodem doby určité je jednodušší skončení pracovního poměru, než skončení pracovního poměru na dobu neurčitou.<sup>10</sup>

### 3.3 Právní úprava odměňování za vykonanou práci

Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod<sup>11</sup> náleží občanům právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

*Listina základních práv a svobod v řadě svých článků obsahuje úpravu práv a svobod, které jsou výchozí pro postavení účastníků pracovního procesu. V obecných ustanoveních je stanoveno, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.<sup>12</sup>*

Podrobnosti o těchto právech definuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a další právní předpisy, které ústavní princip naplňují. Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní povahy, které vznikají mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnavatelů a to zejména v části šesté nazvané „Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu,“ ale i další všeobecná ustanovení, mezi které například patří § 1a písm. c) spravedlivé odměňování zaměstnanců, znaky a důsledky závislé práce vymezuje § 2, § 16 upravuje povinnost rovného zacházení, zákaz diskriminace, hlava XVIII v § 351 až § 362 stanoví právní úpravu průměrného výdělku. Pracovní právo upravuje také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Základní prováděcí předpisy pro oblast odměňování jsou:

- Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

---

<sup>10</sup> PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti*. 2015.

<sup>11</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod

<sup>12</sup> BĚLINA a kol., *Pracovní právo*, 2017. s. 59

- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců

Pramenem práva, které upravuje poskytování mzdy a platu, jsou také kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy zaměstnavatele.

### 3.4 Odměňování zaměstnanců

Za podmínek stanovených zákoníkem práce přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jak uvádí M. Andraščíková, odměňování podle zákoníku práce se neuplatní v případech, kdy zvláštní právní předpis stanoví jinou úpravu. Tak je tomu například u státních zástupců (jejich platové poměry stanoví zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců), u obou komor Parlamentu ČR a Kanceláře prezidenta republiky (zákon č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, zákon č. 107/1999 Sb., o jednacím řádu Senátu, zákon č. 114/1993 Sb., o Kanceláři prezidenta republiky).<sup>13</sup>

#### 3.4.1 Princip stejné odměny za stejnou práci

Základními hledisky, podle nichž je povinností zaměstnavatele poskytovat mzdu nebo plat, jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky.

Zákoník práce v § 110 stanovuje: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*“<sup>14</sup>

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace bylo v České republice zakomponováno do zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Tento zákon zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví, těhotenství, mateřství nebo otcovství,

<sup>13</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 2016.

<sup>14</sup> § 110 odst 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

pohlavní identifikace, rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání a víry.<sup>15</sup>

Zásada, aby ženy i muži za stejnou práci byli také stejně odměňováni, byla v právu Evropského společenství zakotvena již v samém počátku, neboť již Římská smlouva stanovila, aby v každém členském státě EU bylo zajištěno, že ženy a muži budou za stejnou práci dostávat stejnou mzdu, tudíž bez diskriminace pohlaví. Princip stejné mzdy za stejnou práci byl rozšířen směrnicí 75/117/EHS o princip stejné mzdy za práci stejné hodnoty pro ženy i muže. Později došlo z důvodu srozumitelnosti ke sloučení předpisů do jednoho dokumentu, kterým je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES. Po zavedení této směrnice vznikla všem členským státům povinnost zavést zásady do svých právních řádů, a to nejpozději do konce srpna 2008.

Český zákoník práce v § 109 odst. 4 uvádí: „*Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti, a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných výsledků.*“<sup>16</sup> Jedná se zde o výčet hledisek, dle kterých se má mzda a plat poskytovat a zároveň chránit proti diskriminaci. Jak uvádí Jouza a Daněk, pro odměňování jsou rozhodující výsledky práce, přičemž mezi hlediska patří kvalifikační náročnost práce (požadovaný stupeň vzdělání, další vzdělání, praktické znalosti a dovednosti), složitost předmětu práce (např. složitost technologického zařízení, obchodních systémů apod.), pracovní činnost (např. manipulační a obslužné práce).<sup>17</sup>

Česká republika, stejně jako některé další země (např. Švédsko, Francie, Rakousko, Německo) se zapojila do redukce nerovného odměňování. Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo pětiletý projekt s názvem „22% k rovnosti“, který je financován z ESF (OP Zaměstnanost). Tento projekt potrvá do konce roku 2020 a je na něj stanovená částka 85 milionů korun. Cílem projektu je eliminace příčin nerovného zacházení v oblasti odměňování mezi ženami a muži. Hlavním výstupem projektu by mělo být zlepšení preventivní a kontrolní činnosti orgánů inspekce práce a vzdělávání státní správy v oblasti rovnosti na trhu práce.

*„Projekt řeší dopady nerovného odměňování na jednotlivce, rodiny, firmy a instituce i společnost jako celek. Přinese celkově nový přístup kombinující prevenci,*

---

<sup>15</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

<sup>16</sup> § 109 odst 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>17</sup> JOUZA, Ladislav, DANĚK, Antonín. *Mzdy a platy bez chyb, pokut a penále*. 2017.

*osvětu, aktivní spolupráci relevantních společenských aktérů a institucí a podporu jednotlivců proti diskriminaci. Výstupy projektu budou např.: on-line mzdová a platová kalkulačka, manuál o vyjednávání o mzdě, návrhy ustanovení kolektivních smluv či elektronický nástroj Logib-CZ, který firmám a institucím umožní objektivně vyčíslit rozdíl v odměňování, osvětová kampaň. Projekt se věnuje také kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce, a dále podpoří dialog s hospodářskými a sociálními partnery vlády (tripartita).“<sup>18</sup>*

### **3.4.2 Evropská hospodářská a sociální komise – Akční plán**

Ve smlouvách EU je zásada rovného odměňování stanovena již od roku 1957. Rozdíly v odměňování žen a mužů přetrvávají, a proto Evropský hospodářský a sociální výbor vydal stanovisko k tématu Akčního plánu EU na období 2017 – 2019 v boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů. EHSV doporučuje, aby se členské země zaměřily na systémy vzdělávání, které ovlivňují pozdější volbu kariéry.

Doporučením EHSV je pokračovat v úsilí strategie Evropa 2020 o dosažení cíle 75% zaměstnanosti žen a mužů, v ideálním případě na plný úvazek. V Akčním plánu byly určeny tyto hlavní směry činnosti: 1/ důslednější uplatňování zásady rovného odměňování, 2/ boj proti segregaci v povoláních a odvětvích, 3/ rozbití „skleněného stropu“ (vertikální segregace), 4/ řešení problematiky znevýhodněných rodičů a pečujících osob, 5/ ocenění dovedností žen, 6/ boj proti nevědomosti, 7/ informování o rozdílech v odměňování žen a mužů, 8/ posilování partnerství pro boj proti rozdílům v odměňování obou pohlaví.<sup>19</sup>

### **3.4.3 Formy odměňování zaměstnanců**

Peněžní forma: v první řadě se jedná o mzdu, plat nebo odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

---

<sup>18</sup> 2018. [www.hasim.cz](http://www.hasim.cz). *HaSIM*. [on-line]. 2018. [cit. 2018-7-23]. Dostupné z WWW: <http://www.hasim.cz/content/projekt-22-k-rovnosti-upozorni-na-rozdilne-odmenovani-zen-muzu>.

<sup>19</sup> 2019. [www.eur-lex.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu). [on-line]. 2019. [cit. 2019-2-5]. Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE0304&qid=1549110735265&from=CS>

Nepeněžní forma: prodloužení dovolené nad zákonnou výměru, osobní automobil pro soukromé účely, náklady na vzdělání, placené pracovní volno, příspěvky z fondů kulturních a sociálních potřeb, odběr zboží a služeb za tzv. režijní ceny.

Cílem systému odměňování za práci je vytvořit pozitivní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a navodit pozitivní motivaci zaměstnance vůči svému zaměstnavateli.

#### **3.4.4 Funkce mzdy**

Bělina a kolektiv uvádí, že v teorii a praxi se rozlišuje několik funkcí mzdy, které se prolínají. Za nejvýznamnější funkce mzdy můžeme považovat funkci alimentární, regulační, kompenzační a stimulační.

- Alimentární funkce mzdy – mzda zajišťuje krytí potřebných životních nákladů zaměstnanců, kteří pracují v pracovněprávním vztahu. Je zajišťována řadou pracovněprávních institutů, jako např. minimální a zaručená mzda, splatnost mzdy, výplata mzdy, náhrady při překážkách v práci, ochrana mzdy před neoprávněnými srážkami.
- Regulační funkce mzdy – tato funkce se projevuje působením především vnějších činitelů. Na trhu práce se regulační funkce mzdy projevuje v podobě tržního mechanismu. Projeví-li se v určitém období nedostatek odborníků některé profese, začne působit tržní mechanismus, neboť převažuje poptávka před nabídkou. Tento stav zvýší nabízenou mzdu a v důsledku toho zájem o uplatnění v této profesi.
- Kompenzační funkce mzdy – působí v situacích, kdy je zaměstnanci kompenzována nebo nahrazována určitá nevýhoda z výkonu práce, např. fyzicky velmi namáhavá práce, vykonávaná ve zdraví škodlivém pracovním prostředí, práce ve svátek, v noci, ve vícesměnných nebo nepřetržitých provozech, apod. Zpravidla je tato práce kompenzovaná formou zákonem stanovených příplatků.
- Stimulační funkce mzdy – jeden z neúčinnějších nástrojů řízení pracovního procesu. Spočívá v dostatečné finanční motivaci zaměstnanců k co nejkvalitnějším výkonům. Pokud má zaměstnavatel dobře propracovaný

vnitřní mzdový systém, má k dispozici i nástroj k dosažení produktivního a kvalitního výkonu práce zaměstnanců.<sup>20</sup>

### 3.4.5 Mzda, plat a odměna z dohod

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda nebo plat, jejíž výše je určována dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dále dle obtížnosti pracovních podmínek, dle dosahovaných pracovních výsledků a podle pracovní výkonnosti. *Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.*<sup>21</sup> *Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba.*<sup>22</sup>

Hlavní rozdíl mezi mzdou a platem spočívá v odměňování zaměstnanců ze soukromého nebo veřejného rozpočtu. Zaměstnanci veřejného sektoru (úřady, obce, kraje, příspěvkové organizace, apod.) jsou odměňováni platem dle platových tabulek. Zaměstnanci podnikatelského sektoru jsou odměňováni mzdou a zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat minimální sazby zaručených mezd. Pravidla pro zdanění a sociální odvody jsou pro oba typy odměňování shodná.

*„Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.“*<sup>23</sup>

#### **Plat**

Plat určuje zaměstnavatel dle zákoníku práce a nařízení vlády, které zákoník práce provádí. Plat musí být stanoven dle platných právních předpisů. Zaměstnanec je zařazen do platové třídy dle druhu práce uvedené v pracovní smlouvě, přičemž vždy závisí na nejnáročnější práci, kterou zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje a platového stupně, který se určuje dle dosaženého vzdělání a prokazatelně dosažené praxe. Platové tarify se stanovují v 16 platových třídách a ve 12 platových stupních.

---

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 2017.

<sup>21</sup> § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>22</sup> § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>23</sup> § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*„Rozsah působnosti části ZP v § 109 odst. 3 upravující platové otázky je vymezen pozitivně pro všechny rozpočtové organizace, které zřizují podle rozpočtových pravidel republiky ústřední orgány, kraje a obce k plnění úkolů v oboru své působnosti. Činnost těchto organizací je plně financována z veřejných zdrojů, a proto jsou i způsob poskytování a výše platů jejich zaměstnanců kogentně upraveny zákonem a prováděcími nařízeními vlády. V tom spočívá základní rozdíl při odměňování za práci uvedených zaměstnanců a zaměstnanců v tzv. podnikatelské sféře, který je převážně založen na smluvním principu.“<sup>24</sup>*

## **Mzda**

Zaměstnancům odměňovaným mzdou může zaměstnavatel libovolně zvolit formu mzdy. Jak uvádí Bořivoj Šubrt, způsoby odměňování mohou mít různé formy.

- Časová mzda měsíční – zaměstnanec má stanovenou výši mzdy bez ohledu na počet odpracovaných hodin v měsíci
- Časová mzda hodinová – zaměstnanec je odměňován stanovenou hodinovou sazbou, která se násobí skutečně odpracovanými hodinami
- Úkolová mzda – závisí na splnění normovaného pracovního úkolu
- Podílová mzda – mzda se stanovuje procentem z objemu tržeb nebo jinak sjednaných obchodních případů
- Smíšená mzda – vyjadřuje víc mzdových forem, např. měsíční mzda v kombinaci s podílovou mzdou<sup>25</sup>

Eva Rosochatecká dále rozšiřuje úkolovou mzdu dělením na:

- Úkolovou mzdu za výkon - vychází z úkolové sazby a rozsahu výkonu v měřitelných jednotkách, kdy se mzda stanovuje výpočtem: úkolová mzda = norma času x mzdový tarif
- Úkolová mzda za výrobky – její výpočet je stanoven na základě skutečně vyrobených výrobků a úkolové sazby, mzda je vypočtena: úkolová mzda = norma spotřeby práce v Kč/ plánovaný objem výroby
- Úkolová mzda akordní – je stanovena na základě sdružených norem za plánovaný výkon pro skupinu zaměstnanců, jejichž pracovní operace

<sup>24</sup> JOUZA, Ladislav, DANĚK, Antonín, *Mzdy a platy bez chyb, pokut a penále*. 2017. s. 3

<sup>25</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluh mzdy a platu*. 2016.



na sebe bezprostředně navazují. Mzda je srozumitelná, neboť zaměstnanci předem znají úkol a lhůtu splnění zadané práce.<sup>26</sup>

### **Odměna z dohod**

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce náleží za vykonanou práci odměna z dohody. Ve většině případů se jedná o odměnu za hodinu práce nebo za měsíc. Na výši odměny se vztahuje ustanovení ZP o minimální mzdě, avšak ustanovení o zaručené mzdě se na odměny z dohod nevztahuje.

*„Podle našeho názoru zákoník práce nebrání tomu, aby zaměstnavatel i na odměňování zaměstnanců činných na základě těchto dohod vztáhl některá ustanovení svého vnitřního mzdového předpisu nebo aby jim poskytl třeba prémieovou složku odměny i bez přímého sjednání v dohodě.“<sup>27</sup>*

### Způsoby sjednání, stanovení nebo určení mzdy či platu

*Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem.<sup>28</sup>*

Smluvně sjednaná mzda:

- Kolektivní smlouvou, nebo smlouvou dohodnutou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Bořivoj Šubrt uvádí, že kolektivní smlouva je právním jednáním a současně pramenem práva, jedná se tedy o právní jednání s normativním obsahem.<sup>29</sup> Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni a to převážně z důvodu, že zaměstnavatel musí dodržet rovnost v odměňování zaměstnanců. Kolektivní smlouva má písemnou formu, obsahuje údaje o mzdě a způsobu odměňování, o splatnosti mzdy, termínu a způsobu vyplácení mzdy.

<sup>26</sup> ROSOCHATECKÁ, Eva. *Ekonomika podniků*. 2009.

<sup>27</sup> Mzdová praxe.cz [on-line]. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. [cit. 2018-07-31]. Dostupné z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/>

<sup>28</sup> § 113 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>29</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluh mzdy a platu*. 2016.

- Sjednání pracovní nebo jinou smlouvou. Mzdu lze sjednat v pracovní smlouvě, manažérské smlouvě nebo v jiné individuální smlouvě. Takovéto sjednání je dvoustranným právním aktem. Smluvně sjednaná mzda chrání zaměstnance, neboť bez souhlasu zaměstnance nemůže být mzda zaměstnavatelem snížena bez dohody.

Nesmluvně stanovená nebo určená mzda:

- Stanovení mzdy vnitřním předpisem. Vnitřní předpis se vydává písemně a na rozdíl od kolektivní smlouvy se jedná o jednostranný akt zaměstnavatele. Vnitřní předpis je závazný nejen pro zaměstnavatele, který ho vydal, ale i pro zaměstnance.
- Určení mzdy mzdovým výměrem. Mzdový výměr musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci v den nástupu do zaměstnání. Stejně jako u vnitřního předpisu je mzdový výměr jednostranným právním aktem. Změny skutečností uvedené ve mzdovém výměru musí být zaměstnavatelem písemně oznámeny zaměstnanci.<sup>30</sup>

Plat se zaměstnancům stanovuje rozdílně než mzda. Plat je definován jako peněžité plnění poskytované za vykonanou práci zaměstnancům zaměstnavatele, jejichž výčet stanoví § 109 odst. 3 zákoníku práce. Povinností zaměstnavatele je u jednotlivých složek platu dodržet zákonem stanovenou měsíční nebo hodinovou formu, respektovat strukturu platu, dodržovat podmínky pro poskytování jednotlivých složek platu a nelze stanovit nebo sjednat plat vyšší nebo nižší, než stanoví zákoník práce nebo prováděcí předpisy.<sup>31</sup> „Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.“<sup>32</sup>

Platovým výměrem zaměstnavatel zaměstnanci určuje plat v souladu s platnými právními předpisy a jedná se o jednostranné písemné opatření. Zaměstnavateli po vydání platového výměru plyne povinnost poskytovat zaměstnanci plat v určené výši. Platový výměr musí mít písemnou formu a zaměstnavatel je povinen uvést v něm údaje o platové třídě, o platovém stupni, o výši platového tarifu a o ostatních složkách platu (osobní

<sup>30</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016.* 2016.

<sup>31</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce, velké komentáře.* 2015.

<sup>32</sup> § 136 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

příplatek, příplatek za vedení, zvláštní příplatek atd.). Platový výměr dále musí obsahovat údaje o termínu a místě výplaty (pokud tyto údaje nejsou obsaženy např. v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisu).<sup>33</sup>

Plat určuje zaměstnavatel, přičemž se musí řídit níže uvedenými předpisy:

- Právním předpisem, kterým je zákoník práce a Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
- Kolektivní smlouvou
- Vnitřním předpisem zaměstnavatele

### 3.4.6 Minimální a zaručená mzda

Česká republika zavedla minimální mzdu poprvé v roce 1991 jako ochranu zaměstnanců před nepřiměřeně nízkými mzdami. Minimální mzda je nejnižší cena práce, přičemž se nebere ohled na množství, kvalitu a složitost. Každé osobě, která uzavřela pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen poskytnout za vykonanou práci alespoň minimální mzdu. Minimální mzda zahrnuje osobní ohodnocení, odměny, prémie a další podobná plnění. Do minimální mzdy se nezapočítávají příplatky za práci přesčas, za práci konanou ve svátek, za práci v sobotu a v neděli, příplatky za práci ve zdraví škodlivém prostředí. Pokud mzda nedosáhne výše minimální mzdy, zaměstnavatel je povinen poskytnout doplatek do minimální mzdy.<sup>34</sup>

*„A kde se vlastně minimální mzda vzala? Institut minimální mzdy vznikl na Novém Zélandě, a to z důvodu rozhodování sporu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. V Austrálii byla v roce 1896 zřízena tzv. „Mzdová komise“, která měla za úkol dohlížet na správné vyplácení mezd zaměstnancům. Po Austrálii následovala Velká Británie, ostatní státy Evropy a Spojené státy. Statutární mzda platící pro všechny zaměstnané bez rozdílu začala*

---

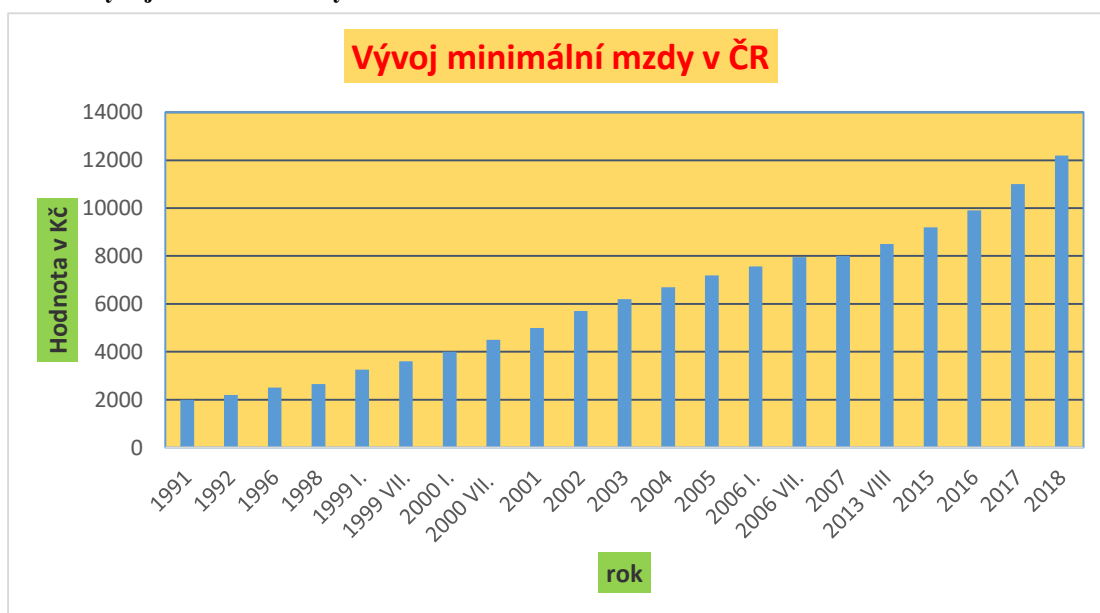
<sup>33</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 2016.

<sup>34</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce, velké komentáře*. 2015.

platit až ve druhé polovině 20. století. Mezi první země, které tuto mzdu zavedly, patřila Francie v roce 1950. Následovalo Polsko v roce 1956, Španělsko v roce 1963 a Řecko v roce 1968.<sup>35</sup>

V zahraničí se vládou stanovuje pouze minimální mzda a je neobvyklé, aby se vládou stanovila také zaručená mzda. Důvodová zpráva uvádí, že stanovení zaručené mzdy je ochranou před poskytováním nízkých mezd. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., de facto stanoví dalších sedm minimálních mezd, které jsou diferencovány podle složitosti vykonávané práce, namáhavosti a odpovědnosti vykonávané práce.<sup>36</sup>

**Graf 1: Vývoj minimální mzdy v ČR v letech 1991 až 2018**



Zdroj: Vlastní zpracování, na základě údajů uvedených na webových stránkách [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Výše minimální mzdy je valorizována s ohledem na růst spotřebitelských cen, její výše se však udržuje na hranici životního minima, neboť rapidní zvýšení by dle odborníků mohlo vést ke zvýšení nezaměstnanosti. Minimální mzdu vyhláší vláda Nařízením vlády č. 567/2006 Sb., může být zvýšená v kolektivních smlouvách.

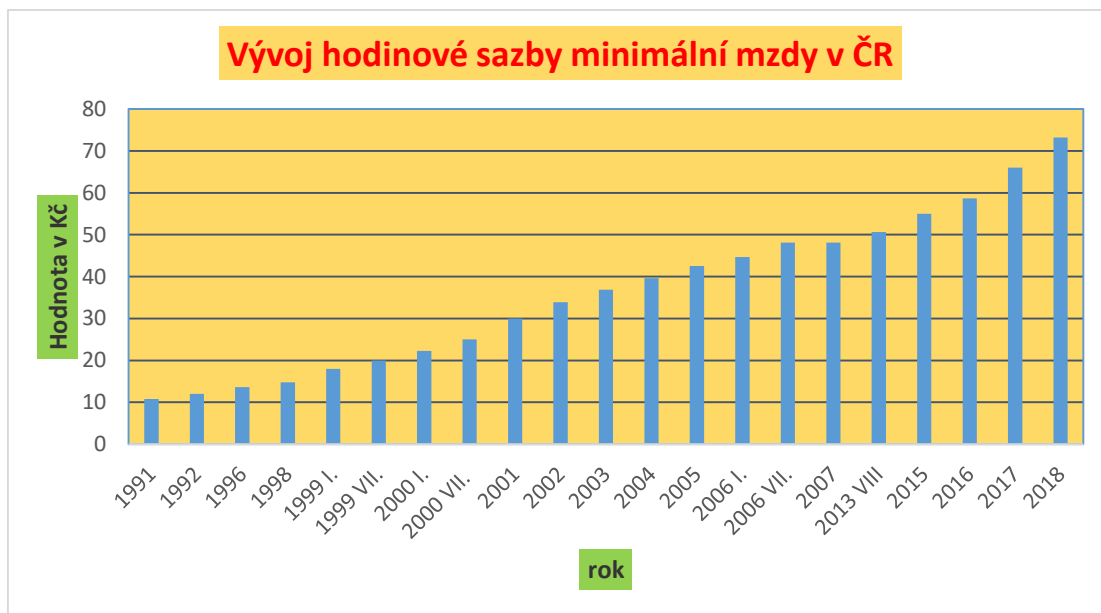
Výše minimální mzdy je v grafu uvedena pro čtyřicetihodinovou pracovní dobu. Měli zaměstnanec se zaměstnavatelem stanovenou nebo sjednanou pracovní dobu v jiné délce,

<sup>35</sup> Měšec.cz [on-line]. Minimální mzda nebo zaručená mzda. [cit. 2018-07-14]. Dostupné z WWW: <https://www.mesec.cz/clanky/minimalni-mzda-nebo-zarucena-mzda-vyznejte-se-v-pojmech/>

<sup>36</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2015

výše minimální mzdy se úměrně upraví. Podle stanovené týdenní pracovní doby se odvodí ze základní sazby.

Graf 2: Vývoj hodinové sazby minimální mzdy v ČR v letech 1991 až 2018



Zdroj: Vlastní zpracování, na základě údajů uvedených na webových stránkách [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Miroslav Bělina a kolektiv uvádí, že minimální mzda vychází z ochranné funkce mzdy, která zakládá povinnost sjednat nebo stanovit mzdu v minimální výši, čímž je omezena smluvní volnost v podnikatelské sféře. Dále zmiňuje alimentární funkci mzdy, neboť účelem je zajistit minimální životní úroveň příjemce minimální mzdy.<sup>37</sup>

Minimální mzda ovlivňuje i řadu dalších finančních výpočtů jako je např. daňová sleva na dítě umístěné v předškolním zařízení (maximum 12 200 Kč za rok 2018), hranice ročních příjmů pro vznik nároku na daňový bonus (alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy – 73 200 Kč, minimální zálohy na zdravotní pojištění pro osoby bez zdanitelných příjmů (13,5% z minimální mzdy, tj. 1 647 Kč), limit pro osvobození důchodu od daně z příjmů (do 36 násobku minimální mzdy, tj. 439 200 Kč).

### Nejnižší úroveň zaručené mzdy

Kromě institutu minimální mzdy existuje v ČR tzv. nejnižší úroveň zaručené mzdy. Tento termín bývá často zaměňován s minimální mzdou. Nejnižší úroveň zaručené mzdy

<sup>37</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 2017.

stanovuje cenu práce s ohledem na její namáhavost, odpovědnost a složitost. Na nejnižší úroveň zaručené mzdy tak mají nárok zaměstnanci, dle druhu práce, kterou vykonávají. Pokud má zaměstnanec stanovenou délku týdenní pracovní doby v délce 37,5 hod./týdně (třísměnný pracovní režim) nebo 38,75 hod./týdně (dvousměnný pracovní režim), sazba hodinové minimální mzdy i nejnižší úrovně zaručené mzdy se úměrně zvyšuje.

Zaručená mzda se od roku 2007 vztahuje na zaměstnance, kteří jsou odměňováni mzdou i platem. Na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zaručená mzda nevztahuje.<sup>38</sup>

Zaručená mzda je odstupňována do osmi skupin podle složitosti vykonávané práce a je vyšší než minimální mzda. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v 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. V příloze tohoto nařízení jsou obecné charakteristiky osmi skupin pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni mzdou. Příklady prací zařazených do jednotlivých skupin jsou rovněž uvedeny v příloze nařízení vlády. Bělina, Drápal a kolektiv uvádí, že výčet prací zařazených do jednotlivých skupin nezahrnuje a ani nemůže zahrnovat všechny práce, které zaměstnanci v podnikatelské sféře vykonávají, že v příloze nařízení vlády jsou uvedeny především profese, které jsou dle statistického úřadu odměňovány nejnižšími výdělky. Druh práce, který uveden není, je třeba při zařazení do skupin pro příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy provést porovnáním. Při porovnání musí být zaměstnavatelem respektována stanovená hlediska v souladu s ustanovením § 110 odst. 3 ZP.<sup>39</sup>

Zaměstnavatelé mají často problém se zařazením zaměstnance do správné skupiny pro určení příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy. Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách uvádí: „*Nejvíce dotazů na správnost stanovené výše mzdy zaměstnavatelem je v oblasti maloobchodu. Typickým příkladem jsou prodavačky. Zaměstnavatel jim zpravidla stanoví mzdu ve výši nejnižší sazby zaručené mzdy bez ohledu na to, jaké činnosti v rámci své pracovní náplně vykonávají. Je třeba rozlišit prodavačku, která doplňuje v rámci samoobslužného provozu zboží (1. skupina), prodavačku pohonných hmot a maziv (2. skupina), prodavačku, která provádí samostatný prodej zboží, jeho*

---

<sup>38</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 2017.

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce, velké komentáře*. 2015.

*přejímku, uskladnění a aranžování (3. skupina) nebo prodavačku uměleckých předmětů včetně jejich oceňování, výkupu zlata nebo jiných drahých kovů (4. skupina).“<sup>40</sup>*

Pokud mzda zaměstnance nedosáhne příslušné úrovně zaručené mzdy, je dle ustanovení § 112 odst. 3 zákoníku práce, zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek.

V průběhu kontrol, prováděných inspektoráty práce, se mimo jiné zjišťuje, jaké konkrétní pracovní činnosti jsou zaměstnanci vykonávány, a až dle tohoto zjištění lze vyhodnotit zařazení zaměstnanců do skupiny prací. Není podstatné, co zaměstnavatel uvede v pracovní náplni, ale je směrodatné, jakou činnost zaměstnanec skutečně vykonává.

### **Plat**

Pro zařazení zaměstnance do platové třídy je určující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Zaměstnanec se zařadí do platové třídy dle nejnáročnější práce, kterou dle katalogu prací vykonává a která se po něm vyžaduje. Pracovní náplně blíže vymezují činnosti zaměstnance, a to především v případě, pokud z druhu práce uvedeného v pracovní smlouvě nejnáročnější práce přímo nevyplývá.

*„Pro zaměstnance odměňované platem připadají do každé skupiny prací práce ve dvou sousedních platových třídách. Přitom absolutně nejnižší úroveň zaručené mzdy, tj. v první skupině prací, je rovna minimální mzdě (rozdíl mezi osmou a první skupinou musí činit nejméně dvounásobek).“<sup>41</sup>*

**Tabulka 1: Vývoj nejnižší úrovně zaručené mzdy v letech 2015 až 2018**

Skupina prací	Min. odměna za měsíc r. 2015	Min. odměna za hod. v r. 2015	Min. odměna za měsíc r. 2016	Min. odměna za hod. v r. 2016	Min. odměna za měsíc r. 2017	Min. odměna za hod. v r. 2017	Min. odměna za měsíc r. 2018	Min. odměna za hod. v r. 2018
1.	9 200	55,00	9 900	58,70	11 000	66,00	12 200	73,20
2.	10 200	60,70	10 900	64,80	12 200	72,90	13 500	80,80
3.	11 200	67,00	12 100	71,60	13 400	80,50	14 900	89,20
4.	12 400	74,00	13 300	79,00	14 800	88,80	16 400	98,50
5.	13 700	81,70	14 700	87,20	16 400	98,10	18 100	108,80
6.	15 100	90,20	16 200	96,30	18 100	108,30	20 000	120,10
7.	16 700	99,60	17 900	106,30	19 900	119,60	22 100	132,60
8.	18 400	110,00	19 800	117,40	22 000	132,00	24 400	146,40

*Zdroj: Vlastní zpracování, na základě Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.*

<sup>40</sup> MPSV.cz [on-line]. Maloobchod jako typická oblast. [cit. 2018-07-25]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/cs/7667>

<sup>41</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2016. s. 54

### **3.4.7 Zákonem stanovené příplatky**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v hlavě II. a hlavě III. stanovuje a určuje příplatky ke mzdě a k platu. Pokud je zaměstnanci přiznán příplatek zákoníkem práce, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, nemůže se zaměstnanec práva na příplatky vzdát.

#### **Práce přesčas**

Práci přesčas nelze plánovat a rozvrhovat do pracovní doby. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit pouze výjimečně z vážných provozních důvodů a to až do výše 150 hodin v kalendářním roce a 8 hodin týdně. Pro práci přesčas nad limit 150 hodin musí zaměstnavatel požádat zaměstnance o dohodu na výkon další práce přesčas. Práci přesčas upravuje zákoník práce v § 93 a § 93a, příplatky za práci přesčas nebo náhradní volno § 114 ZP a § 127.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna, náleží za práci přesčas zaměstnanci mzda nebo plat a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Pokud vykonává práci přesčas zaměstnanec veřejného sektoru v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, náleží mu příplatek ve výši 50% průměrného výdělku.

#### **Práce ve svátek**

Zaměstnanci lze výjimečně nařídit i práci ve svátek, odměňování za tuto práci upravuje zákoník práce v § 115 a § 135. Zaměstnanci, který pracoval ve svátek, přísluší dosažená mzda nebo plat a náhradní volno, za které mu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, může být zaměstnanci místo náhradního volna poskytnut příplatek ve výši 100% průměrného výdělku.



*„Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku“<sup>42</sup>*

V praxi toto ustanovení činí velké problémy či nejasnosti zejména u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. U těchto zaměstnanců obvykle nepřipadají dny nepřetržitého odpočinku na sobotu a neděli. Dle § 84 ZP je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a to bez ohledu na to, zda se jedná nebo nejedná o svátek. Do týdenní pracovní doby se svátek započítává a zaměstnanec podle tohoto rozvrhu pracuje nebo nepracuje. Pokud svátek připadne např. na neděli a zaměstnanec má na tento den dle týdenního rozvrhu naplánovanou směnu, kterou v důsledku svátku neodpracuje, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě, že ve svátek v neděli pracuje (má na tento den naplánovanou směnu), náleží mu mzda za vykonanou práci, příplatek ve výši průměrného výdělku nebo náhradní volno s náhradou mzdy a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku za práci v neděli.

*„Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.“<sup>43</sup>*

Ladislav Jouza a Antonín Daněk uvádějí, že jedinou přípustnou formou u zaměstnanců odměňovaných platem je měsíční plat. Výše měsíčního platu se nemění v závislosti na počtu kalendářních dní, tzn., že stejný plat náleží zaměstnanci za měsíc, který má 23 pracovních dnů i za měsíc, který má 20 pracovních dnů.<sup>44</sup>

### **Noční práce**

Prací v noci se rozumí práce, která je vykonávána mezi 22. a 6. hodinou. Pokud zaměstnanec pracuje pravidelně alespoň 3 hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně, jedná se o zaměstnance pracujícího v noci. Na takového zaměstnance připadá zvláštní režim pracovněprávní ochrany, zejména je povinností zaměstnavatele, aby zajistil vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb nejméně jedenkrát za dva roky.<sup>45</sup> Tuto definici nelze použít pro účely odměňování, neboť každému

---

<sup>42</sup> § 115 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>43</sup> § 135 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>44</sup> JOUZA, Ladislav, DANĚK, Antonín. *Mzdy a platy bez chyb, pokut a penále*. 2017.

<sup>45</sup> BRŮHA, Dominik. *Pracovní režim*. Práce a mzda. 2018. č. 7 – 8. s. 7 až 10

zaměstnanci, který pracuje v noční době, je zaměstnavatel povinen poskytnout příplatek za práci v noční době.

Zaměstnanci pracujícím v noci náleží mzda a příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. „*Jinou minimální výši a způsob určení příplatku za noční práci je možné výhradně sjednat, a to v kolektivní smlouvě nebo individuální smlouvě (pracovní nebo jiné). Zákonem stanovenou minimální desetiprocentní výši příplatku v tomto případě nelze pokládat za nepodkročitelné minimum.*“<sup>46</sup>

Zaměstnanci, kteří vykonávají práci ve veřejné sféře a jsou odměňováni platem, náleží v souladu s ustanovením § 125 ZP za práci vykonanou v noci, příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku. Příplatkem za práci v noci kompenzuje zaměstnavatel jak zásah do osobního života zaměstnance, tak zhoršené pracovní podmínky.<sup>47</sup>

### **Práce v sobotu a v neděli**

Zákoník práce v § 92 stanovuje, že nepřetržitý odpočinek v týdnu činí alespoň 35 hodin, u mladistvých zaměstnanců nejméně 48 hodin. V souvislosti s touto úpravou stanovují zaměstnavatelé nepřetržitý odpočinek v týdnu většinou na sobotu a neděli. U zaměstnanců pracujících např. v nepřetržitých provozech je nezbytné, aby pracovali v sobotu a v neděli a nepřetržitý odpočinek v týdnu jim tak připadne na jiné dny. Jedná se tak o významný zásah do osobního života, neboť zaměstnanec má „volno“ v jiné dny, než členové jeho rodiny.<sup>48</sup>

Za dobu práce v sobotu a v neděli proto náleží příplatky. „*Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.*“<sup>49</sup> Jiný způsob určení příplatku může být např. určení konkrétní částkou nebo pevnou sazbou.

U zaměstnanců odměňovaných platem se právní úprava liší pouze v tom, že příplatek za práci v sobotu a v neděli je vyšší a od stanovené výše se nelze odchýlit.

---

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce*. 2015. s. 603

<sup>47</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 2016.

<sup>48</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce, velké komentáře*. 2015.

<sup>49</sup> § 118 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

„Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.“<sup>50</sup>

### **Práce ve ztíženém pracovním prostředí**

Tento příplatek kompenzuje práci v obtížném prostředí a finančně zvýhodňuje zaměstnance proti těm zaměstnancům, kteří ve ztíženém pracovním prostředí nepracují. Vymezení ztíženého pracovního prostředí stanovila vláda v NV č. 567/2006 Sb., pro zaměstnance podnikatelské sféry ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy a pro zaměstnance rozpočtové sféry v NV č. 564/2006 Sb., (pozn. autora: od 1. 1. 2018 nahrazuje NV č. 564/2006 Sb., nové NV č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách) ve výši nejméně 5% základní sazby minimální mzdy.<sup>51</sup>

Mezi činitele ztíženého pracovního prostředí patří např. prach, chemické látky, směsi chemických látek, chemické karcinogeny, hluk, vibrace, mikroklimatické podmínky, biologičtí činitelé, zvýšený tlak, radiační činnost, činnost spojená s léčením infekčních nemocí.<sup>52</sup>

### **Odměna za pracovní pohotovost**

Pracovní pohotovost zaměstnanců blíže specifikuje § 78 odst. 1 ZP. Je to doba, kdy je zaměstnanec připraven k výkonu práce, práci nevykonává a mzda ani plat mu za tuto dobu nepřísluší. V době pracovní pohotovosti je povinností zaměstnance zdržovat se v dosažitelnosti svého pracoviště, čímž částečně omezuje svůj volný čas. Zaměstnancům přísluší odměna ve výši 10% průměrného výdělku. Pokud v době pracovní pohotovosti začne zaměstnanec vykonávat práci, náleží mu mzda nebo plat za práci přesčas, poskytování příplatku končí nebo se přerušuje.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> § 126 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

<sup>51</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 2017.

<sup>52</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 2016.

<sup>53</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 2017.

### **Zvláštní příplatek**

Zaměstnanci veřejné sféry náleží v souvislosti výkonem práce v podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží zvláštní příplatek ve výši, kterou určí zaměstnavatel v rámci rozpětí příplatku stanovenou pro příslušnou skupinu prací.<sup>54</sup>

*„Výše zvláštního příplatku činí ve skupině*

- I. 400 až 1300 Kč
- II. 600 až 2500 Kč
- III. 1000 až 5000 Kč
- IV. 1500 až 7500 Kč a ve skupině
- V. 2000 až 10000 Kč.“<sup>55</sup>

### **Příplatek za rozdělenou směnu**

Pro optimální využití pracovní doby a snížení přesčasů může zaměstnavatel veřejné sféry rozdělit směnu. Příspěvek se poskytuje ve výši 30% průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu, ve které souvislé přerušení práce nebo souhrn přerušení činí alespoň 2 hodiny (např. umělci v divadlech, orchestr – dopoledne zkouška, večer představení).<sup>56</sup>

### **Osobní příplatek**

Osobní příplatek patří mezi nenárokovou složku platu, avšak je-li přiznán v platovém výměru, stává se složkou nárokovou. Může být snížen nebo odejmut pouze, změní-li se podmínky, za kterých byl přiznán. Tímto příplatkem se oceňují individuální výsledky práce jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnavatel může měnit výši osobního příplatku, taktéž může tento příplatek v závislosti na výkonu práce zcela odejmout. Pokud zaměstnanec dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo vykonává větší množství pracovních úkolů, může mu být zaměstnavatelem přiznán osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je

---

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce*. 2015.

<sup>55</sup> § 8 odst. 2 Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

<sup>56</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce*. 2015.

zaměstnanec zařazen. Pokud je zaměstnanec všeobecně uznávaným odborníkem a je zařazen do platové třídy 10 až 16, příplatek může být přiznán až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.<sup>57</sup>

### **Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah**

Tento příplatek náleží výlučně pedagogickým pracovníkům, kteří vykonávají přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovených ředitelem školy. Příplatek činí dvojnásobek průměrného hodinového výdělku.<sup>58</sup>

### **Specializační příplatek pedagogického pracovníka**

*„Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytuje příplatek ve výši 1000 až 2000 Kč měsíčně.“<sup>59</sup>*

## **3.4.8 Srážky ze mzdy (platu)**

Srážky ze mzdy a platu zaměstnance vznikají dle zákoníku práce třemi způsoby. Srážky jsou co do svého postavení rovný, tzn., že žádná z nich není nadřazená či podřazená jiné srážce.

### 1. Srážky ze mzdy na základě zákona

Povinné:

- zálohy na daň z příjmů fyzických osob
- pojistné na veřejné zdravotní pojištění
- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Nepovinné:

- „neoprávněná“ záloha na mzdu
- nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady
- „neoprávněná“ náhrada mzdy za dovolenou

---

<sup>57</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016.* 2016.

<sup>58</sup> JOUZA, Ladislav, DANĚK, Antonín. *Mzdy a platy bez chyb, pokut a penále.* 2017.

<sup>59</sup> § 133 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

- „neoprávněná“ náhrada mzdy za prvních 14 dní pracovní neschopnosti
- 2. Srážky na základě dohody
- 3. Srážky ze mzdy na základě exekuce<sup>60</sup>

### 3.5 Pracovní doba

Pracovní doba a její rozvrhování má zásadní dopad na kvalitu pracovněprávního vztahu.

*„Definice pracovní doby v § 78 odst. 1 písm. a) představuje úplnou transpozici čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Pracovní doba je dobou, po kterou je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele.“<sup>61</sup>*

Vedení evidence odpracované pracovní doby je jednou ze základních povinností zaměstnavatele. Přestože zákoník práce výslovně neuvádí způsob vedení evidence, měl by si zaměstnavatel zvolit takovou formu vedení evidence, aby byla přehledná a srozumitelná. Pouhé vedení evidence přítomnosti na pracovišti nevypovídá nic o průběhu pracovní doby, o době pracovní pohotovosti, noční práce a práce přesčas.<sup>62</sup>

Pokud zaměstnavatel nevede evidenci odpracované pracovní doby způsobem uvedeným v ustanovení § 96 odst. 1 ZP, způsobuje to, že při kontrolách pracovních vztahů a podmínek je velmi obtížné prokázat skutečnou délku směny, možnou práci přesčas, dodržování nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, aj.

V souladu s ustanovením § 84 ZP je zaměstnavatel povinen předem informovat o týdenní pracovní době a o jejím rozvržení. Povinností zaměstnance je v určené době pracovat. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na jiné době, má zaměstnavatel povinnost své zaměstnance s tímto rozvrhem seznámit nejpozději 2 týdny předem.<sup>63</sup>

Při tvorbě rozvrhu musí zaměstnavatel stanovit především délku pracovního týdne, pracovní režim, začátek a konec směn.

---

<sup>60</sup> BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy*. 2016.

<sup>61</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2015. s. 203

<sup>62</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2016*. 2016. s. 198

<sup>63</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce*. 2015.

*„Rozvrh pracovní doby do směn musí být skutečně zpracován; zaměstnavatel nemůže uvádět, že ho není možné vypracovat, protože není vyjasněna potřeba práce v příslušném období. Zákoník práce neupravuje „práci na zavolání“ ani „práci na nepravdělnou výpomoc podle potřeb zaměstnavatele.“<sup>64</sup>*

Rozvrh pracovní doby je důležitý také proto, aby se např. zjistilo, že pokud zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu nepřidělení práce zaměstnavatelem, pak se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP a zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu.

### **Stanovená týdenní pracovní doba**

Zákoník práce upravuje stanovenou týdenní pracovní dobu v ustanovení § 79 v několika různých délkách.

- a. 40 hodin – základní
- b. 38,75 hodin – dvousměnný pracovní režim
- c. 37,5 hodin – třisměnný pracovní režim (ta se vždy uplatní u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu)

Jak uvádí Dominik Brůha, zkrácenou pracovní dobu je třeba považovat také za stanovenou pracovní dobu (např. 35 hodin týdně), pokud je sjednána v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem. Zaměstnancům podnikatelské sféry lze realizovat zkrácení stanovené pracovní doby bez snížení mzdy.<sup>65</sup>

Zaměstnancům zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP (např. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace) nelze zkrátit pracovní dobu bez snížení platu.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat i kratší pracovní dobu, zaměstnancům pak přísluší mzda nebo plat, který odpovídá kratší pracovní době. Antonín Kottnauer a kol. uvádí, že pokud o kratší pracovní dobu požádá zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo osoba pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, pokud mu to umožňují provozní

<sup>64</sup> Kottnauer, A. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 2009. s. 54 až 55.

<sup>65</sup> BRŮHA, Dominik. *Pracovní režim*. Práce a mzda. 2018. č. 6.

důvody. Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, neboť je pro něj jednodušší prohlásit, že mu to nedovolují provozní důvody, může se zaměstnanec domáhat plnění ze strany zaměstnavatele u soudu.<sup>66</sup>

#### Dvousměnný pracovní režim

„*Dvousměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucí.*“<sup>67</sup> Zaměstnancům ve dvousměnném pracovním režimu přísluší pracovní doba v délce 38,75 hodiny týdně. Pro směnnost není podstatné, zda se jedná o směny v délce např. 8 hodin nebo 12 hodin.

#### Třisměnný a nepřetržitý pracovní režim

Třisměnný pracovní režim vymezuje v 78 ZP, kdy na rozdíl od dvousměnného pracovního režimu se zaměstnanci střídají ve 3 směnách vztažených k pracovnímu týdnu. V nepřetržitém pracovním režimu se zaměstnanci střídají v nepřetržitém provozu zaměstnavatele, „*nepřetržitým provozem je provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.*“<sup>68</sup>

Aby bylo možno kvalifikovat jako dvousměnný, třisměnný či nepřetržitý pracovní provoz, musí se uplatnit tzv. časové pravidlo, které je zakotveno v § 78 odst. 2 ZP. Uvedené pravidlo vyžaduje, aby kromě splnění podmínky vzájemného a pravidelného střídání docházelo k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn po dobu nejvýše jedné hodiny.<sup>69</sup> „*Jestliže se na pracovišti zaměstnavatele střídají zaměstnanci, kteří souběžně pracují po dobu delší než 60 minut, jedná se o zaměstnance, na které zákon pohlíží jako na zaměstnance zařazené v jednosměnném pracovním režimu s postupným nástupem do téže směny.*“<sup>70</sup>

---

<sup>66</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce. 2009.*

<sup>67</sup> § 78 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>68</sup> § 78 odst. 1 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>69</sup> BRŮHA, D. *Pracovní režim. Práce a mzdy. 2018. č. 6.*

<sup>70</sup> BRŮHA, D. *Pracovní režim. Práce a mzdy. 2018. č. 6. s. 7*



### Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Pokud zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu na jednotlivé pracovní týdny stanovenou pracovní dobou, případně kratší pracovní dobou, tzn. v jednotlivých týdnech je délka pracovní doby stejná, jedná se o rovnoměrné rozvržení pracovní doby.<sup>71</sup>

Zatímco u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby zaměstnavatel rozvrhuje týdenní pracovní dobu v některých týdnech kratší a v některých týdnech delší, než je stanovená týdenní pracovní doba, avšak za podmínky, že v rámci vyrovnávacího období se průměrná týdenní pracovní doba rovná délce stanovené týdenní pracovní doby. Vyrovnávací období stanovuje zaměstnavatel, avšak nejvýše na 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze kolektivní smlouva může vyrovnávací období vymezit maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.<sup>72</sup>

### Práce přesčas a nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Má-li zaměstnanec zaměstnavatelem v daném měsíci rozvrženou pracovní dobu v délce např. 142 hodin (fond pracovní doby na tento měsíc činí 176 hodin) a zaměstnanec v tomto měsíci odpracuje 158 hodin, je rozdíl mezi rozvrženou pracovní dobou a odpracovanou dobou (16 hodin) prací přesčas, přičemž se zaměstnavatelé často chybně domnívají, že o práci přesčas by se jednalo až překročením fondu pracovní doby vyrovnávacího období.

### Délka směny

„Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin“<sup>73</sup> Miroslav Bělina a kol., uvádějí, že toto ustanovení je převážně z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance.<sup>74</sup>

### Pružné rozvržení pracovní doby

Pružně rozvržená pracovní doba znamená, že část pracovní doby je základní a druhá část pracovní směny je volitelná. Základní část pracovní doby je časový úsek určen zaměstnavatelem a zaměstnanec je povinen být v tuto dobu na pracovišti. Volitelnou částí

---

<sup>71</sup> BRŮHA, D. *Pracovní režim*. Práce a mzdy. 2018. č. 6. s. 7

<sup>72</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce*. 2015.

<sup>73</sup> § 83 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce*. 2015.

si zaměstnanec sám určuje začátek, případně i konec pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen stanovit začátek a konec základní i volitelné pracovní doby.

### Konto pracovní doby

„*Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace*“.<sup>75</sup> Konto pracovní doby nelze uplatnit u zaměstnavatelů veřejné sféry. Podstatou konta pracovní doby je rezignace na povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn. Rozvrh pracovní doby na vyrovnávací období však zpracován být musí, pro přidělování práce však není závazný. Zaměstnanci při zavedení konta pracovní doby přísluší stálá měsíční mzda, která nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance. Pokud je konto pracovní doby sjednáno kolektivní smlouvou, mzda nesmí být nižší, než 85% průměrného výdělku zaměstnance. Každému zaměstnanci, u kterého se uplatňuje konto pracovní doby, musí zaměstnavatel vést účet mzdy zaměstnance, na kterém vykazuje stálou mzdu, kterou mu vyplatil v jednotlivých měsících a dosaženou mzdu, na kterou zaměstnanci v příslušných měsících vzniklo právo dle odpracované doby.

#### *„Výhody*

- a) pro zaměstnance: při nedostatku práce má zaměstnanec zajištěno, že bude pokračovat v práci se stálou mzdou na úrovni nejméně 80% průměrné mzdy, a že při nedostatku práce nedojde k rozvázání pracovního poměru,*
- b) pro zaměstnavatele: tím, že v době recese stabilizuje kvalifikované zaměstnance, si vytváří předpoklady vyššího tempa růstu v období konjunktury.*

#### *Nevýhody*

- a) pro zaměstnance: koná-li začátkem vyrovnávacího období práci přesčas, může dojít v další části vyrovnávacího období k jejímu spotřebování v důsledku nedostatku práce, a tím zaměstnanec ztrácí právo na příplatek práce přesčas, popř. na náhradní volno,*

---

<sup>75</sup> § 86 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

b) pro zaměstnavatele: pokud zaměstnavatel nezajistí dostatek práce ani nezajistí odbyt, může dojít k situaci, kdy nízká úroveň zisku nezajistí pokrytí nákladů výroby, včetně mzdových nákladů.<sup>76</sup>

#### Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

„Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce...“<sup>77</sup>

Zaměstnavatel může přihlédnout ke svým provozním potřebám a stanovit přestávku i v čase delším. Pokud je přestávka na jídlo a oddech rozdělena do více částí, musí zaměstnavatel stanovit alespoň jednu část v délce minimálně 15 minut. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby a nepřísluší za ně odměna za práci. Pokud se však jedná o provoz, kde práce nemohou být přerušeny, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci přiměřenou dobu na jídlo a oddech i bez přerušování práce a tato přiměřená doba se do pracovní doby započítává.<sup>78</sup>

Vedle přestávky v práci na jídlo a oddech je dle zvláštních právních předpisů povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci bezpečnostní přestávku v práci. Jedná se například o práce spojené s monotonií, práce ve vnuceném pracovním tempu, práce s vysokou zřetelnou zátěží, dobu řízení vozidla, dobu řízení letadla, atd.<sup>79</sup> Tato bezpečnostní přestávka se do pracovní doby započítává a přísluší za ni odměna za práci.

### **3.6 Kontrolní činnost v oblasti odměňování a pracovní doby**

Kontrola dodržování povinností z pracovněprávních vztahů včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům přísluší dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, Státnímu úřadu inspekce práce

<sup>76</sup> Kottbauer, A. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 2009. s. 65.

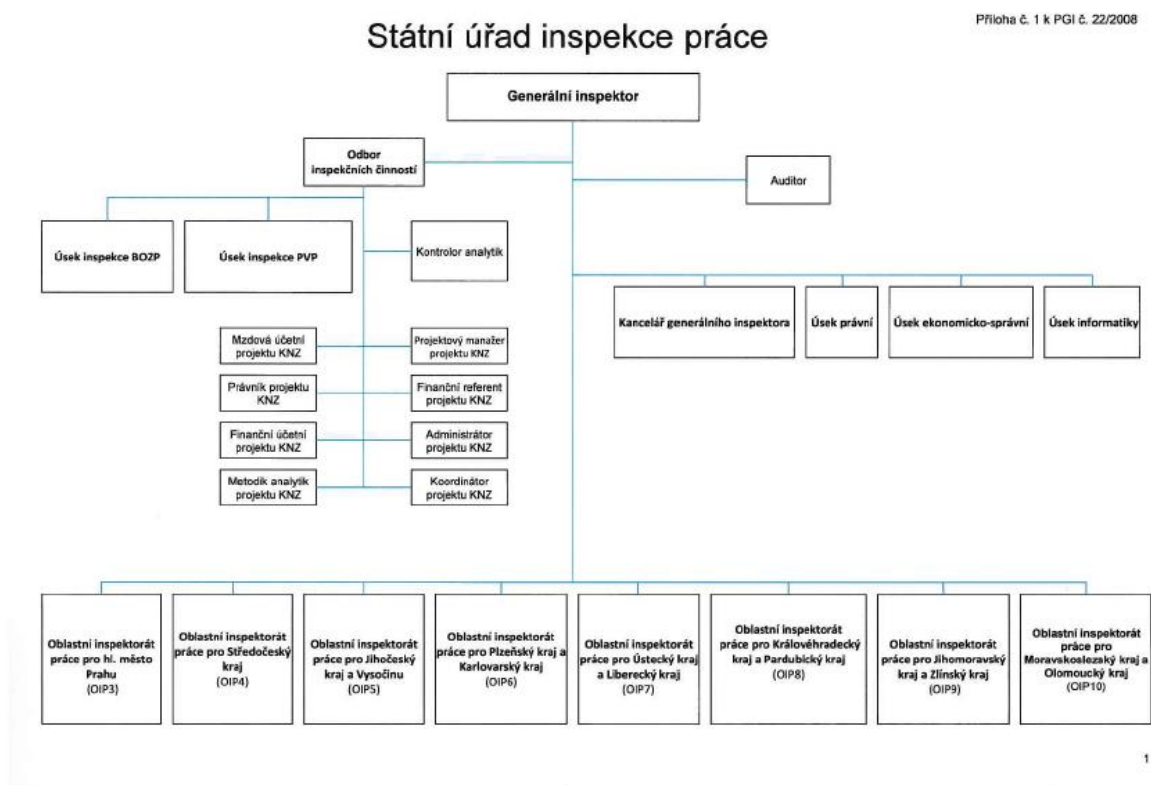
<sup>77</sup> § 88 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>78</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 2016.

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., *Zákoník práce*. 2015.

a oblastním inspektorátům práce. Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“ nebo „státní úřad“) je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, sídlí v Opavě a řídí osm oblastních inspektorátů práce. V čele státního úřadu stojí generální inspektor<sup>80</sup> a oblastní inspektoráty práce vedou vedoucí inspektoři.

**Obrázek 1: Organizační schéma Státního úřadu inspekce práce**



*Zdroj: Příloha č. 1 k Příkazu generálního inspektora č. 22/2008*

Mezi základní činnosti SÚIP patří organizační a metodická činnost ve vztahu k oblastním inspektorátům práce (dále jen „OIP“), které řídí. Prostřednictvím příkazů generálního inspektora, metodických pokynů, výkladových stanovisek vede kontrolní činnosti a navazující správní řízení. Dále rozhoduje o způsobu vykonávání činnosti navenek, ale i vnitřně, např. z hlediska financování. SÚIP zpracovává program kontrolních akcí, který řádně zpracovaný a projednaný předkládá Ministerstvu práce a sociálních věcí ke schválení. Program kontrolních akcí je po schválení každoročně volně dostupný na webových stránkách SÚIP. Program kontrolních akcí je průběžně monitorován

<sup>80</sup> V současné době je generálním inspektorem Mgr. Ing. Rudolf Hahn

a hodnocen a následně jako souhrnná roční zpráva na webových stránkách zveřejněn. Orgány inspekce práce poskytují zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a podmínek.<sup>81</sup>

### 3.6.1 Oblastní inspektoráty práce

Každý oblastní inspektorát pokrývá (s výjimkou hlavního města Prahy a Středočeského kraje) vždy dva kraje, rozdělení je shodné s územní statistickou jednotkou NUTS II, která se používá pro potřeby statistiky, posuzování a hodnocení potřebnosti regionů.

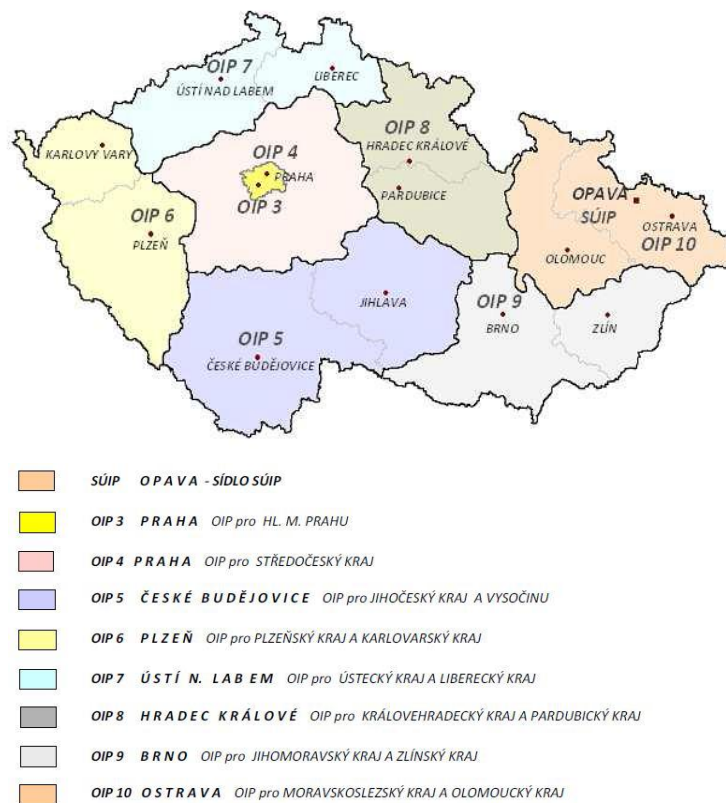
#### **Oblastní inspektoráty práce:**

- Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze
- Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze
- Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích
- Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni
- Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem
- Oblastní inspektorát práce pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové
- Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně
- Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě

---

<sup>81</sup> KREJČOVÁ, Hana. *Výkon kontrol nelegálního zaměstnání*. 2017.

Obrázek 2: Mapa působnosti oblastních inspektorátů práce



Zdroj: Státní úřad inspekce práce<sup>82</sup>

„O místní příslušnosti orgánů inspekce práce se zákon o inspekci práce zmiňuje v § 6 odst. 5, a to ve vztahu k výkonu kontroly oblastními inspektoráty práce. Místní příslušnost se řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem. Místo činnosti kontrolované osoby nemusí být a zpravidla ani není totožné s jejím sídlem či místem podnikání. Nemůže proto platit, že by orgány inspekce práce vykonávaly kontrolu vždy v místě sídla nebo místě podnikání kontrolované osoby. Ve správním řízení se řídí místní příslušnost správním řádem.“<sup>83</sup>

Zjistí-li inspektorát práce nedostatky, je oprávněn ve správním řízení prvního stupně rozhodnout o zjištěných nedostatcích a uložit pokutu za spáchání přestupku.

Kontrolní činnost je prováděna inspektory a to v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti vyhrazených technických zařízení, další oblastí je kontrola

<sup>82</sup> Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva 2016 [on-line]. 2016. [cit. 2018-2-25]. Dostupné z WWW: <http://intranet.suip.cz/ZpravaOcinnosti/Rocni%20souhrnná%20zpráva%20o%20výsledcích%20kontrolních%20akcí%20provedených%20inspekcí....docx.pdf#search=ro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1va>*

<sup>83</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. 2009. s. 38

pracovních vztahů a podmínek, třetí skupinu tvoří inspektoři kontrolující dodržování povinností dle zákona o zaměstnanosti, zejména kontrolu výkonu nelegální práce.

### 3.6.2 Správní trestání

Dalším právním předpisem, který se týká přestupků a kterým se v této oblasti řídí inspektoráty práce, je zákon č. 250/2016 Sb. o odpovědnosti za přestupky. V tomto zákoně se mimo jiné uvádí druhy správních trestů, které mohou být uloženy. Mezi jinými je to například pouze napomenutí, ale na druhou stranu také zákaz činnosti. Inspektorát práce za zjištěné nedostatky, které byly zjištěny při kontrole a popsány v protokolu o kontrole, ukládá správní tresty.

Dne 1. 7. 2017 nabyl účinnosti zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Jak uvádí Aleš Kalvoda, změna, kterou přináší zákon o odpovědnosti za přestupky, se vztahuje k řízení o sankcích za porušení stanovených předpisů zjištěných kontrolou. Zmiňovaný zákon používá jednotné označení pro správní hmotněprávní delikty – přestupek.<sup>84</sup> *„Zákon o odpovědnosti za přestupky definuje přestupek jako společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.“*<sup>85</sup>

Dále Kalvoda uvádí, že se namísto termínu „sankce“ používá „správní trest“. Správním trestem může být:

- napomenutí
- pokuta
- zákaz činnosti
- propadnutí věci nebo náhradní hodnoty
- zveřejnění rozhodnutí o přestupku

Dle Aleše Kalvody bude při ukládání trestů inspekcí práce hrát dominantní roli pokuta a jako okrajový instrument také napomenutí.

---

<sup>84</sup> KALVODA, Aleš. *Nový zákon o odpovědnosti za přestupky*. Práce a mzda. 2017. č. 9.

<sup>85</sup> Tamtéž

## **Přestupky a správní delikty dle zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce**

Kontrolní činnost a další postupy Státního úřadu inspekce práce a jeho oblastních inspektorátů se především řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tento zákon se v části čtvrté zabývá přestupky a správními delikty, kterých se mohou zaměstnavatelé dopustit, pokud si neplní své povinnosti vyplývající z dodržování zákoníku práce. Za porušení stanovených povinností jim může být udělen správní trest, přičemž výše pokuty a její bližší určení je obsahem zmiňovaného zákona o inspekci práce. Uložená pokuta je pak dle tohoto zákona příjmem státního rozpočtu.

### Na úseku odměňování

Fyzická a právnická osoba se dopustí přestupku když:

- a) *„neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,*
- b) *neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,*
- c) *neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku,*
- d) *neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas,*
- e) *neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,*
- f) *neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci,*
- g) *neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,*
- h) *poskytne zaměstnanci složku platu, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy nebo platu, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,*
- i) *provede ze mzdy nebo platu zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy nebo platu jiné než stanovené srážky,*
- j) *neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost nebo ji neposkytne ve stanovené výši,*



- k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,
- m) neposkytne zaměstnanci odměnu za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.<sup>86</sup>

#### Na úseku pracovní doby

Fyzická a právnická osoba se dopustí přestupku když:

- a) „nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem,
- d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrhu směn,
- e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
- h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,
- j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,

---

<sup>86</sup> § 26 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

- k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- l) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,
- n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámeček vyplývající ze zákoníku práce,
- p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámeček vyplývající ze zákoníku práce,
- q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně práci přesčas,
- r) zaměstná mladistvé zaměstnance práci přesčas,
- s) zaměstná mladistvé zaměstnance práci v noci, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem,
- v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,
- w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> § 28 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

## 4 Praktická část

### 4.1 Kontrolní činnost

Oblastní inspektoráty práce provádějí kontroly na základě Ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce, který je každoročně projednán v Radě vlády pro BOZP s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů a po projednání se roční program předkládá Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Kromě hlavních úkolů realizují inspektoráty také mimořádné kontrolní úkoly. Nejčastějším zdrojem pro výběr subjektů ke kontrole jsou podněty, ve kterých podatelé upozorňují na možné nedodržování pracovněprávních předpisů. Inspektoráty práce přijímají podněty ke kontrole, ve kterých si podatelé stěžují nejčastěji na odměňování a počet podnětů se za období od roku 2012 do roku 2017 nijak výrazně neliší. Podněty se týkají nesprávného stanovení výše nejnižší úrovně zaručené mzdy, nevyplacení mzdy nebo vyplacení mzdy po termínu splatnosti, neposkytnutí příplatků za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli, příplatků za práci přesčas a nevyplacení odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podněty upozorňují také na neoprávněné srážky ze mzdy a nevydání písemné informace o jednotlivých složkách mzdy.

Často se také opakují podněty v oblasti pracovní doby, kterou zaměstnavatelé úmyslně zkreslují v neprospěch zaměstnance, přičemž řádné vedení evidence odpracované pracovní doby v souladu s ustanovením § 96 zákoníku práce je důležitým podkladem pro kontrolu v oblasti odměňování. Bez řádně vedené evidence odpracované pracovní doby nelze nevyplacení zákonných příspěvků prokázat.

Kontroly pracovněprávních předpisů se uskutečňují zpravidla na základě podnětů občanů, dále jsou vybírány ty subjekty, u kterých byly v minulých obdobích zjištěny nedostatky v oblasti odměňování a v neposlední řadě subjekty, u kterých dosud nebyla kontrola provedena. Pro výběr subjektů do plánu kontrolní činnosti jsou významné také informace z poradenské činnosti inspektorátů práce.

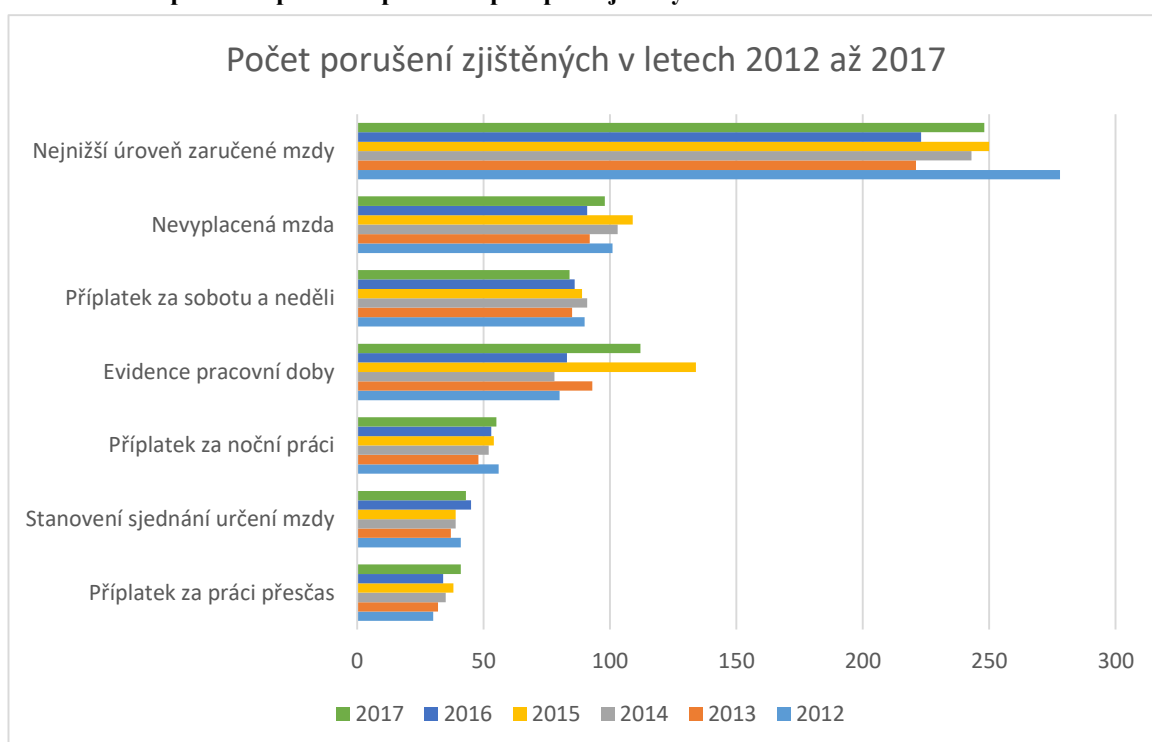
Výsledky kontrolní činnosti konstatují, že porušení pracovněprávních předpisů, především v oblasti odměňování a pracovní doby, se vyskytují především u malých a středních zaměstnavatelů. V průběhu kontroly jsou zjišťována porušení platných právních předpisů, nejen u podatele podnětu, ale i dalších zaměstnanců, jejichž odměna,

kteřou mu poskytne zaměstnavatel, je nižší, než odměna, na kterou vzniklo zaměstnanci právo.

### Zjištěná porušení v období 2012 až 2017

Přiložený graf vypovídá o skutečnosti, že počty porušení v uvedených letech se nijak zvlášť nemění. Velkým problémem je institut nejnižší úrovně zaručené mzdy, ale ani ostatní uvedená porušení se nedaří eliminovat.

**Graf 3: Počet porušení pracovněprávních předpisů zjištěných v letech 2012 až 2017**



*Zdroj: Vlastní zpracování, interní podklady*

## 4.2 Rozhovor

Cílem práce je nalezení odpovědi, proč se nedaří množství porušení pracovněprávních předpisů, kterých se zaměstnavatelé dopouštějí, eliminovat. Budou využity názory a zkušenosti z praxe inspektorů pracovních vztahů a podmínek (respondentů), kteří odměňování a pracovní dobu zaměstnanců kontrolují. K poskytnutí řízeného rozhovoru bylo osloveno pět inspektorů nejmenovaného inspektorátu práce.

Účelem vedení rozhovoru bylo získání validních odpovědí. Úkolem rozhovoru bylo co nejrychleji a nej přesněji zjistit odpovědi na připravené otázky.

#### 4.2.1 Dílčí otázky

**1. S jakými porušeními zákoníku práce v oblasti odměňování se při své kontrolní činnosti u zaměstnavatelů nejvíce/nejčastěji setkáváte?**

Účelem této otázky je zjištění, jaké mají respondenti zkušenosti z výkonu kontrol v praxi a zda se na nejčastějších porušeních pracovněprávních předpisů shodují.

**2. Jaké důvody, vedoucí k porušování zákoníku práce v oblasti odměňování, zaměstnavatelé nejčastěji uvádí, čím se obhajují?**

Účelem otázky je zjistit, jaké okolnosti vedou zaměstnavatele k porušování zákoníků práce a zda tak činí úmyslně nebo z neznalosti předpisů.

**3. Považujete vztah/provázanost evidence odpracované doby a odměňování za důležitý pro správné odměňování zaměstnanců zaměstnavateli? Uveďte důvody vedoucí k Vašemu úsudku.**

Účelem otázky je zjištění, zda zaměstnavatelé evidují odpracovanou dobu a zda chápou evidenci odpracované doby za důležitou pro bezchybné odměňování zaměstnanců.

#### Výběr respondentů:

Respondenti byli vybráni z oddělení inspekce pracovních vztahů a podmínek nejmenovaného inspektorátu práce, jejichž činnost je zaměřená na kontrolu pracovněprávních předpisů. Vybraní respondenti mají dostatečnou zkušenost z praxe a mohou přispět svými zkušenostmi.

Jedná se o výběr respondentů organizace, která je řízená nadřízeným orgánem. Z důvodu anonymity jsou respondenti označeni jako respondenti A, B, C, D a E.

**Tabulka 2: Přehled respondentů**

<b>Respondent</b>	<b>Pohlaví</b>	<b>Věk</b>	<b>Vzdělání</b>	<b>Délka praxe</b>
A	žena	46	magisterské	8
B	muž	51	magisterské	13
C	muž	43	magisterské	11
D	žena	51	magisterské	9
E	muž	42	magisterské	13

Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.2.2 Rozbor dílčích otázek

##### **Otázka č. 1: S jakými porušeními zákoníku práce v oblasti odměňování se při své kontrolní činnosti u zaměstnavatelů nejvíce/nejčastěji setkáváte?**

Oslovení respondenti shodně uvedli, že nejčastějším porušením v oblasti odměňování je nedodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy, což potvrzuje i souhrn porušení uvedených v Ročních souhrnných zprávách z let 2012 až 2017.

Respondent B dále uvedl: „*Nejčastějším porušením je nedodržení NÚZM (pozn. autora: Nejnižší úroveň zaručené mzdy), nevyplacení celé nebo části mzdy, popř. vyplacení po termínu splatnosti; neposkytnutí mzdy za práci přesčas; neposkytnutí zákonných příplatků – práce v sobotu a v neděli, noční práce, přesčas, ..*“

Respondent C uvedl: „*Nejčastěji se jedná o neposkytnutí odpovídající úrovně zaručené mzdy, a teprve potom, co se četnosti týká, následují jiná kontrolní zjištění. Konkrétně se jedná o neposkytnutí některého z příplatků.*“ Dále respondent C uvedl: „*Z loňské závěrečné zprávy – neposkytnutí odpovídající úrovně zaručené mzdy bylo zjištěno přibližně u 3/4 ze všech provedených kontrol.*“

Respondent D shodně uvedl, že nejčastějším porušením je nedodržení NÚZM. Dále mezi častá porušení uvedl nedodržení minimální mzdy, nevyplacení mzdy v termínu a neposkytnutí zákonných příplatků. V oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se problém vyskytuje u nevyplacených odměn.

Respondent E uvedl: „*Nedodržení NÚZM, neposkytnutí mzdy v termínu (zadržení mzdy), neproplácení práce přesčas, neposkytnutí zákonných příplatků.*“

##### **Otázka č. 2: Jaké důvody, vedoucí k porušování zákoníku práce v oblasti odměňování, zaměstnavatelé nejčastěji uvádí, čím se obhajují?**

Respondenti uvedli, že mezi důvody k porušování zákoníku práce patří zejména neshody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na řešení náhrady škody, kdy pak zaměstnavatel zadržuje zaměstnanci mzdu, dále nevyplacení mzdy jako „trest“ za kázeňské prohřešky, neplnění pokynů. Dalším důvodem porušování zákoníku práce je poskytnutí mzdy při skončení pracovního poměru podmíněné vrácením zapůjčených věcí. Stává se také, že zaměstnavatel neposkytne poslední mzdu proto, že si zaměstnanec „dovolil“ ukončit pracovní poměr, přičemž zaměstnavatel spoléhá na to, že zaměstnanec nebude mít finanční prostředky k případné soudní obraně. Nejčastějším argumentem při porušení NÚZM a nesprávném zařazení do skupiny prací je pro zaměstnavatele složitý způsob zařazení zaměstnanců do skupin prací, se kterým si zaměstnavatelé neumí poradit.

Respondent A mimo jiné uvedl: *„Zaměstnavatelé odměňují zaměstnance dle vlastních mzdových předpisů, které nejsou zpracovány dle platných předpisů.“* Respondent B uvedl: *„U mzdy za práci přesčas dochází k porušování často z neznalosti – ustanovení odměnu za práci přesčas si zaměstnavatelé vykládají mylně.“* Respondent C uvedl: *„Nejčastějším důvodem, který zaměstnavatelé uvádějí, je neznalost ustanovení o zaručené mzdě, dalším důvodem je nesprávné zařazení do skupiny prací.“* Respondent C dále uvedl, že zaměstnavatelé nesprávně nastavují výši příplatků. Respondent D na otázku odpověděl: *„V případě nedodržení NÚZM nebo minimální mzdy je nejčastějším argumentem otázka peněz a také problematika vysokých odvodů zaměstnavatelem.“* Dále respondent D zmínil konflikty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Respondent E uvedl: *„Většinou se neobhajují, buď kontrolní zjištění ignorují, nebo závazky vůči zaměstnancům doplatí, aby se vyhnuli pokutě ze strany inspektorátu práce.“*

**Otázka č. 3: Považujete vztah/provázanost evidence odpracované doby a odměňování za důležitý pro správné odměňování zaměstnanců zaměstnavateli? Uveďte důvody vedoucí k Vašemu úsudku.**

Respondenti shodně uvádějí, že provázanost evidence odpracované doby a odměňování časovou mzdou je nezbytné a bez znalosti rozsahu odpracované doby a doby, kdy byla práce vykonána, nelze mzdu vůbec zpracovat.

Respondent C mimo jiné uvádí: *„Pokud nebudeme uvažovat domácí zaměstnance, obchodní zástupce a podobné profese, vztah evidence odpracované doby a odměňování je zcela jistě velmi úzce spojen.“* Respondent D uvádí: *„Provázanost evidence odpracované*

*doby a odměňování je zcela nezbytné pro správné odměňování.“ a dále „Rozvržení a stanovení pracovní doby je výchozí pro kontrolu evidence pracovní doby a bez kontroly evidence pracovní doby nelze vyplacenou mzdu správně spočítat a zkontrolovat.“ Respondent A uvádí: „ Pokud by nebyla evidence, pak nelze vůbec zhodnotit, zda zaměstnanec dostal zapláceno vše. Zároveň by i zaměstnanci měli být poučeni o tom, co je pracovní dobou a co není, a jak je evidence vedena:“*

### **4.3 Dotazníkové šetření**

Šetření dotazníky bylo realizováno v době od 04. 09. 2018 do 23. 09. 2018 pomocí dotazníkového serveru [drive.google.com](https://drive.google.com). Oslovení respondentů proběhlo pomocí sociálních sítí, emailem a v neposlední řadě osobně. Dotazníkového šetření se účastnilo celkem 102 respondentů. Respondenti odpovídali na 18 otázek. Všechny otázky byly uzavřené, neboť otevřené otázky často respondenty odrazují, a to především, když neumí na otázku odpovědět. V dotazníkovém šetření nebyly používány nejednoznačné otázky, cizí slova a výrazy, nesprávně formulované otázky, citlivé otázky, a to z důvodů, aby respondenti otázkám rozuměli a složitost otázek je neodradila od vyplnění dotazníku. K vyloučení nesrozumitelných otázek byl proveden pretest na deseti náhodně zvolených respondentech.

Respondenti byli vyrozuměni o tom, že dotazník je určen ke zjištění, jak jsou zaměstnanci informováni o svých právech a povinnostech v oblasti odměňování a pracovní doby. Dále byla dána záruka, že dotazník je zcela anonymní a výsledky šetření budou použity pouze k tvorbě diplomové práce na téma „Odměňování zaměstnanců z pohledu inspektorátu práce“. Respondenti byli rovněž poučeni, jak dotazník vyplnit a byli požádáni, aby správné odpovědi nevyhledávali v právních předpisech.

Prvních pět otázek bylo zaměřeno na údaje o respondentovi, otázky č. 6 až 18 sloužily ke zjištění, jaká je úroveň znalostí právních předpisů v oblasti odměňování a pracovní doby.



### 4.3.1 Základní údaje o respondentech

#### Otázka č. 1:

Graf 4: Pohlaví

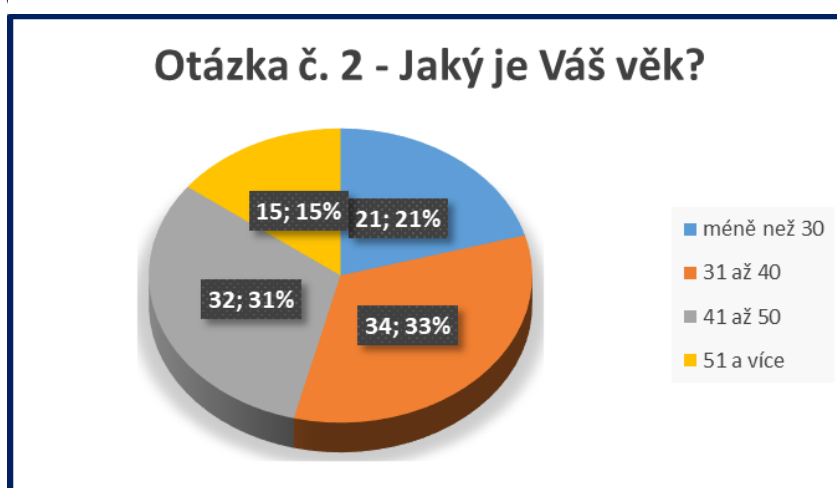


Zdroj: Vlastní výzkum

První otázka měla zjistit pohlaví respondentů. Pokud by některý z respondentů nechtěl své pohlaví uvést, mohl zvolit možnost „jiné“. Na otázku odpovědělo všech 102 respondentů. Mezi respondenty převažovaly ženy, konkrétně 81% (83 žen), mužů bylo pouze 19% (19).

#### Otázka č. 2:

Graf 5: Věk

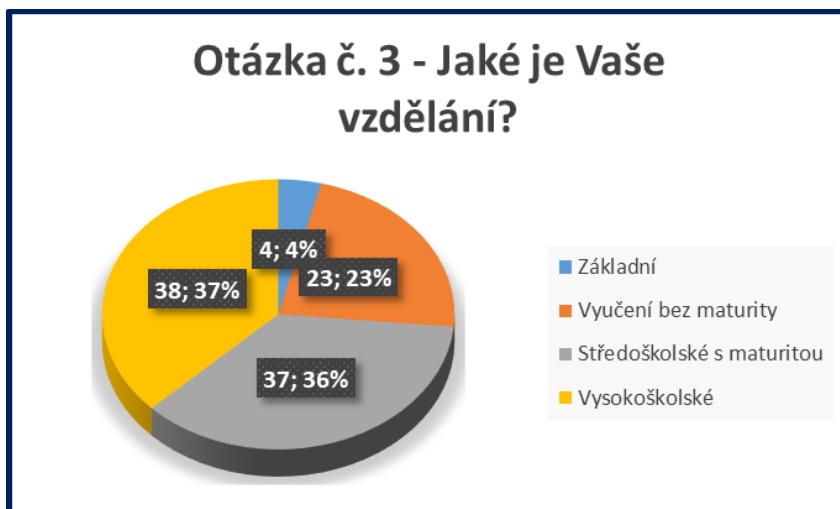


Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti byli rozděleni do čtyř věkových kategorií: 1. méně než 30 let, 2. 31 až 40 let, 41 až 50 let, 51 a více let. Nejvíce respondentů bylo z kategorie 31 až 40 let (33%), následovala skupina 41 až 50 let (31%).

Otázka č. 3:

Graf 6: Vzdělání

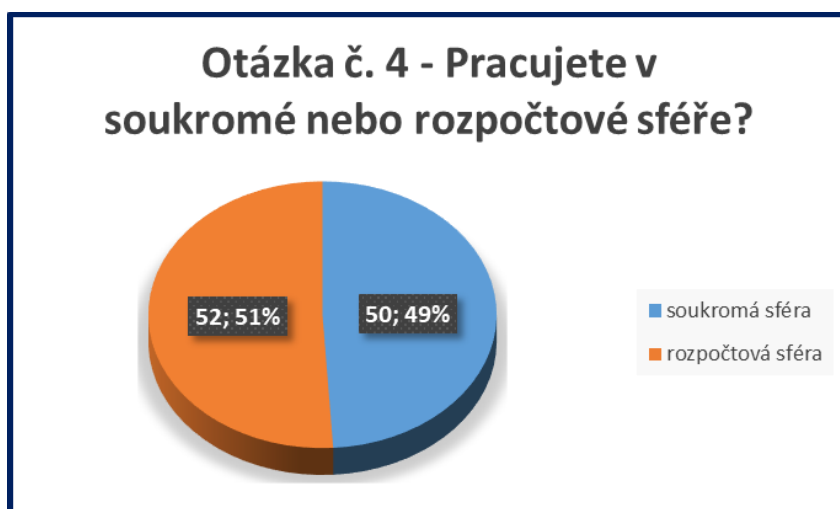


Zdroj: Vlastní výzkum

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 38 respondentů s vysokoškolským vzděláním (37%), 37 respondentů se středoškolským vzděláním (36%), 23 vyučených respondentů (23%), nejméně zastoupená skupina respondentů byla se základním vzděláním 4 (4%).

Otázka č. 4:

Graf 7: Práce v soukromé nebo rozpočtové sféře



Zdroj: Vlastní výzkum

Zastoupení respondentů bylo téměř stejným dílem. 49% respondentů (50) pracuje v soukromé sféře a 51% respondentů (52) v rozpočtové sféře.

Otázka č. 5:

Graf 8: Mzda, plat nebo odměna



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu (102) respondentů jich 57 uvedlo, že za svou práci dostávají mzdu (56%), 42 respondentů plat (41%) a odměnu z dohody pouze 3 respondenti (3%).

**Tabulka 3: Znalost respondentů, zda pobírají mzdu nebo plat**

Vzdělání	správně	chybně
vyučení bez maturity	11 (47,83%)	12 (52,17%)
středoškolské s maturitou	23 (62,16%)	14 (37,84%)
vysokoškolské	26 (68,42%)	12 (31,58%)

Zdroj: Vlastní výzkum

Dle otázek č. 3, 4 a 5 respondenti odpovídali, zda jsou zaměstnání ve veřejné nebo soukromé sféře a zda za svou práci pobírají mzdu nebo plat. Správně měli respondenti pracující v soukromé sféře odpovědět, že pobírají mzdu a respondenti z veřejné sféry pobírají plat. Z výzkumu vyplývá, že čím vyšší vzdělání, tím je procento správných odpovědí vyšší. Přesto je však povědomí respondentů v tomto směru poměrně nízké, neboť ze středoškolsky vzdělaných respondentů odpovědělo pouze 62,16% správně a z vysokoškolských respondentů uvedlo správnou odpověď pouze 68,42% respondentů.

### 4.3.2 Znalosti respondentů v oblasti odměňování a pracovní doby

Otázka č. 6 :

Graf 9: Příplatek za práci přesčas



Zdroj: Vlastní výzkum

První znalostní otázka z oblasti odměňování se týkala příplatku za práci přesčas ve dnech, které nejsou nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Správná odpověď je 25% průměrného výdělku. Respondenti měli na výběr: 10%, 25%, 30% průměrného výdělku a 0% - příplatek není. Výsledné odpovědi jsou velmi překvapující, neboť 72 respondentů (70,59%) odpovědělo chybně, přičemž z celkového počtu vysokoškolsky vzdělaných respondentů (38) odpovědělo chybně 26 respondentů, tj. 68,42%.

Otázka č. 7 :

Graf 10: Příplatek za práci ve svátek

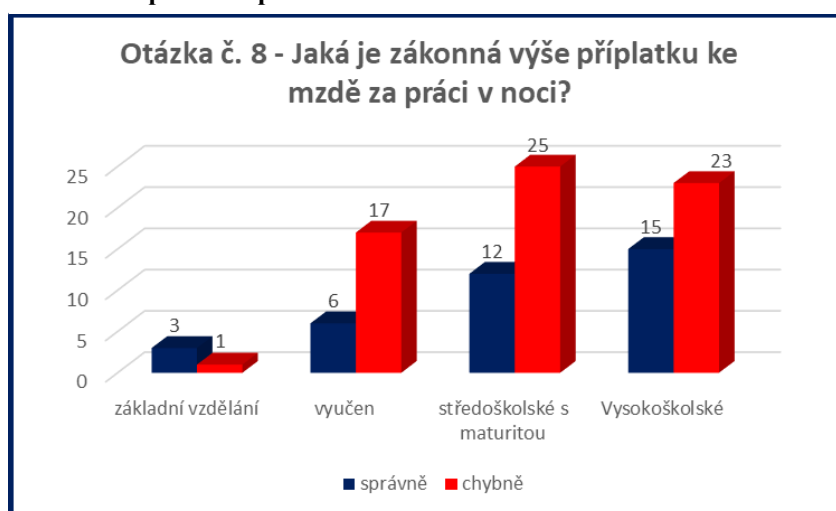


Zdroj: Vlastní výzkum

Z odpovědí respondentů vyplývá, že výše příplatku za práci ve svátek ve výši 100% průměrného výdělku je poměrně znám. Respondenti měli na výběr: 0% - příplatek není, 30%, 50% a 100% průměrného výdělku. Správně odpovědělo 78,43% respondentů, chybně pouze 21,57% respondentů. Víc, než čtvrtina respondentů s vysokoškolským vzděláním však odpověděla chybně 26,32%.

Otázka č. 8 :

**Graf 11: Příplatek za práci v noci ke mzdě**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Ukázalo se, že respondenti nemají povědomí o zákonné výši příplatku ke mzdě za práci v noci, neboť 64,71% respondentů uvedlo chybné odpovědi. Respondenti měli na výběr: 10%, 20%, 5% a 25% průměrného výdělku. Správná odpověď na otázku výše zákonného příplatku ke mzdě za práci v noci je 10% průměrného výdělku, avšak správně odpověděla pouze jedna třetina respondentů (35,29%).

Otázka č. 9 :

**Graf 12: Příplatek za práci v noci k platu**

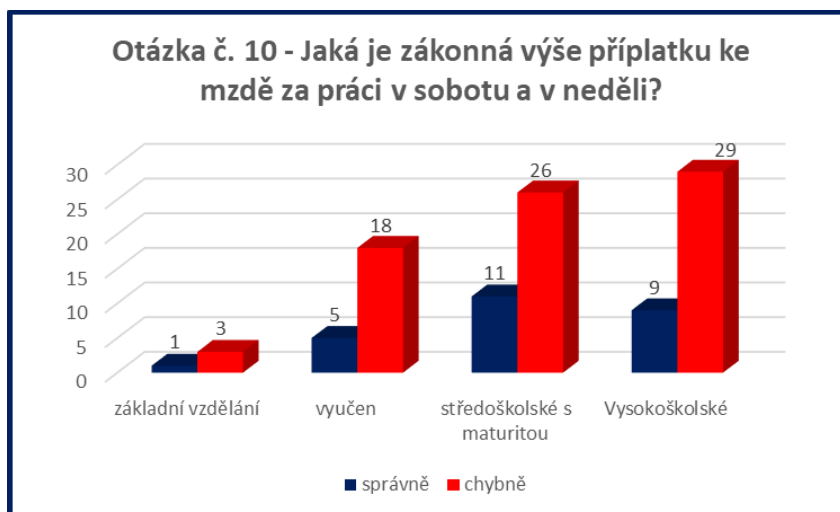


Zdroj: Vlastní výzkum

Zákoník práce stanovuje, že příplatek za práci v noci u zaměstnanců odměňovaných platem činí 20% průměrného výdělku. Respondenti ve velké míře uváděli chybné odpovědi, neboť 80,39% respondentů uvedlo příplatek v jiné výši. Respondenti měli na výběr: 10%, 20%, 5% a 25% průměrného výdělku. Správně odpověděla pouze necelá pětina respondentů (19,61%).

Otázka č. 10 :

**Graf 13: Příplatek ke mzdě za práci v sobotu a v neděli**

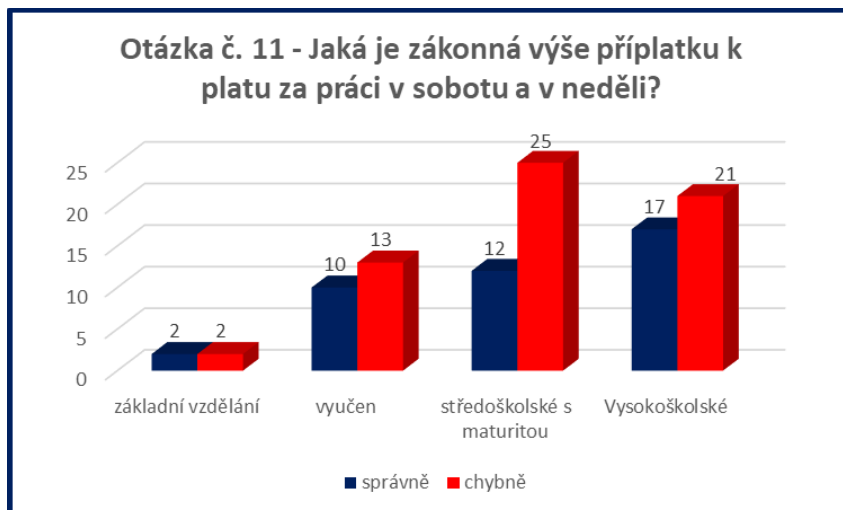


Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti měli na výběr čtyři možné odpovědi, kdy správnou odpovědí bylo 10% průměrného výdělku. Dalšími možnostmi bylo 20%, 25% průměrného výdělku a příplatek není – 0%. Správnou odpověď uvedla pouze jedna čtvrtina respondentů (25,49%).

Otázka č. 11 :

**Graf 14: Příplatek k platu za práci v sobotu a v neděli**



Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, jaká je zákonná výše příplatku k platu za práci v sobotu a v neděli odpovědělo 59,8% respondentů odpovědělo správně, že tento příplatek činí 25% průměrného hodinového výdělku. Ostatní respondenti (40,2%) odpověděli, že příplatek buď není, nebo je ve výši 10% a 20% průměrného výdělku.

Otázka č. 12 :

**Graf 15: Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

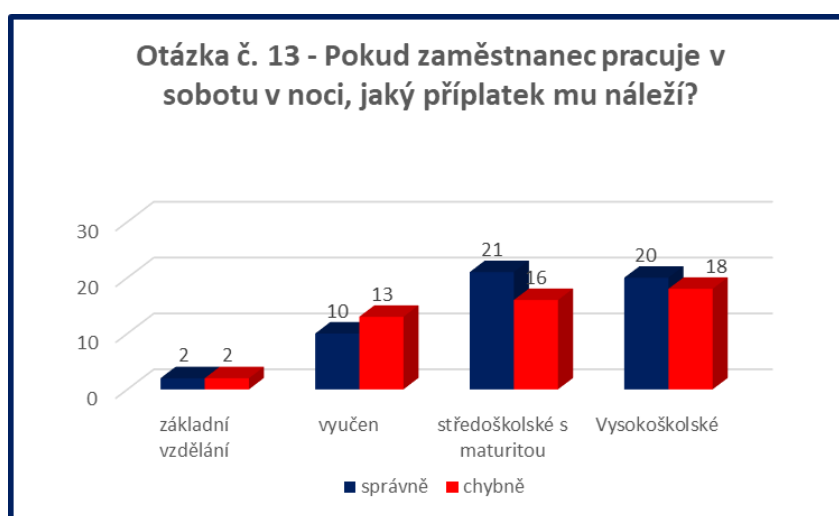


Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, jaká zákonná výše příplatku přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí, odpovědělo správně 31,37% respondentů (5% u platu a 10% u mzdy). Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí stanoví vláda nařízením, dle kterého za každý ztěžující vliv přísluší 5% u platu a 10% u mzdy stanovené základní sazby minimální mzdy. Na tuto otázku odpověděly dvě třetiny respondentů chybně.

Otázka č. 13 :

**Graf 16: Sčítání příplatků**



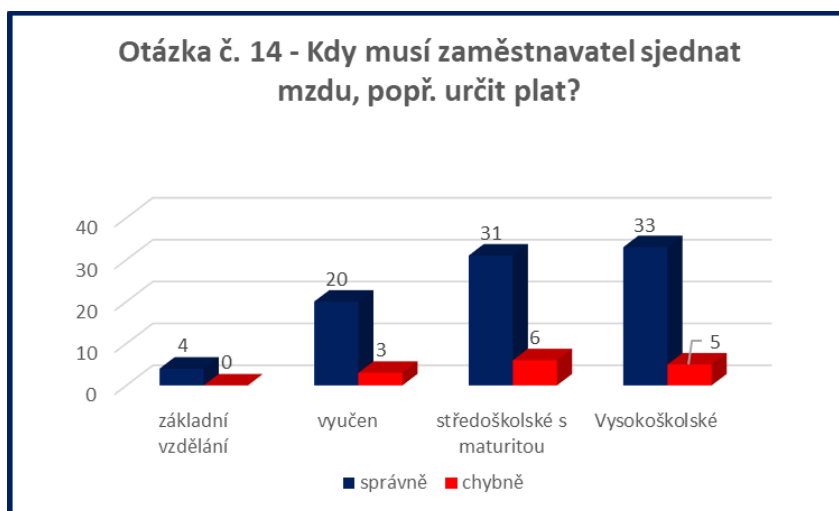
*Zdroj: Vlastní výzkum*

Na otázku, jaký příplatek náleží zaměstnanci, který pracuje v sobotu v noci, odpověděla přibližně polovina respondentů správně 51,96%. Chybně odpověděla necelá polovina respondentů 48,04%. Respondenti měli tyto možnosti: příplatek za práci v sobotu, příplatek za práci v noci, příplatek za práci v sobotu plus příplatek za práci v noci a poslední možnost byla, že příplatek nenáleží. Jak jsem uvedla v teoretické části, příplatky se sčítají, a proto je správnou odpovědí, že zaměstnanci náleží příplatek za práci v sobotu plus příplatek za práci v noci.



Otázka č. 14 :

**Graf 17: Sjednání mzdy, určení platu**

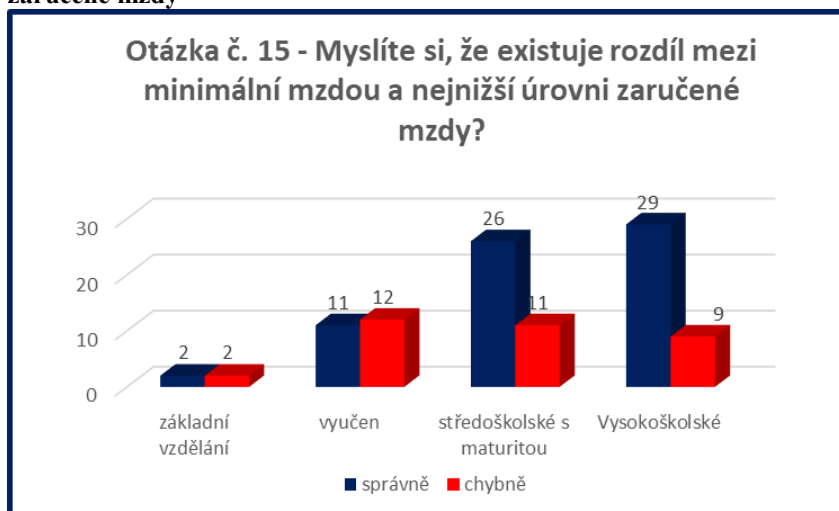


Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, kdy musí zaměstnavatel sjednat mzdu, popř. určit plat, odpovědělo 86,3% respondentů správně, z čehož vyplývá, že zaměstnanci mají o právu být seznámeni se mzdou nebo platem ještě před započítím práce poměrně vysoké povědomí.

Otázka č. 15 :

**Graf 18: Existence rozdílu mezi minimální mzdou a nejnižší úrovní zaručené mzdy**



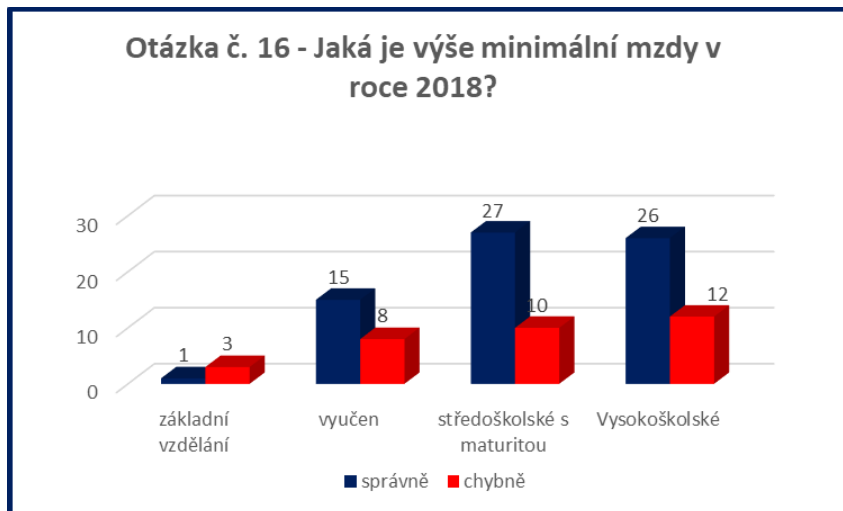
Zdroj: Vlastní výzkum

Odpovědi respondentů ukazují, že jedna třetina tázaných (33,3%) nemá povědomí o rozdílu mezi minimální mzdou a nejnižší úrovní zaručené mzdy. Nesprávné zařazení

do skupiny prací a následné nesprávné stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy je nejčastějším porušením, které při svých kontrolách zjistí inspektoráty práce.

Otázka č. 16 :

**Graf 19: Výše minimální mzdy**

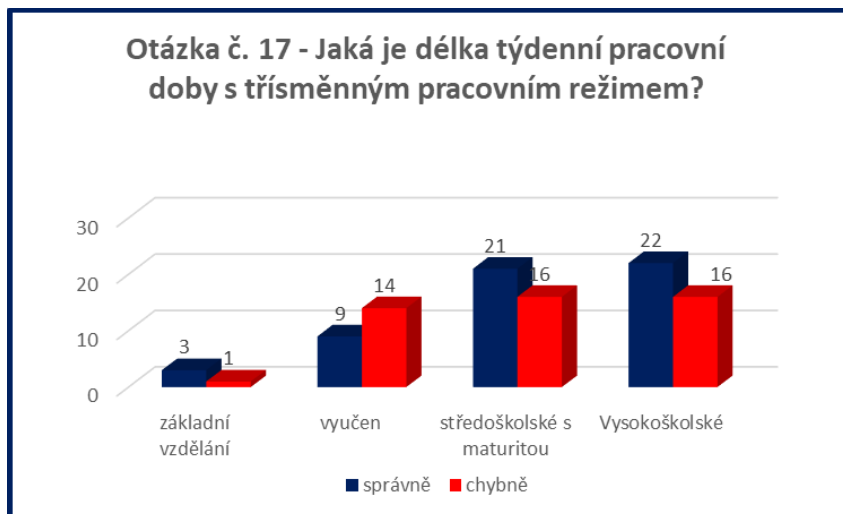


Zdroj: Vlastní výzkum

Výše minimální mzdy v roce 2018 činí 12 200 Kč. Tři čtvrtiny dotázaných respondentů se základním vzděláním odpovědělo chybně, jedna třetina vyučených respondentů a také jedna třetina respondentů s vysokoškolským vzděláním odpověděla chybně. Nejlépe si vedla skupina respondentů se středoškolským vzděláním, neboť chybně odpověděla pouze jedna čtvrtina. Respondenti měli na výběr tyto odpovědi: 11 000 Kč, 12 000 Kč a 12 200 Kč. Celkově se respondenti dopustili chybné odpovědi ve 33 případech, tj. cca 33%.

Otázka č. 17 :

**Graf 20: Délka týdenní pracovní doby s třísměnným režimem**

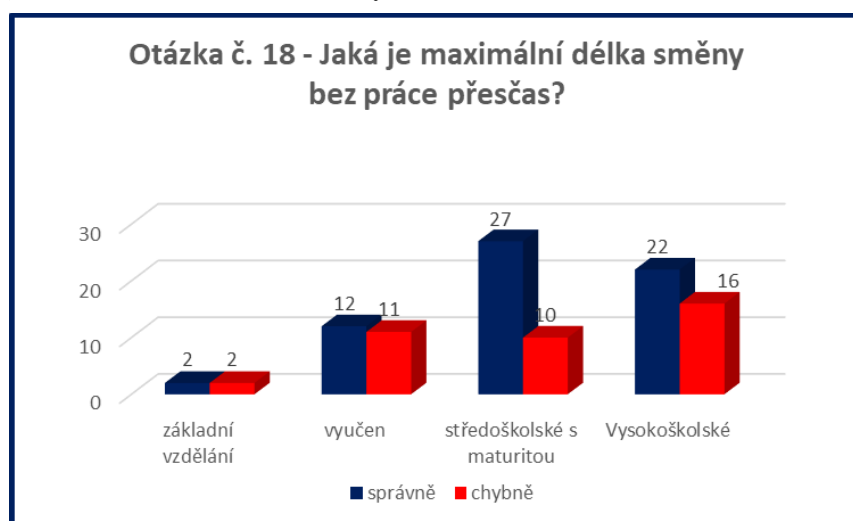


Zdroj: Vlastní výzkum

Z šetření vyplynulo, že jedna téměř polovina respondentů (46%) nemá povědomí o týdenní pracovní době zaměstnanců, kteří pracují v třísměnném pracovním režimu. Vyučení respondenti odpověděli chybně v 60%. Zaměstnanci, kteří pracují v třísměnném pracovním režimu, mají stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 37,5 hodin. Z celkového počtu (102) respondentů jich 39 uvedlo, že délka týdenní pracovní doby ve třísměnném pracovním režimu činí 40 hodin týdně, 8 respondentů uvedlo týdenní pracovní dobu v délce 38,75 hodin za týden.

Otázka č. 18 :

**Graf 21: Maximální délka směny**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Maximální délka směny bez práce přesčas činí 12 hodin, což z oslovených respondentů nevedlo správně téměř 40%, na výběr byla délka směny 8 hodin, 10 hodin, 12 hodin a 16 hodin. Skupina středoškolsky vzdělaných respondentů odpověděla v 73% správně.

## 5 Zhodnocení rozhovorů a dotazníkového šetření

### 5.1 Zhodnocení rozhovorů

Z rozhovorů, kterých se zúčastnilo pět inspektorů, jejichž hlavní pracovní náplní je kontrola pracovněprávních předpisů, vyplývá, že nejčastějším porušením v oblasti odměňování zaměstnanců, se kterým se ve své praxi setkávají, je porušení ustanovení § 112 odst. 3 Zákoníku práce. Jedná se o nedodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jako další porušení shodně respondenti uváděli splatnost mzdy, neposkytnutí zákonných příplatků.

Mezi důvody, které vedou k porušování zákoníku práce v oblasti odměňování a kterými se zaměstnavatelé nejčastěji obhajují, patří zejména zadržování mzdy jako trest za prohřešky zaměstnance. Porušení nejnižší úrovně zaručené mzdy připisují zaměstnavatelé složité legislativě a obtížnému zařazování zaměstnanců do skupin prací. Malí a střední zaměstnavatelé na svou obhajobu velmi často uvádějí vysoké odvody za zaměstnance.

Příklad: Hrubá mzda = 30 000 Kč, Zdravotní pojištění – zaměstnavatel = 2 700 Kč (9%), Sociální pojištění – zaměstnavatel = 7 500 Kč (25%), Celkové náklady zaměstnavatele = 40 200 Kč.

Často dochází k nesprávnému odměňování zaměstnanců z důvodů neznalosti platných předpisů zaměstnavatelem.

Na otázku, zda je provázanost evidence odpracované doby a odměňování důležitá pro správné odměňování zaměstnanců, se všichni respondenti shodli, že tato provázanost je velmi důležitá a nezbytná. Bez znalosti rozsahu odpracované doby a doby, kdy byla práce vykonána, nelze mzdu zpracovat a zkontrolovat.

### 5.2 Zhodnocení dotazníků

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 102 respondentů. Předmětem šetření bylo zjistit, jaké mají respondenti povědomí o základních otázkách v odměňování a pracovní době.

Prvních pět otázek bylo zaměřeno na údaje o respondentovi, přičemž výsledkem bylo zjištění, že respondenti nevědí, zda za práci pobírají mzdu nebo plat. Porovnáním odpovědí na otázku, zda respondent pracuje v soukromé nebo veřejné sféře a následně, zda

je za práci odměňován mzdou nebo platem, bylo zjištěno, že bezmála 39% respondentů uvedlo chybnou odpověď, že pojem mzda a plat vůbec neumí rozlišit.

Otázky č. 6 až 18 sloužily ke zjištění, jaká je úroveň znalostí právních předpisů v oblasti odměňování a pracovní doby.

**Tabulka 4: Znalost respondentů v oblasti odměňování a pracovní doby**

Vzdělání	počet správných odpovědí	počet chybných odpovědí
základní vzdělání	22 (42,31%)	30 (57,7%)
vyučení bez maturity	163 (54,52%)	136 (45,48%)
středoškolské s maturitou	258 (53,64%)	233 (46,36%)
vysokoškolské	251 (50,81%)	243 (49,19%)
<b>Průměr v %</b>	<b>50,32%</b>	<b>49,68%</b>

*Zdroj: Vlastní výzkum*

V dotazníku byly použity dotazy na základní znalosti pracovněprávních předpisů. Odpovědi na otázky, které se týkaly odměňování zaměstnanců a pracovní doby, ukázaly, že úroveň znalostí v oblasti odměňování zaměstnanců a pracovní doby je na velmi nízké úrovni. Z neznalosti základních práv v oblasti pracovněprávních předpisů zaměstnanců vyplývá, že zaměstnanci leckdy vůbec netuší, že jsou odměňováni v rozporu s platnými předpisy.

### 5.3 Praktická příručka pro zaměstnance

Smyslem této příručky je shrnout základní informace, které by měl zaměstnanec znát, aniž by se musel podrobně seznámit s pracovněprávními předpisy.

#### 5.3.1 Co se děje před vznikem pracovního poměru?

Zaměstnavatel, který obsazuje volné pracovní místo, si vybírá z uchazečů, kteří o místo projeví zájem. V průběhu výběrového řízení nebo přijímacího pohovoru získává zaměstnavatel od uchazečů celou řadu informací, mezi které patří například údaj o dosažené kvalifikaci, o délce praxe, o zdravotním stavu, vždy se však musí jednat o údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. Existují údaje, které zaměstnavatel požadovat nesmí. Mezi tyto údaje např. patří sexuální orientace členství

v politických stranách a odborových organizacích, původ, příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti, apod.

Před uzavřením pracovní smlouvy (popř. jmenováním) je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, s pracovními podmínkami, odměnou za vykonanou práci. Zaměstnavatel musí zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce u poskytovatele pracovnělékařských služeb. Jestliže fyzická osoba neabsolvuje vstupní lékařskou prohlídku, je považována za zdravotně nezpůsobilou a pracovat nesmí. Pokud je fyzická osoba uznána práce schopná a do zaměstnání nastoupí, hradí náklady na vstupní lékařskou prohlídku vždy zaměstnavatel.

### 5.3.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a datum nástupu k výkonu práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné formě. Ode dne, který je v pracovní smlouvě uveden jako den nástupu do práce, musí být zaměstnavatelem zaměstnanci přidělována práce a to ve sjednaném rozsahu.

Zkušební doba se sjednává maximálně v délce tří měsíců, u vedoucích zaměstnanců v maximální délce šest měsíců. Zkušební doba však nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Příklad:

- sjednaná doba trvání pracovního poměru od 1. 1. 2018 do 30. 6. 2018 – zkušební doba od 1. 1. 2018 do 31. 3. 2018 – **správně**
- sjednaná doba trvání pracovního poměru od 1. 1. 2018 do 30. 4. 2018 – zkušební doba od 1. 1. 2018 do 31. 3. 2018 – **chybně** (možno uzavřít od 1. 1. 2018 do 28. 2. 2018)

Zkušební dobu nelze smluvně ani jinak prodlužovat. Zkušební doba se ze zákona prodlužuje pouze o dobu překážek v práci (např. nemoc) a dobu dovolené.

Příklad:

- zkušební doba od 1. 1. 2018 do 31. 3. 2018; nemoc zaměstnance od 1. 2. 2018 do 14. 2. 2018 – zkušební doba končí dne **14. 4. 2018**

Trvání pracovního poměru – pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen maximálně na 3 roky, dobu určitou lze opakovat pouze dvakrát.

Příklad:

- pracovní poměr uzavřen na dobu určitou od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2013 (3 roky), první prodloužení – od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2017 (3 roky); druhé prodloužení – od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2021; další prodloužení není možné, pokud bude pracovní poměr trvat i nadále, bude se jednat o pracovní poměr na **dobu neurčitou**

Do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru musí zaměstnavatel písemně informovat o sídle zaměstnavatele, bližším označení druhu a místa výkonu práce, o délce dovolené, o výpovědních dobách, o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, o způsobu odměňování, o kolektivních smlouvách.

Každá změna pracovní smlouvy musí být provedena písemně.

Pracovněprávní vztahy úředníků samosprávných celků – tento pracovněprávní vztah upravuje zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, který upravuje pracovní poměr a vzdělávání úředníků. Úředníkem se může stát občan ČR, nebo cizinec s trvalým pobytem na území ČR, který dosáhl věku 18 let, ovládá úřední jazyk, je bezúhonný a způsobilý k právním úkonům.

Před uzavřením pracovněprávního vztahu musí předcházet veřejná výzva k přihlášení uchazečů. Pokud se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, veřejná výzva předcházet nemusí. Pokud zákon nestanoví jinak, vztahuje se na pracovněprávní vztahy zákoník práce.

Odměňování se řídí Nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách, ve znění pozdějších předpisů.

Služební poměr státních zaměstnanců ve správních úřadech – Služební poměr je upraven zákonem č. 234/2014Sb., o státní službě. Zákon upravuje zaměstnanecké vztahy ve správních úřadech. Služební zákon je postaven na vztahu veřejnosprávním, jeho postupy, kromě výjimek, řídí zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. Právní jednání jsou založena na jednostranných správních úkonech. V oblasti osobních překážek a dovolených jsou delegovány na zákoník práce, pro odpovědnost za škodu, počítání času a promlčecí lhůty je využíván občanský zákoník. Služebnímu poměru předchází výběrové řízení, služební poměr je založen Rozhodnutím. Zkušební doba činí 6 měsíců.

Odměňování státních zaměstnanců se řídí Nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

### 5.3.3 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr končí uplynutím doby určité nebo smrtí zaměstnance.

Dohoda – je dvoustranný právní akt, jedna strana dohodu navrhuje, druhá strana vyslovuje souhlas. Pracovní poměr končí sjednaným dnem.

Výpověď – zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce, kterými jsou např. rušení zaměstnavatele nebo jeho částí; přemístěním zaměstnavatele nebo jeho částí; z důvodu nadbytečnosti vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu; pokud zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání; podle lékařského posudku ztratil zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost; nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady pro řádný výkon práce, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích, přestože byl v posledních 12 ti měsících vyzván k jejich odstranění; pro soustavné porušování povinností, pokud byl v posledních 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi; pro porušení režimu v pracovní neschopnosti.

Zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu. Výpovědní doba činí dva měsíce a začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce.

Příklad: Zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď dne 16. 1. 2018. Výpovědní doba začíná běžet dne 1. 2. 2018, pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, tj. dne 31. 3. 2018.

Okamžitě zrušení – Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo porušil-li zaměstnanec pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže nemůže vykonávat práci, aniž by ohrožoval své zdraví, přičemž mu byl vydán zdravotní posudek poskytovatelem pracovních-lékařských služeb, dále, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat nebo odměnu, či její část, a to nejpozději do 15 dnů po splatnosti.



Příklad: Zaměstnanec neobdržel od zaměstnavatele mzdu nebo plat nebo jejich část za měsíc leden 2018, mzda (plat) je splatná do konce následujícího měsíce, tj. do 28. 2. 2018. Mzda (plat) není vyplacena ani do 15. 3. 2018. Dne 16. 3. 2018 může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

**Tabulka 5: Splatnost mzdy a okamžité zrušení pracovního poměru**

Mzda (plat) za měsíc leden	splatnost mzdy (platu)	okamžité zrušení prac. poměru
1.-31. leden 2018	28.02.2018	15 dnů po splatnosti = <b>16.03.2018</b>

Zdroj: Vlastní výzkum

Pokud zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr, náleží mu dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku jako náhrada mzdy za výpovědní dobu.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době – ve zkušební době může zrušit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, přičemž důvod zrušení pracovního poměru se nemusí udávat.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list).

**Odstupné** – ukončí-li se pracovní poměr z důvodů, kterými jsou např. rušení zaměstnavatele nebo jeho částí; přemístěním zaměstnavatele nebo jeho částí; z důvodu nadbytečnosti vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu; pokud zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, náleží zaměstnanci odstupné ve výši 12-ti násobku průměrného měsíčního výdělku.

**Tabulka 6: Nárok na odstupné**

délka trvání pracovního poměru	nárok na odstupné
méně než 1 rok	jednásobek průměrného měsíčního výdělku
alespoň 1 rok a méně než 2 roky	dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku
alespoň 2 roky	trojnásobek průměrného měsíčního výdělku
	dvanásobek průměrného výdělku –končí-li pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP

Zdroj: Vlastní výzkum

### 5.3.4 Pracovní doba

Pracovní doba se počítá jako týdenní. V pracovní době je povinností zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele práci uvedenou v pracovní smlouvě.

**Tabulka 7: Délka týdenní pracovní doby**

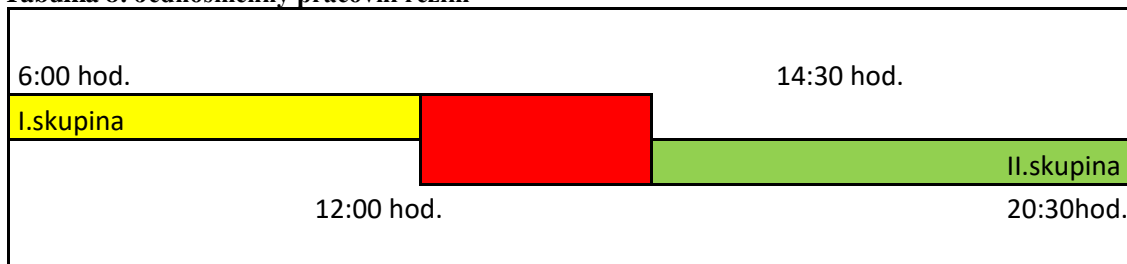
délka týdenní pracovní doby	směnnost
40 hodin	Jednosměnný pracovní režim
37,5 hodin	třísměnný pracovní režim, pracující v podzemí, na báňských pracovištích geologického průzkumu; třísměnný nepřetržitý pracovní režim
38,85 hodin	dvousměnný pracovní režim
jiná	lze sjednat i kratší týdenní pracovní dobu (zkrácený úvazek)

*Zdroj: Vlastní výzkum*

Dvousměnný pracovní režim – pracovní režim, kdy se zaměstnanci pravidelně střídají ve 2 směnách

Příklad č. 1: První skupina zaměstnanců vykonává práci od 6:00 hodin a směna jí končí v 14:30 hodin. Druhá skupina nastoupí k výkonu práce od 12:00 hodin a končí ve 20:30 hodin. Závěr: Jedná se o **jednosměnný** pracovní režim (stanovená týdenní pracovní doba činí **40 hodin**), neboť zaměstnanci se vzájemně překrývají po dobu 2:30 hodin (červeně označená část), přičemž dle ustanovení § 78 odst. 2 ZP může k souběžnému výkonu práce docházet maximálně po dobu nejvýše 1 hodiny.

**Tabulka 8: Jednosměnný pracovní režim**

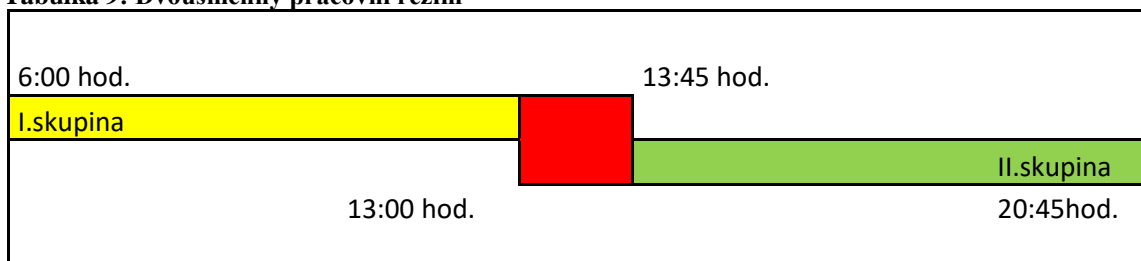


*Zdroj: Vlastní výzkum*

Příklad č. 2: První skupina zaměstnanců vykonává práci od 6:00 hodin a směna jí končí v 13:45 hodin. Druhá skupina nastoupí k výkonu práce od 13:00 hodin a končí ve 20:45 hodin. Závěr: Jedná se o **dvousměnný** pracovní režim (stanovená týdenní

pracovní doba činí **38,75 hodin**), neboť zaměstnanci se vzájemně překrývají pouze po dobu 0:45 hodin (červeně označená část). Dle ustanovení § 78 odst. 2 ZP může k souběžnému výkonu práce docházet maximálně po dobu nejvýše 1 hodiny.

**Tabulka 9: Dvousměnný pracovní režim**



Zdroj: Vlastní výzkum

Třisměnný pracovní režim – v rámci 24 hodin se zaměstnanci střídají ve třech směnách, přičemž i zde platí, že k souběžnému výkonu práce může docházet maximálně po dobu 1 hodiny.

Evidence odpracované pracovní doby – zaměstnavatel má povinnost vést evidenci odpracované pracovní doby, ze které musí být patrné, v jaké době zaměstnanec práci vykonával, kolik hodin odpracoval, zda pracoval v noci nebo přesčas. Zaměstnanec má právo do evidence nahlížet.

Rozvržení pracovní doby – délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel má povinnost vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance a to nejpozději 2 týdny před začátkem období, ve kterém bude zaměstnanec vykonávat práci. Rozvrh týdenní pracovní doby musí mít písemnou formu.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby – Pracovní doba v jednotlivých týdnech je stejná, tzn., že zaměstnanec odpracuje každý týden stejný počet hodin (např. 40 hodin; 38,85 hod.; 37,5 hod.; popřípadě kratší úvazek).

**Tabulka 10: Rovnoměrné rozvržení pracovní doby**

týden	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
počet hodin	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Zdroj: Vlastní výzkum

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – je pracovní doba rozvrhována tak, že v jednom týdnu je zpravidla kratší a v dalším týdnu delší. V rámci vyrovnávacího

období se průměrná délka stanovené pracovní týdenní pracovní doby srovná. Vyrovnávací období stanovuje zaměstnavatel, avšak na dobu maximálně 26 týdnů. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, může být v kolektivní smlouvě stanoveno vyrovnávací období v délce 52 týdnů.

**Tabulka 11: Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

<b>týden</b>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7. až 26.	průměr za jednotlivé týdny
<b>počet hodin</b>	36	60	24	60	36	24	800	1. až 26. týden = 1040 hod. 1040/26 = <b>40</b>

Zdroj: Vlastní výzkum

Práce přesčas – lze zaměstnavatelem nařídit pouze výjimečně, a to z vážných provozních důvodů v maximálním rozsahu 150 hodin za rok. Další práci přesčas, která je nad stanovený rozsah, může zaměstnavatel nařídit pouze na základě dohody se zaměstnancem.

Noční práce – je práce, která je vykonávána mezi 22:00 hod. až 6:00 hodin, za noční práci přísluší zaměstnanci příplatek. Příplatek náleží i za zlomky odpracovaných hodin v noci.

Příklad: zaměstnanec pracoval od 5:30 do 6:00, náleží mu příplatek za práci v noci v délce 0,5 hodin.

### 5.3.5 Odměňování zaměstnanců

Každému zaměstnanci, který pro zaměstnavatele vykonává práci, přísluší mzda, plat nebo odměna z dohody. Zda je zaměstnanci poskytován plat nebo mzda záleží na charakteru zaměstnavatele.

- Mzda – Mzda je sjednána v pracovní smlouvě, stanovená ve vnitřním předpise nebo určená mzdovým výměrem. Mzda náleží zaměstnancům soukromých zaměstnavatelů.
- Plat – Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel a to v souladu se zákoníkem práce a prováděcím nařízením vlády. Plat přísluší zaměstnanci, jehož zaměstnavatel je stát, územní samosprávný celek (obec, kraj, hlavní město Praha), příspěvkové organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, regionální rada regionu soudržnosti.

Mzda i plat se poskytují především podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Podle těchto kritérií jsou zaměstnanci odměňováni platem zařazení do platové třídy 1 až 16 a současně podle délky započitatelné praxe do jednoho z 12 platových stupňů.

Minimální mzda - Zákoník práce zaručuje, že bez ohledu na způsob hospodaření zaměstnavatele, bez ohledu zda zaměstnanec pracuje na základě pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a bez ohledu na množství pracovního tempa zaměstnance, že zaměstnanec za práci obdrží mzdu (plat) alespoň ve výši minimální mzdy. Výši minimální mzdy stanovuje vláda Nařízením vlády č. 567/2006 Sb.

Příklad:

- Stanovená týdenní pracovní doba **38,75 hodin**
  - minimální mzda x 40 : stanovená týdenní pracovní doba
  - $73,20 \times 40 : 38,75 = 75,60 \text{ Kč/hod.}$
- Stanovená týdenní pracovní doba **37,5 hodin**
  - minimální mzda x 40 : stanovená týdenní pracovní doba
  - $73,20 \times 40 : 37,5 = 78,10 \text{ Kč/hod.}$

Zaměstnanci, který je odměňován měsíční mzdou a má sjednaný kratší pracovní úvazek, se mzda poměřuje se sjednaným úvazkem.

Příklad:

- Sjednaný pracovní úvazek **25 hod./týden**
  - minimální měsíční mzda:  $40 \times 25$
  - $12\,200 : 40 \times 25 = 7\,625 \text{ Kč/měsíc}$

Podle stanovené týdenní pracovní doby se odvodí ze základní sazby.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy - Nejnižší úroveň zaručené mzdy je v Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. odstupňována podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávané práce a druhy prací jsou zařazeny do osmi skupin prací. Zaměstnanci se do skupiny prací zařazují podle skutečně vykonávané práce. V příloze výše uvedeného nařízení jsou uvedeny příklady prací ve skupinách dle oborů. Stanovené částky jsou

bez příplatků (za svátek, za noční práci, za ztížené pracovní prostředí, za práci v sobotu a v neděli) a bez mzdy nebo platu za práci přesčas.

**Tabulka 12: Minimální mzda**

Skupina prací	Min. odměna za měsíc r. 2018	Min. odměna za hod. v r. 2018
1.	12 200	73,20
2.	13 500	80,80
3.	14 900	89,20
4.	16 400	98,50
5.	18 100	108,80
6.	20 000	120,10
7.	22 100	132,60
8.	24 400	146,40

*Zdroj: Zákoník práce, vlastní zpracování*

Příklad: Prodavačka (na čerpací stanici)

- dle oboru – Obchodní provoz a pohostinství
- 2. skupina, př. č. 5 (prodej pohonných hmot, maziv a doplňkového sortimentu u čerpacích stanic, inkaso tržeb v hotovosti nebo na úvěrové karty)
- Nejnižší úroveň zaručené mzdy: měsíční **13 500 Kč**; hodinová **80,80 Kč**

Příklad: Prodavačka (v potravinách)

- dle oboru – Obchodní provoz a pohostinství
- 3. skupina, př. č. 1 (nabídka a samostatný prodej zboží, přejímka, uskladňování, vystavení a aranžování zboží v prodejně včetně inkasa)
- Nejnižší úroveň zaručené mzdy: měsíční **14 900 Kč**; hodinová **89,20 Kč**

Sjednání, stanovení nebo určení mzdy – Povinností zaměstnavatele je sjednat mzdu v pracovní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem anebo určit mzdovým výměrem a to ještě před začátkem výkonu práce.

Určení a sjednání platu – Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, který zařadí zaměstnance do platové třídy a to dle nejnáročnější práce, kterou zaměstnanec vykonává. Do platové skupiny je zaměstnanec zařazen dle délky praxe. Nejpozději v den nástupu musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr.

Příplatky náleží zaměstnanci, který vykonává práci přesčas, práci ve svátek, práci v noci, práci v sobotu a v neděli, práci ve ztíženém pracovním prostředí, za pracovní pohotovost, zvláštní příplatek, za rozdělenou směnu, osobní příplatek, za přímou pedagogickou činnost, specializační příplatek pedagogického pracovníka.

**Tabulka 13: Přehled zákonných příplatků v soukromém a státním sektoru**

	<b>Soukromý sektor</b>		<b>Veřejný sektor</b>	
<b>Příplatek</b>	<b>Nárok</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Nárok</b>	<b>Alternativa</b>
<b>Práce přesčas</b>	Nejméně 25% průměrného výdělku	Náhradní volno Dosažená mzda ani příplatek nepřísluší, je-li mzda sjednána s případnou prací přesčas (do 150 hod.)	Nejméně 25% průměrného výdělku (jde-li o dny nepřetrž. odpočinku v týdnu – 50%)	Náhradní volno U zaměstnance, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s případnou prací přesčas v rozsahu 150 hod.
<b>Práce ve svátek</b>	Nejméně ve výši prům. výdělku (100%)	Náhradní volno	Nejméně ve výši průměrného výdělku (100%)	Náhradní volno
<b>Práce v noci</b>	Nejméně 10% průměrného výdělku	Lze sjednat jinou min. výši a jiný způsob určení příplatku	20% průměrného výdělku	-----
<b>Práce v sobotu a v neděli</b>	Nejméně 10% průměrného výdělku	Lze sjednat jinou min. výši a jiný způsob určení příplatku	25% průměrného výdělku	-----
<b>Práce ve ztíženém pracovním prostředí</b>	Nejméně 10% základní sazby min. mzdy	-----	Nejméně 5% základní sazby minimální mzdy	-----
<b>Odměna za pracovní pohotovost</b>	Nejméně 10% průměrného výdělku	-----	Nejméně 10% průměrného výdělku	-----
<b>Zvláštní příplatek</b>	-----	-----	Zaměstnavatel určí dle § 129 odst. 3	-----
<b>Příplatek za rozdělenou směnu</b>	-----	-----	30% průměrného hod. výdělku za každou rozdělenou směnu	-----
<b>Osobní příplatek</b>	-----	-----	Až do výše 50% plat. tarifu, vynikajícímu pracovníku až do výše 100%	-----
<b>Příplatek za přímou pedagogickou činnost (nad rámec)</b>	-----	-----	Dvojnásobek prům. hodinového výdělku	-----
<b>Specializační příplatek ped. pracovníka</b>	-----	-----	1 000 – 2 000 Kč měsíčně	-----

*Zdroj: Vlastní zpracování, na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce*

Častou chybou zaměstnavatelů je nesprávné určení příplatků, neboť nemají povědomí o tom, že příplatky za práci se počítají.

Příklad: Pokud bude zaměstnanec soukromého sektoru pracovat např. **v sobotu od 22 hodin do neděle (státní svátek) do 6 hodin**, bude mu za tuto pracovní směnu **náležet**:

- **mzda za odpracovanou směnu (8 hod.),**
- **+ příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 10% průměrného výdělku (8 hod.),**
- **+ příplatek za práci v noci ve výši nejméně 10% průměrného výdělku (8 hod.),**
- **+ příplatek za svátek ve výši průměrného výdělku nebo náhradní volno (6 hod.).**

Splatnost mzdy a platu – Mzda i plat jsou splatné nejpozději do konce následujícího měsíce po vykonání práce. Povinností zaměstnavatele je stanovení výplatního termínu např. ve vnitřním předpise nebo sjednat výplatní termín v pracovní nebo kolektivní smlouvě. Nevyplatí-li zaměstnavatel mzdu ve výplatním termínu, ocitá se v prodlení. Pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je zaměstnavatel v prodlení až tehdy, přesáhne-li nevyplacení mzdy nebo platu obecnou lhůtu (tj. do konce následujícího měsíce po vykonání práce).

### **5.3.6 Dovolená**

Každý zaměstnanec, který vykonává práci v pracovním poměru, má nárok na dovolenou, neboť se jedná o sociální standard pracovních podmínek. V Listině základních práv a svobod je jedním ze základních práv uvedeno právo na odpočinek, přičemž dovolená je forma odpočinku pro zaměstnance.

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část – Pokud zaměstnanec konal práci pro zaměstnavatele alespoň 60 dnů v daném kalendářním roce, přísluší mu dovolená za kalendářní rok. Pokud pracovní poměr zaměstnance netrval po celý kalendářní rok, protože zaměstnanec nastoupil v průběhu kalendářního roku nebo pracovní poměr skončil, ale zároveň splnil podmínku trvání pracovního poměru alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na poměrnou část dovolené v délce 1/12 za každý celý odpracovaný kalendářní měsíc.



Příklad: Vznik pracovního poměru ode dne 1. 5. 2018, ukončení pracovního poměru 30. 11. 2018. Pracovní poměr trval víc, než 60 dnů, zaměstnanci vznikl nárok na poměrnou část dovolené. Odpracoval 6 celých kalendářních měsíců, vznikl mu nárok na 6/12 dovolené. Při výměře dovolené 4 týdny, tj. 20 pracovních dnů, má zaměstnanec nárok na 10 dnů dovolené za kalendářní rok.

Dovolená za odpracované dny – Jestliže zaměstnanec nepracoval u zaměstnavatele alespoň 60 dnů, přísluší mu dovolená za odpracované dny v jedné dvanáctině za každých 21 odpracovaných dnů v kalendářním roce.

Příklad: Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru dne 11. 1. 2018, pracovní poměr ukončil dne 15. 3. 2018 ve zkušební době. Odpracoval celkem 46 pracovních dnů, tj. 2x 21 dnů. Zaměstnanci vznikl nárok na 2/12 dovolené, při výměře dovolené 4 týdny (20 pracovních dnů), má nárok na:  $20/12 = 1,67 \times 2 = 3,34$  dnů. Zaměstnanec má nárok na 3,5 dnů dovolené (zaokrouhleně).

Jak je to s dovolenou při 12ti hodinových směnách (práce bez přestávek = 11 hodin)? Zaměstnanec má nárok na 4 týdny dovolené. Týdnem se rozumí 5 pracovních dnů. Celá dovolená se přepočte na hodiny  $4 \times 40 = 160$  hodin.  $160 \text{ hodin} / 11 = 14,5$  dnů. Zaměstnanec má nárok na 14,5 dne dovolené.

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle předem vypracovaného plánu dovolených. Pokud se zaměstnanci poskytuje dovolená v několika částech, musí být alespoň jedna část v délce 2 týdnů. Zaměstnavatel a zaměstnanec se však mohou dohodnout na jiné délce čerpání dovolené. Povinností zaměstnavatele je písemné oznámení dovolené zaměstnanci a to alespoň 14 dnů před čerpáním dovolené.

### **5.3.7 Poradenství**

Oblastní inspektoráty práce v souladu se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, poskytují zaměstnavatelům a zaměstnancům, bezúplatně základní informace a poradenství týkající se pracovních vztahů a podmínek. Informace se podávají každé pondělí a středu od 8:00 do 17:00.

Kontakty:

- Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze  
tel.: 950 179 310
- Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze

tel.: 950 179 400

- Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích – tel.: 950 179 511
- Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni tel.: 950 179 611
- Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem – tel.: 950 179 711
- Oblastní inspektorát práce pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové – 950 179 800
- Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně tel.: 950 179 900
- Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě – tel.: 950 179 211

## 6 Závěr

Diplomová práce byla zaměřena na problematiku odměňování zaměstnanců a pracovní dobou, která úzce s odměňováním souvisí. Kontroly pracovněprávních předpisů vykazují v této oblasti nejčastěji zjištěná porušení, přičemž porušování zákoníku práce v oblasti odměňování a pracovní doby se v porovnání let 2012 až 2017 výrazně nemění.

Cílem diplomové práce, která se věnuje odměňování zaměstnanců a pracovní době v Českém právním systému, bylo zjištění úrovně znalostí oslovených respondentů o základních pracovněprávních předpisech.

Seznámení s platnou právní úpravou byla uvedena v teoretické části diplomové práce. Přinesla vysvětlení závislé práce, pracovního poměru, rozdíl mezi mzdou a platem, popsala odměňování zaměstnanců a přinesla základní informace o pracovní době.

V praktické části byl proveden výzkum v podobě rozhovorů s vybranými inspektory inspektorátu práce, kterým byly položeny tři otázky. Odpovědi potvrdily celostátní výsledky kontrolních akcí inspektorátů práce, dle kterých je nejčastějším zjištěným porušením nedodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy. Dále respondenti shodně uvedli, že provázanost odměňování zaměstnanců a vedení evidence odpracované pracovní doby spolu úzce souvisí, a to nejen pro účely kontroly.

K naplnění cíle diplomové práce byl dále proveden výzkum v podobě dotazníků mezi veřejností. Dotazník byl sestaven z 18 otázek, z nichž prvních pět otázek zjišťovaly údaje o respondentech, zbylé otázky testovaly znalost respondentů v oblasti odměňování a pracovní doby. Pro zjištění srozumitelnosti dotazníku byl proveden pretest (na deseti rodinných příslušnících a přátelích). Analýza získaných dat z dotazníkového šetření prokázala poměrně nízkou úroveň základních znalostí pracovního práva oslovených respondentů. Zvýšení právního vědomí široké veřejnosti by mohlo být jednou z cest, která by vedla ke spravedlivému odměňování za vykonanou práci, a tím by se mohlo docílit eliminace porušení pracovněprávních předpisů.

V závěru diplomové práce vytvořila autorka „Praktickou příručku pro zaměstnance v oblasti odměňování a pracovní doby“, jejímž smyslem bylo shrnout základní informace, které by mělo ekonomicky aktivní obyvatelstvo znát.

## 6.1 Návrhy na zlepšení stavu

Z výzkumu vyplynulo, že povědomí oslovených respondentů je na poměrně nízké úrovni. Žádoucím stavem je snížení zjištěných porušení pracovněprávních předpisů oblastními inspektoráty práce.

- ❖ Zjednodušení zařazení zaměstnanců do skupin – určení nejnižší úrovně zaručené mzdy

Mzdu zaměstnanců, která není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., Nařízení vlády vymezuje osm skupin prací a obsahuje obecné charakteristiky skupin a příklady prací ve skupinách dle oborů. Pro práce, které nejsou přímo uvedené, se zařazení do skupin provádí porovnáváním. Zaměstnavatelům činí zařazení zaměstnance do skupiny prací poměrně velké problémy. Podrobnější rozpracování Přílohy k nařízení vlády by mohlo přinést snadnější zařazení zaměstnance do skupiny prací zaměstnavatelem a tím i spravedlivější odměňování.

- ❖ Proškolení studentů končících ročníků středních škol.

Příprava prezentace ze základů pracovního práva, se kterou by inspektoři inspektorátů práce navštěvovali školy. V končících ročnících je poměrně velký počet studentů, kteří se po ukončení školy zapojí do pracovního procesu, přičemž proškolení a následná diskuze by studenty mohla alespoň částečně do pracovního poměru připravit.

- ❖ Pracovní právo u studentů vysokých škol

Každý vysokoškolský student, bez ohledu na studovaný obor, by měl absolvovat povinně alespoň jeden semestr studiem pracovního práva. U vysokoškolsky vzdělaných lidí je předpoklad, že se v budoucnu stanou zaměstnavateli, anebo budou vykonávat práci na takových pozicích, kde znalost pracovního práva je přinejmenším nutností.

- ❖ Regionální deníky

Využití síly média, která by umožnila, aby občané zasílali své dotazy do redakcí vybraných periodik, na které by odpovídali odborníci pracovního práva.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### *Kněžní zdroje*

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. 1 272 s. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce, velké komentáře*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. 1 610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy*. Praha: Anag. 2016. 446 s. ISBN 978-80-7263-997-7.

BRŮHA, Dominik. *Pracovní režim*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer. 2018. č. 6, 7-8. 56 s.

FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Sondy. 2007. 358 s. ISBN 978-80-868-4621-7.

JOUZA, Ladislav, DANĚK, Antonín. *Mzdy a platy bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: Poradce s.r.o. 2017. 55 s. ISBN 978-80-7365-386-6.

KALVODA, Aleš. *Evidence pracovní doby*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer. 2018. č. 4. 52 s.

KALVODA, Aleš. *Nový zákon o odpovědnosti za přestupky*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer. 2017. č. 9. 51 s.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Praha: Anag. 2009. 232 s. ISBN 978-80-7263-536-8.

KREJČOVÁ, Hana. *Výkon kontrol nelegálního zaměstnání*. Praha: Česká zemědělská universita, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práv, 2017. Vedoucí bakalářské práce JUDr. Daniela Světlíková.

PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwer. 2015. 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

ROSOCHATECKÁ, Eva. *Ekonomika podniků*. Praha: Česká zemědělská universita v Praze, Provozně ekonomická fakulta. 2009. 209 s. ISBN 978-80-213-1886-1.

SVĚTLÍKOVÁ, Daniela, HÁJKOVÁ, Ivana. *Pracovní právo*. Praha: Česká zemědělská universita v Praze, Provozně ekonomická fakulta. 2009. 141 s. ISBN 978-80-213-1950-9.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. 2013. 279 s. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluh mzdy a platu*. Olomouc: Anag. 2016. 584 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: Anag. 2009. 271 s. ISBN 978-80-7263-526-9.

VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce, komentář. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer. 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

### ***Právní předpisy***

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Nářízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Nářízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Nářízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců

Zákon č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny

Zákon č. 107/1999 Sb., o jednacím řádu Senátu, zákon č. 114/1993 Sb., o Kanceláři prezidenta republiky

### ***Internetové zdroje***

2018. [www.hasim.cz](http://www.hasim.cz). *HaSIM*. [on-line]. 2018. [cit. 2018-7-23]. Dostupné z WWW: <http://www.hasim.cz/content/projekt-22-k-rovnosti-upozorni-na-rozdilne-odmenovani-zen-muzu>.

2019. [www.eur-lex.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu). [on-line]. 2019. [cit. 2019-2-5]. Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE0304&qid=1549110735265&from=CS>

Mzdová praxe.cz [on-line]. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. [cit. 2018-07-31]. Dostupné z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/>?

Měsíc.cz [on-line]. Minimální mzda nebo zaručená mzda. [cit. 2018-07-14]. Dostupné z WWW: <https://www.mesec.cz/clanky/minimalni-mzda-nebo-zarucena-mzda-vyznejte-se-v-pojmech/>

MPSV.cz [on-line]. Maloobchod jako typická oblast. [cit. 2018-07-25]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/cs/7667>

Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva 2016* [on-line]. 2016. [cit. 2018-2-25]. Dostupné z WWW: <http://intranet.suip.cz/ZpravaOcinnosti/Rocni%20souhrnná%20zpráva%20o%20výsledcích%20kontrolních%20akcí%20provedených%20inspekci....docx.pdf#search=ro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1va>

## 8 Přílohy

### Příloha 1: Dotazník

Dotazník, který držíte v rukou, je určen ke zjištění, jak jsou zaměstnanci informováni o svých právech a povinnostech v oblasti odměňování a pracovní doby. Výstupy z dotazníku budou následně popsány a ověří znalosti zaměstnanců k uvedenému tématu.

Dotazníkové šetření je zcela anonymní, výsledky šetření budou použity pouze k tvorbě diplomové práce na téma „Odměňování zaměstnanců“.

Vyplňuje, prosím, pouze jednu odpověď, se kterou v co největší míře souhlasí. Vyplňte prosím všechny otázky. Vše, co sdělíte, bude přísně důvěrné. Nehledejte, prosím, správné odpovědi v právních předpisech.

Poznámka:

1.- „zákonná výše“ – tzn. výše dle zákoníku práce

2.- „rozpočtová sféra“ – tzn. je-li zaměstnavatelem: stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba

Děkuji Vám za strávený čas a energii.



1. Jaké je Vaše pohlaví?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- muž
- žena

2. Jaký je Váš věk?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- méně než 30
- 31 až 40
- 41 až 50
- nad 51

3. Jaké je vaše vzdělání?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- Základní
- Vyučení bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

4. Pracujete v soukromé sféře nebo rozpočtové sféře?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- Soukromá sféra
- Rozpočtová sféra

5. Za vykonanou práci Vám zaměstnavatel poskytuje:  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- Mzdu
- Plat
- Odměnu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti

6. Jaká je základní zákonná výše příplatku za práci přesčas?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 10% průměrného výdělku
- 25% průměrného výdělku
- 30% průměrného výdělku
- 0%, na příplatek není nárok

7. Jaká je zákonná výše příplatku za práci ve svátek?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 0%, na příplatek není nárok
- 30% průměrného výdělku
- 50% průměrného výdělku
- 100% průměrného výdělku

8. Jaká je zákonná výše příplatku ke mzdě za práci v noci?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 10% průměrného výdělku
- 20% průměrného výdělku
- 5% průměrného výdělku
- 25% průměrného výdělku

9. Jaká je zákonná výše příplatku k platu za práci v noci?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 10% průměrného výdělku
- 20% průměrného výdělku
- 5% průměrného výdělku
- 25% průměrného výdělku

10. Jaká je zákonná výše příplatku ke mzdě za práci v sobotu a v neděli?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 0%, příplatek není
- 10% průměrného výdělku
- 20% průměrného výdělku
- 25% průměrného výdělku

11. Jaká je zákonná výše příplatku k platu za práci v sobotu a v neděli?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 0%, příplatek není
- 10% průměrného výdělku
- 20% průměrného výdělku
- 30% průměrného výdělku
- 25% průměrného výdělku

12. Jaká zákonná výše příplatku průměrného výdělku přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí?

(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 5% u platu, 10% u mzdy
- 10% u platu, 15% u mzdy
- 10% u platu i mzdy

13. Pokud zaměstnanec pracuje v sobotu v noci, jaká zákonná výše příplatku mu náleží?

(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- příplatek za práci v sobotu
- příplatek za práci v noci
- příplatek za práci v sobotu plus příplatek za práci v noci
- příplatek nenáleží

14. Kdy musí zaměstnavatel sjednat mzdu, popř. určit plat?

(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- v průběhu 1. měsíce trvání pracovního poměru
- před začátkem výkonu práce
- stanovit nemusí

15. Myslíte si, že existuje rozdíl mezi minimální a zaručenou mzdou?

(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- ano
- ne
- nevím

16. Jaká je výše minimální mzdy v roce 2018?

(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 11 000 Kč
- 12 000 Kč
- 12 200 Kč

17. Jaká je délka týdenní pracovní doby s třisměnným pracovním režimem?

(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 40 hodin/týdně
- 38,75 hodin týdně
- 37,5 hodin týdně

18. Jaká je maximální délka směny?  
(Zaškrtněte odpovídající políčko křížkem)

- 8 hodin
- 10 hodin
- 12 hodin
- 16 hodin

**Příloha 2: Vzor pracovní smlouvy**

## Pracovní smlouva

uzavřená mezi

Pan / paní

(zaměstnanec)

Rodné příjmení

Místo  
narození

Datum narození

RČ

Číslo OP

Adresa

(platná v den nástupu)

a

(zaměstnavatel/zástupce zaměstnavatele)

Dnem nástupu do pracovního poměru

Pracovní poměr se uzavírá na dobu

Místem výkonu práce

Zaměstnanec se zařazuje jako

v platové třídě

platový stupeň

Základní měsíční mzda

příplatek

**Smluvní strany se dohodly:**

na zkušební době

na rozvržení pracovní doby

na školení - rekvalifikaci

ostatní ujednání

<hr/>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Podpis zaměstnance	Podpis zaměstnavatele
<input type="text"/>	
Datum	

## Obecné charakteristiky skupin

### 1. skupina prací

Jednotlivé pracovní úkony stejného druhu s předměty (prvky) tvořící jednoduchý celek konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti včetně prací s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, v případném vnuceném pracovním rytmu, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným rizikem pracovního úrazu.

### 2. skupina prací

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

### 3. skupina prací

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představitost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

### 4. skupina prací

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné

specializované práce"). Usměrnění a koordinace jednoduchých odborných prací. Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystemy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace. Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zřetelných důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

## **5. skupina prací**

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrnění odborných prací. Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen "systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrnění odborných specializovaných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

## **6. skupina prací**

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespécifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen "systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činností složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

## **7. skupina prací**

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrnění systémových prací. Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen "tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké



skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů. Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení.

## **8. skupina prací**

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

## **Obchodní provoz a pohostinství**

### 1. skupina

1. Přípravné a dílčí práce v obchodním provozu včetně ruční přepravy zboží a výkupu lahví.
2. Pomocné práce při výrobě jídel, například sběr, mytí a čištění nádobí, obsluha ručních kuchyňských strojů.
3. Služby hotelovým hostům včetně manipulace se zavazadly a vydávání klíčů od pokojů.

### 2. skupina

1. Samostatný prodej zboží a teplých jídel v kantýnách a bufetech spojený s úpravou na talíře.
2. Výroba jednoduchých druhů teplých a studených jídel zhotovovaných z polotovarů podle stanovených pracovních postupů, výroba polévek a příloh k hlavním jídlům.
3. Obsluha v závodních jídelnách a obdobných stravovacích zařízeních s případným inkasem.
4. Péče o svěřené pokoje, jejich příslušenství a inventář v mezinárodních hotelech, péče o hosty. Vyřizování drobných reklamací, vedení příručního skladu prádla a pomocného materiálu.
5. Prodej pohonných hmot, maziv a doplňkového sortimentu u čerpacích stanic, inkaso tržeb v hotovosti nebo na úvěrové karty.
6. Třídění a jakostní kontrola zboží v balírnách, obsluha balících automatů nebo linek.

### 3. skupina

1. Nabídka a samostatný prodej zboží, přejímka, uskladňování, vystavení a aranžování zboží v prodejně včetně inkasa.
2. Kontrola zakoupeného zboží, inkaso peněz v hotovosti nebo na úvěrové karty např. v supermarketech.
3. Výroba a výdej běžných druhů teplých jídel například gulášů, polévek, ovocných knedlíků a příloh k hlavním jídlům.
4. Výroba technologicky náročných specialit teplé kuchyně, například speciálních rolád, atypických jídel ze zvěřiny a ryb, složitých plněných a zapékaných minutek.
5. Samostatný prodej zboží nebo služeb vyžadující speciální odborné znalosti, samostatné vyřizování reklamací.
6. Výroba technologicky náročných teplých jídel, například svíčkové, plněných mas nebo specialit studené kuchyně.
7. Opracování a úprava jatečního masa, stahování, kuchání drůbeže a ryb pro kuchyňské zpracování včetně třídění podle druhů.
8. Organizace a zajišťování úklidových prací a doplňkových služeb v ubytovacích provozech, vyřizování běžných reklamací hotelových hostů.

9. Samostatné přijímání a vyřizování objednávek ubytovacích a jiných hotelových služeb, inkaso valut a úvěrových karet.
10. Obsluha zákazníků podle jejich objednávek v restauračních zařízeních nebo u baru včetně míchání nápojů, stolničení a inkasa tržeb.

#### 4. skupina

1. Výroba náročných specialit české kuchyně i kuchyní cizích národů, výroba specialit studené kuchyně pro bankety a recepce včetně sestavování vlastních receptur.
2. Zajišťování pohostinského provozu s výrobou teplých jídel, vedení administrativně ekonomické agendy.
3. Nákup a prodej uměleckých a starožitných předmětů včetně jejich oceňování nebo výkup zlata, jiných drahých kovů a kamenů.

**Příloha 5: Nařízení vlády č. 273/2018 Sb.**

ze dne 20. listopadu 2018,

**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**

Vláda nařizuje podle § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

**Čl. I**

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 nařízení vlády č. 249/2007 Sb., nařízení vlády č. 452/2009 Sb., nařízení vlády č. 246/2012 Sb., nařízení vlády č. 210/2013 Sb., nařízení vlády č. 204/2014 Sb., nařízení vlády č. 233/2015 Sb., nařízení vlády č. 336/2016 Sb., nařízení vlády č. 337/2016 Sb. a nařízení vlády č. 286/2017 Sb., se mění takto:

1. V § 2 se číslo „73,20“ nahrazuje číslem „79,80“ a číslo „12 200“ se nahrazuje číslem „13 350“.

2. V § 3 odstavec 1 zní:

„(1) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací Nejnižší úroveň zaručené mzdy

v Kč za hodinu v Kč za měsíc

1. 79,80 13 350
2. 88,10 14 740
3. 97,30 16 280
4. 107,40 17 970
5. 118,60 19 850
6. 130,90 21 900
7. 144,50 24 180
8. 159,60 26 700.“

**Čl. II**

**Účinnost**

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2019.

Předseda vlády:

Ing. Babiš v. r. 2

Ministryně práce a sociálních věcí:

Dipl.-Pol. Maláčová, MSc. v. r.

**NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 341/2017 Sb.**

ze dne 25. září 2017

**o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě**, ve znění nařízení vlády č. 263/2018 Sb.

Vláda nařizuje podle § 123 odst. 6 písm. b) až f), § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb. a zákona č. 250/2014 Sb.:

**§ 1**

**Úvodní ustanovení**

Toto nařízení stanoví pro zaměstnance, kterým zaměstnavatel poskytuje podle § 109 odst. 3 zákoníku práce za práci plat,

- a) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
- b) způsob zařazování do platových tříd,
- c) podmínky pro určení započítatelné praxe,
- d) okruh uvedených zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem,
- e) stupnice platových tarifů,
- f) výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- g) rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce a výši zvláštního příplatku pro jednotlivé skupiny.

**§ 2**

**Kvalifikační předpoklady**

(1) Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách (dále jen „potřebné vzdělání“) jsou

- a) v první platové třídě: základní vzdělání nebo základy vzdělání,
- b) ve druhé platové třídě: základní vzdělání nebo základy vzdělání,
- c) ve třetí platové třídě: střední vzdělání,
- d) ve čtvrté platové třídě: střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání,
- e) v páté platové třídě: střední vzdělání s výučním listem,
- f) v šesté platové třídě: střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem,
- g) v sedmé platové třídě: střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- h) v osmé platové třídě: střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- i) v deváté platové třídě: vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- j) v desáté platové třídě: vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání,
- k) v jedenácté platové třídě: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
- l) ve dvanácté platové třídě: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
- m) ve třinácté platové třídě: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
- n) ve čtrnácté platové třídě: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
- o) v patnácté platové třídě: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
- p) v šestnácté platové třídě: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

(2) Potřebné vzdělání nenahrazuje kvalifikační předpoklady, které pro výkon stejných prací stanoví jiný právní předpis.

### § 3

#### **Zařazení zaměstnance do platové třídy**

(1) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle § 123 odst. 2 zákoníku práce do platové třídy, ve které je podle nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě (dále jen „katalog prací“), zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

(2) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle odstavce 1, pokud pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání.

(3) Zaměstnavatel může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, jestliže jiný právní předpis<sup>1)</sup> nestanoví jinak, a jestliže

a) důvodem je zvláštní povaha vykonávané práce podle § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce, která spočívá v umělecké činnosti, uměleckopedagogické činnosti, v činnosti sportovce nebo trenéra, nebo

b) jiný právní předpis<sup>2)</sup> stanoví pro výkon některých prací nižší vzdělání než potřebné vzdělání podle § 2 odst. 1 nebo pro jejich výkon stanoví jiný kvalifikační předpoklad.

(4) Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, nebo zaměstnancem, kterého může výjimečně zařadit do platové třídy podle odstavce 3, a nestanoví-li jiný právní předpis<sup>1)</sup> jinak, může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání

a) až na dobu 4 roků,

b) na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

### § 4

#### **Zařazení zaměstnance do platového stupně**

(1) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe podle § 123 odst. 4 zákoníku práce a míry jejího zápočtu určené podle odstavců 2 až 9.

(2) V plném rozsahu započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru požadované práce se pro účely tohoto nařízení rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.

(3) V rozsahu nejvýše dvou třetin započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce.

(4) V plném rozsahu, nejvýše však v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem pro výkon vojenské základní (náhradní) služby<sup>3)</sup> platným v době jejího výkonu, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby<sup>4)</sup>.

(5) V plném rozsahu, nejvýše však celkovém rozsahu 6 let, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu

a) skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle jiného právního předpisu<sup>5)</sup>,

b) osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě podle § 120 odst. 3 zákona o sociálních službách.

(6) Doby uvedené v odstavcích 4 a 5 započte zaměstnavatel, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec současně nepřipravovali na povolání v denním nebo v prezenčním studiu.

(7) Z doby, kterou zaměstnanci započte podle odstavců 2 až 6, odečte zaměstnavatel zaměstnanci zařazenému do

- a) šesté až osmé platové třídy, který dosáhl jen středního vzdělání s výučním listem dobu 1 roku, nebo dobu 2 roků, pokud dosáhl jen středního vzdělání, anebo dobu 4 roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání,
- b) deváté platové třídy, který dosáhl jen středního vzdělání s maturitní zkouškou dobu 2 roků, nebo jen středního vzdělání s výučním listem dobu 3 roků, nebo středního vzdělání dobu 4 roků, anebo dobu 6 roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání,
- c) desáté platové třídy, který dosáhl jen vyššího odborného vzdělání dobu 1 roku, nebo jen středního vzdělání s maturitní zkouškou dobu 3 roků, nebo jen středního vzdělání s výučním listem dobu 4 roků, nebo jen středního vzdělání dobu 5 roků, anebo dobu 7 roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání,
- d) jedenácté až šestnácté platové třídy, který dosáhl jen vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu dobu 2 roků, nebo jen vyššího odborného vzdělání dobu 3 roků, nebo jen středního vzdělání s maturitní zkouškou dobu 5 roků, nebo jen středního vzdělání s výučním listem dobu 6 roků, nebo jen středního vzdělání dobu 7 roků, anebo dobu 9 roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání.
- (8) Zaměstnanci, který nezískal započitatelnou praxi podle § 123 odst. 4 zákoníku práce, nebo získal započitatelnou praxi kratší, než je doba, kterou mu měl zaměstnavatel podle odstavce 7 odečíst, se o dobu, která mu nemohla být odečtena, prodlužuje doba stanovená v přílohách č. 1 až 5 k tomuto nařízení pro postup do nejbližšího vyššího platového stupně.
- (9) Jestliže zaměstnanec dosáhne v průběhu pracovního poměru vyššího vzdělání, než podle kterého mu byla naposledy určena započitatelná praxe, přičte mu zaměstnavatel dobu odpovídající dosaženému vzdělání, kterou mu podle odstavce 7 odečetl.
- (10) Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl započitatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně v přílohách č. 1 až 5 k tomuto nařízení.

## § 5

### Platový tarif

- (1) Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 k tomuto nařízení stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, nestanoví-li se dále jinak.
- (2) Zaměstnanci, který je
- uveden v § 303 odst. 1 zákoníku práce,
  - úředníkem územního samosprávného celku podle § 2 odst. 4 zákona o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů,
  - zaměstnancem státu v Akademii věd České republiky,
  - zaměstnancem státu v Grantové agentuře České republiky,
  - zaměstnancem státu v Technologické agentuře České republiky, přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k tomuto nařízení.
- (3) Zaměstnanci, který je
- zdravotnickým pracovníkem poskytujícím zdravotní služby podle § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách,
  - pracovníkem v sociálních službách nebo sociálním pracovníkem v zařízení sociálních služeb, u poskytovatele sociálních služeb, který vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve škole a školském zařízení, ve věznicí, v zařízení pro zajištění cizinců a v azylovém zařízení, nebo sociálním pracovníkem u poskytovatele zdravotních služeb, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 3 k tomuto nařízení, pokud zaměstnanci, který je pracovníkem v sociálních službách nebo sociálním pracovníkem nepřísluší platový tarif podle odstavce 2, nebo zaměstnanci, který je zdravotnickým pracovníkem, nepřísluší platový tarif podle odstavce 4.

(4) Zaměstnanci, který je lékařem nebo zubním lékařem poskytujícím zdravotní služby podle § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách u poskytovatele zdravotních služeb, přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k tomuto nařízení.

(5) Zaměstnanci, který je pedagogickým pracovníkem podle § 2 zákona o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 5 k tomuto nařízení.

## § 6

### **Zvláštní způsob určení platového tarifu**

(1) Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do

a) první až páté platové třídy, nebo

b) šesté a vyšší platové třídy, který vykonává umělecké, uměleckotechnické, uměleckopedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce, pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem.

(2) Zaměstnavatel, který je poskytovatelem zdravotních služeb podle § 2 odst. 1 zákona o zdravotních službách, může s předchozím souhlasem zřizovatele sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem způsob určení platového tarifu zaměstnancům v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě. Výše takto určeného platového tarifu musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který by zaměstnanci příslušel při zařazení do platového stupně podle § 4.

## § 7

### **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

(1) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí<sup>6)</sup> určí zaměstnanci zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

(2) Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 500 až 1 800 Kč měsíčně.

## § 8

### **Zvláštní příplatek**

(1) Zvláštní příplatek určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí příplatku stanoveného pro příslušnou skupinu prací. Rozdělení prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek do skupin stanoví příloha č. 6 k tomuto nařízení.

(2) Výše zvláštního příplatku činí měsíčně ve skupině

a) I. 500 až 1 300 Kč,

b) II. 750 až 2 500 Kč,

c) III. 1 250 až 5 000 Kč,

d) IV. 1 880 až 7 500 Kč,

e) V. 2 500 až 10 000 Kč.

(3) Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. až V., s výjimkou zvláštního příplatku za práce uvedené ve skupině I. bodu 1 nebo ve skupině II. bodu 1 v příloze č. 6 k tomuto nařízení. Výši zvláštního příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější. Právo na zvláštní příplatek za práce uvedené ve skupině I. bodu 1 nebo ve skupině II. bodu 1 v příloze č. 6 k tomuto nařízení a jeho výše se posoudí samostatně.



## § 9

### **Zmírnění následků křivd**

(1) Ke zmírnění následků křivd vzniklých pracovněprávními úkony učiněnými v období od 25. února 1948 do 1. ledna 1990 může zaměstnavatel do započítatelné praxe zahrnout odchylně od § 4 odst. 3 v plném rozsahu i dobu jiné praxe, pokud zaměstnanec nemohl vykonávat praxi v oboru požadované práce z důvodu neplatného pracovněprávního úkonu podle § 21 zákona o mimosoudních rehabilitacích.

(2) Ke zmírnění následků rozhodnutí, jimiž byli žáci a studenti v důsledku politické perzekuce v období od 25. února 1948 do 1. ledna 1990 vyloučeni ze studia na školách poskytujících střední nebo vyšší vzdělání a na vysokých školách, může zaměstnavatel do započítatelné praxe zahrnout odchylně od § 4 odst. 3 v plném rozsahu i dobu jiné praxe, pokud zaměstnanec na základě studijní rehabilitace podle § 18 odst. 3 zákona o mimosoudních rehabilitacích příslušné studium řádně ukončil.

## § 10

### **Přechodná ustanovení**

(1) Zařazení do platové třídy a platového stupně se u zaměstnance uvedeného v čl. II odst. 2 nařízení vlády č. 224/2014 Sb. ke dni účinnosti tohoto nařízení nemění, nejde-li o případ, kdy ke dni nabytí účinnosti tohoto nařízení zaměstnanci vznikne právo na platový tarif ve vyšším platovém stupni.

(2) Jestliže byl zaměstnanec výjimečně zařazen do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, na základě § 3 odst. 3 písm. a) nařízení vlády č. 564/2006 Sb., posuzuje se doba pro výjimečné zařazení tohoto zaměstnance podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

### **Účinnost**

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2018

Předseda vlády:

Mgr. Sobotka v. r.

Ministryně práce a sociálních věcí:

Mgr. Marksová v. r.

\* Nařízení vlády č. 263/2018 Sb., kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců, nabývá účinnosti dnem **1. ledna 2019**.

## NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 304/2014 Sb.

ze dne 8. prosince 2014

o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění nařízení vlády č. 279/2015 Sb., nařízení vlády č. 327/2016 Sb., nařízení vlády č. 115/2017 Sb., nařízení vlády č. 342/2017 Sb. a nařízení vlády č. 263/2018 Sb.

Vláda nařizuje podle § 145 odst. 1, § 146 odst. 2 a § 148 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, a podle § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 362/2007 Sb.:

### § 1

#### Platový tarif

(1) Státnímu zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu stanovenou pro služební místo, na které je zařazen, a pro platový stupeň, do kterého je zařazen.

(2) Představenému přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu stanovenou pro služební místo představeného, na které byl státní zaměstnanec jmenován, a pro platový stupeň, do kterého je zařazen.

(3) Státnímu zaměstnanci, který je zařazen nebo jmenován na služební místo, pro které je stanovena alespoň 12. platová třída, které je označené ve služebním předpisu služebního orgánu za klíčové a pro které je stanoven obor státní služby (dále jen „služba“) uvedený v příloze č. 1 k tomuto nařízení, může služební orgán určit platový tarif až ve výši dvojnásobku platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě stanovené pro služební místo, na které je státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován. Předpokladem pro postup podle věty první je, že státní zaměstnanec plní na služebním místě nejsložitější, nejodpovědnější a nejnamáhavější služební úkoly, jejichž plnění je pro služební úřad k řádnému zajištění výkonu jeho působnosti nepostradatelné, a tyto služební úkoly vyžadují nejvyšší míru znalostí, dovedností a zkušeností v příslušném oboru služby. Služební orgán může ve služebním předpisu označit nejvýše 5 % služebních míst ve služebním úřadu za klíčová.

(4) Platový tarif podle odstavce 3 lze státnímu zaměstnanci určit nejdéle na dobu jednoho roku, a to opakovaně.

### § 2

#### Stupnice platových tarifů

(1) Státnímu zaměstnanci, který není uveden v odstavci 2, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k tomuto nařízení.

(2) Státnímu zaměstnanci, který je lékařem orgánu sociálního zabezpečení nebo orgánu ochrany veřejného zdraví, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 3 k tomuto nařízení.

### § 3

#### Platový stupeň

(1) Státní zaměstnanec se zařadí do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe (§ 123 odst. 4 zákoníku práce) a míry jejího zápočtu určené podle odstavců 2 a 3.

(2) Státnímu zaměstnanci se započte

a) v plném rozsahu doba

1. výkonu služby podle zákona o státní službě, a

2. výkonu obdobných činností, jaké jsou požadovány na příslušném služebním místě,

b) v rozsahu nejvýše dvou třetin doba jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon služby na příslušném služebním místě,

c) v plném rozsahu, nejvýše však v rozsahu stanoveném jiným právním předpisem pro výkon vojenské základní (náhradní) služby platným v době jejího výkonu, doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby,

d) v plném rozsahu, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let, doba

1. skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle jiného právního předpisu, a

2. osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.

Doby uvedené v písmenech c) a d) se státní zaměstnankyni nebo státnímu zaměstnanci započtou, pokud se současně nepřipravovali na povolání v denním nebo v prezenčním studiu.

(3) K dobám podle odstavce 2 se státnímu zaměstnanci přičte doba 5 roků, pokud podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení podle § 155 odst. 2 věty první zákona o státní službě dosahoval ve službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu podle § 5 nařízení vlády upravujícího podrobnosti služebního hodnocení státních zaměstnanců u něj činil 6,1 bodu.

(4) Pro opakovaný postup podle odstavce 3 lze použít nejdříve služební hodnocení za čtvrtý kalendářní rok od posledního postupu podle odstavce 3.

(5) Platový tarif ve vyšším platovém stupni přísluší státnímu zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl délky započitatelné praxe stanovené pro vyšší platový stupeň.

(6) Při postupu podle odstavce 3 přísluší státnímu zaměstnanci platový tarif ve vyšším platovém stupni od prvního dne druhého kalendářního měsíce následujícího po provedení služebního hodnocení.

#### § 4

##### **Příplatek za vedení**

Výše příplatku za vedení se v rámci příslušného rozpětí stanoveného v příloze č. 2 k zákonu o státní službě představenému určí v závislosti na počtu přímo podřízených státních zaměstnanců, zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu a představených.

#### § 5

##### **Příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí**

(1) Výše příplatku za službu ve ztíženém pracovním prostředí činí 500 až 1 800 Kč měsíčně.

(2) Výše příplatku za službu ve ztíženém pracovním prostředí se v rámci rozpětí stanoveného v odstavci 1 státnímu zaměstnanci určí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

#### § 6

##### **Zvláštní příplatek**

(1) Služební orgán určí zvláštní příplatek pro služební místo v rámci rozpětí stanoveného pro příslušnou skupinu správních činností podle podmínek výkonu služby. Rozdělení správních činností do skupin a pravidla pro určení konkrétní výše zvláštního příplatku v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví nebo podle obtížnosti výkonu služby stanoví příloha č. 4 k tomuto nařízení.

(2) Výše zvláštního příplatku činí měsíčně ve skupině

a) I. 500 až 1 300 Kč,

b) II. 750 až 2 500 Kč,

- c) III. 1 250 až 5 000 Kč,
- d) IV. 1 880 až 7 500 Kč,
- e) V. 2 500 až 10 000 Kč.

(3) Pro služební místo se určí pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. až V., s výjimkou zvláštního příplatku za službu uvedenou ve skupině I. bodu 1 nebo ve skupině II. bodu 1 v příloze č. 4 k tomuto nařízení, a to v rámci rozpětí, které je hodnotově nejvyšší. Právo na zvláštní příplatek za službu uvedenou ve skupině I. bodu 1 nebo ve skupině II. bodu 1 v příloze č. 4 k tomuto nařízení a jeho výše se posoudí samostatně.

## § 7 Účinnost

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015.\*

Předseda vlády:

Mgr. Sobotka v. r.

Ministryně práce a sociálních věcí:

Mgr. Marksová v. r.

\* Nařízení vlády č. 279/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, nabylo účinnosti dnem 1. listopadu 2015.