

Univerzita Palackého v Olomouci  
Právnická fakulta

Libuše Večeřová

Odměňování za práci a náhrada mzdy

Diplomová práce

Olomouc 2011

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Odměňování za práci a náhrada mzdy  
vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_ “

# Obsah práce

<b>Seznam použitých zkratk</b> .....	<b>6</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Odměňování za práci</b> .....	<b>9</b>
1.1 Obecné vymezení odměňování za práci.....	9
1.2 Historická geneze odměňování za práci.....	10
1.3 Právní úprava odměňování za práci.....	13
1.4 Definice základních pojmů.....	15
1.4.1 <i>Mzda</i> .....	15
1.4.2 <i>Plat</i> .....	17
1.4.3 <i>Odměna</i> .....	18
<b>2. Funkce mzdy</b> .....	<b>20</b>
2.1 Stimulační funkce.....	20
2.2 Regulační funkce.....	21
2.3 Kompenzační funkce.....	22
2.4 Alimentační funkce.....	23
<b>3. Sjednávání a určování mzdy a platu</b> .....	<b>24</b>
3.1 Sjednávání a určování mzdy.....	24
3.2 Určování platu.....	25
3.3 Společné znaky sjednávání a určování mzdy a platu.....	26
<b>4. Výše mzdy a platu</b> .....	<b>27</b>
<b>5. Zásada stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty</b> .....	<b>28</b>
5.1 Definice principu stejné odměny za stejnou práci a jeho zakotvení v ZP.....	28
5.2 Vývoj zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a její úprava na evropské úrovni.....	30
<b>6. Komparace právní úpravy odměňování v ČR a v jiných členských státech EU</b> ....	<b>32</b>
<b>7. Ochrana mzdy</b> .....	<b>34</b>
7.1 Vymezení pojmu a pramenů ochrany mzdy.....	34
7.2 Ochrana mzdy v Úmluvě MOP č. 95 o ochraně mzdy.....	34
7.3 Ochrana mzdy na vnitrostátní úrovni.....	36
7.4 Ochrana minimální výše odměny za práci.....	37
7.4.1 <i>Minimální mzda</i> .....	37
7.4.2 <i>Zaručená mzda</i> .....	41

7.4.3	<i>Minimální mzda v úmluvách Mezinárodní organizace práce</i>	43
<b>8.</b>	<b>Mzdové a platové systémy</b>	<b>45</b>
8.1	Úprava ve sféře nepodnikatelské	45
8.2	Úprava ve sféře podnikatelské	47
<b>9.</b>	<b>Mzdové formy</b>	<b>48</b>
9.1	Obecné vymezení mzdových forem a jejich třídění	48
9.1.1	<i>Časová mzda</i>	49
9.1.2	<i>Úkolová mzda</i>	49
9.1.3	<i>Podílová mzda</i>	50
9.2	Mzdové formy v nepodnikatelské sféře	51
9.3	Mzdové formy v podnikatelské sféře	52
<b>10.</b>	<b>Odměňování práce se speciální charakteristikou</b>	<b>54</b>
10.1	Odměňování práce ve ztíženém pracovním prostředí	54
10.1.1	<i>Vymezení ztíženého pracovní prostředí a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí</i>	54
10.1.2	<i>Odměňování zaměstnanců podnikatelské sféry pracujících ve ztíženém pracovním prostředí</i>	55
10.1.3	<i>Odměňování zaměstnanců nepodnikatelské sféry pracujících ve ztíženém pracovním prostředí</i>	56
10.2	Odměňování práce v noci	57
10.3	Odměňování práce v sobotu a v neděli	58
<b>11.</b>	<b>Náhrada mzdy a platu při překážkách v práci</b>	<b>60</b>
11.1	Definice a dělení překážek v práci, obecné pojednání o náhradě mzdy a platu při překážkách v práci	60
11.2	Náhrada mzdy a platu u důležitých osobních překážek v práci	62
11.2.1	<i>Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě</i>	62
11.3	Náhrada mzdy a platu u ostatních překážek v práci	64
11.4	Náhrady mzdy a platu v dalších ustanoveních zákoníku práce	65
<b>12.</b>	<b>Hodnocení platné právní úpravy a podněty de lege ferenda</b>	<b>67</b>
	<b>Závěr</b>	<b>69</b>
	<b>Resume</b>	<b>71</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů</b>	<b>73</b>
	<b>Přílohy</b>	<b>76</b>

<b>Souhlas se zpracováním osobních údajů.....</b>	<b>77</b>
---	-----------

## Seznam použitých zkratek

<b>ZP</b>	Zákoník práce
<b>a násl.</b>	a následující
<b>v.z.p.p.</b>	ve znění pozdějších předpisů
<b>tzv.</b>	takzvaný
<b>tzn.</b>	to znamená
<b>Sb.z.</b>	Sbírka zákonů
<b>atd.</b>	a tak dále
<b>apod.</b>	a podobně
<b>atp.</b>	a tak podobně
<b>LZPS</b>	Listina základních práv a svobod
<b>čl.</b>	článek
<b>např.</b>	například
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>č.</b>	číslo
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>příp.</b>	případně
<b>popř.</b>	popřípadě
<b>př.</b>	příklad
<b>SFEU</b>	Smlouva o fungování Evropské unie
<b>ES</b>	Evropská společenství
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>DPN</b>	dočasná pracovní neschopnost
<b>MŠMT</b>	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
<b>zvl.</b>	zvláštní
<b>pr.</b>	právní
<b>r.</b>	rok
<b>st.</b>	století
<b>sv.v.</b>	světová válka
<b>násl.</b>	následující
<b>FO</b>	fyzická osoba

## Úvod

Tématem mé diplomové práce je „Odměňování za práci a náhrada mzdy“. Při výběru tématu jsem vycházela z toho, co mě v oblasti pracovního práva nejvíce interesuje. Bezesporu nejvíce mne zaujala problematika odměňování práce, a proto jsem si ji pro svou diplomovou práci zvolila. Toto téma získalo mou pozornost převážně proto, že odměna za práci představuje pro člověka hlavní zdroj prostředků na jeho živobytí a uspokojování ať už primárních, nebo sekundárních potřeb. Domnívám se, že jde o zajímavé a často diskutované téma v oblasti pracovního práva, které má návaznost na mnoho dalších právních odvětví jako například právo sociálního zabezpečení, finanční a daňové právo, ale i na obory neprávní, jako je personalistika, účetnictví, ekonomie nebo školství, apod.

Ve své práci se zabývám odměňováním z pohledu minulosti, současnosti i budoucnosti. Na úvod předkládám přehled historického vývoje od dob středověku, novověku až po současnost, přičemž se v dalších kapitolách převážně zaměřuji na rozlišení právní úpravy odměňování v našem státě ve 20. století a na rozdíly mezi socialistickým a demokratickým pojetím. Stěžejní část diplomové práce představuje platná právní úprava odměňování za práci, jejímž hlavním pramenem je část šestá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoníku práce, v.z.p.p. Neomezuji se ale pouze na zákoník práce, ale čerpám i z nejdůležitějších podzákonných právních předpisů, které jsou reprezentovány zejména vládními nařízeními, z nichž jsou nejdůležitější 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 a nařízení vlády č. 564 / 2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. V závěru diplomové práce se snažím naznačit, jakým směrem se bude právní úprava vyvíjet a jaké změny právní úpravy odměňování za práci by bylo vhodné de lege ferenda provést.

Jelikož je oblast platné právní úpravy odměňování velice široká, musela jsem provést selekci institutů, kterými se ve své práci budu zabývat. Na počátku provádím definici jednotlivých druhů odměny za práci a vymezuji vzájemné rozdíly mezi mzdou, platem a odměnou z dohody. Toto vymezení je nezbytné pro následnou správnou orientaci v celé problematice odměňování práce. Dále pojednávám o možnostech sjednávání nebo určování mzdy a platu a také o problematice výše platu související se dvěma pojmy, minimální a zaručenou mzdou. Velká část práce je zaměřena na prostředky ochrany odměny za práci, kam

zahrnují i poskytování ochrany pomocí instrumentů mezinárodních, zejména prostřednictvím úmluv Mezinárodní organizace práce a sekundární legislativy Evropské unie.

Systém odměňování je ovlivňován komunitárním právem EU, neboť ČR je od 1.5.2004 členem EU. Vliv EU je patrný zejména v oblasti rovného odměňování žen a mužů a realizaci zásady stejné mzdy za stejnou práci a práci stejné hodnoty, kde EU působí převážně prostřednictvím směrnic. V této oblasti lze do budoucna očekávat výrazné změny s ohledem na urputný boj EU s odstraněním diskriminace v odměňování mezi oběma pohlavími. Z tohoto důvodu jsem i já zahrнула pojednání o stejném odměňování do své práce.

Další ucelený okruh diplomové práce tvoří kapitola, kterou jsem označila názvem „Odměňování práce se speciální charakteristikou“, ve které jsem se zaměřila pouze na tři oblasti, tedy na odměňování noční práce, práce vykonávané v sobotu a v neděli a práce vykonávané ve ztíženém pracovním prostředí. Specifika výkonu práce jsou v této oblasti zaměstnanci kompenzována zejména pomocí příplatků, jejichž výše se většinou odvíjí od průměrného výdělku a má různou výši ve sféře podnikatelské a nepodnikatelské.

Jelikož část názvu mé diplomové práce tvoří náhrada mzdy, soustředila jsem se na ni v předposlední části mé práce a snažím se zejména upozornit na to, v jakých různých situacích je náhrada mzdy a platu zaměstnancům poskytována. Náhrada mzdy a platu je převážně spojována s překážkami v práci, pojí se ale i s dovolenou a své místo nachází i u neplatného rozvázání pracovního poměru.

Při psaní diplomové práce jsem vycházela nejen z monografií, časopiseckých článků a právních předpisů různé právní síly, ale využila jsem také zdrojů elektronických a zapracovala jsem i příslušnou judikaturu vážící se k tomuto tématu. Použila jsem rovněž metodu komparace se situací v jiných státech EU.

Ve své diplomové práci se zejména snažím čtenáři osvětlit, jakým způsobem si mohou účastníci pracovněprávních vztahů stanovit odměnu za práci a jaká je výše odměny, na kterou mohou mít v dané situaci nárok, respektive co jim přináší jednotlivé nástroje ochrany mzdy. Z praktického hlediska usiluji o charakterizování náhrady mzdy a platu a různorodosti případů, kdy se s ní můžeme v pracovněprávních vztazích setkat.



# 1. Odměňování za práci

## 1.1 Obecné vymezení odměňování za práci

Na úvod bych chtěla nastínit, že je pro účely odměňování vždy nutno rozlišovat mezi prací závislou a nezávislou, přičemž právo ji vykonávat vyplývá z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Toto odlišení je totiž klíčové nejen z hlediska pracovního práva a právní úpravy odměňování, ale i z hlediska dalších právních odvětví.

Výkonem nezávislé práce se zabývá zejména právo obchodní.<sup>1</sup> Pro pracovní právo je stěžejní práce závislá, vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jejíž přesnou definici nalezneme v ustanovení § 2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v.z.p.p.<sup>2</sup>

Závislou práci lze vykonávat pouze v pracovněprávním vztahu.<sup>3</sup> Pracovněprávní vztahy lze rozlišit na individuální a kolektivní. Kolektivními pracovněprávními vztahy rozumíme právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce, zatímco individuální pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a lze je dále rozčlenit na vztahy základní, vztahy související se základními vztahy a další vztahy účasti na práci.<sup>4</sup> Základní individuální pracovněprávní vztahy jsou tvořeny pracovními poměry a pracovněprávními vztahy zakládanými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>5</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že: „Pracovněprávní úprava odměňování za práci se týká zásadně odměňování závislé práce, tedy zaměstnanců v pracovním poměru či obdobném pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli.“<sup>6</sup>

Jedním z pojmových znaků individuálních pracovněprávních vztahů je jejich úplatnost.<sup>7</sup> Tuto skutečnost lze dovodit z definice závislé práce obsažené v § 2 odst. 4 ZP. Zákoník práce zde závislou práci vymezuje jako práci, která je vedle dalších významných pojmových znaků vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci.<sup>8</sup> Mzda, plat či odměna je finančním plněním zaměstnavatele poskytovaným zaměstnanci, tedy protiplněním

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 280.

<sup>2</sup> § 2 odst. 4 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>3</sup> § 3 věta první zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 68-71.

<sup>5</sup> § 3 věta druhá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 280.

<sup>7</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 153.

<sup>8</sup> § 2 odst. 4 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatele za práci vykonanou zaměstnancem. Na tomto místě je nutno zdůraznit, že právo zaměstnance na toto finanční plnění ze strany zaměstnavatele vzniká až když zaměstnanec práci skutečně vykoná, nikoliv tedy již vznikem pracovního poměru. Jak uvádí doktorka Dana Hrabcová: „V případě, že je tedy zaměstnanec v pracovní době k dispozici zaměstnavateli a z důvodů, které zákon definuje, práci nevykonává, nepřísluší mu za tuto dobu odměna za práci, ale její náhrada, tedy náhrada mzdy nebo platu.“<sup>9</sup>

Jelikož je odměňování zaměstnanců za práci jedním z nejdůležitějších rysů individuálních pracovněprávních vztahů a základním znakem závislé práce, řadíme zásadu úplatnosti práce mezi základní principy pracovního práva.<sup>10</sup>

Zákoník práce upravuje odměňování práce zejména v části šesté s názvem Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu-§109 a násl.<sup>11</sup>

## 1.2 Historická geneze odměňování za práci

První právní regulaci v oblasti pracovního práva související s odměňováním nalezneme v horním zákoníku Václava II., který vedle dalšího obsahoval i předpisy o výplatě mezd (14. st.). V 16. st. byla zavedena mzda úkolová.<sup>12</sup>

V období středověku byly mezi vrchností a čeledí často uzavírány tzv. smlouvy čelední, které můžeme z dnešního pohledu vnímat jako pracovní smlouvy na dobu určitou. Ke stvrzení uzavření smlouvy docházelo poskytnutím závdavku čeledínovi či děvečce. Odměna za práci vykonávanou na podkladě takové smlouvy byla vyplácena až po uplynutí sjednané doby výkonu práce. Tzn., že čeleď po celé dohodnuté období pracovala jen za jídlo, bydlení a ošacení.

Feudalismus sice pracovnímu právu přispěl vytvořením smluv „předchůdců“ dnešních pracovních smluv, institut odměňování ale zůstal zejména z důvodu existence nevolnictví výrazně v pozadí.

Ke změně situace došlo až v na přelomu 18. a 19. st. v souvislosti se zrušením nevolnictví (1781).<sup>13</sup> Významným pr. předpisem z r. 1811 byl Všeobecný rakouský občanský

---

<sup>9</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 153.

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 278.

<sup>11</sup> § 109 a násl. zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 25.

zákoník zakotvující tzv. námezdní smlouvu ztělesňující smlouvu služební a zároveň smlouvu o dílo. Jmenovaná smlouva obsahovala dva závazky, závazek poskytnout služby či zhotovit dílo a závazek poskytnout za tuto službu nebo dílo odměnu. Práce zde tedy byla vázána na peněžní odměnu. Následnou novelizací občanského zákoníku v r. 1916 došlo k rozštěpení námezdní smlouvy a vytvoření 2 smluv, smlouvy služební a smlouvy o dílo. Služební smlouva mohla být bezúplatná, ale pouze v případě, že to v ní strany výslovně sjednaly. V případě, že smlouva neobsahovala ujednání o úplatě a současně zde nebyla sjednána bezplatnost, poskytovala se úplata přiměřená. Plat se vyplácel až po vykonání předmětných služeb, nebylo-li sjednáno jinak. Další změna pr. úpravy zákoníku přinesla možnost vyměřit plat dle měsíců nebo dle kratšího období, čímž vznikla povinnost vyplatit plat na konci každé takto určené etapy. Smlouva o dílo byla odlišná ve skutečnosti, že byla pojmově úplatnou smlouvou, neboť vznikla, jestliže došlo k převzetí zhotovení díla za úplatu.<sup>14</sup>

V 18. st. byly položeny základy ochranného zákonodárství a kolektivního pracovního práva, včetně nemocenského a důchodového pojištění. Novelou živnostenského řádu (1885) byla zakotvena i ochrana při výplatě mzdy, čímž bylo zasaženo i do oblasti odměňování.<sup>15</sup>

Po 1. sv. v. byla přijata v pracovněprávní sféře řada ústupků. Např. z. o placené dovolené na zotavenou pro horníky a z. o placené dovolené na zotavenou pro ostatní dělníky.<sup>16</sup> Z dnešního pohledu řadíme dovolenou mezi překážky v práci placené, čili spjaté s náhradou mzdy či platu, i když je současný ZP k překážkám systematicky neřadí.<sup>17</sup>

20. léta 20. st. a násl. období je charakteristické stagnací pr. úpravy pracovního práva v souvislosti s hospodářskou krizí, nástupem nacismu a hrozbou 2. sv. v. Zlepšilo se pouze postavení státních zaměstnanců díky přijetí platového zákona v r. 1936. Nacistická okupace našeho státu v letech 1939 až 1945 znamenala zastavení veškerého vývoje. Pracovní zákonodárství se začíná opět probouzet po osvobození od okupantů.<sup>18</sup>

Po r.1948 začalo být pracovní zákonodárství ovlivňováno tzv. socialistickými principy a docházelo ke sjednocování postavení všech pracovníků v pracovním poměru za

---

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 26.

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 27.

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 28-29.

<sup>16</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 30.

<sup>17</sup> § 222 odst. 1 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>18</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 30.

účelem dosažení rovnosti ve společnosti. Výsledkem však bylo roztržité a obtížně aplikovatelné pracovní právo, jehož nedostatky měly být odstraněny kodifikací pracovního práva do zákoníku práce, k níž došlo v r. 1965 s účinností od r. 1966.<sup>19</sup>

ZP (č. 65/1965 Sb.) byl založen na jednotnosti, komplexnosti, kogentnosti a osamostatnění. Vycházel samozřejmě i z komunistické ideologie vládnoucí v této době, proto odstraňoval veškeré výhody v pracovněprávních vztazích a sjednocoval úpravu, která se dotýkala rovněž oblasti mezd.<sup>20</sup> Vybrané mzdové otázky, u nichž byl předpoklad častých změn, byly ponechány k úpravě zvláštním nebo prováděcím právním předpisům.<sup>21</sup> Ačkoliv byl zákoník několikrát novelizován, novelty nikdy nepřinesly výraznější změny. Jeho koncepce byla prolomena až po r. 1989 v souvislosti s pádem komunismu u nás a nástupem demokratického systému a tržního hospodářství. Po r. 1989 byl zachován ZP z r. 1965 s tím, že byly provedeny nezbytné úpravy s ohledem na nové politické, hospodářské a společenské prostředí. Významný rozvoj pracovního práva souvisí zejména s možností soukromého podnikání, které bylo předtím zakázáno. S touto problematikou je spjata zejména vyhláška FMPSV č. 135/1990 Sb., o odměňování pracovníků při soukromém podnikání občanů. V 90. letech byl přijat zákon o mzdě a zákon o platu, o kterých pojednávám v násl. kapitole, představující stěžejní úpravu odměňování až do r. 2007, kdy byl přijat nový ZP č. 262/2006 Sb. Zákon o mzdě a zákon o platu doplňovali tehdy platný ZP z r. 1965. Přijetím nového ZP v r. 2006 byla pr. úprava odměňování přesunuta z těchto zákonů, právě do jeho části šesté.<sup>22</sup> Nový ZP nahradil ZP z r. 1965 a vychází z nové koncepce pracovního práva reagující na změny ve společnosti. Snaží se pouze stanovit základní pravidla pro chování účastníků pracovněprávních vztahů, ostatní ponechává na kolektivním vyjednávání. ZP je založen na soukromoprávním principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a principu smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Tzn., že i oblast odměňování je výrazně liberalizována a zaměstnanec si se zaměstnavatelem může sjednat mzdu dle svých požadavků, samozřejmě s respektováním kogentních ustanovení ZP.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 32.

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 33.

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 34.

<sup>22</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 35-39.

<sup>23</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 39-41.

### 1.3 Právní úprava odměňování za práci

Stěžejním pramenem pr. úpravy odměňování je, jak již bylo uvedeno výše, ZP– z. č. 262/2006 Sb., v.z.p.p.<sup>24</sup>

Obecně lze říci, že konstrukce právní úpravy odměňování za práci závisí na ústavním a politickém systému v daném období v určitém státě.<sup>25</sup>

Do roku 1989 v ČR fungovalo socialistické zřízení s centralizovaným hospodářstvím. Tato skutečnost měla dopad samozřejmě i na odměny za práci, kdy byly vytvořeny tzv. centrální mzdové systémy obsahující katalogy funkcí a prací dle nichž byli jednotliví zaměstnanci řazeni do tarifních tříd. Samotná mzda zaměstnance určité tarifní třídy pak záležela na množství, kvalitě a společenském významu jím odváděné práce. Tato tři kritéria souhrnně označujeme jako tzv. socialistické principy.

Mzdové formy byly rovněž stanoveny centrálně, a to pro každé povolání. U každého povolání bylo určeno možné a povinné prémiování, maximální výše prémie a podmiňující premiové ukazatele dělicí se na ukazatele měřitelné a ukazatele hodnotitelé.

Centrálně byla stanovena i životní a pracovní jubilea a odměny, které mohl zaměstnanec při jejich dosažení obdržet, dále objem mzdových prostředků určený státem v plánu pro každou zaměstnaneckou organizaci zvlášť, centrálně byla rovněž upravena minimální a maximální hranice možné tarifní mzdy a příplatků.

Dle mého názoru byla dopředu stanovena veškerá pravidla a v těchto mantinelech se pak následně subjekty mohly pohybovat a nebylo přípustné z nich vybočit. Z uvedeného lze vyvodit, že v totalitním politickém systému platila zásada, že je zakázáno vše, co není dovoleno. Na tomto místě bych uvedla citaci JUDr.B. Kahle, který uvádí, že: „bylo možno i mzdové nároky přiznat zaměstnancům jen v rámci zákona.“ Celkově lze pr. úpravu odměňování (ale logicky nejen odměňování) tohoto období označit za převážně kogentní, tedy takovou, od které se nelze odchýlit nebo jejíž použití nelze vyloučit. Zásada smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích byla výrazně omezena. Byl ponechán pouze mizivý prostor pro smluvní ujednání, vše bylo určeno centrálně a dle toho se musely subjekty pracovněprávních vztahů řídit. Regulovaný objem mezd spolu s regulovanými cenami měli vytvářet rovnováhu vnitřního trhu.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> § 109 a násl. zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>25</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 278.

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 278-279.

Po Sametové revoluci v listopadu 1989 došlo k zásadnímu obratu ve vývoji pr. úpravy odměňování. Především bylo nutné, aby právo reflektovalo přechod k demokratickému systému a také změnu v hospodářské oblasti spočívající ve zrodu tržního hospodářství. Tyto skutečnosti samozřejmě musely být zakotveny nejen do pr. úpravy odměňování za práci, ale samozřejmě bylo potřeba, aby prostoupily celým pr. řádem. V podmínkách tržního hospodářství je nutno rozlišovat mezi odměňováním za práci v podnikatelské a v nepodnikatelské sféře. Muselo být tedy umožněno tržní chování zaměstnanců a zaměstnavatelů na trhu práce, ale také organizací zaměstnavatelů a odborových organizací. Základním charakteristickým rysem odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře je přechod od nevyhovující kogentní právní úpravy k dispozitivnosti, upřednostňující princip smluvní volnosti a tím liberalizující celou právní úpravu. Důležité je současně zakotvení demokratické zásady, že je povoleno vše, co není zákonem zakázáno a povinnosti lze ukládat toliko pouze na základě zákona.

S účinností od 1. 1. 1992 byl přijat zákon o mzdě, celým názvem z. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, který oba výše uvedené principy respektoval. Jelikož v této době ještě nebyl přijat nový ZP a používal se ZP starý (z. č. 65/1965 Sb.), Ústavní soud několikrát judikoval ve svých nálezech, že i při aplikaci a interpretaci starého ZP musí být respektovány ústavní principy demokratického státu. Subjekty tedy mohou dělat vše, co není upraveno kogentně a co zákon nezakazuje. Výklad a aplikace starého ZP se tedy provádí vždy v kontextu současných demokratických hodnot právního státu. Vyjudikování této skutečnosti má nejvýznamnější vliv právě na podnikatelskou sféru tvořící převážnou část zaměstnavatelů a zaměstnanců ČR.

Pr. úprava odměňování nepodnikatelské sféry se řídila zákonem o platu (z. č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost). Tato právní úprava zůstala kogentní, jelikož dopadá na zaměstnance a zaměstnavatele organizačních složek státu, příspěvkových organizací apod. Mzdové prostředky plynou z veřejných rozpočtů, a proto zde zůstala zachována přísnější regulace. Stát chce na tyto prostředky dobře dohlížet a mít je pevně pod kontrolou. Regulován je jak objem mezd, tak i mzdové nároky zaměstnanců.<sup>27</sup>

Dalším významným mezníkem v odměňování je r. 2007, kdy s účinností k 1. 1. 2007 byl zrušen z. o mzdě a také z. o platu. Ze z. o platu zůstala zachována pouze úprava odměňování vojáků z povolání. Pr. úprava byla soustředěna do nového ZP (z. č. 262/2006 Sb.), který byl v tomto roce přijat. V současné době je snaha co nejvíce omezit státní zásahy

---

<sup>27</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 279.

do odměňování v soukromé (podnikatelské) sféře. Stát zasahuje do pr. úpravy této sféry pouze v případech, kdy je to zapotřebí z hlediska zajištění ochrany mzdy. Povinnost přijmout taková opatření často plynou pro ČR z mezinárodních smluv (např. Úmluva MOP č.95 o ochraně mzdy přijatá v roce 1949, ratifikovaná 1991 a publikovaná pod č. 44/1991 Sb.).<sup>28</sup>

## 1.4 Definice základních pojmů

V odborné rovině je nezbytné odlišovat mezi 3 základními pojmy odměny za práci, byť tyto jsou laicky mnohdy zaměňovány. Patří k nim pojem mzda, plat a odměna. Mezi těmito termíny rozlišuje nejen nauka pracovního práva, ale i samotná platná pr. úprava obsažená v § 109 ZP.<sup>29</sup> Toto ustanovení je pro účastníky pracovněprávních vztahů kogentní a nemohou se tudíž od něj nijak odchýlit. § 109 odst. 1 ZP stanoví, že mzda, plat i odměna z dohod přísluší zaměstnanci za vykonanou práci za podmínek stanovených v části šesté ZP, nestanoví-li ZP nebo zvl. pr. předpis jinak. Jinak stanoví např. z. č. 201/197 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců, který stanoví platové poměry státních zástupců.<sup>30</sup>

### 1.4.1 Mzda

ZP definuje mzdu v §109, odst. 2 jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.<sup>31</sup>

Mzda je poskytována zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelé nejsou napojeni; na státní či místní rozpočty, ani na zdravotní pojištění, či jiné veřejné zdroje. Upozornila bych ale i na fakt, že mzdou jsou odměňováni i zaměstnanci občanských sdružení, politických stran a církevních nebo soukromých škol, kde je velice často velká míra podílu financování z veřejných zdrojů. Zaměstnanci církví, VŠ a soukromých zdravotnických institucí jsou rovněž honorováni mzdou.<sup>32</sup>

Toto plnění je ovlivněno několika skutečnostmi vyplývajícími z platné právní úpravy. Mzda je tedy poskytována v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti

---

<sup>28</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 279-280.

<sup>29</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 153.

<sup>30</sup> TRYLČ, Ladislav. In HOCHMAN, Josef a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007, s. 359-360 (§ 109 ZP).

<sup>31</sup> § 109 odst. 2 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>32</sup> TRYLČ, Ladislav. In HOCHMAN, Josef a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007, s. 360 (§ 109 odst. 2 ZP).

práce, dále podle obtížnosti pracovních podmínek, a také dle pracovní výkonnosti zaměstnance a pracovních výsledků, jichž dosahuje.<sup>33</sup>

Jak vyplývá z 2. odstavce této podkapitoly, termín mzda je používán pro odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře. Tito zaměstnanci byli dříve odměňováni dle z. o mzdě<sup>34</sup> (z. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku), který byl s účinností od 1.1.2007 zrušen.<sup>35</sup> Na rozdíl od platu, mzda představuje nejen peněžité plnění, ale i plnění peněžité hodnoty. Z tohoto důvodu můžeme hovořit i o tzv. naturální mzdě, pro kterou ovšem platí určitá pravidla.

Naturální mzdou, nebo-li plněním nepeněžitého charakteru, chápeme poskytování výrobků, výkonů, prací a služeb. Tyto kategorie jsou ovšem zákonem omezeny a zákon výslovně zakazuje jako naturální mzdu poskytovat lihoviny, tabákové výrobky a jiné druhy návykových látek. Další podmínkou je možnost zaměstnavatele poskytovat naturální mzdu pouze se souhlasem zaměstnance. Je tedy potřeba dohoda jako dvoustranný pr. úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně poskytování mzdy v nepeněžité formě. Nelze, aby si zaměstnavatel jednostranně smyslel a začal zaměstnanci vyplácet mzdu naturálně. Zákon ale stanoví ještě jedno omezení. I když se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytování naturální mzdy, nelze ji v této formě poskytovat celou. Dle ZP musí být alespoň ta část mzdy, která odpovídá minimální mzdě, poskytnuta v penězích.<sup>36</sup> V platném právu je institut naturální mzdy upraven v ustanovení § 119 ZP.<sup>37</sup>

Zásadním rysem mzdy je její poskytování za vykonanou práci. Tento fakt má dopady nejen v rámci pracovního práva, ale i mimo něj, např. v oblasti práva finančního-daňového. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytne jakékoliv plnění, které mu ale neposkytuje za vykonanou práci, nejedná se nikdy o mzdu, nýbrž o tzv. nemzdové plnění, kterých může být celá řada. Nesmí nás zmást ani fakt, že se tato plnění mnohdy poskytují zároveň se mzdou a se mzdou úzce souvisí. Tyto skutečnosti jsou z hlediska posuzování, zda jde o mzdu, či ne, irelevantní. Rozhodující je, zda se plnění poskytuje za vykonanou práci či ne. Mezi nemzdová plnění můžeme zařadit náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovní

---

<sup>33</sup> § 109 odst. 4 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>34</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 290.

<sup>35</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 279.

<sup>36</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 154.

<sup>37</sup> § 119 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



náhrady, odměny za pracovní pohotovost či výnosy z kapitálových podílů nebo obligací, odměna z fondu kulturních a sociálních potřeb, náhrada škody, atd.<sup>38</sup>

Za mzdu ale považujeme, vedle základní mzdy (měsíční, hodinové nebo podílové), i ostatní složky mzdy, jestliže jsou poskytovány za práci. Takovými složkami mzdy jsou různé druhy příplatků, odměny, prémie, atd. Složky mzdy rozdělujeme na tzv. nárokové a nenárokové. Mzda, kterou musí zaměstnavatel poskytnout jen v případě splnění podmínek stanovených pr. předpisem, je složkou mzdy nárokovou, naopak vniká-li zaměstnavateli povinnost poskytnout mzdu až na základě jeho zvláštního rozhodnutí, hovoříme o složce nenárokové. Nenároková složka mzdy se stává nárokovou okamžikem rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání zaměstnanci. Toto rozhodnutí může zaměstnavatel zrušit jen tehdy, když je to umožněné vnitřním nebo právním předpisem.<sup>39</sup>

#### 1.4.2 Plat

Platem se rozumí peněžité plnění, které zaměstnanci za práci poskytuje zaměstnavatel vymezený v okruhu zaměstnavatelů uvedených v § 109, odst. 3, písm.a) až f) ZP. Platem jsou tedy odměňováni zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelem je stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba a veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.<sup>40</sup> Zásadní rozdíl mezi mzdou a platem spočívá ve dvou aspektech. Platy jsou daleko více právně regulovány a jak jsem již uvedla, poskytuje je pouze omezený okruh plátců. Hovoříme-li blíže o jednotlivých zaměstnavatelích odměňujících zaměstnance platem, nalezneme bližší charakteristiky nejen v ZP, ale i v dalších pr. předpisech.

Za stát zaměstnance zaměstnává jeho organizační složka, která zároveň vykonává i práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávních vztahů, tedy např. vyplácí zaměstnanci plat.<sup>41</sup>

V případě příspěvkové organizace se musí jednat o takovou příspěvkovou organizaci, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvl. pr. předpisu.<sup>42</sup>

---

<sup>38</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 290.

<sup>39</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537 / 2004

<sup>40</sup> § 109 odst. 3 písm. a) - f) zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>41</sup> TRYLČ, Ladislav. In HOCHMAN, Josef a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde, 2007, s. 361 (§ 109 odst. 3 ZP).

<sup>42</sup> § 109 odst. 3 písm. d) zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Je-li zaměstnavatelem školská právnická osoba platí, že je zřízená MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí dle školského zákona (z. č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, v.z.p.p.).<sup>43</sup>

Platem ovšem není peněžité plnění poskytované občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území ČR.<sup>44</sup>

Výčet zaměstnavatelů poskytujících plat uvedený v ZP je výčtem taxativním, tedy žádný jiný zaměstnavatel nemůže své zaměstnance odměňovat platem, ale vždy pouze mzdou. Odměna za práci vykonávanou dle zvl. pr. předpisů (např. služební poměry příslušníků ozbrojených sil a pr. vztahy soudců a ústavních činitelů) je ovšem také platem.<sup>45</sup>

Platem jsou tedy odměňováni zaměstnanci sféry nepodnikatelské, jejichž odměňování se dříve řídilo z. o platu. Na rozdíl od mzdy je plat pouze plněním peněžitém, nelze ho tedy poskytovat v naturální formě<sup>46</sup>, ovšem i plat se poskytuje dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, dle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.<sup>47</sup>

### 1.4.3 Odměna

Odměnu, neboli taktéž odměnu z dohody je nutno odlišovat od pojmu odměna za práci jako souhrnného termínu širšího významu. Odměna z dohody je peněžitém plněním poskytovaným za práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>48</sup> Mezi tyto dohody řadíme dle současné pr. úpravy 2 dohody, a to dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Obě jsou zakotvené v ZP v části třetí s názvem Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, § 74-77 ZP.<sup>49</sup> Označení „odměna z dohody“ je užíváno, jestliže je práce zaměstnanců vykonávána na základě jedné z výše uvedených dohod, ať už se jedná o zaměstnavatele pohybující se v režimu platu či mzdy.

---

<sup>43</sup> § 109 odst. 3 písm. e) zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>44</sup> § 109 odst. 3 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>45</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 154.

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 290.

<sup>47</sup> § 109 odst. 4 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>48</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 154.

<sup>49</sup> § 109 odst. 5 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Pojem odměna je frekventovaný i v případě zvl. způsobů odměňování. Užíváme ho např. pro odměňování znalců a tlumočnicků, rozhodců nebo i pro odměňování volených členů zastupitelstev obcí atd.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 154.

## 2. Funkce mzdy

Funkcí mzdy lze vymezit hned několik. Mnohdy závisí na tom, kdo o nich pojednává, tedy kdo je autorem vymezení funkce mzdy a jaká je jeho specializace.<sup>51</sup> Funkce, které mzda plní, se projevují nejen v rovině pracovněprávní, ale zejména v rovině ekonomické, v oblasti zaměstnanosti a dokonce i v osobním životě zaměstnance. Mzda ovlivňuje celou společnost ve státě i v jeho jednotlivých územních útvarech. Funkce mzdy tedy působí nejen uvnitř, ale i navenek pracovněprávních vztahů.

Mezi nejčastěji zmiňované funkce patří především funkce stimulační, regulační, kompenzační a v neposlední řadě funkce alimentární, o kterých pojednám v násl. podkapitolách.<sup>52</sup>

Je třeba podotknout, že se uvedené funkce mzdy vzájemně ovlivňují a prolínají, nepůsobí tedy nikdy samostatně a odděleně. V určitém časovém okamžiku samozřejmě může být jednotlivá funkce mzdy nejmarkantnější, to ale neznamená její izolované působení na dané vztahy.<sup>53</sup>

### 2.1 Stimulační funkce

Funkci stimulační lze označit též jako funkci motivační. Tato funkce je zřetelná uvnitř pracovněprávních vztahů a ovlivňuje tudíž chování jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Motivační funkce spojuje mzdovou formu s pracovním výkonem zaměstnance.<sup>54</sup> Z pozice zaměstnavatele je mzda nástrojem, pomocí kterého může regulovat chování svých zaměstnanců, neboť mzda je pro zaměstnance klíčovým faktorem při vstupu do pracovněprávního vztahu, protože pro něj představuje zdroj obživy. Zaměstnavatel má zájem poskytovat mzdu, která odpovídá pracovním výkonům zaměstnanců, nechce poskytovat mzdu vyšší, protože mzdy zaměstnanců tvoří převážnou část jeho nákladů. Pokud by zaměstnavatel poskytl mzdu příliš nízkou vzhledem k náročnosti a složitosti práce, odpovědnosti za podřízené zaměstnance, potřebného dosaženého vzdělání apod. (i při respektování minimální

---

<sup>51</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 280.

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 280-282.

<sup>53</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 155.

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 281.

a zaručené mzdy), pak by zaměstnanci nebyli nijak motivováni k odvádění kvalitních pracovních výkonů.

Jak uvádí JUDr. Dana Hrabcová: „Je přirozeným zájmem zaměstnavatele poskytovat mzdu takovým způsobem, aby chování zaměstnanců bylo cíleně usměrňováno, aby byli motivováni či stimulováni k výkonům co nejvyšším a současně nejkvalitnějším, tzn. aby zaměstnanci byli na dosažení mzdy hmotně zainteresováni.“<sup>55</sup> Je tedy patrné, že se tato funkce mzdy projevuje ve vzájemném vztahu mezi subjekty pracovního poměru a tyto vazby zaměstnanec a zaměstnavatele jsou nadále rozpracovávány dalšími již neprávními obory, jako je např. teorie řízení lidských vztahů, management či personalistika.<sup>56</sup>

Jako praktický příklad motivačního působení mzdy lze uvést situaci, kdy zaměstnanec může získat vyšší mzdu, pokud si zvýší svou odbornost. V tomto případě ho mzda v pracovněprávním vztahu motivuje ke zvyšování svého vzdělání nebo kvalifikace (získá tak více prostředků na svou obživu) a naopak zaměstnavatel v tomto případě ocení zvýšení vzdělání či kvalifikace svého zaměstnance zvýšením jeho mzdy, neboť od něj nyní může očekávat vyšší a kvalitnější výkony. Mzdou se tedy výrazně stimuluje chování obou účastníků v pracovněprávním vztahu.<sup>57</sup>

## 2.2 Regulační funkce

Regulační funkce mzdy, na rozdíl od funkce stimulační, působí hlavně navenek pracovněprávních vztahů. Její projevy lze ale spatřit i uvnitř nich.

V první řadě mzda představuje tzv. tržní hodnotu (cenu) druhově nebo profesně určené práce zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele, v určitém prostředí, kde je nabízena či vykonávána. Výše této individuální mzdy pak zpětně reguluje trh práce a ovlivňuje výši mzdy u podnikatelských subjektů (zaměstnavatelů) jako u konkurentů. Tímto zároveň dochází k regulaci výše mezd v celém regionu.<sup>58</sup>

Mzda a její výše má dále dopady na chování lidí při výběru určitých povolání, a tedy již při volbě vzdělání, které chtějí získat. Obecně lze říci, že lidé si volí takové vzdělání a povolání, kde mohou dosahovat relativně vysokých výdělků. Pokud je nějaká profese špatně

---

<sup>55</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 157.

<sup>56</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 157-158.

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 281.

<sup>58</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 156.

placená, lidé potom ani nemají zájem získat vzdělání, které je k výkonu takového povolání potřeba. Jednoduše řečeno, mzda reguluje nabídku a poptávku po určitých profesích.

Další projev regulativní funkce lze objevit v oblasti zaměstnanosti, kdy mzdy a jejich výše ovlivňují míru zaměstnanosti, respektive úroveň nezaměstnanosti. Výše mzdy v porovnání s výší podpory a dalších finančních příspěvků v nezaměstnanosti může výraznou měrou podmínit chování lidí a jejich rozhodnutí o tom, zda se zaměstnají nebo zda je pro ně výhodnější nepracovat a využívat zmíněných dávek v nezaměstnanosti.

Na závěr bych chtěla osvětlit vliv regulační funkce na oblast ekonomickou. Celkový objem mezd vyplacených jednotlivými zaměstnavateli ovlivňuje inflaci a působí buď inflačně nebo protiinflačně, protože tento objem má dopady zejména na vývoj cen výrobků a služeb a na konkurenceschopnost obyvatelstva. Vliv na hospodářství se následně promítá i do politické atmosféry v dané oblasti i v celém státu.<sup>59</sup>

### 2.3 Kompenzační funkce

Pojem kompenzace znamená náhrada. V případě mzdy tato nahrazuje zaměstnanci jeho čas strávený výkonem práce.<sup>60</sup>

Kromě tohoto mzda kompenzuje i další skutečnosti, zejména negativního charakteru, z nichž můžeme jmenovat například náročnost práce, pracovní prostředí, pracovní podmínky, dobu v níž je práce vykonávána, potenciální možnost poškození zdraví, dopady na osobní život zaměstnance atd.<sup>61</sup>

V praxi se tato kompenzace uskutečňuje mnoha způsoby – příplatky a mzdovými zvýhodněními. Mezi zákonem garantované příplatky dle ZP patří zejména příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.<sup>62</sup> Příplatek za práci v sobotu a v neděli kompenzuje zaměstnanci skutečnost, že výkon práce zasahuje do jeho osobního života. Příplatek za noční práci zase kompenzuje výkon práce ve specifické době určené k odpočinku. Těchto příplatků existuje celá řada. ZP o nich pojednává v §114 a násl.

Kompenzační funkce mzdy se může výrazně projevit v případech, kdy je zájem na rozvoji určitého rezortu, např. na rozvoji jaderné energie a práce v atomových elektrárnách.

---

<sup>59</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 281.

<sup>60</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 281.

<sup>61</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 156.

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 281-282.

Aby se takové odvětví mohlo rozvíjet, je potřeba zde zajistit stabilní pracovní sílu, zdůrazní se tedy kompenzační funkce mzdy.<sup>63</sup>

## 2.4 Alimentační funkce

Alimentační funkce, neboli také sociální či zabezpečovací funkce mzdy<sup>64</sup> znamená, že mzda představuje hlavní zdroj obživy zaměstnance, ale i celé jeho rodiny,<sup>65</sup> případně osob na něm ekonomicky (výživou) závislých.<sup>66</sup>

Druhotně je tak ovlivněno sociální postavení zaměstnance a jeho životní úroveň. Z tohoto hlediska je mzda v pracovněprávním vztahu pro zaměstnance klíčová.

Následně tedy mzdy určují celospolečenskou životní úroveň a sociální klima v daném státě či jeho územním útvaru. Alimentační funkce mzdy je zajištěna několika instituty pracovního práva, mezi které patří institut minimální mzdy, zaručené mzdy, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, splatnosti mzdy a její výplaty, náhrady mzdy při překážkách v práci, apod.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 282.

<sup>64</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 156.

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 282.

<sup>66</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 156.

<sup>67</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 282.

### 3. Sjednávání a určování mzdy a platu

#### 3.1 Sjednávání a určování mzdy

Nejprve si dovolím upozornit, že je třeba rozlišovat mezi pojmem sjednávání a pojmem určování.

V podnikatelské sféře se odměňuje mzdou, kterou lze sjednat dvěma způsoby. První možností je sjednat mzdu ve smlouvě, a to v pracovní smlouvě nebo ve smlouvě jiné, např. ve smlouvě manažerské nebo v tzv. dohodě o mzdě. Druhou možností je sjednání mzdy v kolektivní smlouvě.<sup>68</sup> Účastníci pracovního poměru mohou ujednáním v pracovní nebo jiné smlouvě omezit sjednání mzdy jen na určité výslovně určené období. V případě, že po uplynutí takové doby nedojde k nové dohodě účastníků pracovního poměru o mzdových podmínkách, náleží zaměstnanci mzda, která nesmí být nižší než náleží podle kolektivní smlouvy či dle zákona.<sup>69</sup> Je-li mzda sjednána ve smlouvě kolektivní, pracovní nebo jiné, lze ji změnit pouze se souhlasem zaměstnance nebo odborového orgánu, čili nelze tak učinit proti vůli druhé strany. Vždy se jedná o sjednání mzdy prostřednictvím dvoustranného pr. úkonu. To znamená, že je sjednání mzdy založeno na shodě (konsenzu) smluvních stran. Tímto dvoustranným pr. úkonem pak dojde ke stanovení výše mzdy v podnikatelské sféře.

Určování mzdy lze provést taktéž dvěma způsoby. Prvním způsobem je určení mzdy ve vnitřním mzdovém předpisu či jiném předpisu upravujícím poskytování mzdy, druhým způsobem je určování mzdy prostřednictvím písemného rozhodnutí zaměstnavatele - tzv. mzdového výměru nebo mzdového dekretu. Oba způsoby určování mzdy jsou na rozdíl od způsobů jejího sjednávání jednostrannými pr. úkony zaměstnavatelem, který nimi stanoví výši mzdy ve sféře podnikatelské.

Určuje-li se mzda prostřednictvím vnitřního mzdového předpisu nebo jiného předpisu upravujícího poskytování mzdy, zaměstnanec má právo do těchto předpisů nahlížet a tomuto právu odpovídá povinnost zaměstnavatele mu nahlédnutí umožnit. Mzda učená vnitřním mzdovým předpisem může být změněna provedením změny v tomto předpise zaměstnavatelem, aniž by bylo potřeba souhlasného vyjádření zaměstnance či odborového orgánu.

Mzdovým výměrem zaměstnavatel jednak určuje výši mzdy v podnikatelské sféře, ale zároveň ho může použít i pro upřesnění mzdových podmínek určitého zaměstnance uvedených v kolektivní smlouvě či vnitřním mzdovém předpise obecně. Souhrnně lze říci, že

---

<sup>68</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 290.

<sup>69</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. května 2002, sp. Zn. 21 Cdo 689 / 2002



v případě určení mzdy mzdovým výměrem zaměstnavatel většinou vychází z obsahu smlouvy kolektivní a z obsahu vnitřního mzdového předpisu. Mzda určená tímto způsobem může být na základě rozhodnutí zaměstnavatele kdykoliv změněna, ale vždy pouze s účinností do budoucna, nikdy ne zpětně.

ZP je upřednostňováno sjednávání mzdy - smluvní princip, tedy konsenzus smluvních stran na výši mzdy. Mělo by se tedy preferovat stanovování mezd pomocí pracovních, kolektivních či jiných smluv. V praxi tento způsob zaměstnavatelé velmi neoblíbují, je pro ně jednodušší a výhodnější využít jednostranného pr. úkonu, zejména mzdového výměru.<sup>70</sup> Platí, že není-li mzda sjednána se zaměstnancem v pracovní či jiné smlouvě a není sjednána ani s odborovým orgánem ve smlouvě kolektivní, zaměstnavatel má povinnost projednat poskytování mzdy s příslušným odborovým orgánem (jestliže u něj nějaký působí). Nejvyšší soud ČR ale vyjudikoval, že pokud není sjednána mzda v pracovní, jiné či kolektivní smlouvě, určí ji zaměstnavatel jednostranným úkonem při respektování minimální mzdy a účinky takového úkonu nejsou dotčeny ani v případě, že zaměstnavatel předem neprojedná mzdové nároky s odborovým orgánem.<sup>71</sup>

Pro názorné shrnutí uvedu př. JUDr. B. Kahle, který z pohledu praxe vymezuje 3 hlavní zdroje mzdy. Prvním zdrojem je pracovní smlouva, ta stanoví základní mzdu. Druhým zdrojem je kolektivní smlouva, ve které jsou upraveny výše příplatků a třetí zdroj představuje vnitřní mzdový předpis stanovující prémie zaměstnance dle prémievého řádu obsaženého v tomto vnitřním mzdovém předpisu.<sup>72</sup>

### 3.2 Určování platu

Situace v nepodnikatelské sféře je zcela rozdílná. Plat se na rozdíl od mzdy nesjednává, ale pouze určuje. Tzn., že nepřichází v úvahu stanovení výše mzdy pomocí dohody smluvních stran, tedy dvoustranného ujednání. Nedochozí zde tedy ke sjednání platu v pracovní či jiné smlouvě. Omezené možnosti jsou v tomto směru dány i pro kolektivní smlouvu. Stanovit (určit) výši platu v nepodnikatelské sféře je možné jen a výhradně jednostranným právním úkonem. Plat je poskytován zaměstnavatelem zaměstnanci podle ZP, příslušného nařízení vlády k provedení ZP a v jejich rámci dle kolektivní smlouvy, příp. vnitřního platového předpisu. Reálně zaměstnanec dostane od zaměstnavatele platový

---

<sup>70</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 291.

<sup>71</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2005, sp.zn. 21 Cdo 2449 / 2004

<sup>72</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 291.

výměr, který určuje měsíční platový tarif, osobní příplatek, příp. také příplatek za vedení a zvláštní příplatek.<sup>73</sup>

### **3.3 Společné znaky sjednávání a určování mzdy a platu**

Závěrem bych chtěla dodat, že je nepřipustné, aby si někdo sám sobě určoval mzdové či platové podmínky a nároky. Pokud je statutární orgán zaměstnavatele současně zaměstnancem (viz. generální ředitel státního podniku), mzdu mu určuje orgán, který ho zvolil či jmenoval do funkce, nestanoví-li zvl. pr. předpis jinak. Toto platí pro podnikatelskou i nepodnikatelskou sféru.

Zaměstnanec musí být dopředu (před započítím výkonu práce) seznámen se mzdovými či platovými podmínkami, za nichž má sjednanou práci vykonávat, přičemž o těchto skutečnostech musí být informován písemně (mzdový či platový výměr, smlouva pracovní nebo manažerská), ústní forma je nedostatečná. Tuto úpravu zakotvuje ve svých čl. Úmluva MOP o ochraně mzdy č. 95, která byla odsud promítnuta do ZP, konkrétně do § 113 odst. 4.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 292.

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 292.

## 4. Výše mzdy a platu

Vyjdeme-li z dikce § 109 odst. 1 ZP, zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvl. pr. předpis jinak.<sup>75</sup> Z uvedeného lze odvodit, že tedy zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda, plat nebo odměna z dohody nejméně ve výši stanovené ZP. § 111 odst. 1 věta druhá ZP stanoví, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.

Vyšší mzdu než zakotvuje ZP pak může stanovit kolektivní smlouva nebo vnitřní mzdový předpis. Pokud ovšem nastane situace, že kolektivní smlouva není uzavřena nebo uzavřena sice je, ale neobsahuje ujednání o mzdě, výše mzdy nesmí být nižší než je nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy určuje vláda svým nařízením. Uvedené vyplývá z ustanovení zákoníku práce - § 112 odst. 2.

Poslední možností, jak získat vyšší mzdu nebo příznivější mzdové podmínky, je pracovní smlouva či jiná smlouva. Tyto nástroje totiž mohou stanovit mzdu vyšší, než je určená v ZP či kolektivní smlouvě. Nastíněná situace platí samozřejmě pro odměňování práce v podnikatelské sféře.<sup>76</sup>

Ve sféře nepodnikatelské je princip poněkud odlišný, v podstatě opačný, protože kolektivní smlouva ani vnitřní platový předpis nemohou stanovit vyšší mzdu než obecně závazné právní předpisy, mezi které patří hlavně ZP a nařízení vlády. Kolektivní smlouva a vnitřní platový předpis mohou mít vliv pouze na tzv. fakultativní složky platu (např. mohou ovlivnit výši osobního příplatku) nebo též na platové nároky stanovené obecně závaznými pr. předpisy v rozpětí (viz. příplatek za vedení). Plat je tedy poskytován nejméně ve výši stanovené ZP a příslušným nařízením vlády k provedení ZP a nesmí být nižší než minimální mzda a zaručená mzda.<sup>77</sup>

Na závěr chci podotknout, že pokud by pracovní či jiná obdobná smlouva zakotvila mzdu nižší, než která náleží dle ZP, kolektivní smlouvy nebo vnitřního mzdového předpisu, její ujednání v této věci budou stižena neplatností.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> § 109 odst. 1 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>76</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 292-293.

<sup>77</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 293.

<sup>78</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 292.

## 5. Zásada stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty

### 5.1 Definice principu stejné odměny za stejnou práci a jeho zakotvení v ZP

Zásadu stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty nalezneme zakotvenou v pr. úpravě ZP, konkrétně v jednotlivých odstavcích ustanovení § 110 ZP. Dle odstavce prvního uvedené právní normy přísluší všem zaměstnancům pracujícím u jednoho zaměstnavatele ze stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat či odměna z dohody. V násl. odstavci druhém § 110 ZP pak nalezneme legální definici pojmu stejná práce a práce stejné hodnoty, kterou je práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, jenž je konána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.<sup>79</sup>

Platná pr. úprava v odstavcích 3, 4 a 5 osvětluje dle jakých kritérií se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce a stejně tak, co je klíčové pro posouzení pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a výsledků práce.<sup>80</sup> Složitost, odpovědnost a namáhavost práce posuzujeme dle vzdělání, praktických znalostí a dovedností potřebných k výkonu dané práce, dále dle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost a rovněž dle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.<sup>81</sup> Pro posouzení pracovních podmínek jsou významné tyto okolnosti: obtížnost pracovních režimů vyplývající z rozvržení pracovní doby (např. rozvržení pracovní doby do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci či práci přesčas) a dále škodlivost a obtížnost, která je určena působením negativních vlivů pracovního prostředí a rovněž dle rizikovosti pracovního prostředí.<sup>82</sup> Pracovní výkonnost posuzujeme dle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti. Množství a kvalita odvedené práce je zase stěžejní pro posouzení výsledků práce.<sup>83</sup>

Zásada stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty začleněná do § 110 ZP představuje tzv. protidiskriminační opatření pr. úpravy odměňování, jež současně napomáhá k diferenciaci mezd při jejich sjednávání v pracovní smlouvě, stejně jako při

---

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 283.

<sup>80</sup> § 110 odst. 3 - 5 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>81</sup> § 110 odst. 3 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>82</sup> § 110 odst. 4 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>83</sup> § 110 odst. 5 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

vytváření vnitřních mzdových předpisů jednotlivých zaměstnavatelů (viz. tvorba podnikových katalogů prací a funkcí).<sup>84</sup>

Uvedená zásada ve své podstatě představuje definici ústavního principu spravedlivé odměny. Právo zaměstnanců (občanů) na spravedlivou odměnu za práci nalezneme v čl. 28 LZPS.<sup>85</sup> Jmenovaný čl. stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, podrobnosti stanoví zákon. Tohoto práva, začleněného do hlavy čtvrté LZPS s názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva, se tedy zaměstnanec může domáhat pouze v mezích zákona.<sup>86</sup>

Při této příležitosti je nutné podotknout, že ústavní právo (čili i výše uvedený čl. LZPS) používá pojem odměna v nejširším významu, neboť vychází z termínu „odměňovat“. Z tohoto důvodu pod pojem odměna za práci zahrneme nejen mzdu, plat a odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i odměnu znalců a tlumočnicků, odměnu za pracovní pohotovost, náhradu mzdy, odstupné apod.<sup>87</sup>

Pod princip spravedlivé odměny, pakliže na něj nahlížíme v širším významu, můžeme subsumovat dva obecné principy, a to princip rovného zacházení a zásadu zákazu diskriminace. Zásadu rovného zacházení je třeba odlišovat od rovnostářství, neboť výkladem zásady stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a contrario dovodíme, že za nestejnou práci či práci rozdílné hodnoty náleží zaměstnanci rozdílná odměna. Na základě tohoto je umožněna zaměstnavatelům mzdová diferenciacie, kterou jsem již zmiňovala výše. Na tomto místě je vhodné poznamenat, že zaměstnavatel při provádění této diferenciacie mezd u svých zaměstnanců má přímo nelehký úkol, protože musí vzít v úvahu mnoho faktorů a skutečností, jež následně vyhodnocuje a zohledňuje při stanovování mezd jednotlivých zaměstnanců.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 283.

<sup>85</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 164.

<sup>86</sup> Čl. 28 usnesení č. 2 / 1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

<sup>87</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 282.

<sup>88</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 164-165.

## 5.2 Vývoj zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a její úprava na evropské úrovni

Zřejmě poprvé lze zakotvení zásady stejné odměny za stejnou práci zaznamenat v r. 1948 ve Všeobecné deklaraci lidských práv společně s právem na spravedlivou odměnu (čl. 23 odst. 1 a 2). Princip je obsažen také v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech vstoupivším pro ČSSR v účinnost v roce 1976 (čl.7). Závazky ze Všeobecné deklarace a Mezinárodního paktu ovlivnily také vnitrostátní právo na našem území, a to Ústavu 9. května z roku 1948, Ústavu z roku 1960 a nakonec i LZPS z roku 1993. V socialistickém období byla zásada stejné odměny za práci promítnuta i do ZP č. 65/1965. Sb. a dalších prováděcích předpisů, jejichž obecné a neadresné proklamace zůstaly v podstatě na papíře a do reality se nijak nepromítly. Tomu nasvědčuje i skutečnost, že rozdíl mezd mužů a žen v letech 1970 až 2000 představoval asi 20 %.

Předmětná zásada je rovněž zakotvena v úmluvě MOP č. 100/1951, o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci, jenž nabyla účinnosti pro ČSSR roku 1958<sup>89</sup> (tzv. Úmluva o stejném odměňování). Uvedená úmluva stanoví, že se má zásada stejného odměňování za práci stejné hodnoty aplikovat na všechny pracovníky, muže i ženy bez rozdílu. Stejná zásada byla promítnuta i do Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Obě jmenované úmluvy a jejich ustanovení byly provedeny v ZP, konkrétně v § 110, § 13 odst. 2 písm. b) a c) a rovněž v ustanovení § 16).<sup>90</sup> § 110 představuje základní ustanovení definující zásadu stejné odměny za práci a jednotlivé pojmy, jejichž vyhodnocení je rozhodné pro zajištění stejného odměňování.<sup>91</sup> Ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) a c) obsahují základní zásady pracovněprávních vztahů a stanoví, že zaměstnavatel má povinnost zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržet zákaz diskriminace zaměstnanců, a také musí dodržet zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty.<sup>92</sup> V § 16 v části první, v hlavě IV nalezneme bližší specifikaci rovného zacházení a zákazu diskriminace v obecné rovině. Odstavec první § 16 pak stanoví povinnost rovného zacházení zaměstnavatele vůči zaměstnancům i ve vztahu k odměňování, zaměstnavatel má tedy povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde

---

<sup>89</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2007, s.26-27.

<sup>90</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 16.

<sup>91</sup> § 110 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>92</sup> § 13 odst. 2 písm. b) a c) zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

o pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, atd.<sup>93</sup>

Na poli EU je taktéž možné sledovat ukotvení uvedené zásady v jednotlivých předpisech, zejména ve Smlouvě o fungování EU, v čl. 157 (bývalý čl. 141 Smlouvy o založení ES).<sup>94</sup> Toto ustanovení stanoví, že každý členský stát zajišťuje uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Odměnou pro účely tohoto článku rozumíme obvyklou základní či minimální mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáváním. Nalezneme zde i vymezení rovnosti odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví. Uplatňuje-li se úkolová mzda, vypočteme odměnu za stejnou práci dle stejné sazby. Pokud ale využíváme časovou odměnu, musí být stejná na stejném pracovním místě. Procedura přijímání opatření k zajištění zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci probíhá řádným legislativním procesem. Opatření přijímá Evropský parlament a Rada po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem. Čl. 157 ponechává možnost zavedení zvl. zvýhodnění k usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo za účelem vyrovnání či předcházení nevýhod v profesní kariéře.<sup>95</sup>

Úprava ve smlouvě o fungování EU stanovuje základ, jenž je významně rozvinut ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5.7.2006 s názvem „O zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Z důvodu názornosti se dovolím citovat ustanovení Čl. 4 kapitoly I této směrnice, stejně tak jako Ing. Tomší, které stanoví následující: „V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, jestliže jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména, pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže a ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.“ Směrnice, stejně jako judikatura ESD, zakotvují potřebu stanovit postup ověřování, zda zaměstnanci vykonávají stejnou či rovnocennou práci a zda lze situaci zaměstnanců hodnotit jako srovnatelnou. V neposlední řadě směrnice stanoví, že nositelem důkazního břemene v případě prokazování, že rovné zacházení nebylo porušeno, je žalovaný, tedy zaměstnavatel. Uvedené vyplývá z ustanovení čl 19.<sup>96</sup>

---

<sup>93</sup> § 16 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>94</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 16.

<sup>95</sup> Čl. 157 Smlouvy o fungování EU, ve znění pozdějších změn

<sup>96</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 16-17.

## 6. Komparace právní úpravy odměňování v ČR a v jiných členských státech EU

V rámci celé členské základny EU lze sledovat výrazné rozdíly mezi odměňováním žen a mužů, které jsou odrazem diskriminace a nerovnosti obou pohlaví na pracovním trhu.<sup>97</sup> Hlavní problém představuje rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou odměnou muže a ženy. Ovšem i mezi jednotlivými státy Unie nalezneme jisté odlišnosti. Markantní rozdíly v odměňování nalezneme ve státech s vysoce segregovaným pracovním trhem (Kypr, Estonsko, Slovensko, Finsko) nebo ve státech s velkým počtem žen pracujících na částečný úvazek (Německo, Spojené království, Nizozemsko, Rakousko, Švédsko). Zanedbatelný rozdíl mezi muži a ženami je naopak v zemích s nízkým počtem pracujících žen (Malta, Itálie, Řecko, Polsko). Rozdíl v odměňování žen a mužů v členských státech EU byl v roce 2008 vyjádřen průměrem ve výši 17,5 %. V konkrétních státech je ale odlišný. Např. v Itálii, Maltě, Polsku a Slovinsku, Rumunsku, Portugalsku a Belgii představuje jen 10 %, naopak více než 20 % rozdíl nalezneme na Slovensku, Kypru, Německu, Nizozemí, VB, Litvě a Řecku. U ČR, Rakouska a Estonska má tato hodnota dokonce více než 25 %.<sup>98</sup>

Rovné odměňování zakotvuje v primárním evropském právu již zmiňovaný čl. 157 Smlouvy o fungování EU.<sup>99</sup> EU ale v tomto směru proti diskriminaci bojuje zejména pomocí nástrojů sekundárního komunitárního práva, speciálně směrnic. Jedná se zejména o směrnici o rovném zacházení z roku 1975 (75/117) zavazující státy k zakotvení zásady rovného odměňování mužů a žen, dále směrnice č. 2002/73 o rovném zacházení s ženami a muži, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Posledně jmenovaná směrnice definuje pojem přímá a nepřímá diskriminace<sup>100</sup> a ukládá státům povinnost založení orgánů podporujících rovné zacházení.<sup>101</sup> Znovu bych zmínila směrnici 2006/54, která reviduje všechny předchozí směrnice týkající se rovného zacházení s oběma pohlavími a její plus spočívá v přehlednosti a zapracování judikatury.<sup>102</sup>

---

<sup>97</sup>Rozdíly v odměňování žen a mužů [cit. 18.března 2011. ]Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=cs>>

<sup>98</sup>Situace v EU [cit. 18.března 2011. ]Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=cs>>

<sup>99</sup>TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 16.

<sup>100</sup>HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2007, s.30-32.

<sup>101</sup>Co v tomto směru dělá EU? [cit. 18.března 2011. ]Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=cs>>

<sup>102</sup>HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2007, s.32.



Významným judikátem je rozhodnutí ESD ve věci „Defrenne II „, z r. 1976, které označilo čl. 141 Smlouvy o založení ES (dnešní čl. 157 SFEU) za přímo účinný a určilo také povinnost orgánů jej aplikovat, aniž by bylo nutné jej provést vnitrostátním aktem. Rozsudek „Defrenne III“ vyjádřil subsumpci rovného zacházení pod základní práva a deklaroval že jejich dodržování ESD zajišťuje. A rozhodnutí „Schröder“ stanoví přednost sociálních cílů čl. 157 před cíli hospodářskými.<sup>103</sup>

Krátce bych se ještě zastavila u institutu minimální mzdy. V některých státech EU jsou minimální mzdy sjednávány v kolektivních smlouvách. Pro tyto účely jsou využívány hlavně kolektivní smlouvy nadpodnikové dopadající na převážnou většinu zaměstnanců a umožňující flexibilní reakci na společensko-hospodářské jevy. Taktéž výhodně reflektují znaky a podmínky konkrétního odvětví nebo profese. Mezi státy využívající tento způsob stanovení minimální mzdy řadíme Itálii, Německo, Rakousko, Švédsko, Dánsko, Finsko a Kypr.<sup>104</sup> V ČR máme základní sazbu minimální mzdy zakotvenou přímo v § 111 odst. 2 ZP a také v příslušném prováděcím nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Výši dalších sazeb nalezneme již pouze v uvedeném vládním nařízení.<sup>105</sup> 2 až 3 % všech zaměstnanců je v ČR odměňováno minimální mzdou.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2007, s.29.

<sup>104</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 37.

<sup>105</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 293-295.

<sup>106</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 38.

## 7. Ochrana mzdy

### 7.1 Vymezení pojmu a pramenů ochrany mzdy

Ochranu mzdy, respektive právní ochranu mzdy definuje JUDr. B. Kahle jako „nutná opatření při stanovení výše mzdy a při výplatě již vypočtené mzdy, včetně náhrad mzdy.“<sup>107</sup> Speciální instituty chránící mzdu jsou zakotveny do platné pr. úpravy zejména z důvodu alimentační funkce mzdy, tedy především proto, že mzda je hlavním zdrojem obživy zaměstnance a podílí se na vytváření jeho životní úrovně. Tato opatření chránící mzdu nalezneme nejen v pr. předpisech práva vnitrostátního, ale i práva mezinárodního, přičemž ochrana vnitrostátní odráží ochranu v mezinárodním měřítku.<sup>108</sup>

Významný pramen ochrany mzdy v mezinárodním právu představují úmluvy MOP. Z nejvýznamnějších si dovoluji jmenovat Úmluvu o ochraně mzdy, Úmluvu o mzdě za práci přesčas, Úmluvu o noční práci a Úmluvy o minimálních mzdách, které jsou dvě, a to Úmluva o zavedení metod stanovení minimálních mezd a Úmluva o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství.<sup>109</sup>

### 7.2 Ochrana mzdy v Úmluvě MOP č. 95 o ochraně mzdy

Úmluva o ochraně mzdy obsahuje nejrozsáhlejší úpravu ochrany mzdy ze všech výše uvedených mezinárodních pramenů.<sup>110</sup> Jak již bylo řečeno, jedná se o Úmluvu MOP č. 95, která byla přijata v r. 1949 a v ČR ratifikována v r. 1991. K publikaci úmluvy došlo pod č. 411/1991 Sb. a řadíme ji mezi tzv. mezinárodní smlouvy dle čl. 10 Ústavy ČR.<sup>111</sup> Tato skutečnost znamená, že se jedná o mezinárodní smlouvu, k jejíž ratifikaci dal souhlas Parlament ČR. ČR je takovou vyhlášenou mezinárodní smlouvou vázána, smlouva je součástí českého pr. řádu a má přednost před zákonem (stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva - hovoříme o tzv. aplikační přednosti mezinárodních smluv).<sup>112</sup> Mnohá ustanovení této úmluvy byla následně zařazena do ustanovení ZP, tedy došlo k promítnutí mezinárodněprávní úpravy do právní úpravy vnitrostátní. Převážná část ustanovení úmluvy je obsažena v hlavě VII ( § 141, 142, 143) a

<sup>107</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 286.

<sup>108</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 284-285.

<sup>109</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 14-17.

<sup>110</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 14.

<sup>111</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 284.

<sup>112</sup> čl. 10 ústavního zákona č. 1 / 1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

hlavě VIII ( § 146, 148) části šesté ZP, ale i na jeho jiných místech (§ 13, § 29, § 31, § 37, § 113 odst. 4, § 119, § 305). Z nejdůležitějších ustanovení si dovoluji několik jmenovat.

Úmluva zakotvuje, že se mzdy splatné v penězích vyplácí pouze v zákonné měně, tedy v českých korunách a je zakázáno vyplácet mzdy prostřednictvím vlastních směnek zaměstnavatele, šeků, kupónů apod. (viz § 142 ZP).

Jestliže je to běžné nebo nutné, s ohledem na zvl. okolnosti, lze vyplácet mzdu bankovním nebo poštovním šekem či poštovní poukázkou. Tento způsob výplaty mzdy lze dovolit nebo stanovit též v případě, že to zakotvuje kolektivní smlouva či rozhodčí výrok nebo rovněž se souhlasem konkrétního zaměstnance, pokud to kolektivní smlouva či rozhodčí výrok nestanovuje (§ 143 ZP).

Do § 119 ZP se z úmluvy promítly podmínky týkající se poskytování naturální mzdy, o kterých jsem hovořila již v kapitole o vymezení druhů odměn za práci. Nalezneme tu další omezení, jako například, že naturálně lze část mzdy vyplácet pouze v odvětvích a zaměstnáních, kde je to vzhledem k jejich povaze vhodné a žádoucí. Naturální požitky musí odpovídat přiměřené osobní potřebě pracovníka a jeho rodiny. Hodnota naturálních požitků musí být správná a přiměřená.

Mzda se vyplácí pouze přímo příslušnému zaměstnanci, ledaže by kolektivní smlouva, vnitrostátní pr. předpis či rozhodčí výrok stanovil něco jiného. Rovněž by bylo možné postupovat jinak, pokud by sám zaměstnanec s odchylným postupem dal souhlas (§ 142 ZP).<sup>113</sup>

Zaměstnavatel má povinnost vyplácet mzdu pravidelně a ve lhůtách stanovených pro jejich výplatu (§ 141 ZP). Výplata mzdy vyplácené v hotovosti se provádí vždy v pracovní dny a na pracovišti, není-li vhodné použít jiné úpravy, která ovšem musí být zaměstnanci známá (§ 142 ZP).

Předchozí odstavec byl věnován především instrumentům ochrany výplaty mzdy.<sup>114</sup> Úmluva ale zakotvuje i ochranu mzdy spočívající v srozumitelném informování zaměstnanců o mzdových podmínkách, za kterých budou pracovat, a to ještě před tím, než nastoupí do práce. To samozřejmě platí i v případě změn takových podmínek v době, kdy už v zaměstnání pracují. V tomto případě o změnách podmínek musí být informování ještě před tím, než za těchto podmínek budou vykonávat práci. Stejná informační povinnost platí i ohledně složek mzdy, pokud se tyto mění.<sup>115</sup> Dále zaměstnavatel nesmí zaměstnance nijak

---

<sup>113</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 14.

<sup>114</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 15.

<sup>115</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 15-16.

omezovat ve volném nakládání se mzdou, to znamená, že je výhradně na vůli zaměstnance, jak se mzdou naloží. Např. zaměstnavatel nemůže zaměstnanci uložit povinnost použít 1/5 mzdy na dobročinné účely, apod. Úmluva pamatuje i na ochranu mzdy ve vztahu ke srážkám ze mzdy. Ty je možné provádět pouze za podmínek a do výše stanovené vnitrostátními pr. předpisy, kolektivní smlouvou nebo rozhodčím nálezem. Je tu zakotvena i povinnost informovat zaměstnance o podmínkách, za kterých lze srážky provádět a o výši těchto srážek.<sup>116</sup>

Ustanovení Úmluvy o ochraně mzdy se promítla i do ustanovení zákona č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání (insolvenční zákon), v.z.p.p. Jedná se hlavně o § 32 uvedeného zákona, kde se stanoví, že pokud dojde k úpadku nebo soudní likvidaci podniku, zaměstnanci v tomto podniku se stávají tzv. přednostními věřiteli, a to buď ve vztahu k dlužným mzdám za práci vykonanou před úpadkem či soudní likvidací po dobu určenou vnitrostátními předpisy nebo ve vztahu ke mzdám, které nepřesahují výši vnitrostátními předpisy stanovenou. Současně § 32 insolvenčního zákona stanoví, že se mzda, která je přednostní pohledávkou bude vyplácet celá, tedy ještě před tím, než budou uspokojeni běžní věřitelé a určí se pořadí této přednostní pohledávky vzhledem k ostatním přednostním pohledávkám.<sup>117</sup>

### 7.3 Ochrana mzdy na vnitrostátní úrovni

Ve vnitrostátním právu se ochrany mzdy dotýká z. č. 118/2000 Sb., v.z.p.p., tedy z. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Tento z. stanoví, že zaměstnanci mají vůči státu právo na uspokojení svých mzdových nároků, které nebyly zaměstnavatelem nacházejícím se v platební neschopnosti vyplaceny a jsou splatné. Toto právo je zaměstnancům přiznáno v rozsahu a za podmínek stanovených tímto z. a nárok na uspokojení této pohledávky musí zaměstnanec uplatnit u úřadu práce.<sup>118</sup> Uvedený z. představuje pro zaměstnance významnou pr. záruku za situace, že jim zaměstnavatel v platební neschopnosti přestane mzdu vyplácet.

Uvedený z. definuje, co se rozumí pod pojmem mzdové prostředky a také, kdy se zaměstnavatel nachází v platební neschopnosti. Neopomíjí ani vymezení situace, kdy zaměstnanci vzniká povinnost vyplacené prostředky vrátit.

---

<sup>116</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 14.

<sup>117</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 15.

<sup>118</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 285-286.

Žádost o uspokojení mzdových nároků podává zaměstnanec u kteréhokoliv úřadu práce na předepsaném formuláři nebo v jiné písemné formě ve lhůtě do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou své mzdové nároky uplatnit, na úřední desce. Ve lhůtě do 5 pracovních dnů od pr. moci rozhodnutí úřadu práce o přiznání mzdových nároků zaměstnanci úřad práce předá peněžnímu ústavu příkaz k jejich vyplacení.

Sdělení MPSV č. 99/2010 Sb. účinné od 12.4.2010 stanovuje, že rozhodná částka pro stanovení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci činí 23 598 Kč pro období od 1.5.2010 až 30.4.2011.

Ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele rovněž upravuje směrnice Rady 80/987/EHS z r. 1980 a její novela provedená směrnicí EP a Rady 2002/74/ES z r. 2002. Svůj význam v této oblasti plní i přímo aplikovatelné nařízení Rady o úpadkovém řízení s č. 1346/2000 mající za cíl koordinaci opatření, jejichž provedení vůči majetku dlužníka neschopného plnit své závazky, je nezbytné. Důvodem přijetí komunitární úpravy je vliv platební neschopnosti zaměstnavatele na celý vnitřní trh EU.<sup>119</sup>

Ochrana je mzdě dále poskytována i tím, že vnitrostátní právo stanovuje způsoby, dle kterých vláda vyhláší minimální mzdu s možností jejího zvýšení v kolektivní smlouvě. Jestliže v podnikatelské sféře mzda není sjednána kolektivní smlouvou platí, že výše mzdy musí být přizpůsobena nejnižší úrovni zaručené mzdy stanovené vládou.

Dalšími instituty chránícími mzdu je také zakotvení minimální výše některých příplatků ke mzdě, minimální výše náhrad mzdy a minimální výše odměny za pracovní pohotovost. Mzdu chrání i kogentní právní úprava poskytování mzdy.<sup>120</sup>

## **7.4 Ochrana minimální výše odměny za práci**

### **7.4.1 Minimální mzda**

Univerzálním a základním nástrojem státní regulace v oblasti odměňování práce je minimální mzda dotýkající se všech pracovněprávních vztahů a poskytující záruky všem zaměstnancům bez ohledu na formu zaměstnavatele (FO nebo občanské sdružení, akciová

---

<sup>119</sup> BIČÁKOVÁ, Olga. Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6, s. 36-41.

<sup>120</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 285-286.

společnost, státní fond atd.), formu pracovněprávního vztahu, výkonnost a další kritéria hodnocení práce.<sup>121</sup>

Institut minimální mzdy byl zakotven již ve starém ZP č. 65/1965 Sb., § 111. Toto ustanovení zakazovalo zaměstnavateli určit plat nižší než je stanovená minimální mzda. Prováděcí právní úprava pak byla obsažena v nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě.<sup>122</sup>

Minimální mzda je institutem majícím oporu v platném právu v ustanovení § 111 ZP. Dle tohoto ustanovení představuje minimální mzda nejnižší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu<sup>123</sup>, tedy v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>124</sup> Výstižně lze minimální mzdu označit jako nejnižší odměnu, kterou za závislou práci zaměstnanec musí obdržet vždy, nehledě na to, zda je odměňován za vykonanou práci mzdou, platem či odměnou z dohody. Stejně tak je irelevantní druh práce, kterou zaměstnanec vykonává, její kvalita a zaměstnancova výkonnost. Hovoříme tedy o určité mezi, pod kterou odměna za práci nesmí klesnout.<sup>125</sup> Jednoduše řečeno, odměna za práci, ať už jí je mzda, plat či odměna z dohody, nesmí být nikdy nižší než minimální mzda.<sup>126</sup>

Název „minimální mzda“ nesprávně navádí na její pojmání jako odměny za práci ve smyslu její definice v ustanovení § 109 odst. 1 ZP, tedy jejího poskytování za práci vykonanou. V tomto směru je označení předmětného institutu jako „minimální mzda“ značně nepřesné a zavádějící, neboť smyslem minimální mzdy není její poskytování za vykonanou práci, ale její sociální působení. Minimální mzdu chápeme jako určitou sociální pojistku, která zaměstnanci zajišťuje aspoň minimální příjem za práci, který lze též označit jako minimální cenu práce. Minimální mzda má zaměstnance chránit před hmotnou nouzí, v tomto smyslu je institut minimální mzdy pojímán i v pr. teorii evropské. Stejně tak je poněkud nešťastně zvolené označení minimální „mzda“ s ohledem na fakt, že tento institut musí být naplněn nejen u mezd, ale i u platu a odměn z dohod.

Výši minimální mzdy stanovuje vláda svým nařízením, tedy prováděcím pr. předpisem. V současnosti se jedná o nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o

---

<sup>121</sup> TRYLČ, Ladislav. In HOCHMAN, Josef a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007, s. 367 (§ 111 odst. 1 ZP).

<sup>122</sup> KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 2.

<sup>123</sup> § 111 odst. 1 věta první zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>124</sup> § 3 věta druhá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>125</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 168.

<sup>126</sup> § 111 odst. 1 věta druhá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v.z.p.p.<sup>127</sup> Toto nařízení rovněž stanovuje podmínky pro poskytování minimální mzdy. Předchozí uvedené skutečnosti (výše sazeb minimální mzdy a podmínky pro jejich poskytování) jsou vládou stanoveny většinou s účinností od počátku kalendářního roku a přihlíží se vždy k vývoji spotřebitelských cen a mezd.

Minimální mzda má několik sazeb, a to sazbu základní a další sazby, které jsou odstupňovány dle míry vlivů omezujících zaměstnancovo pracovní uplatnění.<sup>128</sup> Mám-li vyčíslit základní sazbu minimální mzdy, vždy záleží zda jsou zaměstnanci odměňováni měsíční mzdou nebo zda jsou odměňováni v závislosti na počtu jimi odpracovaných hodin.<sup>129</sup> Základní sazba minimální mzdy u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou je stanovena měsíční částkou a nyní činí nejméně 8.000 Kč za měsíc. Pokud odměna za práci přísluší zaměstnanci za počet odpracovaných hodin, je pro ně určena hodinová základní sazba minimální mzdy ve výši 48,10 Kč za hodinu.<sup>130</sup> Tyto uvedené sazby se stanovují pro zákonnou pracovní dobu určenou dle ZP. Sjednali-li si zaměstnavatel a zaměstnanec kratší pracovní dobu v pracovní smlouvě, dojde i ke zkrácení měsíční sazby minimální mzdy a její výše se dle konkrétní situace přepočte. Stejný postup bude aplikován i za situace, že zaměstnanec v daném měsíci neodpracoval všechny směny.<sup>131</sup>

Pro další sazby minimální mzdy vždy platí, že nesmí být nižší než 50 % sazby základní.<sup>132</sup> Použijí se v případech, kdy došlo k omezení pracovního uplatnění zaměstnance a jsou dle něj i odstupňovány. V těchto situacích je obživa zaměstnanců zajišťována i jiným způsobem, hlavně ze zdrojů sociálního zabezpečení. Tzn., že zaměstnanec pobírá např. invalidní důchod plynoucí ze zdrojů důchodového pojištění.<sup>133</sup> Při této příležitosti bych chtěla upozornit, že v současnosti již nerozlišujeme mezi částečným a plným invalidním důchodem, ale mezi invaliditou prvního, druhého a třetí stupně.<sup>134</sup> Zákonodárce si proto v těchto

---

<sup>127</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 168.

<sup>128</sup> § 111 odst. 2 věta první zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>129</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 168.

<sup>130</sup> § 111 odst. 2 věta druhá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>131</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 168-169.

<sup>132</sup> § 111 odst. 2 část věty druhé za středníkem zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>133</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 168.

<sup>134</sup> § 39 odst. 2 písm. a) – c) zákona č. 155 / 1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

výjimečných situacích dovolil zredukovat ochranu příjmů zaměstnancům způsobem snížení sazby minimální mzdy, ne však více než o polovinu.<sup>135</sup>

Do mzdy a platu se pro účely stanovení, zda tyto jsou či nejsou nižší než minimální mzda, nikdy nesmí započítat mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci v sobotu a neděli.<sup>136</sup>

Minimální mzda se stanovuje jako mzda hrubá. Tzn., že k jejímu určení dojde ještě dříve, než k odpočtení zdanění daní z příjmů a odvodů na veřejné zdravotní pojištění a sociální pojištění.<sup>137</sup>

V případě, že odměna za práci nedosáhne výše minimální mzdy, vzniká zaměstnavateli povinnost poskytnout tzv. doplatek zaměstnanci.<sup>138</sup> Existují tři zákonné formy doplatku. Odměňuje-li zaměstnavatel zaměstnance mzdou, má povinnost zaměstnanci doplatit ke mzdě výši rozdílu mezi zaměstnancovou mzdou za příslušný kalendářní měsíc a příslušnou minimální měsíční mzdou či výši rozdílu mezi mzdou zaměstnance připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Zde vždy záleží, zda je zaměstnanec odměňován měsíční mzdou nebo je odměňován za počet hodin, které odpracuje. Platí, že jestli není dopředu sjednáno, stanoveno či určeno použití hodinové nebo měsíční sazby minimální mzdy, použije se pro účely stanovení doplatku ke mzdě minimální hodinová mzda. Doplatek zaměstnanců odměňovaných platem se rovná výši rozdílu dosaženého v kalendářním měsíci a příslušné minimální měsíční mzdy. A konečně třetí forma doplatku se týká odměny z dohody. Tento doplatek stanovíme odečtením příslušné minimální hodinové mzdy od výše odměny z dohody připadající na jednu hodinu .

Z uvedeného lze dovodit odlišnost mezi doplatkem u zaměstnanců odměňovaných mzdou, odměňovaných platem a odměňovaných odměnou z dohody. Zatímco u zaměstnanců odměňovaných mzdou lze pro účely doplatku využít obě formy minimální mzdy, tedy hodinovou i měsíční, u zaměstnanců pobírajících plat lze operovat jen s minimální měsíční mzdou. Zaměstnanci pracující na základě dohody obdrží doplatek vypočtený vždy za pomoci minimální hodinové mzdy. Tedy u platu a odměny z dohody je příslušná pouze jedna z forem

---

<sup>135</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 168.

<sup>136</sup> § 111 odst. 1 věta třetí zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>137</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Linde, 2010, s.92.

<sup>138</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 294.



minimální mzdy, buď jen hodinová, nebo jen měsíční.<sup>139</sup> Dopltek musí zaměstnavatel vyplácet ze svého, tedy ze svých vlastních prostředků.

Pracovní smlouvy uzavírané mezi zaměstnanci a zaměstnavateli často obsahují ujednání o mzdě. Závěrem bych proto ráda dodala, že obsahuje-li pracovní smlouva ujednání o mzdě a tato mzda je sjednána jako nižší než mzda minimální, jedná se o jasně neplatné ustanovení pracovní smlouvy, nezpůsobuje to ovšem neplatnost celé smlouvy. Výše minimální mzdy stanovená vládním nařízením musí být respektována i při jejím zakotvení do kolektivní smlouvy, ve které lze sjednat výlučně minimální mzdu vyšší a nikdy ne nižší než je stanoveno v příslušném vládním nařízení.<sup>140</sup>

#### 7.4.2 Zaručená mzda

Pracuje-li zaměstnanec v pracovním poměru a nevztahuje se na něj kolektivní smlouva upravující mzdové nároky, je chráněn nejen pomocí minimální mzdy, ale také prostřednictvím mzdy zaručené.<sup>141</sup>

Zaručenou mzdou dle legální definice ZP rozumíme mzdu nebo plat, na které zaměstnanci vzniká právo podle zákona, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového či platového výměru.<sup>142</sup> Tento institut upravuje opět ZP v § 112, tedy hned za ustanovením o minimální mzdě, neboť zaručená mzda se mzdou minimální úzce souvisí, byť oba uvedené instituty je třeba od sebe důrazně rozlišovat, nejedná se o totožné termíny. Zaručená mzda sice opět představuje další způsob ochrany minimální výše odměny za práci, ale vztahuje se na rozdíl od minimální mzdy pouze na práci, která je určena druhově. Výše citovaná zákonná definice zaručené mzdy v § 112 ZP je dle JUDr. D. Hrabcové, Ph.D. poměrně obecná a zavádějící. Název „zaručená mzda“ nás chybně navádí na myšlenku, že by se tento institut měl aplikovat pouze na mzdu. Není tomu tak, zaručená mzda se vedle mzdy vztahuje i na plat.

V této oblasti vláda opět nařízením stanovuje tzv. nejnižší úroveň zaručené mzdy společně s podmínkami pro její stanovení dle druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává. Konkrétně se jedná o nařízení vlády č. 567/2006 Sb., v.z.p.p., čili o stejné nařízení, jakým se stanovuje minimální mzda, jež jsem uváděla výše v podkapitole o minimální mzdě.<sup>143</sup> Úprava zaručené mzdy v tomto nařízení se použije v případě, že mzda zaměstnanců není sjednána

<sup>139</sup> § 111 odst. 3 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>140</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 169.

<sup>141</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Linde, 2010, s.92.

<sup>142</sup> § 112 odst. 1 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>143</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 169.

v kolektivní smlouvě a dále dopadá i na zaměstnance odměňované platem.<sup>144</sup> Příloha uvedeného nařízení vlády obsahuje obecné charakteristiky skupin prací s uvedením jednotlivých příkladů prací, které připadají v úvahu u zaměstnavatelů odměňujících své zaměstnance mzdou. Práce jsou odstupňovány dle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti od těch nejjednodušších po nejsložitější práce. V praxi tedy zaměstnavatel nejdříve zjistí konkrétní druh práce daného zaměstnance a ten, dle jejich charakteristik, porovná a přiřadí ke skupině prací v příloze vládního nařízení. Dále pak zaměstnavatel tuto skupinu subsumuje do jednoho z 8 tarifních stupňů uvedených v nařízení, jež představují tzv. soustavu minimálních tarifů zaručené mzdy. Jestliže je ale zaměstnanec odměňován platem, postup zaměstnavatele je ve své podstatě totožný, jen s tím rozdílem, že práce jsou charakterizovány a popsány daleko více podrobně ve zvl. pr. předpisu - nařízení vlády č. 469 / 2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikačních předpokladů, v.z.p.p.<sup>145</sup>

Výše nejnižší úrovně zaručené mzdy nesmí být nikdy nižší než základní sazba minimální mzdy stanovená v § 111 odst. 2 ZP. Výše další nejnižších úrovní zaručené mzdy je stanovena (jak již bylo předesláno) v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a platí tu pravidlo, že maximální zvýšení nejnižší úrovně zaručené mzdy musí dosahovat alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Uvedené nejnižší úrovně zaručené mzdy může vláda svým nařízením snížit až o 50 % v případě, že je omezeno pracovní uplatnění zaměstnance. Snížení závisí na míře vlivů omezujících zaměstnancovo uplatnění.<sup>146</sup> Snížení lze provádět pouze tehdy, jde-li o případ vyjmenovaný kogentně v nařízení č. 567/2006 Sb., v.z.p.p.

Stejně jako v případě minimální mzdy i u mzdy zaručené je v ZP zakotvena povinnost zaměstnavatele platit doplatek zaměstnancům. Tato povinnost zaměstnavateli vzniká, když mzda či plat nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy dle § 112 odstavce 2 ZP. Shodně s úpravou minimální mzdy se do mzdy a platu pro tyto účely nezapočítává mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci v sobotu a neděli.<sup>147</sup> U zaručené mzdy má doplatek dvě formy, a to v závislosti na tom, zda jsou zaměstnanci odměňováni mzdou či platem. Jestliže jsou zaměstnanci odměňováni mzdou, náleží jim doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou

---

<sup>144</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 294.

<sup>145</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 169-170.

<sup>146</sup> § 112 odst. 2 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>147</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 170.

dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy nebo ve výši rozdílu mzdy připadající na jednu odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy. Opět je klíčové, zda jsou zaměstnanci odměňováni měsíční mzdou či mzdou hodinovou. Primárně se stejně, jako u minimální mzdy, použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, není-li sjednán, stanoveno či určeno užití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy. Doplatak zaměstnanců odměňovaných platem vypočteme jako rozdíl platu dosaženého v kalendářní měsíci a příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.<sup>148</sup>

Nejnižší úroveň zaručené mzdy je vyplácena vždy za odpracovanou dobu, z toho plyne, že se stejně jako minimální mzda krátí při kratší pracovní době nebo při neodpracování určitých směn.

Srovnáme-li tarify minimální výše zaručené mzdy a tarify minimální mzdy, dojdeme ke zjištění, že se jedná prakticky o totéž, jen s tím rozdílem, že u zaručené mzdy se zohledňuje navíc druh práce skutečně zaměstnancem vykonávané.<sup>149</sup>

Na závěr si dovolím citovat F. Mušku, jehož vymezení zaručené mzdy a jejího vztahu ke mzdě minimální, se mi jeví jako velice trefné: „Zaručená mzda je mzda nebo plat, na který má zaměstnanec nárok buď přímo ze zákona, pak by to mohla být i minimální mzda, nebo z kolektivní smlouvy, v níž může odborová organizace dohodnout se zaměstnavatelem vyšší mzdové nebo platové tarifní sazby, nebo z příslušného mzdového nebo platového výměru zaměstnance, v němž zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem výši mzdy nebo platu bez dalších příplatků a odměn.“<sup>150</sup>

#### **7.4.3 Minimální mzda v úmluvách Mezinárodní organizace práce**

V rámci MOP byly přijaty dvě mezinárodní úmluvy týkající se institutu minimální mzdy. Konkrétně se jedná o úmluvu č. 26 O zavedení metod stanovení minimálních mezd a úmluvu č. 99 O metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství.

Prvně jmenovaná úmluva obsahuje závazek zavedení nebo zachování metod umožňujících stanovení minimální sazby mezd, a to ve vztahu k pracovníkům vymezeného okruhu živností či jejich odvětví, ve kterých není účinný systém určení mezd pomocí kolektivních smluv či jiným způsobem a zároveň jsou v této oblasti mzdy velmi nízké. Z úmluvy vyplývá, že má být určena povaha, forma metod a také způsob provádění těchto metod. Minimální sazby mezd stanovené na základě těchto metod není možné snížit a jsou

---

<sup>148</sup> § 112 odst. 3 písm. a)- b) zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>149</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 170.

<sup>150</sup> MUŠKA, František. Příplatky za práci v noci. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 2, s.63.

závazné pro zaměstnavatele i zaměstnance. V případě, že zaměstnanec, za předpokladu, že se na něj minimální sazby vztahují, obdrží mzdu nižší než připouští minimální sazba mzdy, je oprávněn vymáhat částku, která mu zaplacená nebyla a má být. Toto právo mu přísluší dle této úmluvy. Částku může vymáhat u soudu prostřednictvím žaloby, nebo i jinou zákonnou cestou, a to vždy ve lhůtě, která může být stanovena vnitrostátním právem.

Úmluva č. 99 je provedena v ustanoveních § 111 (minimální mzda) a § 112 (zaručená mzda) ZP a zakotvuje obdobná opatření jako úmluva č. 26, ovšem vztahující se předně k odvětví zemědělství.<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 17.

## 8. Mzdové a platové systémy

### 8.1 Úprava ve sféře nepodnikatelské

Pro nepodnikatelskou sféru platí platový systém (určení platu), který je stanoven ZP a příslušným nařízením vlády k provedení ZP a v jejich mezích pak lze vycházet i z kolektivní smlouvy, popř.vnitřního mzdového předpisu. ZP je v těchto věcech proveden zejména nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v.z.p.p.,<sup>152</sup> které stanoví zařazení prací do platových tříd (katalog prací), kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon jednotlivých zařazených prací a stupnici platových tarifů včetně způsobu jejich určení.<sup>153</sup> Dále pak s problematikou souvisí i nařízení č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v.z.p.p.<sup>154</sup>

Dle ustanovení § 122 odst. 1 ZP nemůže být plat stanoven jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než jak vyplývá z dikce ZP a právních předpisů vydaných k jeho provedení, nestanoví-li zvl. zákon jinak.<sup>155</sup> Odchylnou úpravu nalezneme např. v § 118 odst. 2 z. č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny nebo v § 147 odst. 2 z. č. 107/1999 Sb., o jednacím řádu Senátu a také v ustanovení § 4 odst. 3 z. č. 114/ 1993 Sb., o Kanceláři prezidenta republiky, v.z.p.p.<sup>156</sup> Vyjmenované pr. předpisy naznačují, že se odchylná úprava vztahuje zejména na poslance a senátory Parlamentu ČR a na další veřejné činitele.<sup>157</sup>

Platový systém se skládá z platových tříd. Do nich jsou zařazeny jednotlivé druhy prací. Do 31.12.2003 platil platový systém dvanáctitřídní, jenž byl s účinností od 1.1.2004 nahrazen šestnáctitřídním, který platí dodnes.

Příloha k ZP obsahuje charakteristiky všech 16 platových tříd, na základě nich se vydává tzv. katalog prací a kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd. Tzn., že do každé platové třídy jsou zařazeny určité práce s příslušnými požadavky pro jejich výkon.<sup>158</sup>

---

<sup>152</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 174-175.

<sup>153</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena. Platy.Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1.10.2010. Zařazení zaměstnance do platové třídy. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 8, s. 29.

<sup>154</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 174-175.

<sup>155</sup> § 122 odst. 1 věta druhá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>156</sup> Poznámka pod čarou 43 a) k § 122 odst. 1 věta druhá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>157</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 174.

<sup>158</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 295.

Ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v.z.p.p. stanoví kvalifikační požadavky pro jednotlivé platové třídy. Celý výčet kvalifikačních předpokladů pro jednotlivé platové třídy tvoří přílohu této práce.<sup>159</sup> Zaměstnavatelé mohou navíc určit své vlastní kvalifikační požadavky, které vyžadují k výkonu jednotlivých prací či funkcí uvedených v katalogu prací. Takovým typickým specifickým požadavkem zaměstnavatele může být požadavek znalosti určitého jazyka, např. francouzštiny.<sup>160</sup>

Zařazení zaměstnance do určité platové třídy probíhá na základě druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a v jeho rámci dle nejnáročnějších prací, které má vykonávat a také dle kvalifikačních předpokladů, kterých zaměstnanec dosahuje.

Každá z 16 platových tříd je rozčleněna do 12 platových stupňů, určených dle délky započitatelné praxe. Tzn., že se zaměstnanec dle započitatelné praxe, které dosáhl, řadí do konkrétního platového stupně příslušné platové třídy.<sup>161</sup> Pro jednotlivé platové třídy a platové stupně jsou stanoveny platové tarify. Zaměstnanci přísluší platový tarif, který je určen pro platovou třídu a platový stupeň, do něhož je zařazen (nestanoví-li ZP dále jinak).<sup>162</sup> Platové tarify jsou určeny v měsíčních částkách za týdenní stanovenou pracovní dobu.<sup>163</sup>

V oblasti platových systémů byla učiněna čerstvá novela. S účinností od 1.1.2011 změnila ustanovení § 123 odst. 5 ZP, kdy zůstalo zachováno určování platových tarifů v 16 platových třídách, ale z pr. úpravy bylo vymazáno jejich určení i v každém z 12 platových stupňů. Nynější úprava tedy pouze uvádí, že se platové tarify stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Hovoří se tedy jen o platových stupních, ne již o 12 platových stupních. Na podkladě této změny došlo i k navazující novelizaci nařízení č. 564/2006 Sb., která byla publikována pod č. 381/2010 Sb. V § 123 odst. 6 písm. f) ZP byl také vypuštěn princip, že platový tarif nejvyšší platové třídy (nejvyššího platového stupně) odpovídá násobku platového tarifu v nejnižší platové třídě (platovém stupni). I když výše platových tarifů byla zachována, došlo k zavedení dvou platových tabulek pro pedagogické pracovníky v závislosti na jejich kvalifikaci a vysokoškolském vzdělání.<sup>164</sup>

---

<sup>159</sup> § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564 / 2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

<sup>160</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 295.

<sup>161</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 295-296.

<sup>162</sup> § 123 odst. 1 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>163</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 296.

<sup>164</sup> VYSOKAJOVÁ, Margita. Úvaha nad některými z nových změn pracovněprávních předpisů. *Právní fórum*, 2011, roč. 8, č. 2, s. 74.

## 8.2 Úprava ve sféře podnikatelské

V podnikatelské sféře mluvíme o tzv. mzdovém systému, ovšem obecně závazné právní předpisy mzdový systém a katalog prací a funkcí nestanovují. K jejich sjednání dochází až v kolektivní smlouvě nebo jsou jednostranně určeny vnitřním mzdovým předpisem. Může dokonce nastat situace, že mzdový systém a katalogy prací a funkcí s kvalifikačními požadavky vůbec sjednány nebudou a nedojde ani k jejich stanovení vnitřním mzdovým předpisem. Popsaný stav je reálný, jestliže zaměstnavatel sjednal všechny mzdy se všemi zaměstnanci přímo v pracovní smlouvě. Hovoříme tedy o tzv. smluvních mzdách. V praxi si dokážeme použití smluvních mezd představit zejména u malých podniků, tedy drobnějších zaměstnavatelů, kteří nemají mnoho zaměstnanců.

Katalogy prací a funkcí jsou utvářeny dle hodnocení vše prací, které se u zaměstnavatele vyskytují. Pro rozdělení prací jsou klíčová kritéria jako kvalifikační náročnost, vzdělání, předchozí odborná praxe, složitost práce, organizační a řídicí náročnost, odpovědnost za škody, zdraví a bezpečnost práce a dále i fyzická či psychická zátěž, rizikovost práce a v neposlední řadě zvl. požadavky. Mezi zvl. požadavky patří mimořádní pohybové, fyzické a smyslové vlastnosti, specifické osobní vlastnosti a dovednosti a taktéž třeba tvůrčí schopnost apod.

Při vypracovávání katalogu se zaměstnavatelé mohou inspirovat metodickou pomůckou vydávanou pro tyto účely MPSV. Její název zní „Katalog prací podle povolání a stupňů“. Ministerstvo ji však nevydává pravidelně, nýbrž narázově.

Dále zaměstnavatel musí zohlednit své vlastní potřeby a podmínky stejně tak jako pravidla uvedená v ZP z důvodu zajištění diferenciací mezd a zabránění diskriminačního odměňování. Zaměstnatelé podnikatelské oblasti si tedy sami stanovují katalog prací a funkcí a sami si určují, z kolika tříd se bude skládat. Sami si určují i mzdové tarify, které lze určit pevně nebo rozpětím. Mohou být jak měsíční, tak hodinové.<sup>165</sup>

---

<sup>165</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 296.

## 9. Mzdové formy

### 9.1 Obecné vymezení mzdových forem a jejich třídění

Mzdové formy, jako modely závislosti podmínek pro poskytování mzdy a její výše, nenajdeme nikde terminologicky upraveny a tím pádem není stanoven ani jejich obsah, proto je vždy nezbytné, aby zaměstnavatel ve vnitřním mzdovém předpise tento obsah detailně vymežil.<sup>166</sup>

Učebnice pracovního práva vymezuje mzdou formu následovně: „Mzdovou formou rozumíme stanovení mechanismu propojení mzdových podmínek (výše mzdy) s pracovním výkonem zaměstnance.“<sup>167</sup> Zaměstnanec musí být seznámen nejen se mzdovými podmínkami, ale také s mzdovou formou, která bude pro něj užitá. Tuto povinnost musí splnit zaměstnavatel ještě před započítáním výkonu práce zaměstnancem.

Primárně mzdové formy rozdělujeme jako základní a doplňkové. Základních existuje pět - časová mzda, úkolová mzda, smíšená mzda v kombinaci s úkolovou nebo podílovou mzdou, podílová mzda a akordní mzda. Základní mzdové formy jsou pak podpořeny doplňkovými mzdovými formami, které mají hlavně praktický charakter. Řadíme k nim zejména prémie, odměny, respektive bonusy a další platy. Doplňkové jsou rovněž příplatky, ať už povinné či nepovinné.<sup>168</sup> Podotýkám, že je pro účely mzdových forem opět nutno rozlišovat mezi podnikatelskou a v nepodnikatelskou sférou.<sup>169</sup>

Kritérií pro třídění a dělení mzdových forem je mnoho. Mohou být tříděny dle obsahu, významu a váhy hledisek, dle mzdové sazby, závislosti mzdové sazby na mzdovém hledisku nebo také podle období poskytování mzdové formy. Patrně nejčastějším tříděním je dělení uvedené v předchozím odstavci.<sup>170</sup>

Jsou-li mzdové formy uplatňovány samostatně, přináší to do praxe jisté problémy, proto se většinou přistupuje k jejich kombinaci. Další možností je stanovení jedné formy jako stěžejní a její doplnění některou další. Nejčastěji je kombinována mzdová forma časová a podílová, jejímž pozitivem je podnícení výkonnosti zaměstnance a utlumení závislosti na úzce orientovaném ukazateli. Podíváme-li se na celou problematiku kritickým okem, zjistíme, že vlastně ani žádná kombinace mzdových forem nemůže bezchybně reflektovat obtížnost

---

<sup>166</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 255.

<sup>167</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 296.

<sup>168</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 297.

<sup>169</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 296-298.

<sup>170</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 255.



prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje, kvalitu jeho pracovních výsledků atd. Proto je nanejvýš vhodné přiřadit ke mzdovým formám i další možnosti zpřesnění uvedených hledisek, tedy např. příplatky, prémie a další.<sup>171</sup>

### 9.1.1 Časová mzda

Časová mzda jako jedna ze mzdových forem představuje poskytování mzdy či pouze její části dle odpracovaného času. Určíme ji jako součin mzdové sazby (mzdového tarifu, který je ve většině případů odvozen od složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce) a odpracovaného času v určitém období.

Odstupňování mzdových sazeb dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vytváří tzv. stupnici mzdových tarifů. Diferenciaci lze taktéž provést dle obtížnosti pracovních podmínek, a to hromadně vytvořením zvýšených sazeb mzdových tarifů, které pak opět vytváří tzv. zvýšenou stupnici mzdových tarifů. Tento postup by měly volit spíše větší organizace s početnou skupinou zaměstnanců pracujících za takových podmínek, v opačném případě lze tuto situaci řešit formou příplatků.

Rozlišit můžeme dva druhy časové mzdy, a to časovou mzdu hodinovou a měsíční. Ke stanovení hodinové časové mzdy násobíme mzdovou sazbu (mzdová tarif) počtem hodin, který zaměstnanec odpracoval, zatímco časová mzda měsíční je určena mzdovým tarifem stanoveným pro kalendářní měsíc, přičemž platí, že jsou měsíční sazby určovány vždy ve stejné výši, bez ohledu na počet pracovních dnů konkrétního měsíce. U časové mzdy je rovněž možné využít i jiných období, např. stanovovat mzdu na směnu, na kalendářní týden, či dle dekády, čtvrtletí, anebo kalendářního roku.<sup>172</sup>

### 9.1.2 Úkolová mzda

Úkolovou mzdu je možné definovat jako mzdu nebo část mzdy poskytované za splnění určitého úkolu, který lze vyjádřit několika způsoby.

Prvním způsobem je jeho vyjádření určitou dobou stanovenou na provedení předem stanovených prací. Úkol je tedy možné vyjádřit v hodinách, minutách, vteřinách apod. Tento časový úsek, který je předem stanovený, označujeme standardem, nebo-li normou. Takto určená mzda je nazývána mzdou za normohodiny. Pro zjištění plnění úkolu je určující spotřebovaný normovaný čas, nikoli čas skutečný. Splní-li zaměstnanec úkol dříve než určuje norma a ve zbývajícím čase provádí další úkony, hovoříme o tzv. nadvýkonu, tedy vyšším

<sup>171</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 259.

<sup>172</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 255-256.

plnění výkonových norem a dostane z tohoto důvodu vyšší mzdu. V opačném případě (nesplnění normovaného výkonu) zaměstnanci přísluší mzda ve výši násobku menšího počtu normohodin a mzdové sazby.

Druhým způsobem je vyjádření úkolu počtem jednotek množství (kusů) či provedením určitých normovaných prací (operací) na jednotce množství. Hovoříme o tzv. mzdě za kusy. Pro stanovení této mzdy je nutné nejprve určit tzv. úkolovou sazbu představující mzdu za jednotku množství, kterou vypočteme jako součin činitele zde jsou normovaný čas na výrobu jednotky množství a mzdová sazba.

Úkolová mzda tedy může mít dvě podoby v závislosti na způsobu stanovení úkolu, který má být vykonán. Buď se jedná o mzdu za normohodiny nebo mzdu za kusy.

Mzda za normohodiny se vypočte jako součin počtu hodin normovaného času a mzdové sazby (mzdového tarifu). Mzda za kusy představuje násobek úkolové sazby a počtu jednotek množství.

Je možné úkolovou mzdu rozčlenit na individuální a kolektivní. Kritériem tohoto dělení je způsob měření času, množství a poskytování úkolové mzdy probíhá individuálně či kolektivně.

Mzdové sazby úkolové mzdy mohou mít průběh lineární (mzdová sazba se přímo úměrně zvyšuje v závislosti na plnění norem), progresivní (mzdová sazba roste rychleji než plnění norem) nebo regresivní (mzdová sazba roste pomaleji než plnění výkonových norem).

S úkolovou mzdou velmi úzce souvisí i mzda akordní, která je poskytována za splnění určitého většího souboru prací-díla.

Úkolová mzda je ve své podstatě mzdou časovou, neboť je také součinem času a příslušné mzdové sazby. Rozdíl je ovšem v tom, že u úkolové mzdy se jedná o čas normovaný. Mzda určená na základě těchto mzdových forem se liší skutečností, zda zaměstnanec za skutečně odpracovanou dobu stihne více práce nebo méně práce než stanoví norma či úkol.<sup>173</sup>

### **9.1.3 Podílová mzda**

Uvedená mzdová forma představuje stanovení mzdy či části mzdy pomocí podílu z určitého množství, které je většinou vyjádřené nějakou hodnotou. Tímto hodnotovým ukazatelem může být např. obrat, tržba, zisk, příjem, atd.

---

<sup>173</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 256-257.

Aby bylo možné využívat tuto formu mzdy, je nutné nejprve provést rozbor předpokládaného vývoje určeného hodnotového ukazatele a zohlednit tak některé vlivy, ze kterých mohou jmenovat třeba sezónní výkyvy, účinky reklamy, obchodní výsledky některých zaměstnanců, apod. Musíme tedy zjistit velikost hodnotového ukazatele za měsíc. Dále je nezbytné zohlednit předpokládané výdělky zaměstnanců odměňovaných podílovou mzdou, tedy určit očekávanou měsíční mzdu zaměstnance. Na základě těchto poznatků pak určíme podílovou sazbu v procentech tak, že představuje podíl očekávané měsíční mzdy zaměstnance a velikosti hodnotového ukazatele za tento měsíc. Měsíční mzda je následně součinem některého z uvedených hodnotových ukazatelů a podílové sazby v procentech.

Výše uvedený postup představuje stanovení základní podílové sazby. Podílovou sazbu ale můžeme u některých druhů práce diferencovat v závislosti na předpokládaném výdělku a jeho výši. Diferenciace může být použita např. u vedoucího prodejny, apod.

Zvláštním typem podílové mzdy je mzda provizní. Specifikem provizní mzdy je její poskytování zaměstnanci, kterému je dána poměrně široká míra samostatnosti. Díky ní si zaměstnanec může určité ukazatele (okruh kupujících, postup prodeje, cena v určitém rámci) stanovit sám. Uplatní se typicky u obchodních zástupců, u kterých provize zhodnotí efektivnost jejich práce v širším kontextu než jen dle vývoje jednoho hodnotového ukazatele.<sup>174</sup>

## 9.2 Mzdové formy v nepodnikatelské sféře

ZP pro nepodnikatelskou sféru rámcově stanovuje v § 300 jako základní mzdovou formu časovou měsíční mzdu.

Prémiování zaměstnanců odměňovaných platem je na rozdíl od volné úpravy v podnikatelské sféře zakázáno. Přípustné by bylo pouze za předpokladu vydání vnitřního mzdového předpisu, tzv. prémiového řádu vymezujícího podmínky poskytování prémie. Mezi podmínky prémiování patří např. okruh prémiovaných zaměstnanců, prémiové ukazatele, výše prémie při splnění prémiových ukazatelů, apod. Splněním těchto podmínek vzniká zaměstnanci na výplatu prémie zákonný nárok.<sup>175</sup>

Jiná situace je u odměn. V případě odměn, s výjimkou cílových odměn, většinou nejsou dopředu stanovena pravidla pro vznik nároku na jejich výplatu. Tudíž na odměny zpravidla není pr. nárok. Odměny jsou vypláceny až poté, co je konkrétní práce vykonána a

---

<sup>174</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 258-259.

<sup>175</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 297.

podkladem pro výplatu je tzv. individuální zhodnocení. Co se týká druhů odměn, tradiční a speciální postavení mají odměny při životních a pracovních jubileích. Dále existují odměny za mimořádný pracovní výkon, odměny za záchranu života či majetku, atd. Vnitřní mzdový předpis může specifikovat možné finanční částky odměn, tedy jejich maximální a minimální hodnotu, může zakotvit i zásady pro poskytování odměn či bližší podmínky pro jejich poskytování.<sup>176</sup>

Mezi doplňkové mzdové formy řadíme i další platy jako 13. a 14. platy či podíly na ročních hospodářských výsledcích apod. Ve sféře nepodnikatelské nyní ovšem platí, že jejich poskytování není dovoleno.

V závěru osvětlím problematiku příplatků. Jak již bylo uvedeno příplatky rozdělujeme na povinné a nepovinné. V rozpočtové sféře patří mezi povinné příplatky pět příplatků uvedených v ZP, které jsou povinné pro sféru podnikatelskou, tedy příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v noci, příplatek za práci v sobotu a v neděli a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a dále příplatky stanovené taktéž ZP nebo nařízením vlády k provedení ZP (příplatek za vedení, příplatek za zastupování, příplatek za rozdělenou směnu, atd.). Okruh povinných příplatků v nepodnikatelské sféře je tedy větší než ve sféře podnikatelské. V rozpočtové sféře existuje i nepovinný příplatek, a to příplatek osobní.<sup>177</sup>

### 9.3 Mzdové formy v podnikatelské sféře

Podnikatelská sféra je opět odlišná od oblasti rozpočtové. Zaměstnavatelé zde nejsou omezeni žádným obecně závazným mzdovým předpisem a mohou určit mzdovou formu libovolně dle svého uvážení.

Určitou výjimku představuje § 103 odst. 1 písm. k) ZP obsahující zákaz použití způsobu odměňování vystavujícímu zaměstnanci zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedle zvýšení pracovních výsledků vedlo i k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

Zaměstnanci odměňovaní mzdou mohou od svých zaměstnavatelů získávat prémie bez omezení.<sup>178</sup>

---

<sup>176</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 297-298.

<sup>177</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 298.

<sup>178</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 297.

Ráda bych se blíže pozastavila u tzv. dalších platů, jež mají v podnikatelské sféře významnou funkci. Zejména mají podíl na stabilizaci zaměstnanců a kladně ovlivňují zájem zaměstnanců na hospodářských výsledcích zaměstnavatele. Úprava poskytování dalších platů je ponechána na kolektivní smlouvě a vnitřním mzdovém předpisu, obecná právní úprava neexistuje.

Další platy musíme odlišit od příplatků. Jak již bylo předesláno, v podnikatelské sféře nalezneme pět povinných příplatků upravených v ZP. Vedle nich lze zavést kolektivní smlouvou či vnitřním mzdovým předpisem další příplatky nepovinné, přičemž se může jednat o již zmiňovaný příplatek ze vedení, zastupování atd., nebo lze vytvořit příplatky jiné (typicky příplatek za vedení čety, příplatek za směnnost, příplatek za údržbu vozidla, za zácvik učně a další).<sup>179</sup>

---

<sup>179</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 298.

## 10. Odměňování práce se speciální charakteristikou

Tímto pracovním názvem jsem si dovolila označit odměňování práce, která je vykonávaná v určitý specifický čas (např. v sobotu a v neděli, v noci, ve svátek) nebo při zvláštních pracovních podmínkách (např. ve tížené pracovní prostředí). Dále sem podřazuji i odměňování práce přesčasové, jiné než sjednané práce a práce vadné. Ze všech uvedených kategorií jsem se výběrově zaměřila na tři z nich.<sup>180</sup>

### 10.1 Odměňování práce ve ztíženém pracovním prostředí

#### 10.1.1 Vymezení ztíženého pracovní prostředí a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Na počátku výkladu by bylo nanejvýš vhodné definovat pojem „ztížené pracovní prostředí“. Dle ustanovení § 6 odst. 1 vládního nařízení č. 567/2006 Sb., v.z.p.p., je ním prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení či odstranění.<sup>181</sup>

Odst. 2 stejné pr. normy pak specifikuje v definici uvedené slovní spojení „ztěžující vlivy“. Příkladem uveďme, že mezi ně lze zařadit prach, chemické látky a jejich směsi, pracovní procesy s rizikem karcinogenity nebo s překročením hodnot mikroklimatických podmínek, hluk, vibrace, vědomé zacházení s biologickými činiteli jako jsou viry Ebola, apod.<sup>182</sup> Ztížené pracovní prostředí ve smyslu definice § 6 jmenovaného nařízení. se uplatní v oblasti podnikatelské i rozpočtové (§ 117 a § 128 ZP).

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnancům odměňovaným mzdou i platem příplatek, který označujeme jako příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Funkce tohoto příplatku je nasnadě, má zaměstnanci nahradit práci v takovémto prostředí, které je pro lidské zdraví nebezpečné. Příplatkem jsou tedy všichni zaměstnanci pracující ve ztíženém pracovním prostředí zvýhodněni oproti ostatním zaměstnancům, kteří za takových podmínek nepracují. Poskytování příplatku z vlastních prostředků zaměstnavatele má být motivačním faktorem pro zavedení nových dokonalejších a moderních technologií, které zamezí negativním vlivům na zaměstnance a zlepší pracovní prostředí, v němž tito

<sup>180</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 298-305.

<sup>181</sup> § 6 odst. 1 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

<sup>182</sup> § 6 odst. 2 písm. a) – k) 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

zaměstnanci pracují. V případě, že nákup takových přístrojů zlepší pracovní prostředí natolik, že ho nadále nebude možné podřadit pod prostředí ztížené, zaměstnavatel již nebudeme mít za povinnost příplatek svým zaměstnancům poskytovat a zaměstnanci na něj ztratí nárok. Ovšem dle názoru JUDr. B. Kahle zaměstnavatelé radši platí zaměstnancům příplatky, které jsou v porovnání s cenami technologií nízké, než aby nakupovali nákladná zařízení redukující nepříznivé vlivy tohoto prostředí.<sup>183</sup>

### **10.1.2 Odměňování zaměstnanců podnikatelské sféry pracujících ve ztíženém pracovním prostředí**

Zaměstnanec pracující v podnikatelské sféře je za práci ve ztíženém pracovním prostředí odměňován způsobem stanoveným dle § 117 ZP. Za dobu práce v takovém prostředí mu tedy náleží dosažená mzda a příplatek. Výši příplatku za práci stanovuje vláda opět ve výše jmenovaném nařízení, které nabylo účinnosti 1.1.2007. Platí, že příplatek musí dosahovat nejméně 10 % částky, která je stanovena jako základní sazba minimální mzdy v ustanovení § 111 odst. 2 ZP.<sup>184</sup>

Příplatky za práci vykonávanou ve ztíženém pracovním prostředí můžeme rozčlenit do třech druhů. První skupinou jsou příplatky poskytované při výkonu prací v prostředích mírně zhoršených působících na organismus člověka jako prostředí zhoršená, která ovšem nezpůsobují žádné speciální následky (působení mrazu nebo naopak velkého horka na pracovišti, nebo přítomnost pachu apod.). Typicky se jedná o výkon práce na tzv. detašovaných externích pracovištích. Dalším okruhem je příplatek poskytovaný zaměstnancům vykonávajícím práci v prostředí, které může výjimečně představovat zdroj onemocnění, poškození zdraví nebo zapříčinit nemoc z povolání. A poslední skupinou je příplatek poskytovaný zaměstnavatelem při výkonu práce v prostředí a za podmínek s vyšší mírou pravděpodobnosti poškození zdraví s předpokladem překonání psychických zábran zaměstnance při výkonu práce. Jmenujme jako př. práci ve výškách nebo práci s výbušninami, kaskadérskou činností, ozbrojené zásahy, atd.<sup>185</sup>

---

<sup>183</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 301-302.

<sup>184</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 301.

<sup>185</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 295-296.

### 10.1.3 Odměňování zaměstnanců nepodnikatelské sféry pracujících ve ztíženém pracovním prostředí

Pro rozpočtovou oblast stanoví § 128 ZP, že jim za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší příplatek. Zaměstnanci tedy obdrží plat a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Vymezení ztíženého pracovního prostředí je ve vztahu k zaměstnancům pobírajícím plat stanoveno, jak jsem již předeslala, v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., v.z.p.p. Výše tohoto příplatku a podmínky pro jeho poskytování ale nalezneme v jiném podzákoněm pr. předpise. Jde opět o nařízení vlády, ale tentokrát č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v.z.p.p. Dle § 7 nařízení z předchozí věty výše příplatku činí 400 Kč až 1 400 Kč měsíčně. Konkrétní výši příplatku pak zaměstnavatel danému zaměstnanci určí v závislosti na míře rizika, intenzitě a době působení ztěžujících vlivů.<sup>186</sup>

ZP odlišně od podnikatelské sféry stanoví, že příplatek za práci zaměstnanců odměňovaných platem pracujících ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 5 % částky stanovené v § 111 odstavec 2 ZP, čili základní sazby minimální mzdy za měsíc. Na rozdíl od podnikatelské sféry lze použít jen měsíční základní sazbu minimální mzdy, nikoliv však sazbu hodinovou.<sup>187</sup>

Chci ještě podotknout, že pouze pro zaměstnance pracující v nepodnikatelské sféře je stanoven i další příplatek, který označujeme jako zvláštní.<sup>188</sup> Zaměstnavatel má povinnost jej poskytnout zaměstnanci pracujícímu v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví, obtížnými pracovními režimy apod. Blíže v ustanovení § 129 ZP a § 8 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v.z.p.p.<sup>189</sup> Pro tento účel jsou práce rozděleny dle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře pravděpodobnosti a působení výše uvedených vlivů. Konkrétní výše zvláštního příplatku je pak zaměstnavatelem stanovena v rámci rozmezí určeného pro jednotlivé skupiny s pracovními podmínkami.<sup>190</sup>

---

<sup>186</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 301-302.

<sup>187</sup> § 128 odst. 2 věta druhá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>188</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 302.

<sup>189</sup> § 129 odst. 1, 2 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>190</sup> § 8 odst. 1, 2 nařízení vlády č. 564 / 2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů



## 10.2 Odměňování práce v noci

Pro účely odměňování noční práce je nutné nejprve vymezit, co se noční prací rozumí. Odpověď nalezneme v ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP. Noční prací je práce konaná v noční době, tedy mezi 22. hodinou a 6. hodinou.<sup>191</sup> Práce v uvedeném časovém rozmezí nejvíce zasahuje do životních rytmů člověka a je proto předmětem finančního zvýhodnění. Přípustné je ovšem také, aby zaměstnavatel zvýhodnil i širší časový okruh.<sup>192</sup> Tato doba je obecně vnímána jako doba, kdy si má zaměstnanec odpočinout a zregenerovat síly, neměl by tedy pracovat. Moderní doba a některé provozy ovšem výkon práce v noci vyžadují, nebo naopak může nastat situace, kdy výkon práce v noční době bude nezbytný. Z těchto důvodů pracovní právo a jeho předpisy poskytují zaměstnancům pracujícím v noci zvýšenou ochranu společně s finančním zvýhodněním.<sup>193</sup>

ZP rovněž v ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) definuje pojem „zaměstnanec pracující v noci“. Je to zaměstnanec, který během noční doby charakterizované v písm. k) tohoto ustanovení pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci po sobě jdoucích 24 hodin.<sup>194</sup>

Z ustanovení ZP bych při této příležitosti ještě vypíchl § 94, který podrobněji upravuje noční práci a povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům pracujícím v noci (např. zajištění prostředků pro přivolání rychlé lékařské pomoci, zajištění možnosti občerstvení apod.). Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 po sobě jdoucích hodin a není-li to z provozních důvodů možné, má zaměstnavatel povinnost rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny je pro zaměstnavatele směrodatný pětidenní pracovní týden.<sup>195</sup>

Pr. úprava odměňování noční práce je velmi podobná pr. úpravě odměňování práce ve ztíženém pracovním prostředí s tím rozdílem, že u odměňování noční práce se navíc zohledňují dva faktory, a to pracovní zařazení zaměstnance a výše odměny za práci.

Odměňování noční práce je třeba rozdělit na odměňování noční práce v podnikatelské sféře a ve sféře nepodnikatelské. Výše příplatku za práci v noci se ale v obou sférách odvíjí od průměrného výdělku. Z důvodu této závislosti výše nočního příplatku na

---

<sup>191</sup> § 78 odst. 1 písm. k) zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>192</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 293-294.

<sup>193</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 302.

<sup>194</sup> § 78 odst. 1 písm. l) zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>195</sup> MUŠKA, František. Příplatky za práci v noci. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 2, s.36.

výši průměrného výdělku se často objevuje kritika platné pr. úpravy obsažené v § 116 a § 125 ZP. De lege ferenda by bylo lepší, kdyby se právní úprava ještě více přiblížila pr. úpravě odměňování práce ve ztíženém pracovním prostředí a napříště by nebyl rozdíl mezi výší příplatku za noční práci vedoucího zaměstnance a zaměstnance řadového.

V podnikatelské sféře náleží zaměstnanci za noční práci dosažená mzda a příplatek za práci v noci. Příplatek představuje nejméně 10 % průměrného výdělku, nestanoví-li kolektivní smlouva jinak. Kolektivní smlouva může stanovit tento příplatek vyšší, ale i nižší než stanoví ZP. Stanovení nižšího příplatku než uvádí ZP je ale pouze záležitostí teoretickou. Úpravu příplatku lze učinit i ve vnitřním mzdovém předpise, ten ovšem může stanovit příplatek za noční práci stejný či vyšší než v ZP, ale nikdy ne nižší.

V nepodnikatelské sféře je příplatek za noční práci vždy 20 % průměrného hodinového výdělku.<sup>196</sup>

Příplatky poskytované za noční práci v obou sférách představují finanční nároky zaměstnanců vůči zaměstnavateli bez ohledu na to, zda spadají pod režim zaměstnanců pracujících v noci dle § 78 odst. 1 písm. l) ZP. Z toho plyne, že se příplatky poskytují i zaměstnancům pracujícím v noci nahodile nebo méně než 3 hodiny.<sup>197</sup>

Nejvýhodnější způsob oceňování noční práce představuje použití paušálního příplatku. Pokud je práce v noci vykonávána pravidelně, je nejlepší zvolit měsíční příplatek, na druhou stranu při nahodilé práci v noci se nejlépe uplatní příplatek za hodinu práce v noci. Někteří zaměstnavatelé též účelně zvyšují sazby mzdových tarifů zaměstnancům pracujícím pravidelně v nočních směnách nebo pouze v noci (noční hlídač).<sup>198</sup>

### **10.3 Odměňování práce v sobotu a v neděli**

Oblast odměňování práce v sobotu a neděli byla novelizována s účinností od 1.1.2007, kdy byl do právní úpravy ZP poprvé nově zaveden příplatek za práci v sobotu a v neděli.<sup>199</sup> Práce v sobotu a v neděli je prací vykonávanou zaměstnancem od 0 do 24 hodin. Podléhá mzdovému zvýhodnění, protože obecně víkend zaměstnancům slouží pro odpočinek

---

<sup>196</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 302.

<sup>197</sup> MUŠKA, František. Příplatky za práci v noci. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 2, s.36.

<sup>198</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 294.

<sup>199</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 302.

a zregenerování sil. Zaměstnavatel může stejně jako u noční práce mzdou zvýhodnit širší časový interval.<sup>200</sup>

Zaměstnanec, který je odměňován mzdou a pracuje v tyto uvedené dny, tedy v sobotu a v neděli, přísluší dle ustanovení § 118 ZP dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě je opět možné sjednat jinou minimální výši i způsob určení předmětného příplatku.<sup>201</sup> Příplatek lze sjednat např. procenty tarifu, procenty minimální mzdy, procenty nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo absolutními částkami sjednanými za hodinu, měsíc nebo jiné období, atp.<sup>202</sup>

Pro zaměstnance odměňované platem platí ustanovení § 126 ZP, které stanoví, že takovému zaměstnanci za hodinu práce vykonanou v sobotu nebo v neděli náleží příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.<sup>203</sup>

Na příplatek za práci v sobotu a v neděli má nárok zaměstnanec nehledě na to, jestli v tyto dny má, anebo nemá pracovat dle rozvrhu pracovní doby, stejně tak nemá vliv skutečnost, že jde o tzv. mimořádnou práci přesčas.

Jak v podnikatelské, tak v nepodnikatelské sféře platí, že pokud je práce zaměstnancem vykonávána v zahraničí, je možné, aby zaměstnavatel poskytl tomuto zaměstnanci místo příplatku za práci v sobotu a v neděli příplatek za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu. Výše příplatku je totožná, tedy odpovídá ustanovením § 118 odst.1 a § 126 odst.1 ZP.<sup>204</sup>

Na závěr bych ráda upozornila, že může dojít k souběhu příplatků. Koná-li zaměstnanec odměňovaný platem práci v sobotu a v neděli a zároveň jde o přesčasovou práci, bude mu vyplacen příplatek za práci v sobotu a v neděli dle § 126 ZP a také příplatek za práci přesčas dle § 127 ZP, jestliže se nedohodne se zaměstnavatelem na čerpání náhradního volna.<sup>205</sup>

---

<sup>200</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 297.

<sup>201</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 302-303.

<sup>202</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. s. 297.

<sup>203</sup> § 126 odst. 1 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>204</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 303.

<sup>205</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1.10.2010. Příplatky za práci v sobotu a v neděli. Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10, s.36.

## 11. Náhrada mzdy a platu při překážkách v práci

### 11.1 Definice a dělení překážek v práci, obecné pojednání o náhradě mzdy a platu při překážkách v práci

Překážky v práci upravuje zejména část osmá ZP s názvem „Překážky v práci“ (§ 191 - § 210 ZP). Najdeme je ale zakotveny i na jiných místech ZP a dokonce i mimo něj, tedy ve zvl. pr.předpisech. Převážně se jedná o pr. předpisy upravující výkon veřejných funkcí. Mimo část osmou ZP, konkrétně v ustanovení § 242 ZP, jsou upraveny např. přestávky ke kojení, které lze pod překážky v práci taktéž zahrnout.

Obecně definujeme překážky v práci jako dobu, kdy zaměstnanec ve stanovené pracovní době nepracuje, a to z různých důvodů. Mohou vznikat jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.<sup>206</sup> Na základě tohoto kritéria člení překážky v práci i samotný ZP, i když možností jejich třídění je několik.<sup>207</sup>

Překážky na straně zaměstnance pak můžeme dále rozdělit na důležité osobní překážky členěné na důležité osobní překážky upravené v § 191 až § 198 ZP (dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího 10 let či jiného člena rodiny, péče o dítě mladší 10 let) a na tzv. jiné důležité osobní překážky v práci (vyšetření, ošetření, svatba, úmrtí, narození dítěte, doprovod, vyhledání nového zaměstnání, atd.) a překážky v práci z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, výkon jiných úkonů v obecném zájmu, překážky z důvodu školení, studia a přípravy, pracovní volno související s branou povinností, apod.). Překážky na straně zaměstnavatele dělíme opět do dvou kategorií, tedy na prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a na jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.<sup>208</sup>

V širším pojmání překážek v práci řadíme pod tento institut i přestávky v práci, dovolenou, stávku a výluku. Zatímco úprava přestávek v práci a dovolené je obsažena v ZP, stávku a výluku upravuje samostatný zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v.z.p.p.

Kolektivní smlouva nebo vnitřní právní předpis může rozšířit okruh překážek v práci na straně zaměstnance. Stejně tak je možné jejich prostřednictvím učinit z obecně stanovených překážek neplacených překážky placené.

---

<sup>206</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 305.

<sup>207</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 324.

<sup>208</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 324-348.

Pro oblast odměňování je stěžejní rozčlenění překážek v práci na placené a neplacené.<sup>209</sup> Kritériem pro toto rozdělení je skutečnost, zda je s překážkou spojena náhrada mzdy či náhrada platu, anebo s ní spojena není.<sup>210</sup> Zda se jedná o překážku placenou či neplacenou určuje vždy příslušný právní předpis.

Pokud je při překážkách v práci poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy, platí, že se tato náhrada poskytuje vždy ve výši průměrného výdělku. Výjimku z tohoto pravidla představují některé překážky v práci vznikající na straně zaměstnavatele.<sup>211</sup>

Působí-li u zaměstnavatele odbory, může s nimi uzavřít dohodu, ve které určí tzv. vážné provozní důvody, díky kterým nemůže svým zaměstnancům dočasně přidělovat práci. U takto vymezených důvodů je následně možné, aby zaměstnavatel zaměstnancům poskytoval náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Dohoda zaměstnavatele s odborovým orgánem musí mít písemnou formu. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odbory, lze v situaci popsané výše poskytovat 60 % průměrného výdělku jako náhradu mzdy za předpokladu udělení souhlasu úřadem práce.

Poskytování sníženého průměrného výdělku jako náhrady mzdy, za situace popsané v předchozím odstavci, je označováno rovněž jako částečná nezaměstnanost.

Jak jsem již uvedla do překážek v práci lze zařadit i situace, které ZP systematicky k překážkám neřadí, ale jsou jim velmi blízko. Patří sem třeba přestávka na jídlo a oddech, která je tzv. překážkou neplacenou. Jinak je to ale v případě dovolené. Po dobu čerpání dovolené zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku náleží zaměstnanci i za nevyčerpanou dovolenou.

Rozsah náhrady mzdy je v pr. předpisech (ZP a prováděcí právní předpisy) vymezen dosti široce. Pravidlo, že se při placených překážkách v práci poskytuje zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, je často porušováno. Taková konstrukce se totiž většinou nejeví subjektům pracovního poměru jako spravedlivá, zatěžuje mzdové účtárny a zvyhodňuje zaměstnance, kteří nepracují. Zaměstnavatelé nespravedlnost spatřují zejména v tom, že průměrný výdělek je převážně vyšší než mzda či plat za vykonanou práci. Zaměstnanci pracující po celou pracovní dobu jsou nespravedlivě znevýhodněni oproti těm kteří nepracují. Z těchto důvodů se často toto pravidlo nedodrжуje. Tato dikce není užívána ani v zahraničí. Čerpá-li zaměstnanec dovolenou, nedostává náhradu mzdy ve výši

---

<sup>209</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 305..

<sup>210</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 323.

<sup>211</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 305-306.

průměrného výdělku. Nastane-li překážka v práci, zaměstnanec dostává nezkrácenou mzdu, stejně jako v české pr. úpravě při nevykonání práce z důvodu svátku nebo když se doba překážky v práci pokládá za výkon práce (např. prohlubování kvalifikace, apod.).<sup>212</sup>

## **11.2 Náhrada mzdy a platu u důležitých osobních překážek v práci**

V případě výskytu důležité osobní překážky v práci u zaměstnance, mohou nastat celkem 3 situace, z nichž pouze jedna znamená vznik povinnosti zaměstnavatele poskytovat náhradu mzdy či platu. Existuje totiž skupina důležitých překážek v práci, při nichž zaměstnanci přísluší pouze pracovní volno, nikoli však náhrada mzdy či platu. Druhou skupinu tvoří překážky, při nichž zaměstnanci rovněž náhrada mzdy nebo platu nenáleží, ale budou kompenzováni ze zdrojů sociálního zabezpečení. Poslední skupinu představují důležité osobní překážky v práci, při kterých zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy či platu.<sup>213</sup>

### **11.2.1 Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě**

Většina důležitých osobních překážek spadá pod prvně jmenovanou kategorii v podkapitole 11.2 a je tedy kompenzována prostředky plynoucími ze sociálního zabezpečení, zejména dávkami nemocenského pojištění a státní sociální podpory, jejichž poskytování upravují zvl. pr. předpisy (z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v.z.p.p.).<sup>214</sup> Jedinou výjimku představuje dočasná pracovní neschopnost a karanténa po dobu prvních 14 kalendářních dnů a dle novely ZP i po dobu prvních 21 kalendářních dnů jen v období od 1.1.2011 do 31.12.2013 trvání DPN nebo karantény. V tomto období náleží zaměstnanci náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti ve výši 60 % průměrného výdělku a zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance v práci omluví.<sup>215</sup>

Novelou § 192 až § 194 ZP provedenou z. č.347/2010 Sb. bylo prodlouženo období poskytování náhrady mzdy ze 14 na 21 kalendářních měsíců. Tato úprava bude ovšem

---

<sup>212</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 306.

<sup>213</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 330.

<sup>214</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 330-331.

<sup>215</sup> § 191 a § 192 odst. 1 a 2 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

platná pouze pro období od 1.1.2011 do 31.12.2013. Nemocenské bude zaměstnanci příslušet až od 22. dne DPN nebo karantény.<sup>216</sup>

DPN upravuje z. o nemocenském pojištění v § 55 a definuje ji jako stav, který pro poruchu zdraví či z jiných důvodů uvedených v zákoně neumožňuje zaměstnanci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost nebo i jinou než pojištěnou činnost, jestliže porucha zdraví přesahuje délku trvání 180 kalendářních dní. O jejím vzniku musí vždy rozhodnout ošetřující lékař.<sup>217</sup> Jestliže zaměstnanec, který je uznán dočasně práce neschopným, vykonává práci sjednanou v pracovní smlouvě dle pokynů zaměstnavatele, na pracovišti, v místě určeném v pracovní smlouvě a ve stanovenou pracovní dobu, má vůči zaměstnavateli nárok na mzdu. Je tedy rozhodné, zda zaměstnanec konal či nekonal práci dle pracovní smlouvy. Není podstatné, zda jsou objektivně dány skutečnosti, s nimiž zákon možnost vzniku překážky v práci spojuje.<sup>218</sup>

Karanténa se nařizuje dle z.č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v.z.p.p a rozumíme jí dle ustanovení § 2 odst. 6 písm. a) uvedeného zákona oddělení zdravé fyzické osoby od ostatních fyzických osob, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy za účelem zabránění přenosu tohoto onemocnění v období, kdy by se mohlo šířit.<sup>219</sup>

Předpokladem pro poskytnutí náhrady odměny za práci je, že zaměstnanec ke dni vzniku DPN nebo nařízení karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské dle předpisů o nemocenském pojištění, tedy dle z. o nemocenském pojištění. Zaměstnanci ovšem náhrada nepřisluší za první tři neodpracované pracovní dny DPN, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti se zaměstnanci poskytne až od 4. dne DPN nebo od 25. neodpracované hodiny z rozvržené směny. Je ale možné, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl na poskytování náhrady mzdy i za dobu prvních tří dnů DPN či prvních 24 neodpracovaných hodin z prvních tří rozvržených směn. Rovněž je možné toto jednostranně ukotvit vnitřním předpisem. Jediné omezení spočívá v zákazu překročení výše průměrného výdělku u takto poskytované náhrady.

---

<sup>216</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě od 1.ledna 2011. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 11, s. 24.

<sup>217</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 332.

<sup>218</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.dubna .2005, sp. zn. 21 Cdo 1688 / 2004

<sup>219</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních dvou týdnů nemoci*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství ASPI, 2009, s.10.

15. dnem DPN nebo karantény zaměstnavatel přestává zaměstnanci poskytovat náhradu mzdy a zaměstnanec pobírá dávky nemocenského pojištění.

Náhrada mzdy, platu nebo odměny se poskytuje pouze za pracovní dny, dny na které byly nařízeny směny a svátky spojené s náhradou mzdy nebo absencí krácení platu. A vždy pouze do vyčerpání podpůrní doby. Jestliže dojde k souběhu a zaměstnanci vznikne v době DPN nebo karantény nárok na náhradu mzdy z titulu jiné překážky, bude mu poskytnuta náhrada z titulu DPN nebo karantény a náhrada z důvodu jiné překážky v práci mu nepřísluší.

Náhrada mzdy nebo platu může být zaměstnavatelem snížena nebo dokonce neposkytnuta, jestliže zaměstnanec během prvních 14 dnů DPN poruší režim dočasně práce neschopného zaměstnance. Jiná „sankce“ v podobě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru nepřipadá v úvahu.<sup>220</sup> Zaměstnanec se nachází dle § 53 odst. 1 písm. a) ZP v ochranné době, (DPN), tedy je zakázáno mu dát výpověď.<sup>221</sup>

Náhrada mzdy nebo platu může být snížena na polovinu v případě, že výše nemocenského za kalendářní den činí 50 % výše nemocenského.<sup>222</sup> Jedná se o případy, kdy byla DPN způsobena vlastní vinou zaměstnance, např. účastí ve rvačce, opilostí, při páchání úmyslného trestného činu apod.<sup>223</sup>

### 11.3 Náhrada mzdy a platu u ostatních překážek v práci

U jiných důležitých osobních překážek v práci dle § 199 ZP se zaměstnanci poskytne náhrada mzdy nebo platu po dobu pracovního volna, jestliže tak stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci.<sup>224</sup> Přesné vymezení vyplývá z přílohy tohoto nařízení, příkladmo uvedu, že v případě narození dítěte poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k prevozu manželky či družky do zdravotnického zařízení; náhrada mzdy či platu mu už ale nepřísluší k účasti při porodu. Vždy je potřeba do tohoto nařízení nahlédnout, abychom

---

<sup>220</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 331-336.

<sup>221</sup> § 53 odst. 1 písm. a) zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>222</sup> § 192 odst. 4 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>223</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 334.

<sup>224</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 340-341.



zjistili, zda náhrada bude v daném případě poskytnuta, či ne.<sup>225</sup> Náhrada mzdy či platu u jiných důležitých osobních překážek odpovídá průměrnému výdělku.<sup>226</sup>

Náhrada mzdy i platu zaměstnanci, u kterého se vyskytnou překážky v práci z důvodu obecného zájmu, nepřísluší, nestanoví-li ZP jinak, nebo není-li dohodnuto jinak nebo jinak stanoveno ve vnitřním předpise. Za výkon veřejné funkce a občanských povinností zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší a zaměstnavatel mu poskytne pouze pracovní volno. U jiných úkonů v obecném zájmu musíme rozlišovat mezi dvěma kategoriemi. První kategorii představují překážky, které mají stejný režim jako výkon veřejné funkce či občanských povinností, tedy náhrada mzdy nebo platu za ně nepřísluší (př. činnost dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů). Druhá skupina překážek ovšem kompenzována je a zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku (výkon funkce orgánu odborové organizace, činnost dárců při odběru krve, apod.). Poslední dvě překážky již s náhradou odměny za práci spjaty jsou. Za pracovní volno v souvislosti s brannou povinností přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu poskytovaná ve výši průměrného výdělku příslušným vojenským správním úřadem. Překážky z důvodu školení a jiné formy přípravy či studia zaměstnavatel kompenzuje poskytováním náhrady mzdy či platu dle části desáté s názvem „Péče o zaměstnance“ ZP, zejména dle § 232 ZP vztahujícím se na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku při zvyšování kvalifikace. Toto ustanovení v odstavci 1 písm. a) až e) vymezuje délku pracovního volna (určené převážně počtem pracovních dnů), při kterém se náhrada poskytuje u jednotlivých situací zvyšování kvalifikace.<sup>227</sup>

## 11.4 Náhrady mzdy a platu v dalších ustanoveních zákoníku práce

S náhradou mzdy a platu se setkáme např. také v souvislosti s dovolenou a neplatným rozvázáním pracovního poměru. Blíže se nyní zaměřím na náhradu mzdy a platu v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru.<sup>228</sup>

Za situace, že zaměstnavatel dal svému zaměstnanci výpověď, která je neplatná, nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě či ve zkušební době a zaměstnanec mu oznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával, pracovní poměr trvá i

---

<sup>225</sup> Příloha nařízení vlády č. 590 / 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů

<sup>226</sup> § 199 odst. 1 věta druhá zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>227</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 342-345.

<sup>228</sup> § 222 a § 69 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

nadále a zaměstnavateli vzniká povinnost poskytovat tomuto zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Tato povinnost ovšem zaměstnavateli vzniká pouze bezodkladným oznámením zaměstnance učiněným v písemné formě, kde vyjadřuje vůli být nadále zaměstnáván. Náhrada ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci ode dne učinění oznámení zaměstnavateli a náleží mu až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní v práci pokračovat nebo do platného skončení pracovního poměru.<sup>229</sup> Určité otázky v souvislosti s náhradou mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru může vyvolávat situace, kdy zaměstnavatel má se zaměstnancem dva (či i více) pracovní poměry. Pro zánik nároku na náhradu mzdy či platu je rozhodná skutečnost, zda zaměstnavatel umožní zaměstnanci, který trvá na dalším zaměstnávání, pracovat dle původní pracovní smlouvy. Existence dalšího pracovního poměru zaměstnance vůči stejnému zaměstnavateli je z tohoto hlediska irelevantní.<sup>230</sup>

V případě, že dojde k neplatnému rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, ale zaměstnanec výše specifikované oznámení neučiní a za předpokladu, že se se zaměstnavatelem jinak nedohodnou, platí pr. fikce skončení pracovního poměru dohodou. Náhrada mzdy a platu je zaměstnanci poskytována jen v případě pracovního poměru, který byl zrušen neplatně okamžitě nebo ve zkušební době, a to ve výši průměrného výdělku a za dobu výpovědní doby.<sup>231</sup>

---

<sup>229</sup> § 69 odst. 1 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>230</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 991 / 2001

<sup>231</sup> § 69 odst. 2 zákona č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## 12. Hodnocení platné právní úpravy a podněty de lege ferenda

Pr. odvětví pracovního práva by mělo reagovat na změny ve společnosti co nejrychleji, neboť upravuje velmi citlivé vztahy. Tato skutečnost je ještě více markantní v úpravě odměňování, prostřednictvím kterého subjekty získávají prostředky na životní potřeby. V současnosti můžeme pracovní právo považovat za jednotné soukromoprávní odvětví reprezentované stěžejní pr. normou, kodexem práce, tedy ZP, ve kterém je zakotvena i převážná úprava odměňování za práci. To ovšem neznamená dovršení prací na pr. úpravě.<sup>232</sup>

Nejčerstvější novela se dotkla platového systému. S účinností od 1.1.2011 byla provedena novelizace ustanovení § 123 odst.5 ZP, kdy zůstalo zachováno určování platových tarifů v 16 platových třídách, ale z pr. úpravy bylo vymazáno jejich určení i v každém z 12 platových stupňů. Na podkladě této změny došlo i k navazující novelizaci nařízení č. 564/2006 Sb., která byla publikována pod č. 381/2010 Sb.<sup>233</sup>

Do budoucna se zvažuje o provedení novelizace odměňování za práci vykonávanou v noci a vykonávanou v sobotu a v neděli ve sféře podnikatelské, konkrétně ustanovení § 116 a 118 ZP. Změna by spočívala v upřednostnění sjednání výše příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli v kolektivní smlouvě před použitím úpravy obsažené v ZP. Bylo by tak možné stanovit v kolektivní smlouvě tyto příplatky stanovit nejen procentuálně z průměrného výdělku, ale i pomocí pevné částky vztahující se na všechny zaměstnance bez rozdílu a bez zohlednění jejich průměrného výdělku.<sup>234</sup>

Další úvahy de lege ferenda se týkají také právní úpravy odměňování noční práce. Jak jsem již v této práci předeslala, dochází k určitým nespravedlnostem kvůli rozdílné výši příplatku vedoucích a řadových zaměstnanců zapříčiněné závislostí na skutečné výši průměrného výdělku. Z tohoto důvodu by novelizace pr. úpravy mohla rozdíl srovnat a připodobnit tak noční příplatek příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí.<sup>235</sup>

Do budoucna patrně dojde ke změně v odměňování přesčasové práce. Zatím je dle § 114 odst. 3 ZP umožněno sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas pouze u vedoucích zaměstnanců. Ostatním zaměstnancům musí být za přesčasovou práci poskytnut příplatek nebo náhradní volno. Novelou by se umožnilo sjednání mzdy s ohledem na přesčasovou práci u těchto zaměstnanců stejně jako u vedoucích pracovníků. Samozřejmě

---

<sup>232</sup> HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR*. 1. vydání. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 2000, s.125.

<sup>233</sup> VYSOKAJOVÁ, Margita. Úvaha nad některými z nových změn pracovněprávních předpisů. *Právní fórum*, 2011, roč. 8, č. 2, s. 74.

<sup>234</sup> MUŠKA, František. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství ASPI, 2007, s. 70.

<sup>235</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., KAHLE, Bohuslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 302.

musí být vždy respektován limit práce přesčas zakotvený v § 93 odst. 2 ZP. Někteří odborníci zaujmají názor, že tato změna úpravy nebude mít překotné dopady na trhu práce.<sup>236</sup>

Dle mého názoru, s ohledem na členství ČR v EU, můžeme očekávat dopady evropské legislativy na oblast odměňování v ČR i celé členské základně EU, a to zejména v oblasti rovného odměňování. EU bude bezesporu pokračovat ve své snaze odstranit diskriminaci a nerovné zacházení v odměňování mužů a žen. K zajištění rovného odměňování je nezbytné, aby se o něj zasadily všechny subjekty vystupující v pracovněprávních vztazích. Nutnost rovného odměňování proto musíme zahrnout do pravidel, kterými se řídí kolektivní vyjednávání a také do dokumentů tripartity. Přínos může sehrát i větší poskytování informací odborovými organizacemi, zaměstnavatelé mohou v této rovině pomoci vypracováním plánů rovnosti apod. Dle B. Havelkové budou ovšem všechna předešlá opatření zbytečná, pokud se sami ženy o svou rovnoprávnost v odměňování nezasadí.<sup>237</sup>

---

<sup>236</sup>Připravované změny v odměňování přesčasové práce [cit. 18.března 2011. ]Dostupné na <<http://www.hrportal.cz/pripavovane-zmeny-v-odmenovani-prescasove-prace-cid256152/>>

<sup>237</sup>HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2007, s.146.

## Závěr

Jednoznačně pozitivním krokem bylo vtělení právní úpravy odměňování práce do jednoho hlavního právního předpisu, tedy do zákoníku práce z roku 2006. Tato ucelená úprava umožňuje snadnější orientaci v celé problematice odměňování nejen právníkům, ale především laické veřejnosti, tedy hlavně zaměstnancům.

Jak jsem prokázala v kapitole o funkcích mzdy, odměny za práci, jejich výše a změny mají dopady nejen přímo na zaměstnance a zaměstnavatele, kteří jsou vůči sobě v pracovněprávním vztahu; mzdy a platy působí i mimo tyto vztahy a ovlivňují tak celý trh práce, dokonce i společenské a politické klima určité územní oblasti nebo i státu.

Na navázání odměny za práci s oblastí sociálního zabezpečení jsem poukázala spoluuplatněním poskytování náhrady mzdy a dávek sociálního zabezpečení v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Dle mého názoru byla na úrovni EU nastolena dobrá cesta k dosažení rovného odměňování obou pohlaví. Na úplné zrovnoprávnění ve všech členských státech si ovšem budeme muset počkat delší dobu, tak jako i u dalších oblastí regulovaných na evropské úrovni, neboť každý stát EU má určitá specifika a ta je obtížné sladit s představami ostatních států účastnících se integrace. Významnost problematiky diskriminace v odměňování podporuje i fakt, že EU byla primárně založena za účelem ekonomické integrace a nikoliv pro oblast sociální, kam bychom mohli dané téma podřadit.

Vždy je těžké najít kompromis mezi smluvní volností umožněnou dispozitivními ustanoveními pracovního práva (typickými hlavně pro podnikatelskou sféru) jako soukromého odvětví a dostatečnou ochranou zaměstnance jako slabší strany. V rámci odměňování představuje kogentní úpravu chránící odměnu zaměstnance tradičně institut minimální mzdy a v návaznosti na něj institut zaručené mzdy. Myslím si, že tyto dva instituty mají své opodstatnění a jsou v právní úpravě nepostradatelné. Jejich vypuštění by mohlo vést k vykořisťování zaměstnanců a následně k nepříznivému klimatu celé společnosti z důvodů sociální nejistoty.

Bezpochyby strnulejší je v odměňování sféra nepodnikatelská, a to právě z důvodu charakteru zaměstnavatelů této sféry, kterými jsou stát a další rozpočtové subjekty. Rigidita vyplývá z veřejnoprávních prvků a kogentní úpravy (viz. určování platu, platový systém), neboť mzdy zaměstnanců této sféry plynou převážně ze státního rozpočtu a stát nad nimi chce mít z tohoto důvodu přehled. Tato úprava ale může mít i své výhody, kterou je

např. právní jistota a velké množství příplatků k platu (osobní příspěvek, příspěvek za vedení, atp.).

## Resume

Main legal regulation of remuneration for work is included in Labour Code No. 262 / 2006 Collection of Laws, which came into force in 2007. The incorporation of remuneration in „business area“ and also in „budget area“ into one legal act was definitely a positive step of legislation. This comprehensive enactment enables easier orientation in the whole issue of rewarding for lawyers and also for the general public, predominantly employees.

I demonstrated in the chapter on function of salaries that wages, amount of wages and their changes influence employees and employers, which are in labour relations, but another subjects outside of these relations as well. These facts take effect on whole employment market consequently. The social and political climate of a particular geographical area or entire country can be affected too.

The area of remuneration communicates with social security. This truth is testified by wage compensation in case of temporary disability and another obstacles to work.

The wages are also governed on international and european level, but only in select questions.

In my opinion, the EU has introduced a good way to achieve equal remuneration for both sexes, but the full equality of sexes in all member states will take longer time as in the event of other areas regulated at European level. Each European country has own specifics and it is difficult to deal with the ideas of other countries participating in the integration.

The importance of rewarding discrimination issue is supported by the fact that the EU was founded primarily for the purpose of economic integration and not for the social goals, where we could subordinate this subject.

It is always tough to find a compromise between the liberty of contract allowed by an non-mandatory provisions of labor law as the private sector and the adequate protection for workers as the weaker party. Mandatory regulation in rewarding is presented by the institute of minimum wage accompanied by the institute of guaranteed wage. I think that these two safeguards are reasonable and creates the essential part of labour legislation.

Their release could lead to exploitation of workers, resulting in adverse climate within society pursuant to social insecurity.

Non-business area constitutes rigid branch of rewarding especially because of the nature of this sector's employers, which are attached to public funds. The rigidity results from

mandatory elements of treatment (see the determination of salary, the salary system), because the wages of employees of this sector come from the state budget and the state wants to control them. This adjustment may shelter its advantages as the legal certainty and extra pays (personal bonus, extra pay for executives, etc..).



## Seznam použitých zdrojů

### Knižní zdroje

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010. 612 s.
- HRABCOVÁ, Dana a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s.
- TRYLČ, Ladislav. In HOCHMAN, Josef a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007. 959 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2007. 158 s.
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 336 s.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních dvou týdnů nemoci*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství ASPI, 2009. 96 s.
- MUŠKA, František. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství ASPI, 2007. 148 s.
- BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Linde, 2010. 224 s.
- KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 141 s.

### Časopisecké prameny

- BIČÁKOVÁ, Olga. Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 6.
- ŠUBRT, Bořivoj. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě od 1.ledna 2011. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 11.
- VYSOKAJOVÁ, Margita. Úvaha nad některými z nových změn pracovněprávních předpisů. *Právní fórum*, 2011, roč. 8, č. 2.
- MUŠKA, František. Příplatky za práci v noci. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 2, s.36.
- CHLÁDKOVÁ, Alena. Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1.10.2010. Příplatky za práci v sobotu a v neděli. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10.

- CHLÁDKOVÁ, Alena. Platy.Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1.10.2010. Zařazení zaměstnance do platové třídy. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 8.

## Právní předpisy

- ústavní zákon č. 1 / 1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- usnesení č. 2 / 1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění pozdějších předpisů
- Smlouvy o fungování Evropské unie, ve znění pozdějších změn
- zákon č. 262 / 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 155 / 1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 564 / 2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- 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
- nařízení vlády č. 590 / 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů

## Judikatura

- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.května 2002, sp. zn. 21 Cdo 689 / 2002
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2005, sp.zn. 21 Cdo 2449 / 2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.dubna.2005, sp. zn. 21 Cdo 1688 / 2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537 / 2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 991 / 2001

## Elektronické zdroje

- Rozdíly v odměňování žen a mužů [cit. 18.března 2011.]Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=cs>>
- Situace v EU [cit. 18.března 2011.]Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=cs>>
- Co v tomto směru dělá EU? [cit. 18.března 2011.]Dostupné na <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=cs>>

- Připravované změny v odměňování přesčasové práce [cit. 18.března 2011. ]Dostupné na < <http://www.hrportal.cz/pripavovane-zmeny-v-odmenovani-prescasove-prace-cid256152/>>

## Přílohy

### Příloha č. 1

#### Kvalifikační požadavky dle § 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v.z.p.p.

1. platová třída	základní vzdělání nebo základy vzdělání
2. platová třída	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3. platová třída	střední vzdělání
4. platová třída	střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. platová třída	střední vzdělání s výučním listem
6. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou
8. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9. platová třída	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. platová třída	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
12. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
14. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
15. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
16. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Já, níže podepsaná Libuše Večeřová, autorka diplomové práce na téma „Odměňování za práci a náhrada mzdy“, které je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc 771 47, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalozích v informačních systémech Univerzity Palackého, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého, kterou je Informační centrum Univerzity Palackého.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

Prohlašuji, že mnou uvedené údaje jsou pravdivé.

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_.

---

Libuše Večeřová