

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Rigorózní práce

**Téma: Právní úprava odměňování
v pracovněprávních vztazích**

Konzultant rigorózní práce: **JUDr. Věra Štangová, CSc.**

Vypracoval: **Mgr. Pavel Kocourek**

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci vypracoval zcela samostatně a že jsem při jejím vypracování vycházel z literatury a právních předpisů, jak jsou uvedeny v závěru mé rigorózní práce.

Praha, 19. prosince 2005


Mgr. Pavel Kocourek

Úvod

Pro svoji rigorózní práci jsem si zvolil téma "Právní úprava odměňování v pracovněprávních vztazích". Podrobnější zpracování tohoto tématu je pro mne zajímavé tím, že z ekonomického hlediska jde u většiny zaměstnaných lidí o jedno z nejdůležitějších kritérií v průběhu zaměstnání, které ovlivňuje řadu potřeb i požitků každého člověka a vztahuje se na každého zaměstnance. Ať bude občan Listinou zaručené právo na práci využívat, resp. realizovat v oblasti soukromého podnikání nebo formou závislého pracovněprávního vztahu k nějaké organizaci, firmě či instituci, vedle dalších aspektů při výběru nejvhodnějšího zaměstnání (či oboru podnikání) nebo jeho změně, jako jsou např. druh práce, pracovní doba, místo výkonu práce, pracovní prostředí, zaměstnanecké výhody, pracovní kolektiv atd., bude téměř vždy velmi důležitým kritériem při rozhodování právě ohodnocení za tu či onu práci.

Právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat zaručuje Listina základních práv a svobod v čl. 26, v čl. 28 pak stanoví právo na spravedlivou odměnu zaměstnanců za vykonanou práci. Těchto práv se lze způsobem stanoveným zákonem a v mezích zákona podle čl. 41 Listiny také domáhat. Jde tedy o jedno ze základních práv občana.

Otázka odměňování je velmi významnou, protože ono zmíněné ohodnocení za vykonanou práci slouží především k uspokojování životních potřeb člověka a nelze zapomenout, že v širším měřítku tato složka ovlivňuje také ukazatel hrubého domácího produktu a ekonomické prosperity daného státu. Můžeme říci, že z tohoto pohledu je základní vlastností pracovněprávních vztahů jejich úplatnost. To je logické - k uspokojování životních potřeb je zapotřebí vynaložit určité výdaje a prostředky je nutné nejdříve získat, nejběžnějším způsobem tedy prací. Odměna za práci je tedy jakýmsi finančním či (zřídka se vyskytujícím) naturálním ohodnocením, resp. protihodnotou za odvedenou práci.

Rigorózní práce je zpracována jako souhrnný přehled daného tématu, který má v úvodu osvětlit základní pojmy v oblasti odměňování v pracovněprávních vztazích, zdůraznit základní funkce mzdy, uvést základní principy odměňování a přinést podrobnější rozpracování úpravy odměňování jak ve sféře podnikatelské a rozpočtové, tak i u doplňkových pracovněprávních vztahů. V souvislosti se vstupem ČR do Evropské Unie v loňském roce je pak zpracován taktéž náhled do pracovněprávní úpravy v právu ES, s důrazem na oblast odměňování, dále je pojednáno o harmonizaci českého práva s právem ES a jejich současném vztahu.

Věřím, že tato rigorózní práce rozšíří můj náhled v této problematice, který jsem získal studiem na právnické fakultě a poznatky v praxi a dalším čtenářům umožní hlubší seznámení se s touto zajímavou oblastí pracovního práva.

Praha, prosinec 2005

Mgr. Pavel Kocourek

1. Pojem pracovněprávního vztahu

Pracovněprávním vztahem je společenský vztah, v němž jeho subjekty (účastníci), vystupují jako nositelé subjektivních práv a subjektivních povinností¹ obecně stanovených a zajištěných normami pracovního práva.

Předpokladem vzniku pracovněprávního vztahu je existence:

- a) pracovněprávní normy
- b) pracovněprávní skutečnosti

Pracovněprávními normami jsou jednotlivá ustanovení obecně závazných právních předpisů z oblasti pracovního práva, které můžeme označit za prameny pracovního práva (zejm. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce v platném znění a další právní předpisy). Tyto normy určují rozsah oprávnění a povinností subjektu pracovněprávního vztahu.

Aby však pracovněprávní vztah mohl vzniknout, je k tomu vedle právní normy zapotřebí ještě volního úkonu stran pracovní smlouvy, směřujícího k jejímu uzavření - tedy pracovněprávní skutečnosti. Protože např. samotné ustanovení zákoníku práce o pracovní smlouvě ještě nevytváří pracovněprávní vztah.

Pracovněprávní skutečnosti jsou ty skutečnosti, s nimiž pracovněprávní normy spojují vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv a povinností subjektu pracovněprávního vztahu.

Mezi významné pracovněprávní skutečnosti řadíme:

1. projevy vůle subjektů ve formě:
 - a) právních jednání a to jednak právní úkony (např. pracovní smlouva) a individuální právní akty konstitutivního charakteru (např. rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru)
 - b) protiprávních jednání (např. způsobení škody v zaměstnání)
2. skutečnosti, které nejsou projevem vůle subjektů a tedy na vůli nezávislé a to:
 - a) právní události (např. smrt zaměstnance)
 - b) protiprávní stavy

¹ Galvas, M. a kol., Pracovní právo MU Brno, 2001, str. 93

Pracovněprávní vztah má jako každý právní vztah také své prvky, kterými jsou:

- subjekty
- obsah
- objekt

Subjekty pracovněprávních vztahů rozumíme účastníky, kteří v jejich rámci vystupují jako nositelé subjektivních práv a povinností.² Subjekty pracovněprávních vztahů mohou být jak osoby fyzické, tak i právnické. Na jedné straně stojí zaměstnanec, na druhé zaměstnavatel.

Zaměstnancem může být pouze osoba fyzická, která má pracovněprávní subjektivitu.

Naproti tomu zaměstnavatelem může být:

- osoba fyzická
- osoba fyzická - podnikatel
- osoba právnická
- stát - prostřednictvím organizační složky

Subjektivní právo bývá chápáno jako oprávnění konkrétní fyzické či právnické osoby chovat se způsobem, který je objektivním právem umožněn a jako takové musí být i chráněno proti neoprávněným zásahům jiných osob. Subjektivní povinnost pak představuje tomu odpovídající míru a způsob nutného chování subjektu, které mu objektivní právo ukládá a které na něm donucovacími prostředky vynucuje, případně jej sankcionuje za jejich nesplnění. Nesplní-li proto subjekt svou povinnost dobrovolně, oprávněný subjekt se může svého subjektivního práva domoci za použití státního donucení.³

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů⁴

Objektem pracovněprávního vztahu je samotný výkon práce, pracovní činnost jako taková. Čili to, k čemu směřuje chování účastníků pracovněprávního vztahu, kterého

² Galvas, M. a kol., Pracovní právo MU Brno, 2001, str. 95

³ Kol. autorů, Občanské právo hmotné, svazek I., Codex Praha, 1995, str. 118

⁴ Bělina, M. a kol., Pracovní právo, CH Beck, 2001, str. 70

prostřednictvím realizace vzájemných práv a povinností účastníci tohoto vztahu chtějí dosáhnout. Jde tedy vždy o cílené chování účastníků pracovněprávního vztahu.⁵

Za základní *členění pracovněprávních vztahů* můžeme považovat jejich dělení na:

- a) individuální - předmětem je konání práce zaměstnancem za úplatu
- b) kolektivní - předmětem je vedle konání práce i způsob a podmínky, za jakých zaměstnanci do vztahu vstupují a v něm existují

Individuální pracovněprávní vztahy třídíme na:

- 1) základní :
 - pracovní poměr
 - pracovněprávní vztahy na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- 2) pracovněprávní vztahy, které se základními bezprostředně souvisí:
 - sankční vztahy
 - vztahy při bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
- 3) další pracovněprávní vztahy, které jsou pracovním právem upraveny částečně:
 - např. pracovní vztahy státních zástupců

2. Obecné vymezení pojmů v oblasti odměňování zaměstnanců a základní prameny právní úpravy odměňování

2.1 Základní pojmy v oblasti odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců v pracovním poměru a nárok zaměstnance na mzdu, případně plat, patří mezi podstatné znaky pracovního poměru. Úplatnost pracovněprávních vztahů se projevuje nejen u pracovního poměru, ale i u dalších pracovněprávních vztahů jako jsou práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr - i u těchto činností je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci odměnu. Zákoník práce upravuje odměňování zaměstnanců pouze rámcově a to v ustanovení § 111 odst. 1, kde stanoví, že zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda nebo plat podle zvláštního předpisu. Podrobněji upravuje mzdu zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za

⁵ Galvas, M. a kol., Pracovní právo MU Brno, 2001, str. 95

pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů; plat upravuje zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce obsahuje však i ustanovení, která jsou pro mzdu i plat společné, i když v nich hovoří pouze o mzdě. To řeší § 111 odst. 2, kde se uvádí, že pokud ZP obsahuje ustanovení o mzdě, rozumí se tím i plat, není-li výslovně stanoveno jinak.

V oblasti odměňování lze za nejdůležitější označit tyto pojmy:

Mzda, kterou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.⁶

Plat, kterým se rozumí odměna za práci zaměstnanců v pracovním (služebním) poměru.⁷

Odměna za vykonanou práci, kterou se rozumí odměna za výkon práce v jiném než pracovním poměru, (např. na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměna za činnost správců konkursní podstaty...)

Náhradou mzdy se rozumí odměna za práci, kterou zaměstnanec ve skutečnosti nevykonával, ale nárok na ni vyplývá z právních předpisů či kolektivních smluv, (např. při překážkách v práci)

Náhradou výdajů se rozumí náhrada výdajů zaměstnanců, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností a právo k jejich náhradě vyplývá z právních předpisů nebo kolektivních smluv, (např. cestovní výlohy)

2.2 Základní prameny právní úpravy odměňování

Prameny práva lze obecně vymezit jako formy, v nichž je právo obsaženo, v nichž nacházíme pravidla chování určená subjektům a které jsou bezprostředním zdrojem poznání práva. Jsou to pravidla chování ve společnosti, přijímaná zákonodárnou mocí, vydávaná a vynutitelná státní mocí. Cílem je prostřednictvím stanovených práv a povinností regulovat

⁶ Kocourek, J., Trylč, M., Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR, Anag, 2003, str. 137

⁷ tamtéž, str. 185

chování blíže neurčeného okruhu subjektů. Souhrn těchto pramenů označujeme jako objektivní právo.⁸

V oblasti odměňování v pracovněprávních vztazích můžeme rozdělit prameny do několika úrovní:

1) *S nejvyšší právní silou* je to Ústava české republiky - Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Listina základních práv a svobod - usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., kde jsou relevantní články 26, zejm. pak čl. 28, který stanoví právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a čl. 3 odst. 1, zaručující základní práva všem osobám bez rozdílu pohlaví.

Podle čl. 10 Ústavy ČR jsou součástí českého právního řádu vyhlášené a ratifikované smlouvy, jimiž je Česká republika vázána; zde je to Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 z r. 1949, která zajišťuje ochranu mezd; Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejné odměně mužů a žen za stejnou práci.

V souvislosti s harmonizací našeho právního řádu s právem EU nabyly v oblasti pracovního práva významu nařízení a směrnice Rady ES, kterými bylo dosaženo slučitelnosti zákoníku práce s právem EU. Ustanovení jednotlivých nařízení a směrnic, jež jsou implementovány do našeho právního řádu, tvoří po vstupu ČR do EU taktéž významnou součást pracovního práva. Směrnice ES, týkající se sociální politiky, pokrývají širokou oblast vztahů pracovního práva; zejména oblast rovných příležitostí pro muže a ženy, pracovní podmínky včetně ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, i oblast komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nebo jejich zástupci. Jejich příkladný výčet týkající se oblasti odměňování je následující: Směrnice Rady ES č. 75/117/EEC z r. 1976, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy; Směrnice Rady ES č. 76/207/EEC z r. 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, služební postup a pracovní podmínky; Směrnice Rady ES č. 97/81/EC z r. 1997, týkající se Evropské rámcové dohody o práci na částečný úvazek; Směrnice Rady ES č. 80/987/EC, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

2) *na úrovni zákonů ve znění pozdějších předpisů* jsou nejvýznamnějšími prameny zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, který však upravuje odměňování pouze obecně. Subsidiárně ho použijeme v případě, že se na daný případ nebude vztahovat ani zákon o platu ani o mzdě. Jeho část čtvrtá upravuje odměňování dohod o pracech konaných mimo pracovní

⁸ Galvas, M. a kol., Pracovní právo MU Brno, 2001, str. 23

poměr. Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 143/1992 Sb. o platu, a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích ve znění pozdějších předpisů; Dále ze zákonů je to Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců evropského parlamentu; Zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech; Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů; Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli ve znění zák. č. 3/1991 Sb.; Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon); Zákon č. 427/2003 Sb., kterým se pro léta 2004, 2005 a 2006 stanoví mimořádné opatření při určování výše platu a některých náhrad výdajů spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů, soudců a státních zástupců, výše dalších platů těchto osob za první a druhé pololetí let 2004, 2005 a 2006, a kterým se mění některé související zákony.

3) na úrovni podzákoných a prováděcích předpisů to jsou různá nařízení vlády; zejména:

Nařízení vlády č. 252/1992 Sb., o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách;

Nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí a za práci v noci

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce

Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě

Nařízení vlády č. 222/1997 Sb., kterým se stanoví zvláštní jednorázová peněžní náležitost pro příslušníky Policie České republiky

Nařízení vlády č. 47/1998 Sb., o zvláštní jednorázové peněžní náležitosti pro příslušníky Vězeňské služby ČR

Nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Nařízení vlády č. 37/2003 Sb., o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev

Vyhláška č. 134/2003 Sb., o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

Nařízení vlády č. 67/2005 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě (úprava náhrady za ztrátu na výdělků)

3. Obecné vymezení odměňování za vykonanou práci

Odměňování zaměstnanců v pracovním poměru a nárok zaměstnance na mzdu, případně plat, patří mezi podstatné znaky pracovního poměru. Úplatnost pracovněprávních vztahů se projevuje nejen u pracovního poměru, ale i u dalších pracovněprávních vztahů jako jsou práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr - i u těchto činností je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci odměnu. V pracovněprávních vztazích se tedy vždy jedná o právní vztah za úplatu, v opačném případě se nejedná o pracovněprávní vztah.⁹

3.1 Právní hledisko odměňování a mzdy za vykonanou práci

Pod pojmem *mzda* si můžeme představit odměnu, vyjadřující protihodnotu za vykonanou práci ve vztahu dvou osob - zaměstnance, který práci vykonává a zaměstnavatele, který práci zadává, resp. poskytuje. Z právního hlediska pak výsledek vykonané práce náleží zadavateli práce, tedy zaměstnavateli a odměna za něj tomu, kdo jej svou činností vytvořil - zaměstnanci. Charakteristickým rysem pracovněprávního vztahu je jeho relativní stálost, kdy zaměstnavatel přiděluje práci stejného nebo obdobného druhu zaměstnanci po dohodnutou dobu a opakovaně mu za ni v dohodnutých termínech poskytuje mzdu. Uzavřením pracovní smlouvy vzniká mezi jeho účastníky pracovní poměr, tedy pracovněprávní vztah se vzájemnými právy a povinnostmi. Zaměstnavatel má právo za podmínek stanovených obecně závaznými předpisy a v rozsahu vymezeném pracovní smlouvou vyžadovat od zaměstnance

⁹ Bělina, M. a kol., Pracovní právo, CH Beck, 2001, str. 202

opakovaný výkon určitých prací a zaměstnanec má povinnost za dohodnutých podmínek tyto práce vykonávat. Za výkon práce mu náleží mzda. Ta mu ovšem náleží až za vykonanou práci; samotné uzavření pracovního poměru ještě nezakládá nárok na mzdu.¹⁰

Úprava odměňování souvisí s obecnou konstrukcí pracovněprávní úpravy v určitém období v závislosti na politickém systému státu. Zcela odlišná úprava bude v totalitních systémech než v demokratickém právním státu. V době centrálně plánovaného hospodářství státu a totalitním právním i politickým systémem sloužil k odměňování zaměstnanců složitý a kogentní systém odměňování. Byl složen z několika stovek právních předpisů různé právní síly, které upravovaly odměňování zaměstnanců rozdílně podle tzv. kategorií se specifickou úpravou pro jednotlivé resorty, odbory, i pro jednotlivé zaměstnavatele. Tyto právní předpisy byly doplněny závaznými pravidly pro používání a jejich plné dodržování bylo důsledně kontrolováno tehdejšími kontrolními orgány. Byly vytvořeny centrální mzdové systémy, které obsahovaly katalogy prací a funkcí, podle nichž byl každý zaměstnanec zařazen do určité tarifní třídy. U příslušné třídy mu pak byla určena mzda včetně prémiování. Byla taktéž určena pracovní jubilea, při kterých mohla být zaměstnanci vyplacena odměna. Protože v tomto systému byla plánovaná ekonomika, byl i státem určen objem použitelných mzdových prostředků na mzdy a další odměny a to pro každou organizaci. Právní úprava odměňování byla v centrálně řízené ekonomice kogentní a neponechávala téměř žádný prostor pro smluvní volnost či ujednání. Systém těchto kogentních mzdových předpisů obsahoval také striktně závazná a regulační pravidla tvorby mezd a vymezoval podniku použitelné zdroje na mzdy vzhledem k jeho celkové finanční stránce. Toto se muselo přísně dodržovat, neboť překročení kteréhokoliv takto vymezeného limitu nebo porušení totalitního předpisu bylo finančně sankcionováno, v některých případech nevyjímaje i odpovědnost pracovněprávní a trestněprávní. Je jasné, že nastolením nových společenských podmínek po roce 1989 a zavedením demokratického právního státu byl tento systém zcela nesmyslný vzhledem k přechodu na jiný typ ekonomiky a taktéž politicky nevyhovující. Bylo třeba vzít v úvahu rozdílnost zdrojů u jednotlivých zaměstnavatelů na vytvoření potřebného objemu finančních prostředků na odměňování zaměstnanců a podle toho zvolit optimální provázanost kogentních a fakultativních právních norem. Začala být uznávána a respektována základní práva a svobody občana. Listina základních práv a svobod stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Toto obecné ustanovení je třeba konkretizovat zákonem - úpravu odměňování najdeme byť jen rámcově v

¹⁰ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str.191-198

zákoníku práce, podrobněji pak v zákoně o mzdě a zákoně o platu a jejich prováděcích předpisech. V souvislosti s rozvojem soukromého podnikání bylo nutné hledat možnosti jak právně ukotvit principy odměňování v této oblasti. Totalitní úprava, která takovýto způsob obstarávání prostředků vylučovala a byla zcela nevyhovující pro podnikatelskou sféru, byla zrušena. Při vytváření úpravy nové bylo nutno vzít v úvahu změnu společenských a ekonomických podmínek a tomu odpovídající pracovněprávní úpravu. Tomuto vyhovující právní úprava, ve které bude vedle kogentních ustanovení také prostor pro volnou úpravu smluvních stran, byla vytvořena v 90. letech. Dnem 1. 1. 1992 začala platit nová právní úprava odměňování pro podnikatelskou sféru, která vychází z liberálního pojetí pracovního práva, posiluje princip smluvní volnosti v oblasti odměňování a je samozřejmě v souladu s ústavou demokratického státu - tedy principem, že povinnosti lze ukládat jen na základě zákona a dovoleno je vše, co zákon nezakazuje.

Zákon o mzdě byl vytvořen jako právní norma rámcová s tím, že speciální otázky jsou řešeny v prováděcích předpisech. Tímto prováděcím předpisem se stalo nařízení vlády č. 333/1993 Sb., které upravovalo minimální mzdové tarify, mzdové zvýhodnění za práci v noci a za práci ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách tam, kde nebyla uzavřena kolektivní smlouva. K vytvoření minimálních mzdových tarifů byla ustanovena vládní komise, která veškeré profese existující v našem hospodářství posuzovala podle určitých kritérií jako složitost, odpovědnost, namáhavost práce, kvalifikace a potřeba zkušeností k výkonu určitého povolání. Podle těchto kritérií byly charakteristiky prací rozděleny do 12 tříd. Nařízení vlády č. 53/1992 Sb., o minimální mzdě stanovilo „minimální cenu práce“. Jestliže zaměstnanec nedosáhl alespoň minimální mzdy, byl zaměstnavatel nucen na základě tohoto kogentního předpisu poskytnout zaměstnanci ze svých prostředků do výše minimální mzdy doplatek. Touto úpravou byl v podnikatelské sféře zaveden liberální systém odměňování. Kogentně stanovil pouze spodní hranici výdělku a několik zákonných příplatků a horní hranice byla ponechána zcela na smluvním ujednání stran pracovní smlouvy. Zde však hrozilo, že bude přemíra inflace – zaměstnavatelé tehdy byli ještě v mnoha případech nezprivatizovanými státními podniky se starým nepružným vnitřním systémem odměňování. Proto stát do roku 1992, než byl zaveden nový daňový systém a ekonomická reforma lépe propracována, zasahoval do objemu prostředků vyčleněných na mzdy mzdově regulačním opatřením. To bylo v následujících letech zrušeno a vývoj mezd byl utvářen trhem. Tato koncepce byla vyhovující podmínkám tržní ekonomiky a existenci svobodného a konkurenceschopného trhu práce. S určitými změnami existuje v podnikatelské sféře dodnes.

Ve sféře rozpočtových, příspěvkových a některých dalších organizací, kde je zdroj prostředků na odměňování zaměstnanců provázán se státním rozpočtem, zůstala míra závaznosti právní úpravy téměř nezměněna. Praxe však ukázala u zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech a na něj navazujících vládních nařízeních jeho nepružnost, mezery v motivačním systému odměňování a z dalších nedostatků vyplývající neefektivní mrhání prostředky státního rozpočtu. I tato koncepce je dnes v novelizované podobě uplatňována v rozpočtové sféře.

Na významu v nových společensko-ekonomických podmínkách nabylo také zlepšení ochrany subjektu slabšího – zaměstnance, v pracovněprávních vztazích. Ten totiž není ve zcela rovném postavení vůči zaměstnavateli.

Představa rovnosti subjektů v pracovněprávních vztazích je zdánlivá, zaměříme-li se na tento problém blíže, zjistíme, že u celého průběhu pracovněprávního vztahu se o rovnosti hovořit nedá.

Rovným postavením subjektů se především rozumí to, že žádný z účastníků pracovněprávního vztahu nemůže druhému jednostranně ukládat povinnosti. Ovšem na druhou stranu i takováto možnost však připuštěna v pracovním právu je – např. současný § 37 zák. práce. Můžeme říci, že o rovnosti subjektů v pracovněprávních vztazích můžeme hovořit pouze do okamžiku vzniku těchto vztahů, zejména v době, kdy je sjednávána pracovní smlouva. Toto rovné postavení je vyjádřeno i v zákoníku práce v § 7 odst. 1, kde se stanoví, že pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. I při jednostranném vzniku pracovního poměru (jako je volba a jmenování) je zapotřebí vůle fyzické osoby, která má být jmenována, resp. volena, aby vůbec mohl pracovněprávní vztah vzniknout. V průběhu existence pracovněprávního vztahu se však postavení subjektů mění. Jakmile vznikne pracovní poměr, místo rovného postavení subjektů nastupuje vztah nadřízenosti a podřízenosti, označovaný někdy jako metoda administrativněprávní. Např. z § 9 odst. 3 zák. práce vyplývá, že zaměstnavatel prostřednictvím vedoucích pracovníků je oprávněn zadávat podřízeným pracovníkům úkoly a závazné pokyny a kontrolovat jejich práci, tomu na druhé straně odpovídá povinnost zaměstnanců tyto úkoly a pokyny plnit (§ 73 odst. 1 písm. a) zák. práce. Taktéž možnost jednostranně určovat zaměstnanci prémie, odměny a příplatky, převést zaměstnance na jiný druh práce, než je sjednaný v pracovní smlouvě, to je dalším příkladem projevujícího se principu nadřízenosti a podřízenosti. I když mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem princip

nadřízenosti a podřízenosti je, tak sama nadřízenost a podřízenost je smluvně založena především tím, že smluvní strany svobodně a podle své vážné vůle uzavřely pracovní smlouvu. Tím se na pracovní poměr vztahuje právní úprava, která mimo jiná práva a povinnosti přináší právo řídit a povinnost podřídit se – jedná se o výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Toto postavení však ovlivňuje i smluvní základ – zaměstnavatel může zaměstnanci ukládat pracovní úkoly, které jsou v souladu s platnými pracovněprávními předpisy a zaměstnanec je povinen se podřídit pouze v rámci sjednaném pracovní smlouvou – toto stanoví § 35 odst. 1 zák. práce.

Slabší postavení zaměstnance v závislém pracovněprávním vztahu také souvisí s ochranou zaměstnance, o které je pojednáno níže.

Rovněž ochrana zaměstnance v demokratické společnosti se v důsledku ochranné funkce pracovního práva (ingerence státu do pracovněprávních vztahů, projevující se v oblasti odměňování např. výší mzdy se stanovenými minimálními mzdovými tarify a minimální mzdou), stala velmi významnou oproti totalitnímu režimu. Byla přijata ustanovení o ochraně mzdových nároků zaměstnanců. Zaměstnanec totiž není v průběhu pracovněprávního vztahu ve zcela rovném postavení k zaměstnavateli, jak jsem výše naznačil, tudíž je ochrana jeho práv a nároků v demokratické společnosti žádoucí. Ochrana práv zaměstnanců je i předmětem mnoha mezinárodních smluv a úmluv. Vytváří ji však také trh sám v podobě konkurence. Nejspolehlivější a nejefektivnější ochranou většiny zaměstnanců je existence mnoha zaměstnavatelů. Osoba, která má pouze jednoho možného zaměstnavatele, je málo nebo není téměř vůbec chráněna. Zaměstnavatelé, chránící zaměstnance, jsou ti, kteří by ho rádi zaměstnali. Jejich poptávka po jeho práci způsobuje, že je ve vlastním zájmu zaměstnavatele platit zaměstnanci plnou hodnotu jeho práce. Jestliže zaměstnavatel tak nečiní, může se najít někdo, kdo bude ochoten tolik zaplatit. Konkurence po pracovních schopnostech zaměstnance je jeho skutečnou ochranou. Samozřejmě, že konkurence jiných zaměstnavatelů je někdy silná, někdy slabá. Existuje mnoho neznalostí o dostupných možnostech. Pro zaměstnavatele může být nákladné najít vhodného zaměstnance, a pro zaměstnance najít vhodného zaměstnavatele. Žádná konkurence není dokonalá a neposkytuje úplnou ochranu. Přesto je konkurence nejlepší, resp. nejméně špatnou ochranou zaměstnanců. Konkurence je rysem svobodného trhu, se kterým se znova a znova setkáváme. Zaměstnanec je chráněn před svým zaměstnavatelem existencí jiných zaměstnavatelů, pro které může začít pracovat. Zaměstnavatel je chráněn před vykořisťováním svými zaměstnanci existencí jiných

zaměstnanců, které může najmout. Spotřebitel je chráněn před vykořisťováním od určitého prodávajícího existencí jiných prodávajících, od kterých může kupovat. Konkurence se samozřejmě promítá i do otázky odměňování.

Stručně lze shrnout že z právního hlediska tedy v nové demokratické právní úpravě došlo k rozdělení odměňování do dvou skupin: a to

1) v podnikatelské sféře, kde byl zaveden zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku - obsahuje jen nezbytně nutné kogentní ustanovení k vymezení základních povinností zaměstnavatelů, jinak plně uplatňuje princip smluvní volnosti v oblasti odměňování s důrazem na smlouvy kolektivní a individuální. Podrobnější úpravu stanoví pak předpisy určené k jeho provedení, tj. nařízení vlády. Určitá smluvní volnost se zde vyskytuje z toho důvodu, že zaměstnavatel si sám svojí činností a výkony musí zajistit vedle dosažení zisku také nezbytné prostředky na výplatu mezd zaměstnanců. Jediným jeho dolním omezením je aktuální výše minimální mzdy, na kterou má zaměstnanec nárok, jinak vztah výše ohodnocení zaměstnance, nákladů souvisejících s podnikáním a konečným ziskem je pouze na uvážení zaměstnavatele, v jaké z těchto oblastí si bude chtít udržet určitou finanční úroveň.

2) ve sféře státních orgánů, příspěvkových a některých dalších organizací nabyt účinnosti zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Zde zůstala míra závaznosti ustanovení především kogentní, protože zdroj prostředků na odměňování zaměstnanců je ze státního rozpočtu. Také zákon o platu je podrobněji upraven ve vládních prováděcích nařízeních.

Pro poskytování odměny za práci platí tedy odlišný režim, podle toho o jakého zaměstnavatele se jedná. U většiny zaměstnavatelů se odměňování řídí zákonem o mzdě a jeho prováděcími předpisy, ti provozují podnikatelskou činnost; naproti tomu u zaměstnavatelů, jejichž zdroje plynou ze státního rozpočtu, z rozpočtů územních samosprávných celků a dalších veřejných zdrojů, se odměňování zaměstnanců bude řídit zákonem o platu.

Pracovněprávní úprava odměňování se týká zásadně odměňování závislé práce, tedy práce zaměstnanců v pracovním poměru či obdobném pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli.

3.2 Ekonomické hledisko odměňování a mzdy za vykonanou práci

Z ekonomického hlediska lze ve mzdě spatřovat kategorii nákladovou (výdajovou) a důchodovou (příjmovou). Z hlediska zaměstnavatele se jedná o náklady, v této formě určené k odměňování zaměstnanců za vykonanou práci. Je to jedna z nezanedbatelných položek ve výrobním procesu. Zaměstnanec koná pro zaměstnavatele příslušnou práci, která je ve výrobním procesu ukončena určitými výstupy, které mají zpravidla vyšší hodnotu než vstupy. Výstupy jsou pak zpeněženy a tím zaměstnavatel získává prostředky na další činnost a na výplaty zaměstnancům. Aby se mohl člověk jakožto zdroj pracovní síly aktivně zapojovat do procesu vytváření hodnot, musí mít také určité prostředky pro svoji obživu. Na straně zaměstnance je tedy mzda příjmem, sloužícím k uspokojení životních potřeb. Častou otázkou je cena práce. Ta závisí na mnoha ekonomických a také politických faktorech. Je to např. právní režim státu, politická situace, vzdělání, kvalifikace pracovníků, vztah nabídky a poptávky na trhu práce, zboží, služeb a výroby; produktivita práce, nastavení sociálního systému - zde zejména věku pro odchod do důchodu, míra rozvrstvení společnosti na obyvatele v předproduktivním, produktivním a poproduktivním věku a další.

Akumulace lidského kapitálu ve formě růstu vzdělání a kvalifikace, prodloužení délky života a zlepšování zdravotního stavu hraje důležitou roli. Tyto dva druhy kapitálu se vzájemně ovlivňují a posilují. Fyzický kapitál umožňuje lidem zvýšit jejich produktivitu práce tím, že je vybaví pracovními prostředky. Schopnost lidí vynalézt nové formy fyzického kapitálu, nové metody k maximálnímu využití fyzického kapitálu a organizovat použití lidského i fyzického kapitálu v neustále větším měřítku umožňuje zvyšovat produktivitu fyzického kapitálu. Jak fyzický, tak lidský kapitál vyžadují péči a obnovu. V případě lidského kapitálu je to daleko obtížnější a nákladnější, což je hlavní důvod, proč výnosy z lidského kapitálu rostly daleko rychleji než výnosy z fyzického kapitálu. Kapitál, který vlastníme, je částečně výsledkem náhody, částečně výsledkem naší volby a volby jiných. Náhoda ovlivňuje naše geny a jejich prostřednictvím naše fyzické a psychické schopnosti. Náhoda ovlivňuje sociální a rodinné prostředí, do něhož se rodíme a jehož výsledkem je příležitost rozvinout naše fyzické a psychické schopnosti. Náhodné jsou i další zdroje, které se nám v průběhu života naskytnou. Náhoda může omezit nebo rozšířit prostředky, se kterými začínáme. Naše volba také hraje významnou roli. Naše rozhodnutí o způsobu využití zdrojů, jestli budeme pracovat tvrdě nebo jen lehce, jaké povolání si zvolíme, jaký podnik, budeme-li šetřit nebo

utrácet - to vše určí, zda budeme k původním zdrojům přidávat, vylepšovat je nebo z nich odčerpávat. Cena, kterou stanovuje trh za naše služby, je ovlivňována podobnou směsicí náhody a volby. Cena, kterou dostáváme za naše služby, závisí také na našich rozhodnutích, kde se usadíme, jak využijeme naše zdroje, komu budeme prodávat jejich služby atd. V každé společnosti, bez ohledu na její organizaci, vždy existuje nespokojenost s rozdělováním příjmu. Všichni těžko chápeme, proč bychom měli dostávat méně než jiní, kteří si nezasluhují o nic více než my, jak se nám zdá - nebo proč bychom měli dostávat více než tolik jiných, jejichž potřeby se zdají být stejně naléhavé. "Sousedovo pole se vždy zdá být zelenější", a proto viníme stávající systém.

Za minulého režimu, v centrálně plánované ekonomice nebylo možno hovořit o ekonomické soutěži či stanovování ceny trhem - nabídkou a poptávkou. Byly centrálně stanoveny ceny vstupů i výrobků, výrobní proces se neřídil situací na trhu, jestli je někde třeba přidat nebo se držet vzhledem k poptávce spíše ve fázi recese. Na základě centrálně stanovených stupnic se vyplácely i mzdy a platy. Ekonomika byla monopolizována, plánovány byly i dodavatelsko-odběratelské vztahy. V příkazovém systému jsou hněv a nespokojenost namířeny proti vládcům. V systému současném, tzn. v tržní ekonomice a svobodném trhu jsou namířeny proti trhu. Jedním výsledkem byl pokus oddělit od ceny jednu její funkci rozdělování příjmů - od jejích ostatních funkcí - předávání informace a vytváření motivace. Po roce 1989 se v odměňování prosadily jiné principy tržní ekonomiky. Nemáme zde už centrální plánování, ekonomické vztahy jsou koordinovány pouze nezbytným právním minimem a slovo má zde především svobodný trh, který utváří cenu práce.

Je jasné, že zájmem zaměstnavatele, který je podnikatelem bude pochopitelně snaha poskytovat mzdu co nejnižší, protože mzdy jsou významnou složkou celkového objemu nákladů a výrazně ovlivňují celkovou finanční stránku podniku; tudíž čím vyšší mzdy, tím nižší zisk. U mezd je nutno vzít též v úvahu náklady další, jakou pojistné na sociální a zdravotní pojištění, hrazené zaměstnavatelem. Celkovou mzdovou politikou ovlivňuje také již výše zmíněný sociální systém v daném státě a celková výkonnost ekonomiky. Zde je rozhodující podíl pracujících a ostatních v poproduktivním věku. Zatímco první skupina vytváří hodnoty a vrací tedy do ekonomiky produkty práce a přispívá různými odvody z odměn za práci, např. ve formě daní, má právo na spravedlivé ohodnocení za práci, druhá skupina žádné hodnoty nevytváří, ale je třeba ji také hmotně zabezpečit. Zde je příjem z důchodu jakýmsi ekvivalentem mzdy. Tento poměr se ve svém důsledku projeví v hospodářské situaci, protože při narůstajícím počtu obyvatel v poproduktivním věku bude

produktivní část obyvatelstva více zatěžována stránkou pracovní i různými odvody, neboť je třeba získávat větší objem prostředků na sociální zabezpečení.

Na druhé straně stojící zaměstnanec má zase naopak zájem na mzdě co nejvyšší, protože je pro něj rozhodujícím zdrojem k obživě. Zde do prostoru svobodného trhu a utváření ceny práce zasahuje stát. Je povinností státu, aby každý občan měl alespoň nezbytné minimum prostředků k obživě. Zaměstnanec potřebuje určitou minimální garanci příjmu ze závislé činnosti, aby mohl zabezpečit své základní životní potřeby a aby nebyl zaměstnavatelem vykořisťován odměňováním pod hranicí minimální mzdy. Hovoříme tu o institutu minimální mzdy.

Institut minimální mzdy je, jak se domnívám, diskutabilní. Obsahuje ze své podstaty některá omezení, která mohou působit protichůdně a případně i podlamovat jeho účinnost. Pokud je totiž minimální mzda příliš nízká, nemusí motivovat jednotlivce hledat a ucházet se o práci. Pokud je nižší než životní minimum, motivace na straně uchazečů o zaměstnání mohou být stále velmi malé a navíc státní systém sociálního zabezpečení dorovnává rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem. Zaměstnavatelům, kteří platí svým zaměstnancům pouze minimální mzdu, je tím umožněno využívat státní systém sociálního zabezpečení ve svůj prospěch, který je v tomto případě totožný s užitkem, který nese ve formě sociálních dávek jejich zaměstnancům. Pokud je minimální mzda vysoká, může způsobovat nedobrovolnou nezaměstnanost. Rostoucí minimální mzda tak může komplikovat zaměstnavateli zachování stávajících pracovních míst či přijetí nových zaměstnanců z důvodu růstu mzdových nákladů a následné ztráty konkurenční schopnosti produkce. Stát se sice snaží, aby byla vysoká zaměstnanost a aby byla zajištěna, resp. nařízením vlády o minimální mzdě garantována pro každého pracujícího člověka minimální výše prostředků k obživě, ale není rozhodně jednoduché tyto ekonomické a sociální cíle naplnit.

Z jednoho pohledu se může zdát, že nařízení vlády o minimální mzdě může ze své podstaty omezovat dosažení cíle vyšší zaměstnanosti obyvatelstva, neboť neumožňuje dobrovolně uzavřít pracovní smlouvu za odměnu nižší, než je státem stanovené mzdové minimum, přestože by třeba zaměstnavatelé rádi dobrovolně zaměstnali pracovníky, kteří by se spokojili s dohodnutou odměnou za svou práci, byť nižší než je stanovené minimum. Nařízení vlády o minimální mzdě tak může vést zaměstnavatele řekněme až k nedobrovolné diskriminaci osob s nižší kvalifikací. Když se zamyslíme nad například slabě vzdělanou osobou s nízkými schopnostmi, jejíž znalosti a služby mají hodnotu, řekněme, jen 35 korun za hodinu. Ona možná bude chtít pracovat za tuto mzdu. Proto, aby si zvýšila kvalifikaci, která by jí umožnila najít si lepší práci. Nařízení však stanoví, že takovou osobu lze zaměstnat

pouze v případě, jestliže jí zaměstnavatel chce zaplatit (v letošním roce) 42,50 korun za hodinu. Pokud zaměstnavatel nechce z humánních důvodů přidat 7,50 koruny ke 35 korunám, které představují cenu za služby této osoby, pak osoba nebude zaměstnána. Otázkou je, zda-li je tedy pro ni lépe být nezaměstnanou, než mít práci placenou alespoň 35 korunami za hodinu.

Tím, že nařízení vlády o minimální mzdě neumožňuje pracovat za mzdu nižší než je mzdové minimum, může růst míra nezaměstnanosti a docházet k čerpání prostředků daňových poplatníků na podpory v nezaměstnanosti. Na druhé straně zde ovšem také stojí právě ochrana ze strany státu ve formě minimální mzdy s cílem poskytnout zaměstnanci garanci minimálního příjmu, aby mohl zabezpečit své základní životní potřeby a aby nebyl zaměstnavatelem vykořisťován odměňováním pod hranicí minimální mzdy. Je zřejmě nemožné určit efektivní výši minimální mzdy tak, aby nelikvidovala motivace zaměstnanců nebo nepodlamovala tržní stimuly zaměstnavatelů. Domnívám se, že institut minimální mzdy proto může ztěžovat úspěšnost aktivní politiky zaměstnanosti.

Úspěšnost politiky zaměstnanosti závisí zejména na nastavení sociálního systému, výkonnosti ekonomiky toho kterého státu, taktéž na sociálním zákonodárství, jeho míře dokonalosti, propracovanosti, schopnosti pružně reagovat na změny a taktéž na míře rozdílnosti přístupu občanů k pracovněprávní oblasti celkově. Příliš liberálním a štedrým sociálním systémem, nedokonalým zákoníkem práce a další legislativou v pracovněprávní a sociální oblasti se pozitivní vývoj politiky zaměstnanosti zbytečně brzdí. Ideálního stavu není zřejmě možné dosáhnout. V České republice je poměrně vysoká míra nezaměstnanosti, ovšem díky zahraničním investicím a vytvářením nových pracovních míst se jí daří snižovat. Hospodářství sice roste, ale za cenu značného zadlužování státu, obcí i samotných občanů, kteří ze svých daní nakonec vše zaplatí. Určité zlepšení může být díky investičním dotacím, investičním daňovým úlevám, což je v řadě případů zajímavé a lákavé pro zahraniční investory. Když jsou investiční nabídky výhodné, proč tedy v České republice neinvestovat, neposílit její ekonomiku tokem finančních prostředků, vytvořit nová pracovní místa a tím celkově přispět ke snížení nezaměstnanosti a hospodářskému růstu v daném regionu. Všechno má ovšem jak svá pozitiva, tak i negativa. Například velkou překážkou zaměstnanosti může být zdanění práce a výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění – není tedy divu, že se firmy snaží využívat zaměstnávání živnostníků v rámci tzv. „švarcsystému“ – to je výhodné pro obě strany, zaměstnavatel ušetří na odvodech sociálního a zdravotního pojištění, zaměstnanec si u pojistného zaplatí pouze minimální částky a také se bude snažit dosáhnout maxima nákladů

uznatelných z hlediska daňového, aby tím maximalizoval svůj zisk – a jediný kdo na tom trátí, je stát. Ochotu lidí pracovat může též narušovat také podpora v nezaměstnanosti a vyplácení sociálních dávek. Lidé se chovají a je pravděpodobné, že se budou chovat přesně tak, jak jim to systém dovoluje – za co nejmenší námahu co největší odměnu. Čím jsou podpory vyšší a jejich přidělování liberálnější, tím vyšší může být nezaměstnanost. Nepochybně je správné, že občané by měli mít určitou jistotu příjmu, pokud ztratí zaměstnání, ale na druhé straně je třeba držet pracovněprávní oblast a systém sociálních dávek v určitých limitech, aby se z výhody náhledu na zaměstnance jako na slabší subjekt pracovněprávního vztahu a snahy státu pomoci občanům nestala pro stát fatální nevýhoda, kdy budou podpora v nezaměstnanosti a sociální dávky většinou pouze zneužívány. Podle zprávy Nejvyššího kontrolního úřadu jsou sociální dávky neoprávněně vypláceny v důsledku nepravdivých informací poskytovaných žadateli o tyto dávky. Až polovina lidí dávky zneužívá. Určitým řešením by mohlo být zpřísnění poskytování dávek, zlepšení kontroly údajů žadatelů. Dle mého názoru je pracovních příležitostí dostatek – o tom svědčí například tisíce cizinců na stavbách, v supermarketech, volné nabídky méně zajímavých nebo nekvalifikovaných prací. Zde spíše než v právní rovině, vidím problém v uchazečích o zaměstnání, resp. v nečinných, kteří se ani zaměstnání najít nesnaží, ať už z jakéhokoliv důvodu. Nezaměstnaný, který má zájem pracovat a snaží se uplatnit na trhu práce, přijme třeba i pracovní nabídku neodpovídající jeho kvalifikaci a představám o zaměstnání. Nečinnému se tyto práce mohou zdát příliš namáhavé, nedostatečně placené, neodpovídající jeho představě o ideální práci a díky sociální politice státu a penězům daňových poplatníků si může dovolit je nepřijmout.

S ekonomickou klasifikací minimální mzdy či minimálního příjmu se dostaneme taktéž k velmi důležitému institutu – životnímu minimu. Obecná společensky uznaná minimální hranice příjmu, která je nezbytná k obživě jedince a pod kterou již nastává stav hmotné nouze, je **životní minimum**. Do systému sociálního zabezpečení bylo zavedeno zákonem č. 463/1991 Sb., o životním minimu, koncem roku 1991. Vymezuje výši nezbytných finančních prostředků pro domácnost k dočasnému zajištění základních životních potřeb jejích členů na velmi skromné úrovni. Je taktéž kritériem, jehož hlavní funkcí je posouzení příjmové nedostatečnosti pro potřeby sociální ochrany občana nebo rodiny. Pokud čisté peněžní příjmy nedosahují životního minima a není možné je zvýšit vzhledem k věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním, je státem poskytována pomoc formou dávek sociální péče na základě zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, které doplňují nedostatečný příjem zpravidla do výše životního minima. Pomoc může být

poskytována i v nižší úrovni nebo naopak i nad úroveň životního minima, pokud jsou při individuálním posouzení sociální a ekonomické situace domácnosti prokázány její odůvodněně vyšší základní životní potřeby související např. s lékařsky doporučeným dietním stravováním, vyššími náklady na bydlení apod.

Životní minimum má velký význam v systému dávek státní sociální podpory – např. je využíváno při zjišťování nároku na dávky závislé na příjmu příjemce a pro výpočet většiny dávek státní sociální podpory. Je využíváno i v systému hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, v soudní praxi např. pro stanovení alimentálních povinností, v praxi peněžních institucí jako kritérium pro poskytování hypotečních úvěrů apod.

Životní minimum v ČR má dvě části:

1. část má vztah k základním osobním potřebám jednotlivých osob v domácnosti. Mezi tyto osobní potřeby patří výživa, ošacení, obuv, ostatní průmyslové výrobky pro krátkodobé užití, služby a osobní rozvoj (informace, vzdělání). Částky stanovené na zajištění osobních potřeb jsou diferencovány ve čtyřech úrovních podle fyzického věku nezaopatřených dětí a dále pro ostatní občany.

2. část životního minima vyjadřuje potřebu finančních zdrojů nezbytných k úhradě společných nákladů na domácnost, tj. především nákladů na bydlení a související služby. Zde jsou stanovovány čtyři různé úrovně částek životního minima na společné potřeby rozdílné podle počtu osob v domácnosti. Konstrukce životního minima je založena na skladebním principu, který umožňuje rozlišovat jakýkoliv typ domácnosti. Celkové životní minimum je součtem všech částek na osobní potřeby jednotlivých členů domácnosti a jedné částky na společné potřeby.

U životního minima je uplatňován princip jednotnosti výše částek na území celého státu.

Částky životního minima jsou průběžně upravovány nařízením vlády podle vývoje spotřebitelských cen, aby byla zachována jejich reálná hodnota.

Až do roku 2001 byly upravovány, pokud vývoj spotřebitelských cen vzrostl od poslední úpravy částek životního minima alespoň o 5 %.

Od roku 2002 je možné částky životního minima upravovat každoročně vždy od 1. ledna podle skutečného růstu spotřebitelských cen za stanovené rozhodné období. Při mimořádně vysokém nárůstu spotřebitelských cen alespoň o 10 % je může vláda zvýšit také mimo termín

pravidelné valorizace. V případě, kdy je inflace nižší než 2 %, nemusí vláda částky životního minima v pravidelném termínu zvyšovat.

Částky životního minima platné od 1.1.2005 stanoví nařízení vlády č. 664/2004 Sb.

Práce člověka je vytvářena jeho osobním úsilím, motivací, osobními a kvalifikačními předpoklady, proto její ohodnocení nelze degradovat na ocenění pouhého zboží. V makroekonomickém měřítku má celkový objem prostředků, vyplacených za odměny za práci vliv na ekonomickou situaci státu, protože přímo či nepřímo ovlivňuje míru inflace. Jako rozhodující nákladová položka determinuje výši cen výrobků, zboží a služeb a na druhé straně v podobně příjmů obyvatel jejich koupěschopnost. Proto je žádoucí ve vytváření legislativy v oblasti odměňování postupovat opatrně a vhodnými ekonomickými nástroji regulovat vytváření ceny práce na volném trhu, kterému by měly být nechány volnější ruce samopůsobení.

4. Funkce mzdy v pracovněprávních vztazích

Pojem *funkce* je pojmem mnohoznačným. V obecném smyslu použití pojmu funkce vyjadřuje obvykle určité působení, fungování, zaměření činnosti určitým směrem. V právu to obvykle znamená, že zkoumáme, jakým směrem, za jakým účelem právní úprava existuje a působí. Můžeme říci, že funkcí práva je určitý způsob právního působení na vůli a chování lidí. Z tohoto pohledu tedy funkcí rozumíme jakýsi soubor určitých trvale vymezených nebo alespoň dlouhodobých úkolů, směrů působení právního odvětví na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním. Jedná se o určité způsoby právního působení na vůli a chování subjektů tak, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava v tomto odvětví sleduje.¹¹

Právní úpravu odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je možno posuzovat jako ucelenou, speciální a relativně samostatnou součást pracovního práva. Funkci mzdy můžeme posuzovat ve dvou rovinách - jednak obecně a jednak samostatně zkoumat odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích jako samostatnou oblast v rámci pracovního práva. Odměňování zaměstnanců jako relativně samostatný institut pracovního

¹¹ Gregorová, Z., Ochranná funkce pracovního práva, Právo a zaměstnání č. 1-2/99, str. 3

práva plní určité zvláštní funkce. Tyto funkce působí uvnitř i vně pracovněprávních vztahů. Všechny funkce mzdy působí současně a vzájemně.

Za nejvýznamnější zvláštní funkce mzdy považujeme:

- funkci alimentární (též sociální nebo zabezpečovací)
- funkci regulační
- funkci kompenzační
- funkci motivační (stimulační)¹²

4.1 Alimentární funkce mzdy

Alimentární funkce mzdy je základní funkcí mzdy, plní úlohu též funkce zabezpečovací. Z tohoto hlediska plní mzda úlohu zdroje prostředků k obživě člověka a představuje tak výrazný činitel, který ovlivňuje životní úroveň zaměstnance, v širším měřítku pak celé společnosti v daném regionu nebo vůbec celkovou úroveň mezd ve státě. Vzhledem k ochranné funkci pracovního práva zajišťuje alimentární funkci mzdy řada pracovněprávních institutů, které ochraňují mzdu jako samotný institut a také její zákonnou výši. Sem patří zejména z ekonomického hlediska již zmíněný institut minimální mzdy, dále splatnost a výplata mzdy, ochrana zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele a další. V platné právní úpravě najdeme však řadu pravidel, které chrání již dosaženou mzdu zaměstnance, jako např. způsob úpravy výplaty mezd, ochrana před neoprávněnými srážkami apod. Z hlediska alimentární funkce mzdy musíme na mzdu nahlížet nejen jako na kategorii ekonomickou, vyjadřující peněžní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale také jako na osobní, vážící se na osobu zaměstnance, zabezpečující jeho základní životní potřeby.

4.2 Regulační funkce mzdy

Regulační funkce mzdy se od ostatních funkcí liší zejména tím, že se projevuje vně pracovněprávních vztahů.¹³ Mzda určuje tržní cenu práce. V tomto případě se jedná o cenu druhově nebo profesně určené práce ve vztahu k tržnímu prostředí, v němž je vykonávána

¹² Hrabcová, D., *Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR*, Brno 2000, str.17

¹³ Bělina, M. a kol., *Pracovní právo*, CH Beck, 2001, str. 205

nebo nabízena a představuje tak hodnotu práce u určitého zaměstnavatele nebo v určitém regionu. Mzda tak reguluje počet zájemců o tu kterou práci v závislostech na možnosti výdělku. Tím může ovlivnit i chování lidí na celospolečenské úrovni, např. vzhledem k druhu žádané práce a výši odměny za ní i motivaci k určitému vzdělání, dosažení případné rekvalifikace apod. Na trhu práce je mzda tvořena nabídkou a poptávkou po určité profesi. Zde je možno mzdu pojmout jako klasický případ ekonomické kategorie zboží. Cenu práce pak určí sám tržní mechanismus. Výše nabízené mzdy pak také výraznou měrou v daném prostředí trh práce zpětně reguluje. Když bude třeba většího počtu zaměstnanců a odborníků v určité profesi a zájem z řad uchazečů bude menší než je třeba, zvýší se nabízená mzda, aby byli uchazeči více motivováni. Tím také stoupne prestiž dané profese, která je v řadě případů mimo "společenského uznání" té které profese daná také výší ohodnocení. Je třeba mít na paměti, že zvýšením prestiže a přílivem zaměstnanců zrovna do nejžádanějšího oboru ubude odborníků, kteří sem přestoupí z jiných, méně finančně zajímavých oborů. To může znamenat zase úpadek těchto jiných oborů, které ale mohou mít dlouhodobější pozitiva pro společnost, než jen vysoké ohodnocení. V tržním hospodářství tedy mzda reguluje nabídku a poptávku po určitých profesích, ovlivňuje zájem budoucích zaměstnanců a zaměstnavatelů, ovlivňuje také smluvní volnost při sjednávání mzdy a svým způsobem také limituje zaměstnavatele při stanovování mzdy pro své zaměstnance. Těžko bude některý zaměstnavatel ochoten vyplatit zaměstnanci více než je mzdový průměr v jeho podniku i v celém regionu v dané profesi, ledaže by to byl špičkový odborník, kterého je třeba dobře zaplatit, protože konkurence je stále silná. Regulační funkce mzdy se tedy projevuje také u ekonomické situace zaměstnavatelů, protože vyplacené mzdy představují dosti velké náklady.

Z makroekonomického hlediska celkový objem vyplacených mezd ovlivňuje vývoj cen a koupěschopnost domácností. Mzda má zde význam i na vývoj inflace. Výše mezd obyvatelstva ovlivňuje také myšlení občanů, sociální potřeby celé společnosti a tím i politické úpravy. Stát pak musí v zájmu udržení ekonomické stability a prosperity usměrňovat tento vývoj. Mzda tedy plní významnou regulační funkci i na úrovni celostátní.

4.3 Kompenzační funkce mzdy

Kompenzační funkce mzdy kompenzuje občanovi to, že velkou část života tráví právě prací. Nahrazuje mu určité složitosti a nevýhody, které dané zaměstnání s sebou nese, např. psychicky či fyzicky namáhavé práce, příplatky za práci v noci, přesčas, za práci ve svátek, o

sobotách a nedělích, v nepřetržitých provozech. Kompenzuje se nejenom obtížnost a náročnost práce, ale také míra vlivu, jak tato práce může ovlivnit život zaměstnance. Vzhledem k různé náročnosti jednotlivých pracovních oborů bude i výše kompenzace u jednotlivých profesí různá.

Kompenzační funkce mzdy bývá zpravidla realizována zvýšením celkového příjmu za určitou časovou jednotku buď formou příplatků, zvláštních odměn nebo stanovením či přiznáním vyšších mzdových tarifů.¹⁴

4.4 Motivační a stimulační funkce mzdy

Stimulační a motivační funkce působí na zaměstnance i zaměstnavatele a spočívá ve spojení dvou složek - a to mzdy s pracovním výkonem zaměstnance.

Stimulaci lze chápat jako vnější působení - povzbuzování, podněcování, pobízení a motivaci pak jako pohnutku, jako vnitřní postoj zaměstnance k vykonávané práci.¹⁵

U této funkce mzdy se prolínají dva faktory na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnavatel má především zájem na tom, aby byli zaměstnanci stimulováni k co možná nejvyšším výkonům, největší produktivitě práce, ale aby také (vzhledem ke mzdě jako čtené nákladové položce) jim nevyplácel příliš. Má zájem na snižování vlastních nákladů, jejichž součástí jsou i mzdy zaměstnanců a na docílení co nejvyššího zisku. Zaměstnanec má samozřejmě zase zájem na co nejvyšší mzdě, aby mohl lépe uspokojovat své životní potřeby, ale nerad by akceptoval vysokou náročnost práce. Zde je třeba najít kompromis, aby ohodnocení bylo odpovídající náročnosti vykonávané práce, zaměstnavatel dosáhl přiměřeného zisku a aby zaměstnanci vykonávali práci odpovědně a byli zároveň stimulováni k vysokým pracovním výkonům. Růst mezd je třeba vázat jednak na ekonomické možnosti státu i jednotlivých zaměstnavatelů a jednak na zásluhy jednotlivých zaměstnanců na výsledcích práce. Zaměstnavatel má možnost ke stimulaci zaměstnanců využít řady způsobů, od různých podnikových a zaměstnaneckých výhod až po strukturu mzdových kategorií a příplatků. Struktura mezd by měla být stanovena tak, aby zaměstnance motivovala k dosažení žádoucích výsledků a ti byli na jejich dosažení hmotně zainteresováni.

Rozdílné rozložení mezd mezi jednotlivé zaměstnance podle jejich kvalifikovanosti, celkové odbornosti, výkonnosti, kvality a množství vykonávané práce je obecně nazýváno

¹⁴ Hrabcová, D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, Brno 2000, str.21

¹⁵ Hrabcová, D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, Brno 2000, str.22

mzdovou diferenciací. Mzdové diferenciacie může být dosaženo buď přímo, stanovením žádoucích relací absolutní výše mzdy jednotlivých zaměstnanců, profesí nebo skupin ve struktuře mzdy. V těchto případech je diferenciované mzdy dosaženo tím, že mzdové podmínky jsou stanoveny tak, aby finální celková výše mzdy jednotlivých zaměstnanců (nebo jejich skupin) závisela na míře splnění dílčích stanovených cílů či kritérií, na nichž jsou jednotlivé mzdové složky předem určeným způsobem závislé.¹⁶ Správně prováděná mzdová diferenciacie vede k vzestupu pracovní aktivity, k zlepšení pracovní kázně, zájmu o zvyšování kvalifikace a tím i ke zlepšování hospodářských výsledků, které zpětně ovlivňují tvorbu dalších zdrojů pro odměňování. Naopak nesprávně prováděná mzdová diferenciacie vede k nespokojenosti zaměstnanců, k sociálním nepokojům a negativně působí na ekonomické výsledky. Mzda je tedy z pohledu mzdové diferenciacie jeden z nejučinnějších nástrojů řízení pracovního procesu a dává zaměstnavateli možnosti jak rozlišit mezi výkonnými a dobrými zaměstnanci a zaměstnanci s nízkou produktivitou práce. Nevyužití nebo nedostatečné využití motivační funkce mzdy pak vede k nízké produktivitě práce, což se odrazí v hospodářských výsledcích zaměstnavatele.

Změna ekonomického systému po roce 1989 přinesla výrazné změny do našeho hospodářství a tím také výrazné změny do systému odměňování zaměstnanců. Tyto změny byly však rozdílně vnímány mezi jednotlivými zaměstnavateli. V případě velkých podniků, do kterých po zprivatizování vstoupili čeští i zahraniční vlastníci, jejich managementy vypracovaly nové koncepce odměňování zaměstnanců, které vycházejí z nově nastolených ekonomických pravidel. U malých a středních podniků, které masově vznikaly na začátku 90. let, se projevovala spíše bezradnost a nezkušenost. U malých podniků byla mzda spíše jen holými penězi, předmětem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, bez koncepce a zpětné vazby na dosaženou efektivitu práce. Postupem času ale i ony v oblasti odměňování dohlédly dále. Systém odměňování však musí jít současně s ekonomickým vývojem, potřebami společnosti a požadavky trhu. Domnívám se, že i v dnešní době dosud přetrvává řada "zaběhnutých" tradic a zvyklostí v odměňování, ale na druhé straně je často vidět uplatňování motivačního systému zaměstnanců. V tom je také zásadní rozdíl mezi stavem odměňování a produktivitou práce u nás a u zahraničních podniků se srovnatelnou výrobou.

¹⁶ Hrabcová, D., *Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR*, Brno 2000, str.23

5. Základní principy odměňování

Právní úprava odměňování zaměstnanců je charakterizována také několika základními principy. Tyto *principy* určují nejen podobu právní úpravy samé, ale současně konkrétní úpravu odměňování zaměstnanců ovlivňují z vnější strany a tím vytváří širší právní a společenský rámec pro její aplikaci a interpretaci.

Jedná se o tyto základní principy:

- princip dvojího systému právní úpravy odměňování
- smluvní princip odměňování zaměstnanců
- princip práva státu na mzdově regulační opatření
- princip spravedlivé odměny za vykonanou práci
- princip ochrany mzdy¹⁷

5.1 Princip dvojího systému právní úpravy odměňování

Koncepce dvojího systému právní úpravy je jedním z jejích základních principů. Souvisí to z rozčleněním úpravy odměňování zaměstnanců na dva odlišné systémy, tj. systém odměňování v podnikatelské sféře a systém odměňování v rozpočtové sféře.

Ve sféře rozpočtové upravuje systém odměňování zaměstnanců zákon o platu. Tato právní norma kogentně zavazuje zaměstnavatele při odměňování zaměstnanců co do rozsahu použití mzdových forem, výše platových tarifů i příplatkových složek. Zákon o platu je doplněn a konkretizován nařízením vlády v aktuálním znění, kterým se stanoví výše prostředků, vynakládaných na platy a odměny za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých příspěvkových organizacích. Ve sféře rozpočtové byl tedy uplatněn zájem státu mít kontrolu a jasně stanovit způsob nakládání s prostředky, plynoucími k odměňování zaměstnanců rozpočtových a příspěvkových organizací ze státního rozpočtu, případně rozpočtů krajů či obcí. Základní úpravu odměňování řeší zákon o platu, specifickou úpravu pro jednotlivé skupiny zaměstnanců pak vládní nařízení. V právní úpravě odměňování ve sféře rozpočtové z kogentního stanovení pravidel vyplývá také minimální prostor pro smluvní ujednání stran v oblasti odměňování. To je dalším rozdílem od odměňování ve sféře

podnikatelské. Zákon stanoví závazně mzdové formy, posuzování dosažené kvalifikace a zařazení do platových tarifních tříd. Závaznost tohoto systému je na rozdíl od podnikatelské sféry dána podrobným regulačním opatřením, které má trvalou platnost.

Ve sféře podnikatelské systém odměňování upravuje zákon o mzdě. Ten platí zejména pro zaměstnavatele, kteří jsou podnikatelskými subjekty. V podnikatelské sféře by výši mzdy měl regulovat trh práce jako cenu práce, za niž je zaměstnanec v určité profesi ochoten pracovat. Zákon o mzdě proto obsahuje pouze v míře nezbytně nutné kogentní ustanovení k vymezení základních povinností zaměstnavatelů. Zde se oproti zákonu o platu projevuje princip smluvní volnosti, realizovaný v podobě individuální smlouvy pracovní, jiné individuální smlouvy nebo smlouvy kolektivní.

Zvláštní skupinu tvoří *tzv. zaměstnavatelé na rozhraní právního režimu odměňování*. Kritériem pro zařazení do systému odměňování podle výše zmíněných dvou zákonů je tedy charakter zaměstnavatele, resp. zdroj, ze kterého získává prostředky na odměňování zaměstnanců. Problém vzniká u zaměstnavatelů, kteří jsou příspěvkovými organizacemi a zdroje na odměňování tvoří jednak státní rozpočet a jednak jejich vlastní podnikatelská činnost. Tito pak stojí na rozhraní právního režimu odměňování, uprostřed mezi oběma základními systémy. Pravidlem pro zařazení do toho či onoho systému odměňování je velikost podílu získávání prostředků na odměňování z daného zdroje.

Vedle toho však existuje řada organizací, které sice klasickými rozpočtovými ani příspěvkovými organizacemi nejsou - (např. státní fondy, veřejné vysoké školy), na odměňování svých zaměstnanců však používají prostředky z veřejných zdrojů. S ohledem na působnost zákona o mzdě jsou však podřazeny pod jeho režim. Specifika jejich činnosti a způsob hospodaření a získávání prostředků, který je upraven zvláštními předpisy, způsobují otázku odměňování u těchto subjektů dosti problematickou a nejednoznačnou.¹⁸

5.2 Smluvní princip odměňování zaměstnanců

Smluvní princip můžeme chápat jako určitou volnost danou smluvním stranám pracovněprávního vztahu, směřující k úpravě podmínek odměňování. I zde však neplatí

¹⁷ Hrabcová, D., *Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR*, Brno 2000, str.35-86

¹⁸ Z části použito a blíže v : Hrabcová, D., *Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR*, Brno 2000, str.40 - 47

absolutní svoboda úpravy. Volnost úpravy je regulována zákonnými ustanoveními, v jejichž mezích musí ujednání účastníků být. Smluvní svoboda s sebou nese omezitelnost zákonem.

V úpravě zákoníku práce před novelou z roku 1991 nebyla možnost jakékoli úpravy mzdy v pracovní smlouvě; mzdovým ustanovením se nepřikládal právní význam. Novela provedená zákonem č. 3/1991 Sb. přizpůsobila v duchu transformace ekonomiky a hospodářských a politických změn i mzdovou problematiku, resp. odměňování. Připustila možnost sjednání mzdy v pracovní smlouvě nebo ve smlouvách kolektivních. Každý ze souběžně působících systémů odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích připouští různou míru smluvní volnosti.

V režimu odměňování podle zákona o platu, který je převážně kogentní, se strany mohou svým ujednáním od pravidel stanovených v zákoně odchýlit jen v minimální míře.

§ 3 odst. 3 zákona o platu jednoznačně stanoví, na základě čeho se zaměstnanci poskytuje plat:

- 1) podle zákona, podle nařízení vlády a v jejich rámci
- 2) podle kolektivní smlouvy
- 3) podle vnitřního platového předpisu
- 4) podle pracovní nebo jiné smlouvy

Z takto pevně stanovených pravidel jasně vyplývá, že prostor pro smluvní ujednání je minimální a značně omezen.

V režimu odměňování podle zákona o mzdě je pro uplatnění smluvního principu prostor větší, nikoliv však absolutní. I zde platí omezení zákonem. Ust. § 4 odst. 3 zákona o mzdě stanoví, že "mzda se především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě". Z tohoto ustanovení lze dovodit, že právním základem pro poskytování mzdy může být i jiný titul, než pracovní či jiná smlouva. V takovémto případě upravuje povinnosti zaměstnavatele ustanovení § 18 zákona o mzdě, podle kterého je povinen v případě, že mzda nebyla sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě, jednat o poskytování mzdy s odbory a jednak seznámit zaměstnance předem se způsobem odměňování, výší mzdy a podmínkami pro její poskytování. Podle § 18 zákona o mzdě musí být mzda sjednána písemně, vždy před výkonem práce, za kterou je poskytována. Seznamovací povinnost ukládá zaměstnavateli i ust. § 28 zák. práce a do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru zejm. ustanovení § 32 odst. 3 písm. e zákoníku práce. Aby mohl zaměstnavatel tuto povinnost splnit, vydává zpravidla vnitřní mzdový předpis, podle něhož je zaměstnanec odměňován.

Způsoby realizace smluvního principu odměňování jsou na základě těchto titulů:

- individuální smlouva (smlouva pracovní či jiná)
- kolektivní smlouva
- úprava odměňování podle vnitřního mzdového předpisu

V případě individuálních smluv je ujednání o mzdě velmi důležitým, s ohledem na zájmy zaměstnance i na ekonomickou situaci zaměstnavatele a to i přesto, že je zákoník práce mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy nezahrnuje. Zde při využití smluvního principu je dána možnost účastníkům se svobodně dohodnout na výši mzdy, každý s ohledem na svoje zájmy. To je důležité zejména u zaměstnavatelů, kde nepůsobí odbory a mzdové podmínky proto nelze sjednat v kolektivních smlouvách.

Ve smlouvách kolektivních lze podle § 20 zákoníku práce upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky. Kolektivní smlouvy jsou tedy při sjednávání mezd zaměstnanců významným projevem smluvního principu. Jejich cílem je stejně jako v individuálních pracovních smlouvách o mzdě dosažení právní i ekonomické jistoty zaměstnanců. Kolektivní smlouvy garantují po dobu své účinnosti mzdové podmínky zaměstnanců. Kolektivní smlouva poskytuje také určité jistoty a záruky i zaměstnavateli. Při komplexním sjednání mzdových podmínek zaměstnanců včetně předpokládaného přírůstku mezd, případně očekávaném vývoji počtu zaměstnanců, mu umožňuje stanovit výdajové položky prostředků, které bude muset na jejich vyplacení vynaložit.

Ve vnitřním mzdovém předpisu je komplexně vyjádřeno pojetí podnikového mzdového systému, podnikový mzdový předpis upravuje většinou širší problematiku než jen samotný systém odměňování, obsahuje i další pracovněprávní otázky, např. ustanovení o průměrném výdělku apod. Vnitřní mzdový předpis však může mzdové podmínky, upravené v jiném z titulů (pracovní či kolektivní smlouvě) podrobněji konkretizovat nebo je sám upravuje.

Právní úprava smluvního principu by měla obsahovat základní atributy smluvní svobody - svobodně se rozhodnout, svobodně právní vztah uzavřít a také možnost ho svobodně zrušit. V současné právní úpravě chybí možnost svobodně jednostranně zrušit smluvní závazek o mzdě. Pokud strany nepřistoupí na zrušení dohodou, lze toto smluvní ujednání zrušit jen se současným zrušením pracovněprávního vztahu.

Smluvní princip, vycházející ze zákona o mzdě je ovšem také relativní. Zákon totiž zaměstnavateli umožňuje, aby jednostranně stanovil zaměstnanci mzdu. Děje se tak podle vyhlášeného vnitřního mzdového předpisu nebo vnitřního mzdového výměru. Zde je smluvní

volnost v otázce stanovení mzdy na straně zaměstnance nulová. Určitý rámec nebo garance, ze které nelze vybočit, tu ovšem je. V kogentních ustanoveních garantuje zákon o mzdě zaměstnancům určitý rozsah práv a nároků, s cílem zajistit ochranu zaměstnanců. Nejvýznamnější z těchto práv je výše tzv. minimální mzdy, pod jejíž hranici nesmí mzda klesnout, minimální mzdové tarify a tzv. zákonné příplatky.¹⁹

5.3 Princip práva státu na mzdově regulační opatření

Mzdově regulačním opatřením se nazývá právo státu sankcionovat vyšší než státem povolený meziroční přírůstek mezd u jednotlivých zaměstnavatelů. Je možno jej považovat za přímý zásah státu do chování těchto subjektů a trvale provázelo všechny mzdové systémy za socialismu jako účinný nástroj direktivního řízení mzdového vývoje v rámci plánovaného hospodářství.²⁰

V tržním ekonomickém prostředí je třeba řešit otázku, zda takováto forma ingerence státní moci do systému odměňování má význam. U každého systému odměňování je třeba toto při zachování objektivního náhledu posuzovat odděleně, protože každý systém odměňování má svá specifika, kterými se liší od ostatních a tak i vliv a dopad regulačního opatření je různý.

Z hlediska odměňování podle zákona o platu je jeho kogentní úprava odůvodňována požadavkem ochrany a kontroly prostředků, plynoucích ze státního rozpočtu, příp. rozpočtů krajů a obcí. Závažnost tohoto systému je podpořena trvale platným regulačním opatřením, které slouží k provedení zákona o platu. Primárním důvodem je zde ochrana před nevhodným nakládáním s prostředky a dále pak usměrňování jejich výše, vynakládané na platy a odměny v rozpočtových a příspěvkových organizacích. **Výše vynakládaných prostředků na platy a odměny za pracovní pohotovost je stanovena dvojím způsobem:**

¹⁹ K této oblasti použito z části: Hrabcová, D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, Brno 2000, str.48 - 61 a Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str.209 - 211

²⁰ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 211

- absolutním limitem prostředků na platy
- podílem mimotarifních složek platů k platovým tarifům stanoveným pro zjištění přípustného objemu prostředků na platy

V tomto systému je existence práva státu v podobě mzdově regulačního opatření účelná.

V případě odměňování v podnikatelské sféře je regulační opatření státu bezpředmětné a nežádoucí zároveň, protože protirečí základním principům, na kterých stojí odměňování v podnikatelské sféře. Pak by zcela ztratila význam možnost smluvního sjednávání výše individuálních mezd a sjednávání meziročních přírůstků mezd v kolektivních smlouvách. Vyjímkou, kdy aplikace tohoto institutu v oblasti odměňování prospěla, byl začátek 90. let, kdy se po vydání zákona o mzdě muselo určitou dobu čekat na jeho "asimilaci" v podmínkách tehdejšího trhu a rozběhnutí předpokládaného samoregulačního působení. Důvodem byla obava, že vyšší a rychlejší růst mezd než růst cen způsobí vysokou inflaci. Postupně však tento nástroj ztratil význam a v roce 1995 byl zrušen.

Vzhledem k základním principům systému odměňování v podnikatelské sféře, ekonomickým zájmům zaměstnavatele a regulační funkci mzdy je zaměstnavatel sám nucen regulovat objem prostředků, vyplacených na mzdy. A to tak, aby ještě dosáhl přiměřeného zisku a aby výše nabízených mezd byla pro zaměstnance zajímavá a obstál na trhu před konkurencí. I kolektivní smlouvy jsou při sjednávání mzdových podmínek postaveny na smluvním principu a požadavcích trhu. Z těchto důvodů je existence státní regulace v této oblasti zbytečná.

5.4 Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci

Princip spravedlivé odměny je v obecné rovině ustanoven v Listině základních práv a svobod, kde se v čl. 28 stanoví, že zaměstnanec má právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Toto je jedno ze základních práv občana a lze se ho v mezích stanovených zákonem domáhat (čl. 41 odst. 1 Listiny). V tomto obecném pojetí je odměna vymezena v dosti širokém významu a zahrnuje nejen pojem samotné mzdy, platu, ale také další složky jako náhrady mzdy, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost, příznání odměn při životním jubileu, za vynikající pracovní výsledky, mimořádné prémie, odměny ve formě podílu na hospodářském výsledku a další. Zákonem, jehož se lze domáhat spravedlivé odměny zde bude zákoník práce, zákon a mzdě a zákon o platu.

Podle čl. 10 Ústavy jsou pro českou republiku závazné vyhlášené a ratifikované mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu. Také v těchto mezinárodněprávních aktech najdeme zakotvení principu na spravedlivou odměnu. Jsou jimi zejména: Úmluva mezinárodní organizace práce č. 100 o rovném odměňování mužů a žen, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (čl. 7) a Evropská sociální charta.

Zůstává však otázkou co je vlastně "spravedlivá odměna". Mohli bychom říci, že je to stejná odměna za stejnou práci nebo stejně poskytovaná protihodnota. Přesnou definici nelze nalézt, neboť i sama spravedlnost je relativní, nikoliv absolutní; takže není pevného bodu, o který se lze při snaze o přesné vymezení opřít. Spravedlnost odměny za práci je závislá na celé řadě objektivních i subjektivních faktorů. Z objektivních faktorů to je především platná právní úprava odměňování, která vytváří pro uplatnění spravedlivé odměny určité meze. Potom také momentální ekonomická situace celého státu či daného regionu, kterou ovlivňuje vládní politika a také chování a výsledky jednotlivých podnikatelských subjektů i rozpočtových organizací. To má ve svém důsledku samozřejmě také vliv na mzdy a platy; a tak mnohým bude připadat pokles mezd v určitém odvětví více či méně nespravedlivý, protože proč by měli dostávat méně, než druzí, nepracující o nic více než oni. Při těchto úvahách o spravedlnosti odměňování sem již zasahují také faktory subjektivní, které jsou provázané s objektivními. Těmi jsou např. sebehodnocení z pozice zaměstnance vzhledem k jeho výkonnosti na pracovišti, porovnání své výkonnosti s ostatními, porovnání intenzity a namáhavosti práce ve stejném oboru...

U zákona o platu se princip spravedlivé odměny zdá být jasnější, díky kogentní úpravě s minimem možností nespravedlivého postupu ze strany zaměstnavatele než je tomu v úpravě zákona o mzdě. Jestliže by zákon o platu stanovil odměňování zaměstnanců opravdu spravedlivě, resp. spravedlivě v mezích možností jak to relativně nejlépe lze, pak by tuto spravedlnost mohlo narušit jen diskriminační chování zaměstnavatele při odměňování, v podobě fakultativních složek platu jako osobního příplatku či mimořádné odměny.

Zákon o mzdě naopak spravedlivou odměnu za práci nestanovuje, vytváří pouze proto rámec, ve kterém ji podnikatelský subjekt realizuje sám. Zde může být narušením tohoto principu jednak diskriminační stanovení mzdy nebo jinak nepřiměřené ohodnocení, volba mzdové formy a jednak jako u zákona o platu diskriminující postup při samotném odměňování. Možnosti diskriminovat ve mzdách jsou tedy závislé na způsobu odměňování. Princip spravedlivé odměny má návaznost také na jednotlivé mzdové formy, doplňkové

mzdové formy a na vnitřní mzdový systém. O těchto částech bude pojednáno v další kapitole práce.

I v oblasti odměňování platí zákaz diskriminace. Stanoví ho čl. 3 odst. 1 Listiny, zaručující základní práva všem osobám bez rozdílu pohlaví. Dále pak vyplývá i z výše zmíněných mezinárodních úmluv. V současné době je třeba poukázat na mnohých místech stále existující diskriminaci v odměňování žen ve srovnání s muži za stejnou práci. V pracovním právu, tudíž i pro oblast odměňování je vyjádřen v ust. § 1 zákoníku práce. Platná právní úprava tedy zaručuje rovné zacházení všem bez rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, pohlavního zaměření, jazyka, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině. Zákoník práce připouští nerovné zacházení pouze v případech, kdy to stanoví zákon nebo kdy je pro to věcný důvod, spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon práce nezbytný.²¹

Toto pojetí zákazu diskriminace zakotvila harmonizační novela zákoníku práce a souvisejících předpisů s právem EU č. 155/2000 Sb. Rozšíření zákazu diskriminace pak v zákoníku práce zakotvila "euronovela" č. 46/2004 Sb., účinná od 1.3.2004. Diskriminaci zakazuje nyní i § 4 zák. práce, § 5 stanoví, které jednání se za diskriminaci nepovažuje, §§ 6 a 7 pak definují přímou a nepřímou diskriminaci. Diskriminací se rozumí i obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu §§ 8,9 a 10. Protidiskriminační opatření v sobě obsahují i oba základní zákony pro oblast odměňování - zákon o mzdě (§ 4a) a zákon o platu (§ 3 odst. 3). Zdůrazňují stejnou mzdu za stejnou práci a stejné hodnoty u všech zaměstnanců jednoho zaměstnavatele. Zákon o mzdě stanoví také základní pojmy, podle nichž se posuzuje rozdílnost či totožnost práce; tj. stejná práce nebo práce stejné hodnoty; složitost, odpovědnost a namáhavost práce; pracovní podmínky; pracovní schopnosti a pracovní způsobilost; pracovní výkonnost a výsledky práce.²²

Diskriminaci je možno prokázat jen při konkrétním porovnání hodnocené práce podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti při srovnatelných pracovních podmínkách a dalších kritériích, to vše u jednoho zaměstnavatele, protože výše mzdy je odvislá od prosperity každého podnikatelského subjektu.

²¹ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 206

²² zákon č. 1/1992 o mzdě v platném znění

Možným způsobem, jak vyloučit pochybnosti o spravedlnosti při stanovování mzdových podmínek zaměstnancům a poskytování finální mzdy, je pozorněji a podrobně upravovat a zkoumat vnitřní mzdové předpisy s podrobně a jednoznačně stanovenými ukazateli pro objektivní posuzování jednotlivců. Zakotvením povinnosti poskytovat zaměstnancům stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přímo do zákoníku práce nejen prostřednictvím spravedlivého mzdového systému, ale i jeho spravedlivým používáním bez diskriminace, bude právně zajištěno dodržování ústavní zásady spravedlivé odměny za vykonávanou práci. V praxi je třeba dbát o dodržování tohoto principu.²³

5.5 Princip ochrany mzdy

Mzda je jedním z nejvýznamnějších důvodů, proč zaměstnanec pracuje. Z důvodu alimentační funkce je mzdě poskytována speciální právní ochrana. Mzdu za práci lze chápat jako jeden z osobních nároků zaměstnance, jež je třeba právně chránit. Základním dokumentem upravujícím ochranu mzdy je Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, z r. 1949, ratifikovaná v r. 1991 a publikovaná pod č. 441/1991 Sb.. Tato úmluva má postavení úmluvy podle čl. 10 Ústavy ČR.

Úmluva obsahuje zejména tato ustanovení:

- mzda je splatná v zákonné měně, zakazují se vlastní směnky a šeky
- bezhotovostní výplata mzdy je možná v případech, kdy je tento způsob výplaty běžný nebo nutný vzhledem ke zvláštním okolnostem, dále tam, kde je stanoveno rozhodčím výrokem nebo kolektivní smlouvou; jestliže tak stanoveno není, je přípustná se souhlasem dotyčného zaměstnance
- vnitrostátní předpisy nebo kolektivní smlouvy mohou povolit výplatu části mzdy v naturálních požitcích
- mzda se musí vyplácet přímo příslušnému zaměstnanci, pokud vnitrostátní předpisy, kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok nestanoví jinak nebo pokud zaměstnanec nesouhlasí s jiným postupem
- zaměstnavatelům je zakázáno omezovat jakýmkoliv způsobem zaměstnance ve volném nakládání se mzdou
- srážky ze mzdy jsou povoleny jen za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy, kolektivní smlouvou nebo rozhodčím výrokem

²³ z části použito Hrabcová, D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, Brno 2000, str.83 - 84

- v případě úpadku musí být zaměstnanci považováni vzhledem k dlužným mzdám za přednostní věřitele
- při skončení pracovního poměru je třeba doplatit mzdu v přiměřené lhůtě
- a další²⁴

Tyto a další principy obsažené v Úmluvě jsou promítnuty do našich zákonů. Právní ochrana mzdy v našich zákonech zahrnuje opatření jednak v oblasti minimální výše mzdy, kterou má zaměstnanec v budoucnu za vykonanou práci obdržet a jednak v oblasti ochrany mzdy, zaměstnancem již dosažené (při výplatě již vypočtené mzdy vč. náhrad mzdy).

Ochrana minimální výše mzdy se projevuje tak, že reguluje chování účastníků pracovněprávních vztahů již při sjednávání mzdových podmínek. Zakládá povinnost sjednat mzdu nejméně ve výši stanovené obecně platným předpisem a je omezením smluvní volnosti účastníků. Zaručuje zaměstnanci za výkon práce obecně nebo za výkon určitých prací alespoň minimální příjem označovaný za minimální cenu práce. Tato ochrana minimální výše mzdy je někdy nazývána jako ochrana před hmotnou nouzí.

V naší právní úpravě je minimální výše mzdy chráněna zejména stanovením:

- zákonné výše minimální mzdy
- minimálních mzdových tarifů
- minimálního rozsahu a minimální výše příplatků
- minimální výše odměny za pracovní pohotovost

Ochrana splatné mzdy spočívá v ochraně mzdy již dosažené, na jejíž výplatu zaměstnanci vzniklo právo, před neoprávněným zásahem nebo vystavením riziku újmy. Takto je mzda chráněna proti neoprávněnému zásahu zaměstnavatele nebo před újmou ze strany třetích osob.

V právní úpravě se princip ochrany splatné mzdy projevuje zejména v:

- ochraně mzdy před neoprávněnými srážkami
- ochraně splatné mzdy při její výplatě.²⁵

²⁴ Bělina, M. a kol., Pracovní právo, CH Beck, 2001, str. 209-210

²⁵ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 208

6. Odměňování v podnikatelské sféře

6.1 Charakteristika a působnost zákona o mzdě

Obecně řečeno se zákon o mzdě používá u podnikatelských subjektů, kdy si na mzdy musí podnikatelský subjekt vydělat svojí vlastní činností. Zákon o mzdě se vztahuje na většinu zaměstnavatelů s výjimkou těch, jejichž platové poměry stanoví zvláštní právní předpis.

Zákon o mzdě upravuje svoji působnost v § 1, kde se stanoví, že upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost a zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely. V § 2 ji pak upravuje negativně, kde se stanoví, že tento zákon neupravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům, jejichž platové poměry stanoví zvláštní právní předpis - zde to bude zákon č. 143/1992 Sb. o platu.

Zákon o mzdě se tedy vztahuje na:

- právnické osoby, které zaměstnávají jiné fyzické osoby v pracovněprávních vztazích
- fyzické osoby - podnikatele, které zaměstnávají jiné fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, pokud jejich platové poměry nestanoví zvláštní předpis
- fyzické osoby - občany, kteří zaměstnávají pro svoji osobní potřebu jiné občany
- neziskové organizace, obecně prospěšné společnosti, zájmová sdružení a politické strany;
- za určitých podmínek na příspěvkové organizace (viz. níže)
- jestliže je vedlejší činnost vykonávána pro téhož zaměstnavatele, vztahuje se zákon o mzdě na vedlejší činnost, vykonávanou v souběžném nebo vedlejším pracovním poměru²⁶

Složitější otázka je pak podle režimu jakého zákona postupovat u odměňování v rozpočtových a příspěvkových organizacích. Řešení stanoví zákon o platu v § 1 odst. 1. Zde je rozhodující, zda-li příspěvková organizace dostává od svého zřizovatele příspěvky na svoji činnost a odměňování zaměstnanců. Zákon o mzdě se vztahuje na všechny příspěvkové organizace, které nedostávají od svého zřizovatele příspěvek ve výši pokrytí nákladů na mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Na příspěvkové organizace, které tento příspěvek dostávají a pokryje výdaje vynaložené na odměňování zaměstnanců, se použije zákon o platu. Zákon o platu se vztahuje také na všechny rozpočtové organizace.

²⁶ Jakubka, J. a kol, Zákoník práce a souv. Pr. Předpisy s komentářem, ANAG, 2003, str. 514

6.2 Mzda, mzdové podmínky a jejich sjednávání

Mzda je obecně pojata jako ekvivalent za vykonanou práci v pracovním poměru, nikoliv jako plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci vyplývající z pouhé existence pracovního poměru.²⁷

Mzdu obecně definuje v § 4 odst. 2 zákon o mzdě. Podle tohoto ustanovení se za mzdu považují peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty, poskytovaná zaměstnanci zaměstnavatelem za vykonanou práci a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Zákon o mzdě hovoří pouze o charakteru vykonané práci zaměstnancem, jeho pracovní výkonnosti a pracovních výsledcích, neřeší ovšem zdravotní způsobilost zaměstnance - otázka nastane ale například v případech když zaměstnanec pracoval jako nemocný - zda má nárok na vyplacení nemocenské dávky nebo na mzdu. Judikát č. R 32/1964 stanoví, že nárok zaměstnance na mzdu závisí na tom, zda zaměstnanec pracoval a nezávisí na tom, zda měl zdravotní způsobilost či nikoliv. Jestliže tedy zaměstnanec pracoval, a to jako nemocný, má nárok na zaplacení mzdy, nikoliv na nemocenskou dávku, jak by se mohlo zdát. Ty jsou jen podpůrným příjmem v poměru ke mzdě.²⁸

Pod pojmem mzda se skrývají různé druhy příjmů, z nichž je mzda pouze jejich částí nebo tyto položky z hlediska zákona o mzdě mzdou v pravém slova smyslu nejsou. Mzdou jsou pouze takové druhy příjmů, které se bezprostředně vážou na vykonanou práci. Například: základní mzda, osobní ohodnocení, prémie, odměny za výkon práce, příplatky, naturální mzda. Proto zaměstnanci v zásadě nepřísluší mzda, pokud práci nevykonává.

Při posouzení toho, zda druh mzdy, forma mzdy nebo obdobná plnění náleží do mzdové části či nikoliv, je třeba nejprve rozhodnout, zda se tato částka přímo váže na výkon práce. Přitom se nesmí zaměřovat existence pracovněprávního vztahu za vykonanou práci. Ostatní plnění, která se za mzdu nepovažují se od mzdy odlišují tím, že s výkonem práce přímo nesouvisí. Zde můžeme uvést například: náhrady mezd, cestovní náhrady, odstupné, odměna za pracovní pohotovost, výnosy z kapitálových podílů, poskytování služebního automobilu a další.

Zaměstnanec toto jiné plnění dostává tehdy, když nepracuje (např. z důvodu dovolené, překážek v práci..). Toto plnění nahrazuje mzdu, kterou by zaměstnanec dostal, kdyby vykonával práci. Všechna tato jiná plnění se však na výkon práce neváží. Některá jiná plnění,

²⁷ Kocourek, J., Trylč, L., Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR, ANAG, 2003, str. 136

²⁸ R 32/1964

z výše vyjmenovaných, se váží na jiné důsledky - např. odstupné nebo cestovní náhrady, jejichž účelem je kompenzovat zaměstnanci náklady, které mu vznikly v souvislosti s vysláním na služební cestu.

Při rozhodování o tom, která z forem příjmu vyplývající z podnikové kolektivní smlouvy nebo mzdového předpisu je nebo není mzdou je důležité mít na paměti, že mzdy jsou základem pro stanovení průměrného výdělku. Proto pokud se omylem do mezd zařadí příjem, který mzdou ve skutečnosti není, zkresluje to výši průměrného výdělku a zbytečně zvyšuje nákladovost.

Mzdou však nemusí být pouze peněžité plnění, existuje i naturální mzda. Naturální mzdu vymezuje zákon o mzdě v § 13 jako poskytování výrobků, výkonů, prací a služeb. Zákon vylučuje poskytování naturální mzdy ve formě lihovin nebo jiných návykových látek. V souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy lze podle platné právní úpravy poskytovat zaměstnanci naturální mzdu jen s jeho souhlasem a za podmínek s ním dohodnutých, přičemž alespoň minimální mzda musí být poskytnuta v peněžní formě. Výše naturální mzdy musí být vyjádřena v peněžní formě, v prodejních cenách pro konečného spotřebitele podle cenových a daňových předpisů. Jestliže by byla zaměstnanci poskytnuta pouze sleva na zboží vyráběného u zaměstnavatele, nebyla by již tato forma naturální mzdou, ale darem. Zaměstnanec by pak byl povinen přiznat tento cenový rozdíl jako dar a podléhal by zdanění. Pro zaměstnavatele má naturální mzda tu výhodu, že má výrobky použité na vyplacené mezd v podstatě prodané, ale ve výsledku s nižšími výdaji, než kdyby musel vyplatit mzdu v penězích. To je pro něj výhodné v situacích, kdy má nepravidelný odbyt nebo je v nepříznivé ekonomické situaci a má na mzdy málo finančních prostředků. Pro zaměstnance tato forma atraktivnost mzdy vyplácené v penězích nenahradí. V současné době není naturální mzda běžně používaným institutem.

Vedle mzdy a tzv. jiných plnění, které se za mzdu nepovažují, umožňuje platná právní úprava poskytovat zaměstnancům ještě další plnění. Tato nelze jednoznačně považovat za mzdu ani za tzv. jiná plnění. Stojí na rozhraní právní úpravy těchto institutů. U těchto plnění je také obtížné stanovit, zda se poskytují za práci či nikoliv. Jsou jimi např.: věrnostní a různé stabilizační odměny, některá naturální plnění jako dopravné, ošatné, jiná sociální plnění jako bezúročné půjčky, výpomoci apod. V minulosti byl často používán tzv. zlatý padák neboli dnes již neexistující odchodné v manažerských smlouvách. Výše odchodného byla však sjednávána nad rámec ust. § 60a zákoníku práce a tudíž nebylo možno jej sjednat jako odstupné. Je třeba sjednat jej jako odchodné, mimořádnou odměnu při odchodu ze zaměstnání. Sporné je, zda se odchodné má posuzovat jako plnění za práci nebo plnění navíc.

V praxi se tato plnění poskytovala někdy jako mzda a někdy jako nemzdová plnění. Dle mého názoru je odchodné plněním navíc, protože zaměstnanec byl již za vykonanou práci odměněn příslušnou mzdou a toto plnění je kompenzací za ukončení výkonu funkce a nutností hledat další uplatnění. Podle platné právní úpravy je v současné době možné pouze odstupné, sjednané za podmínek v § 60a, 60b a 60c zákoníku práce.

Základní zásadou, kterou stanoví zákon o mzdě v § 4 odst. 3 je zásada smluvní. Podle tohoto ustanovení se mzda sjednává především v pracovní smlouvě, popřípadě jiné smlouvě (manažerské - smlouva o jmenování do vedoucí funkce s dohodou o smluvní mzdě; či smlouvě jiné) nebo v kolektivní smlouvě. Smluvní volnost účastníků při sjednávání mzdy může být omezena pouze zákonem.

Rozeznáváme tedy dva způsoby sjednávání mzdy:

- v pracovní nebo jiné smlouvě
- v kolektivní smlouvě

Zde se jedná o dvoustranný právní úkon, na základě kterého se stanoví výše mzdy dohodou obou stran

Také rozeznáváme dva způsoby určování mzdy:

- ve vnitřním mzdovém předpise
- písemným rozhodnutím zaměstnavatele (např. mzdovým výměrem nebo dekretem)

Zde se jedná o jednostranný právní úkon, na základě kterého dochází k jednostrannému stanovení výše mzdy ze strany zaměstnavatele.

Těmto způsobům sjednávání, resp. určování druhů mezd také odpovídají způsoby jejich případných změn. Mzdu sjednanou dohodou lze měnit pouze po dalším konsensu smluvních stran. V případě jednostranného právního úkonu zaměstnavatele ji lze změnit bez souhlasu druhé strany. § 28 zák. práce ukládá zaměstnavateli, aby mj. seznámil zaměstnance s pracovními a mzdovými podmínkami za nichž má práci konat. V § 29 jsou pak podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Přestože ujednání o mzdě v nich zahrnuto není, je natolik významným, že je vhodné, aby zde bylo taktéž sjednáno. Mzda nemusí být sjednána přímo v pracovní smlouvě. V každém případě mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou přísluší. Při sjednávání výše mzdy a způsobu odměňování se preferuje způsob smluvní, dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě

smlouvy pracovní nebo jiné nebo mezi zaměstnavatelem a odborovými orgány u něj působícími v kolektivní smlouvě; (příp. mezi organizacemi zastupujícími zaměstnavatele a odborové svazy v kolektivní smlouvě vyššího stupně). Mzdové nároky sjednané v kolektivní smlouvě nesmí být nižší než nároky sjednané v kolektivní smlouvě vyššího stupně, jinak je kol. smlouva podle § 4 odst. 2 zákona č. 2/1991 o kolektivním vyjednávání, neplatná. Pokud je mzda sjednána v pracovní či jiné smlouvě, nesmí být také nižší než jaká náleží podle kolektivní smlouvy a nesmí být nižší než stanoví zákon o mzdě a zákoník práce, jinak je podle § 4 odst. 6 zákona o mzdě v této části neplatná. Není-li mzda sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě, je zaměstnavatel povinen projednat poskytování mzdy s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel v tomto případě vydává vnitřní mzdový předpis a mzdy zaměstnanců jsou určovány mzdovými dekrety, které se jim vydávají. Do tohoto vnitřního mzdového předpisu je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům nahlížet. Neplatný je vnitřní mzdový předpis nebo jeho část, pokud nebyl vydán písemně nebo byl vydán v rozporu s právními předpisy. Zákon o mzdě ukládá také povinnost zaměstnavateli umožnit zaměstnancům nahlížet do právních předpisů, které upravují poskytování mzdy (v § 18 odst. 2). Zaměstnanec má nárok na to, aby věděl, podle jakého principu je odměňován. Základními kritérii, podle kterých je práce odměňována jsou např.: vzdělání, dosažená praxe v oboru, jiné dovednosti a osobní kvality, složitost práce, její namáhavost, rizikovost z hlediska bezpečnosti...

V praxi se často vyskytuje kombinace způsobů stanovení mzdy - část mzdového nároku může být dohodnuta v pracovní smlouvě (např. základní mzda) a část například ve vnitřním mzdovém předpise (zde třeba prémie).

Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Platí zde tedy již dříve zmíněný zákaz diskriminace. Stejně podmínky pro muže a ženy v průběhu pracovního poměru zajišťuje Listina základních práv a svobod, zákoník práce a zákon o mzdě, ale i Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci a Úmluva MOP č. 100 o rovném odměňování mužů a žen za stejnou práci. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, náleží stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje zejména podle složitosti předmětu práce, podle organizační a

řídící náročnosti, podle fyzické a duševní zátěže a podle negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovní doby - např. směny, práce v noci, přesčas, o svátcích, podle škodlivosti práce, podle rizikovosti pracovního prostředí a další. Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, příp. způsobilosti fyzické konat práci. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Mzda náleží zaměstnanci nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákonem o mzdě a zákoníkem práce (§4 odst. 4 zák. o mzdě). Zákoník práce určuje v § 111 odst. 3, že mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Vyšší mzdu než stanoví zák. práce nebo zákon o mzdě, může stanovit kolektivní smlouva. V případě, kdy není uzavřena kolektivní smlouva, nesmí být mzda nižší než minimální mzdový tarif stanovený nařízením vlády (§ 14 zák. o mzdě). Pracovní nebo jiná smlouva může stanovit pro zaměstnance vyšší mzdu, než stanoví zákon o mzdě, zákoník práce nebo kolektivní smlouva.

6.3 Minimální mzda, minimální mzdové tarify, mzdová zvýhodnění

Minimální mzdou se rozumí nejnižší peněžitě plnění, které je povinen podle zákona poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci za práci. Minimální mzda vychází z ochranné funkce mzdy. Zakládá povinnost sjednat nebo stanovit mzdu či plat v určité minimální výši a omezuje tedy smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu, pokud je mzda či plat určována jednostranným právním úkonem. U minimální mzdy se projevuje její alimentární funkce - měla by příjemci umožňovat slušnou minimální životní úroveň. Má především motivovat fyzické osoby, aby raději pracovaly za mzdu, než pobíraly životní minimum, které je nižší. Minimální mzda bývá také označována jako minimální cena práce bez ohledu na její skutečnou hodnotu. Podle § 111 odst. 4 zák. práce stanoví minimální mzdu vláda svým nařízením.

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo v obdobném pracovním vztahu. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, o hlavní, vedlejší nebo souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru samostatně. Nevztahuje se však na činnosti prováděné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout

minimální mzdu vyšší než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě a zpravidla je této možnosti využíváno.

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy i minimální mzdové tarify. Jak již řečeno, minimální mzdový tarif chrání minimální výši mzdy, kdy toto nechránila kolektivní smlouva. Výši minimálních mzdových tarifů, vyjádřených 16 tarifními stupni podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, stanoví vládní nařízení. Kolektivní smlouvy mohou sjednat mzdové tarify vyšší, nic však nebrání tomu, aby byly sjednány i nižší. To je však možné až od druhého tarifního stupně nahoru, protože minimální mzdový tarif stanovený pro první tarifní stupeň má shodnou výši s minimální mzdou. V rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech se uplatňuje vedle minimální mzdy systém nepodkročitelných platových tarifů.

S platností od 1. ledna 2005 zvýšila vláda svým nařízením č. 699/2004 Sb. minimální mzdu.

Výše minimální mzdy činí

- a. **42,50 Kč** za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem v rámci stanovené pracovní doby,
- b. **7 185 Kč** za měsíc pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou,

Ve stanovených situacích jsou uplatňovány nižší (měsíční i hodinové) sazby minimální mzdy:

- **90%** uvedených částek, jde-li o první pracovní poměr nebo obdobný pracovní vztah zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu,
- **80%** uvedených částek, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- **75%** uvedených částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- **50%** uvedených částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu a mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

Minimální mzda a délka pracovní doby

Výše hodinové minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 83a zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci

stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci pracující v podzemí a zaměstnanci pracující v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu mají stanovenou týdenní pracovní dobu nejvýše 37,5 hodin týdně. Pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodin týdně. U zaměstnanců mladších 16 let nesmí pracovní doba přesáhnout 30 hodin týdně. Nižší rozsah pracovní doby bez snížení mzdy lze rovněž dohodnout v kolektivní smlouvě nebo jej může organizace dobrovolně stanovit ve svém vnitřním předpisu. Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc.

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má individuálně sjednanou nebo povolenou pracovní dobu kratší než stanovenou (§ 86 Zákoníku práce) nebo neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny, náleží minimální mzda pouze ve výši odpovídající odpracované době.

Doplatek do výše minimální mzdy

Nedosáhne-li mzda zaměstnance v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, zaměstnavatel mu rozdíl doplatí, a to bez ohledu na zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost zaměstnance, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.

Do mzdy se zahrnují všechny složky mzdy, s výjimkou mzdy (vč.zvýšení) za práci přesčas, příplatku za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci a za práci ve svátek. Do mzdy se nezahrnují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, která se nepovažují za mzdu.

Co se týče **mzdového zvýhodnění**, tak zákon o mzdě a prováděcí nařízení upravují okruh příplatků a doplatků ke mzdě. Podobnou úpravu obsahuje i zákon o platu a jeho prováděcí nařízení. Jedná se o plnění specifického charakteru, které je možno považovat za speciální ochranu poskytování vyšší než běžné mzdy v případě, že je vykonávána za podmínek, které nejsou běžné. Tyto příplatky neupravují výkon práce samotné, ale ztížení jejího výkonu a toto ztížení nebylo současně zohledněno mzdou.

Zákon o mzdě garantuje minimální výši příplatků za práci přesčas, mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí a za práci v noci, poskytování

mzdy, příplatků a náhrady mzdy za svátky. Upravuje také případy, kdy má zaměstnanec nárok na doplatek ke mzdě, pokud ze zákonem uvedených důvodů při převedení na jinou práci nedosahuje dosavadní výše mzdy. Tyto mimotarifní složky mzdy jsou zákonnými příplatky a doplátky. Všechny jsou v zákoně o mzdě a prováděcím nařízení vlády k němu stanoveny jako minimální a jejich výši nebo okruh případů kdy se vyplácejí, lze rozšířit v kolektivní smlouvě. Výplatu zákonných příplatků lze stanovit i v individuální smlouvě, s výjimkou výplaty mzdy, zvýšené o mzdové zvýhodnění za práci přesčas v případě, že mzda byla sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Do mzdy lze pak zahrnout jen předem určený počet přesčasových hodin (§ 96 zák. práce).²⁹ V každém případě nesmí zaměstnavatel minimální výši těchto mzdových zvýhodnění podkročit.

Mzda za práci přesčas

Mzdou přesčas se zaměstnanci oceňují zvýšené nároky, které vznikají zvýšením rozsahu práce nad stanovenou týdenní dobu. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se se zaměstnavatelem nedohodl na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Po dobu čerpání náhradního volna zaměstnanec nekoná práci a proto mu mzda nepřísluší. Zákon o mzdě stanoví pouze spodní hranici příplatku a způsob určení jeho výše. Zaměstnavatel může však např. ve vnitřním předpisu sjednat i další podmínky, za nichž jej bude poskytovat. Příplatek může poskytovat také vyšší než stanoví zákon o mzdě. K případné práci přesčas může zaměstnavatel přihlédnout již při sjednávání mzdy v kolektivní nebo pracovní smlouvě. Zde je však podmínkou, že je současně sjednán nejvyšší rozsah přesčasové práce a to v rámci stanoveného limitu. § 96 odst. 1 zákoníku práce stanoví rozsah na 8 hodin týdně, nejvýše 150 hodin v kalendářním roce. V kolektivní nebo pracovní smlouvě lze sjednat mzdu jednak podle stanoveného rozsahu v ust. § 96 odst. 1, a jednak i v rozsahu nižším. Okruh zaměstnanců, u nichž lze sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas, není zákoníkem práce nijak vymezen.

Mzda a náhrada mzdy za svátek

Formu mzdového zvýhodnění za práci ve svátek zákon o mzdě nestanoví a záleží na konkrétních podmínkách a zvyklostech, zda bude mít podobu příplatku, placeného náhradního

²⁹ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 219

volna, zvýšení mzdy, mzdového zvýhodnění nebo odměny za práci ve svátek nebo jiné mzdové položky. Prioritně se však stanoví za práci ve svátek nárok na placené náhradní volno. Pouze v případech, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne, se místo poskytnutí náhradního placeného volna poskytne příplatek za práci ve svátek. Minimální výše tohoto příplatku je 100% průměrného výdělku. Lze však poskytnout i příplatek vyšší, stanovením v kolektivní nebo pracovní smlouvě či vnitřním mzdovém předpisu. Zaměstnanec, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Toto stanoví § 6 odst. 2 zákona o mzdě.

Zaměstnanec, kterému s ohledem na způsob odměňování mzda z důvodu svátku neuchází, náhrada mzdy nepřísluší.

Mzda za práci v noci

Pojem noční práce definuje zákoník práce v § 99 odst. 1, kde se jím rozumí práce konaná v noční době - tj. mezi 22 a 6 hodinou.

Koná-li zaměstnanec práci v noci, stanoví zákon o mzdě dva způsoby řešení. Je-li mzda sjednána v kolektivní smlouvě, tak se předpokládá, že obsahuje i ujednání o odměňování práce v noci a proto se nestanoví zákonem žádné podmínky. Není-li však mzda v kolektivní smlouvě sjednána, stanoví zákon o mzdě a nařízení vlády o minimálních mzdových tarifech a za práci v noci a ve škodlivém a ztíženém pracovním prostředí spodní hranici mzdového zvýhodnění. Nestanoví ovšem formu tohoto mzdového zvýhodnění.

Mzda za práci ve ztížení a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí se přiznává v souladu s § 7 zákona o mzdě. Úprava tohoto příplatku je shodná jako v případě mzdy za práci v noci.

I v tomto případě lze sjednat vyšší příplatku odchylně než stanoví vládní nařízení.

Mzda domácích zaměstnanců

Je poskytována v případě, že zaměstnanec nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě vykonává práci podle

vlastního rozvržení pracovní doby doma. Odměňování, vč. poskytování příplatků se zde nijak neliší od zaměstnanců, vykonávajících práci na pracovišti. Vyjímkou jsou příplatky za práci přesčas a práci ve svátek. Jejich poskytování domáckým zaměstnancům zákoník práce v ust. § 267 odst. 2 písm. c vylučuje. Ostatní příplatky jsou možné. Za odpracovanou hodinu se u domáckých zaměstnanců považuje odvedená hodina práce podle normy spotřeby práce stanovené zaměstnavatelem.

Mzda při vadné práci

Vyrobí-li zaměstnanec zmetek zaviněně svou vadnou prací, nepřísluší mu za práci na něm mzda. Zmetkem se zde rozumí vadný výrobek. Jestliže však lze zmetek opravit a provede-li opravu zaměstnanec sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy. Podmínkou je zde zavinění zaměstnance, nestačí skutečnost, že byl vyroben zmetek. Z toho vyplývá, že zaměstnanci, který zmetek nezavinil, přísluší mzda jako by vyrobil výrobek bezvadný.

6.4 Splatnost, výplata a srážky ze mzdy

Právní úprava splatnosti, výplaty a srážek ze mzdy je upravena zákonem o mzdě poměrně podrobně s převahou kogentních ustanovení. Je obsažena v §§ 10 - 12. Je projevem principu speciální ochrany mzdy, zaměstnancem již dosažené. U splatné mzdy vycházíme ze dvou základních zásad - a to , že mzda je plněním za vykonanou práci a že právo na mzdu je právem subjektivním. Právo na mzdu vzniká zaměstnanci ihned poté, co práci vykonal. Do doby, než zaměstnavatel zaměstnanci mzdu vyplatí, je vůči němu v pozici dlužníka. Zaměstnanec je pak věřitelem a zákonná úprava musí garantovat ochranu jeho mzdové pohledávky před jejím snížením či ztrátou a právo s ní disponovat. Ochrana těchto práv může být porušena pouze ze zákonem daných důvodů.³⁰

Doba splatnosti je doba, kdy se postupně vznikající a kumulující se právo zaměstnance na mzdu stává vykonatelným a je třeba jej splnit - mzdu vyplatit. Mzda je splatná vždy až po vykonání práce; podle ust. § 10 zákona o mzdě je splatná pozadu za měsíční období, nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, pokud nebylo v pracovní nebo kolektivní

³⁰ Hrabcová, D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, Brno 2000, str. 107-108

smlouvě dohodnuto jinak. Lze sjednat splatnost i na dobu kratší, delší než kalendářní měsíc podle zákona o mzdě však nelze. Takto se zabraňuje případům, kdy zaměstnavatel, využívající svého postavení, se delší dobou splatnosti snaží řešit své finanční problémy. To, že zákonná úprava stanoví splatnost mzdy až v měsíci následujícím po měsíci, v němž byla vykonána práce současně zabraňuje tomu, aby nebyla vyplacena mzda za práci ještě nevykonanou. Zákon o mzdě také zaměstnavateli ukládá, aby po projednání s příslušným odborovým orgánem určil konkrétní výplatní termín, není-li tento termín sjednán v kolektivní smlouvě (§ 10 odst. 2). To by mělo vyloučit případy nejistoty zaměstnanců, kdy se jim mzda vyplácí nepravidelně. Neurčitost termínu výplaty není ani příznivá pro peněžní ústavy, které musí připravit hotovost. V případě, že zaměstnavatel mzdu ve výplatním termínu nevyplatí, ocitá se v prodlení podle § 256 zákoníku práce se všemi důsledky, včetně práva zaměstnance požadovat úrok z prodlení podle občanskoprávních předpisů. Pokud zaměstnavatel mzdu nevyplatí, může zaměstnanec po uplynutí 15 dnů od termínu splatnosti okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 54 zákoníku práce.

Vyjímku z povinnosti vyplatit mzdu ve výplatním termínu tvoří dva případy:

- pokud je mzda splatná době, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, na jeho žádost je zaměstnavatel povinen mu mzdu vyplatit ještě před nastoupením dovolené
- v případě, že pracovní poměr mezi účastníky končí, zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci mzdu na jeho žádost, splatnou za měsíční období v den skončení zaměstnání.

31

Výplatu mzdy upravuje zákon o mzdě v ust. § 11. Mzda se vyplácí zaměstnanci v penězích, nedohodl-li se se zaměstnavatelem, že část mzdy bude poskytována naturální formou. Mzda se vyplácí v české měně a zaokrouhluje na celé koruny nahoru. V cizí měně se vyplácí pouze při splnění těchto podmínek: jedná se o zaměstnance s místem výkonu práce v zahraničí, je dohodnuta cizí měna, ve které bude mzda neboli její část vyplacena, zaměstnanec s touto formou výplaty souhlasí, k této měně je vyhlášen ČNB kurz měny. Obecně platí, že mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, pokud nebylo dohodnuto jinak v kolektivní smlouvě. Jestliže se zaměstnanec z vážných důvodů nemůže k výplatě mzdy dostavit, je zaměstnavatel povinen ji v den výplaty nebo v nejbližší následující pracovní den na své náklady a nebezpečí zaměstnanci zaslat, nedohodnou-li se jinak. Zde se tedy projevuje ochrana mzdy zaměstnance před neoprávněným zásahem nebo nebezpečím ztráty. Mzda má

³¹ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 220; Hrabcová, D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, Brno 2000, str. 110-111

osobněprávní charakter a v zásadě s ní může disponovat jen zaměstnanec. Zaměstnavatel ji tedy může vyplatit pouze do vlastních rukou zaměstnance, resp. na jeho bankovní účet; pokud se s ním nedohodne jinak nebo zákon nestanoví jiné důvody.

Mzda může být vyplacena jiné osobě než zaměstnanci pouze v případech:

- na základě písemné plné moci od zaměstnance
- na základě pravomocného rozhodnutí soudu podle zák. č. 37/1989 Sb. o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi; výplata zde manželce, dětem zaměstnance nebo jiné osobě, která se příslušným oprávněním prokáže
- v případě smrti zaměstnance až do výše trojnásobného průměrného výdělku osobám blízkým podle ust. § 260 zákoníku práce
- pokud byl zaměstnanec rozhodnutím soudu zcela nebo zčásti zbaven způsobilosti k právním úkonům a týká se to dispozice s penězi, pak se mzda v uvedeném rozsahu v rozhodnutí vyplácí opatrovníkovi³²

Vzhledem k tomu, že u zaměstnanců nižších příjmových skupin způsobuje zasílání mzdy zaměstnavatelem na účet potíže a prodlevy s disponováním s penězi, zákon o mzdě poukazování mzdy na účet připouští, ale zároveň váže na souhlas zaměstnance. Zaměstnavatel tak může učinit pouze na základě žádosti zaměstnance. Pro zasílání mzdy může mít zaměstnanec pouze jeden účet, aby nedocházelo ke zneužívání zaměstnavatele k zasílání různých plateb a provádění finančních operací nad rámec jeho zákonné povinnosti vyplácet mzdu. Při měsíčním vyúčtování se zaměstnancům vydává písemný doklad o jednotlivých složkách mzdy a provedených srážkách - výplatní pásky.

Protože mzda jako odměna za práci v pracovním poměru je osobním nárokem zaměstnance, jak jsem již zmínil, může zaměstnavatel disponovat s částkou určenou k její výplatě pouze v zákonem stanovených případech. Kromě srážek ze mzdy, na kterých se s ním zaměstnanec dohodl, lze ze mzdy srazit pouze srážky uvedené v § 121 zákoníku práce a v § 12 odst. 1 zákona o mzdě.

Jedná se o následující srážky:

- záloha na daň z příjmů fyzických osob (pokud ji provádí zaměstnavatel)

³²Hrabcová, D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, Brno 2000, str. 114

- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na zdravotní pojištění
- záloha na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy
- částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem, správním úřadem nebo orgánem k tomu zmocněným zákonem
- nevyúčtovanou zálohu za cestovní náhrady
- náborové a jiné příspěvky, které byly zaměstnanci vyplaceny v náboru a které je zaměstnanec povinen podle právních předpisů vrátit
- náhrada mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl
- přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a státní sociální podpory a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je zaměstnanec povinen tyto přeplatky a neprávem přijaté částky vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zvláštních právních předpisů.³³

Podmínkou oprávnění zaměstnavatele tyto částky srazit je průkazná existence skutečnosti, že zaměstnanec je povinen je uhradit. Pořadí srážek ze mzdy stanoví nařízení vlády. Celková výše srážek nesmí být vyšší, než by činily podle ustanovení OSŘ o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.

Předběžným opatřením soudu lze uložit neprovádět srážky dle dohody o srážkách ze mzdy uzavřené mezi účastníky.³⁴

Mzda při výkonu jiné práce

V případech, kdy zaměstnavatel převede zaměstnance z důvodů vymezených v ust. § 8 odst. 1 zákona o mzdě na jinou práci, za niž mu přísluší mzda (tj. ohrožení nemocí z povolání, karantény nařízené podle příslušných právních předpisů, odvracení nebo zmírnění následků živelné události nebo jiné hrozící nehody, prostoje, které zaměstnanec nezavinil nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy), náleží zaměstnanci po dobu

³³ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 222

³⁴ R 47/1974

převedení k platu doplatek do výše průměrného výdělku. Tyto případy však lze i rozšířit ujednáním v kolektivní smlouvě a lze pro ně pak sjednat i jinou výši poskytování doplatku.

Odměna za pracovní pohotovost

Odměna za pracovní pohotovost není považována za mzdu, neboť není poskytována za práce sjednané v pracovní smlouvě. Je plněním, které náleží zaměstnanci podle § 15 zákona o mzdě za omezení, kterým mu zaměstnavatel nařídí setrvat na stanoveném místě a očekávat jeho zprávu, kterou může být k výkonu práce povolán. Odměnou se kompenzuje zásah do osobního života zaměstnance a jeho rodiny. Zákon o mzdě upravuje odměnu za pracovní pohotovost pouze stanovením minimální nárokové hranice pro případy, že není sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě. Protože podmínky místa, kde má být zaměstnanec v pracovní pohotovosti jsou různé podle zásahu do osobního života zaměstnance, odlišuje zákon o mzdě i míru kompenzace podle místa - při výkonu pracovní pohotovosti na pracovišti náleží zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti odměna nejméně ve výši 20% průměrného hodinového výdělku, mimo pracoviště pak 10% průměrného hodinového výdělku.

V případě, že je zaměstnanec k výkonu práce povolán, končí pohotovost a s ní i nárok na odměnu za ní. Za výkon práce pak zaměstnanci přísluší již mzda a příslušný příplatek.

7. Podnikový mzdový systém, mzdové formy, podnikový mzdový předpis

7.1 Podnikový mzdový systém

Mzdovým systémem se rozumí souhrn podmínek, podle nichž poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům mzdy nebo na jejichž základě se zajišťuje ochrana zaměstnanců ve mzdové oblasti.

Ideálním cílem podnikového mzdového systému je zajištěním závislostí dosáhnout souladu podnikových záměrů jako ziskovosti, konkurenceschopnosti, produktivity, různosti a kvality produktů, pružnosti výroby podle poptávky s motivací zaměstnanců k práci, která bude tyto záměry zajišťovat a s jejich spokojeností s úrovní, formami a způsoby poskytování

mezd. K takovému ideálu se každý podnikový systém vždy jen blíží, a to více či méně. Jeho reálná podoba se utváří pod vlivem různých okolností - zájmy zaměstnavatele a zaměstnanců.

Z hlediska vyjádření může mít podnikový mzdový systém řadu variant:

- pravidla nepsaná, která podnikatel uplatňuje při uzavírání individuální dohody o podmínkách poskytování mzdy a při jednostranném stanovení mzdy
- interní podnikovou směrnici, vymežující postup při uzavírání dohod o podmínkách poskytování mzdy. Ta je pak určena pouze oprávněným osobám, s jejím obsahem nejsou běžní zaměstnanci seznamováni.
- podnikovou kolektivní smlouvu, v níž se podrobně upravují mzdové otázky, přičemž základní součástí této úpravy je podnikový mzdový systém. Zde je plně dostupná informovanost zaměstnanců o tomto systému
- podnikový mzdový předpis, jehož základní složku tvoří podnikový mzdový systém. Podnikový mzdový předpis zpravidla obsahuje i další souvislosti poskytování mezd a obdobných plnění zaměstnancům. Uplatnění podnikového mzdového předpisu je účelné v podnikových subjektech, kde není uzavřena kolektivní smlouva. V případě, že v podniku existuje odborový orgán, pak s ním podnik musí tento předpis projednat. Zaměstnanci mají právo do podmínek v něm stanovených nahlížet. A nabídku zaměstnavatele buď přijmou nebo ne - pak dojde ke skončení pracovního poměru.

Proces tvorby podnikového mzdového systému má několik fází a to:

- koncepční příprava (ujasnění předpokladů, stanovení cílů, podmínek a přístupů ovlivňujících pojetí systému, rozbor vnitřních a vnějších podmínek ovlivňujících odměňování)
- zpracování jednotlivých prvků systému (stanovení mzdových nákladů, výběr hledisek odměňování, hodnocení hledisek, stanovení mzdových sazeb, výběr mzdových forem, určení kompetencí) a jejich formulace v podnikovém mzdovém předpisu
- zavedení systému a jeho používání v praxi
- hodnocení jeho uplatnění a účinnosti, spokojenosti zaměstnanců se systémem a jejich motivace k práci

Při tvorbě podnikového mzdového systému, resp. tvorbě samotného druhu odměňování u mzdových forem by měly být brány v úvahu různé faktory. Z vnitřních faktorů jsou to zejména požadavky daného pracovního místa, jeho význam v podniku, pracovní podmínky,

bezpečnost a ochrana zdraví při práci, otázka nutnosti zvýšeného úsilí k výkonu práce, stresu apod. Z faktorů vnějších to jsou zejména: situace na trhu práce, úroveň a formy odměňování u konkurence, platné zákony a předpisy v oblasti pracovněprávní a sociální. Na základě zhodnocení těchto a dalších faktorů lze pak vytvořit dobře fungující a transparentní podnikový mzdový systém.

Základní prvky podnikového mzdového systému, založené na členění mzdy na pevnou a pohyblivou složku tvoří:

- tarifní soustava
- mzdová zvýhodnění (příplatky)
- formy mzdy

Tarifní soustava je soubor pravidel a metod, kterými se určuje výše a podmínky poskytování základní části pevných složek mzdy - mzdových tarifů.

Mzdovými příplatky jsou plnění poskytovaná zaměstnancům k motivaci vykonávání prací při zvláštních, zaměstnance nadstandardně zatěžujících podmínkách. Mzdové příplatky představují doplňkovou část složek mzdy. Poskytují se jednak podle zákona o mzdě a jednak podle podnikového rozhodnutí. Podle zákona o mzdě je podnik povinen poskytovat zvýhodnění:

- za práci přesčas
- za práci ve svátek
- za práci v noci
- za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.

Podle podnikového rozhodnutí lze tento rámec příplatků ještě o další rozšířit, např. příplatky za dělenou směnu, za dvousměnný provoz...

7.2 Mzdové formy

Formy mzdy představují soubor pravidel, metod a prostředků, kterými se utváří závislost mzdy zaměstnanců na výsledcích práce a na jejich osobním přínosu k těmto výsledkům.³⁵

³⁵ Kocourek, J., Trylč. L., Mzda, plat a jiné formy odměňování v ČR, ANAG Olomouc, 2003, str. 170

Tato charakteristika vede tedy k vytváření účinného motivačního systému s obecným cílem, aby podnik dosáhl dlouhodobých efektivních výsledků - ziskovosti a motivace zaměstnanců pracovat právě v tomto podniku. Někdy dlouhodobé hledisko však prioritní není. Mzdové formy mohou být z hlediska osobní výkonnosti zaměstnance pojmány různě, někdy jako bezprostřední přínos pro podnik, kde se nezdůrazňuje dlouhodobé hledisko nebo jako dlouhodobá výkonnost, kde je cílem dlouhodobá pracovní síla. Zaměstnavatel není ve volbě formy mzdy, kterou bude práci zaměstnanců odměňovat omezen zákonem o mzdě ani prováděcími předpisy. Na základě svého podnikatelského záměru může volně rozhodnout o struktuře svého vnitřního mzdového systému, zejména o použití příslušného druhu mzdové formy a výši tarifních a nadtarifních složek. Tato jeho volnost v rozhodování je omezena pouze zákonem, jehož meze nesmí překročit a pak také rozsahem, který mu bude zaměstnanec v rámci smluvního principu ochoten akceptovat. Podle § 133 odst. 1 písm. i zákoníku práce nesmí použít pobídkové formy u rizikových prací kvůli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zainteresoování na výkonu by touto formou mzdy mohlo vést k ohrožení života a zdraví zaměstnanců. S přihlédnutím k těmto omezením je možno zvolit některou z těchto následujících forem:

- časová mzda
- úkolová mzda
- podílová mzda
- provizní mzda
- smíšená mzda

K těmto základním formám patří ještě **doplňkové formy mzdy motivující dlouhodobou pracovní výkonnost:**

- mimořádné, věrnostní odměny,
- prémie individuální, kolektivní
- podíly na zisku
- osobní příplatky

Časová mzda

Je nejstarší formou mzdy, z níž se značná část ostatních forem vyvinula. Časová mzda je základní a nejrozšířenější formou mzdy. Používá se tam, kde se množství vykonané práce

měří dobou, po kterou zaměstnanec pracuje nebo tam, kde je výkon práce závislý na chodu technologických zařízení. Časová forma mzdy je jednodušší formou z hlediska srozumitelnosti pro zaměstnance a z hlediska podnikové administrativy. V České republice je základní jednotkou pracovní doby, na kterou se stanoví mzdová sazba této mzdy, hodina nebo měsíc. Obdobím splatnosti je kalendářní měsíc. Zákon o mzdě však umožňuje stanovit i jinou jednotku pracovní doby - např. směnu, týden apod. Mzda zaměstnance odměňovaného časovou mzdou je přímo závislá na pracovní době. Celková mzda zaměstnance se pak vypočítá jako součin odpracovaných časových jednotek a příslušného tarifu za tuto časovou jednotku.

Motivační působení samostatně použité časové mzdy není nijak výrazné. Pro výkon kvalitní práce vytváří pouze prostor, ale přímo ji nemotivuje. Zaměstnance nutí pouze k odpracování maxima jednotek pracovní doby a tam, kde jsou mzdové sazby odstupňovány podle složitosti a namáhavosti prací, k vykonávání lépe oceňovaných prací. Proto je lepší používat časovou mzdu v kombinaci s ostatními mzdovými formami jako různými prémie, výkonnostními odměnami za provedení kvalitních a vysokých pracovních výkonů.

Úkolová mzda

Úkolová mzda je používána na pracovištích, kde je možno přesně stanovit normy výkonu a kde převládá zájem zaměstnavatele na množství produkce a zaměstnanci mohou intenzitou práce toto množství ovlivnit. Musí zde také existovat trvalý přísun materiálu na výrobu a odběr vyrobené produkce, dále pak také spolehlivá evidence a kontrola množství a jakosti práce. Mzda zaměstnance odměňovaného úkolovou mzdou je úměrná počtu zhotovených výrobků nebo výkonů, za něž je stanovena sazba za výkonovou jednotku nebo je přímo závislá na stupni plnění stanoveného výkonu, vyjádřeného normou spotřeby práce. Podmínky stanovení norem spotřeby práce upravuje zákon o mzdě v § 16. Omezení v zákoníku práce z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v § 133 odst. 1 písm. i se uplatní i u této formy mzdy.

Úkolová mzda má řadu variant:

- úkolová mzda přímá, při níž výdělek roste nebo klesá přímo úměrně stupni plnění výkonové normy
- úkolová mzda diferencovaná, zde výdělek klesá nebo roste rychleji nebo pomaleji, než je stupeň plnění výkonové normy

- individuální úkolová mzda, zde se výkonové normy, jejich plnění a výdělek stanoví pro jednotlivého zaměstnance samostatně
- kolektivní úkolová mzda, zde se výkonové normy a výdělek stanoví pro kolektiv zaměstnanců společně
- akordní mzda, je modifikací úkolové mzdy, celková mzdová sazba je stanovena komplexně, jak to zákonná úprava umožňuje, včetně všech příplatků a dělení výdělku je jako u kolektivní úkolové mzdy - tj. mezi jednotlivce podle počtu odpracovaných hodin a podle mzdových tarifů u každého zaměstnance

Podílová mzda

Podílová mzda je častou formou používanou v obchodě a oblasti služeb, kde motivuje zaměstnance na dosažení co nejvyššího obratu, nejvyšších tržeb z prodeje nebo obchodní činnosti. Podílová mzda zaměstnance je utvářena podílem vyjádřeným v procentech z dosažených tržeb (vyjádřených v penězích) nebo obratu z obchodní činnosti. Zde je nutno podíl vyčíslit s co nejvyšší přesností tak, aby byl zaměstnanec motivován k co nejvyšším výkonům, ale zároveň aby zaměstnavatel nevynaložil většinu prostředků jen na mzdy. Podílová mzda může být podobně jako úkolová stanovena jako individuální nebo kolektivní.

Smíšená mzda

Smíšená mzda je kombinací časové mzdy a úkolové nebo podílové mzdy. Používá se jí ke zmírnění již uvedených nevýhod pobídkových mzdových forem a současného zachování jejich motivačního působení. Využijí ji zejména zaměstnavatelé, kteří nemají stálý přísun materiálu a odbyt výrobků nebo služeb. Z tohoto důvodu u nich přicházejí v úvahu i větší výrobní a pracovní výkyvy, které se lépe vystihnou v odměňování touto formou.

Smíšená mzda má tři základní varianty:

- smíšená mzda úkolová - zde se mzdový tarif rozdělí na 2 části: časovou a úkolovou
- smíšená mzda podílová - zde se předpokládaný výdělek rozdělí na časovou a podílovou složku

- vícefaktorová mzda - zde se předpokládaný výdělek rozdělí na dílčí složky a v každé se zohlední určité kritérium (např. výkon, jakost)

Provizní mzda

Provizní mzda je určitým typem podílové mzdy. Na rozdíl od podílové mzdy je poskytována v podmínkách větší míry samostatnosti zaměstnance při provádění prací a zhodnocuje efektivnost jeho práce (např. taxislužba, obchodní zástupce, podomní prodejce apod.). Provizní mzda je stanovena jako procento nebo pevná částka z tržeb nebo dosaženého obratu. Zaměstnanec si zde jako mzdu přímo ponechá stanovenou část tržby. Tímto způsobem je dobře motivován k dosažení co nejlepších obchodních výsledků.

7.3 Vnitřní (podnikový) mzdový předpis

Vnitřní mzdový předpis je vedle sjednání mezd v kolektivní nebo pracovní či jiné smlouvě další možností jak upravit mzdové otázky. Jsou v něm upraveny takové nároky zaměstnanců, které jdou nad rámec platných předpisů nebo kolektivních smluv vyššího stupně. Proto když chce zaměstnavatel zaměstnancům poskytnout výhody, které z platných předpisů přímo nevyplývají, konkretizuje je ve vnitropodnikovém předpisu. Stanoví se v něm společné podmínky pro poskytování mezd a jejich výše pro všechny zaměstnance nebo pro vybrané skupiny zaměstnanců. V podnikovém mzdovém předpisu je komplexně vyjádřen podnikový mzdový systém se svými jednotlivými složkami jako pojetí tarifního systému, zaměření mzdové stimulace, mzdové formy, poskytovaná zvýhodnění apod. Podnikový předpis obsahuje zpravidla ustanovení o odměně za pracovní pohotovost, ustanovení o průměrném výdělku pro pracovněprávní účely, ale i další pracovněprávní otázky z jiné oblasti než mzdové.

8. Odměňování v rozpočtové sféře

8.1 Charakteristika a působnost zákona o platu

Obecně řečeno se zákon o platu vztahuje na nepodnikatelské subjekty, tedy zaměstnavatele, jejichž zdroje na mzdy neplynou z jejich vlastní podnikatelské činnosti, ale plynou ze soustavy veřejných rozpočtů, zejména státního rozpočtu. Odměňování v rozpočtové sféře je charakteristické jednotností odměňování v základních principech, které upravuje níže zmíněný zákon o platu s prostorem pro specifickou úpravu jednotlivých skupin zaměstnanců s odlišným postavením a rozdílnou působností.³⁶ Bližší určení specifických podmínek pro odměňování u příslušných zaměstnavatelů je pak konkretizováno vládními nařízeními. Právní předpisy nižší právní síly než nařízení nemohou tuto problematiku upravovat. Závaznost tohoto systému je ještě doplněna regulačním opatřením s trvalou platností. Je upraveno nařízením vlády č. 48/1995 Sb., o usměrňování výše prostředků, vynakládaných na platy a odměny za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Toto opatření závazně stanoví postup pro stanovení výše prostředků na mzdy vzhledem k celkovým financím zaměstnavatele. Nedodržení je sankcionováno.

Platové poměry ve veřejných službách a správě upravuje zákon č. 143/1992 o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění. Oproti víceméně smluvní úpravě mezd zákonem o mzdě ve sféře podnikatelské, zde výrazně převažuje kogentní úprava s minimálním prostorem pro smluvní volnost. Zákon o platu stanoví zásadu, že plat je peněžité plnění, které přísluší zaměstnanci za vykonanou práci. Zákon nepřipouští jinou než peněžitou formu plnění, na rozdíl od mzdy tedy zde není možná naturální forma platu. Z povahy kogentních ustanovení vyplývá závaznost režimu zákona o platu a jeho prováděcích vládních nařízení - pouze v jejich rámci je možné upravovat platové poměry zaměstnanců podle pracovní či jiné smlouvy, vnitřního platového předpisu, příp. kolektivní smlouvy. Zákon o platu a vládní nařízení jednoznačně stanoví formu mzdy (základní časová) a použití složek platu pouze v těchto předpisech obsažených. Z vládních nařízení, které upravují platové poměry státních zaměstnanců to jsou nařízení č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 331/2003 Sb. Tímto nařízením se stanoví kvalifikační předpoklady a katalog

³⁶Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 231

prací. Nařízení č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, pak určuje platové třídy, platové stupně a tarify. Zákon o platu se netýká odměňování prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; taktéž neupravuje stanovení průměrného výdělku pro pracovněprávní účely. V rozpočtových organizacích se bude stanovení průměrného výdělku řídit zákonem o mzdě.

Působnost zákona o platu je na rozdíl od zákona o mzdě vymezena pozitivně a to v ust. § 1, podle kterého se poskytuje plat a odměna za pracovní pohotovost zaměstnancům³⁷ zaměstnavatele, kterým je:

- a) Česká republika
- b) Příspěvková organizace, jejíž výdaje na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány jejím finančním vztahem k rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních zákonů
- c) Státní fond³⁸
- d) Územní samosprávný celek³⁹

Zákon o platu však nestanoví úpravu platových poměrů občanů cizích států, kteří mají místo výkonu práce mimo území ČR a zaměstnanců, jejichž platové poměry upravuje zvláštní zákon.⁴⁰

K ad b): Pro odměňování zaměstnanců příspěvkových organizací se může vztahovat jednak zákon o platu a jednak i zákon o mzdě. Rozhodující je zde míra financování činnosti organizace z veřejných zdrojů. Je - li příspěvek poskytován z rozpočtu zřizovatele a je vyšší nebo roven výdajům na platy a odměny za pracovní pohotovost, bude příslušná organizace postupovat podle zákona o platu. V opačném případě podle zákona o mzdě.

8.2 Plat, platové podmínky a jejich sjednávání, úprava platových poměrů zaměstnanců

Pojem platu definuje zákon o platu v § 3 odst. 2: Platem se rozumí peněžité plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Obdobně jako ve sféře podnikatelské

³⁷ zaměstnancem se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnanec (příslušník v pracovním poměru a příslušník ozbrojených sil a bezpečnostních sborů ve služebním poměru

³⁸ např. Státní fond tržní regulace v zemědělství, Státní fond životního prostředí

³⁹ zákon č. 128/2000 Sb., o obcích; č. 129/2000 Sb., o krajích, č. 131/2000 Sb., o hl. m. Praze

⁴⁰ § 1 odst. 1 a 2 zák. č. 143/1992 o platu, v platném znění

náleží plat za vykonanou práci (§ 3 odst. 1 zák. o platu). Za plat se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

Co se týče platových podmínek a jejich úpravy, zákon o platu stanoví závaznost režimu. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci plat podle zákona o platu a jeho příslušného prováděcího nařízení, zákoníku práce a v jejich rámci podle kolektivní smlouvy, příp. vnitřního platového předpisu, jak stanoví § 3 odst. 4 zákona o platu. Těmito předpisy jsou nároky zaměstnanců stanoveny buď přímo nebo jsou stanoveny limity pro poskytování jednotlivých složek platu. Prostor pro vnitřní vyjednávání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě nebo úprava vnitřním platovým předpisem, je minimální. Důvodem je druh zdroje prostředků - veřejné rozpočty, se kterými se musí nakládat obzvlášť opatrně. Nepromyšlené hospodaření těmito prostředky má pak značné ekonomické dopady v celé veřejné sféře. Individuální vyjednávání o platech v pracovní či jiné smlouvě je vyloučeno. Je však možné provést úpravu platových poměrů zaměstnanců kolektivní smlouvou či vnitřním platovým předpisem, nesmí to být však v rozporu se zákonem o platu a jeho prováděcími nařízeními. Kolektivní smlouva nemůže upravovat platové nároky v menším ani ve větším rozsahu, než jaký stanoví obecně závazný právní předpis. Jestliže by tomu tak bylo, bude v této části neplatná. Postup při vydávání vnitřního platového předpisu upravuje zákon o platu v § 20. V oblasti rovnosti odměňování zakotvuje také zákon o platu stejně jako zákon o mzdě v § 3 odst. 3 povinnost poskytovat stejný plat mužům i ženám za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Výklad pojmů je zde shodný jako u zákona o mzdě.

Plat zaměstnance zahrnuje podle zákona o platu a jeho prováděcích nařízení nárokové tarifní a nenárokové (fakultativní) nadtarifní složky⁴¹

- **Platový tarif**, obsahující od 1.1. 2004 16 platových tříd⁴², je nárokovou složkou platu. Toto rozšíření z původních 12 tříd umožní ještě přesnější porovnání hodnoty práce a katalogů prací, na základě kterých jsou zaměstnanci zařazováni do platových tříd.

Platový tarif přísluší zaměstnanci podle míry složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávané práce, zjištěné s porovnáním charakteristik, uvedených v příloze zákona. Pro každou platovou třídu je závazně stanovena předepsaná kvalifikace včetně poskytnutí výjimek. Zaměstnanec musí být zařazen do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž

⁴¹ Hrabcová, D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, Brno 2000, str. 116 - 118

⁴² rozčlenění vč. výše částek je uvedeno v § 4 odst. 4 zák. o platu, v platném znění

výkon na něm zaměstnavatel požaduje v rámci sjednaného druhu práce. Stupnice platových tříd a platových stupňů tvoří přílohu vládních nařízení k zákonu o platu. Tímto je platovým předpisem omezována smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu.

- **Osobní příplatek**, který je nenárokovou složkou platu. Může být přiznán k ohodnocení osobních schopností, náročnosti vykonávané práce a dlouhodobě dosahovaných pracovních výsledků. Výše osobního příplatku je omezena na 50 % platového tarifu nejvyššího tarifního stupně, do kterého je zaměstnanec zařazen. U zvláště uznávaných odborníků je tato výše zvýšena na 100 %.
- **Odměny**, které mohou být zaměstnanci poskytnuty za splnění mimořádných pracovních úkolů, za mimořádné pracovní zásluhy, za dlouhodobě dobré pracovní výsledky a další. Podmínky pro přiznání těchto odměn řeší příslušná nařízení vlády.
- **Příplatky**, které vyjadřují specifické podmínky výkonu některých prací a jsou složkou, vyjadřující kompenzační funkce platu. **Podle zákona o platu to mohou být:**
- **Příplatek za vedení**, odstupňovaný podle stupně řízení a náročnosti vedoucí funkce
- **Příplatek za zastupování** - vedoucí zaměstnanec dlouhodobě nevykonává funkci a je třeba zajistit její výkon, zde tedy zastoupením; (pokud zastupování vedoucího trvá déle než 4 týdny)
- **Příplatek za noční práci**, kterým se kompenzují zhoršené pracovní podmínky i zásah do osobního života zaměstnance
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli**, kterým se kompenzuje zásah do osobního života zaměstnance
- **Hodnostní příplatek** u příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů a služeb ve služebním poměru
- **Příplatek za práci přesčas**, kompenzují se jím zvýšené pracovní nároky kladené na zaměstnance
- **Zvláštní příplatek** za výkon prací, při nichž existuje riziko ohrožení života a zdraví nebo vykonávaných v prostředí se stíženými a zdraví škodlivými podmínkami, příp. ovlivněný dalšími ztěžujícími vlivy
- **Zvláštní příplatek** za výkon práce ve směnném a nepřetržitém pracovním režimu
- **Zvláštní příplatek** v cizí měně příslušníkům ozbrojených sil, vyslaným v rámci jednotky mírových sil mimo území ČR
- **Příplatek za dělenou směnu**, kterým se oceňují ztěžující vlivy, vyplývající z tohoto specifického pracovního režimu

- **Příplatek za práci ve svátek**, pokud za ni zaměstnanec nečerpal po dohodě se zaměstnavatelem náhradní volno.
- **Další plat**, je nárokovou složkou, náleží při splnění stanovených podmínek v každém pololetí kalendářního roku. Výše dalšího platu je součtem částek platového tarifu, příplatku za vedení, osobního, zvláštního a hodnostního příplatku, na které zaměstnanci naposledy vznikl nárok. Další plat je tedy souhrnem částek, které jsou zaměstnanci vypláceny pravidelně, nepatří sem částky vyplácené nahodile (např. odměny).

Rozhodující podíl z celkového platu zaměstnanců tvoří nárokové složky (platový tarif, příplatek za vedení, zvláštní příplatky). Tím se omezuje subjektivita při určování platu zaměstnanců a současně vymezuje prostor pro rozdílné ocenění schopností, pracovní iniciativy a ocenění mimořádných pracovních výkonů.

Nutno říci, že při poskytování osobních příplatků a odměn jednotlivým zaměstnancům není subjektivita při jejich určování vyloučena. Jak ve své publikaci zmínil Milton L. Rock, je velmi důležité vytvořit takový systém poskytování příplatků a odměn zaměstnanců úřednických profesí v rozpočtové sféře, který každému zaměstnanci ukáže, jaké výsledky jsou od něho očekávány, co splnil a jak může zlepšit svoji výkonnost, aby této odměny zaslouženě dosáhl a pomůže mu v dlouhodobém plnění tohoto cíle. Tento systém může být úspěšný pouze za podmínek, že je co nejvíce implementován do úřední praxe a podrobně pochopen na úrovni vedoucích úředníků. Protože to jsou především oni, kdo pak určuje podřízeným jejich nenárokové složky mzdy. Při neobjektivním poskytování příplatků a odměn pak může dojít k tzv. halo efektu, kdy je vedoucí příliš štedrý ke svým podřízeným a vyplácí odměny vyšší než jsou nastaveny nebo může přehlížet pracovní nedostatky a slabosti u podřízených, protože je sám má také. Druhým případem je tzv. horns efekt, kdy dochází k vyplácení nepřiměřeně nízkých odměn nebo vůbec žádných, protože vedoucí pracovník má nesplnitelné nároky na podřízené. K úspěšnému užívání tohoto systému motivace o odměňování lze říci, že jedním z hlavních požadavků tedy je, aby se vedoucí pracovník raději zaměřil na celkovou pracovní výkonnost zaměstnance než na její jednotlivé aspekty.⁴³

V úvodu zmíněná jednotnost v odměňování v souvislosti s jednotným systémem hodnocení prací zabezpečuje srovnatelnost v zařazení prací shodné náročnosti do platových tříd podle katalogů prací zpracovaných podle obecných charakteristik v zákoně. Zařazení zaměstnance do určité platové třídy je přitom ovlivněna celou řadou faktorů (např. dosaženým

⁴³ chapter 24 Appraising performance of clerical personnel

vzděláním, kvalifikací), které se stanoví jako předpoklad pro řádný výkon práce v té které třídě. To je důležité pro správné zařazení zaměstnance do platové třídy odpovídající jeho osobě. Také úroveň platových tarifů stanovená jednotně pro zaměstnance v rozpočtové sféře zajišťuje shodný způsob ocenění srovnatelných prací, ke kompenzaci rozsahu pracovních povinností a za kvality při výkonu práce pak patří různé příplatky a odměny. Stanovením platových stupňů v rámci platových tarifů v jednotlivých třídách se zajišťuje perspektiva platového růstu zaměstnanců. Ta však dle mého praktického poznatku je velmi malá a absolutně nemotivující. Platové postupy podle odpracovaných let jsou tak minimální, že opravdu postrádají jakoukoliv motivační funkci. Sama stupnice platových tarifů podle platových tříd sama o sobě nedostatečně plní motivační funkci – zejména u výkonu odpovědnějších funkcí. Zde je třeba zkvalitnit právní úpravu platových poměrů zaměstnanců, zejména nízké platové tarify, v nižších třídách blíží se k minimální mzdě. Protože tímto pak dochází k vytváření zbytečného okruhu dalších zaměstnanců, kterým se poskytují nadtarifní příplatky a odměny, aby se tím dorovnal rozdíl mezi stanovenou výší platu a naplněním představy o vyšší odměně. Toto ovšem ve finále zatíží rozpočet více než při stanovení vyšších základních tarifů a zpřísnění podmínek pro poskytování příplatků. Určité zlepšení v této oblasti mělo přinést rozšíření platových tříd z 12 na současných 16, kde jsou stanovené platové tarify vyšší, nicméně myslím, že je efekt velmi malý.

Výše finančních částek je samozřejmě závislá na mnoha faktorech, které ji ovlivňují, od prostého vypočtení základní částky, přes úvahy o ekonomické situaci státu, prognóze vývoje, deficitu rozpočtu a nastavení příjmů a výdajů a dalších. Přestože nepopírám nutnost uplatnění kogentních norem v oblasti rozpočtové - přílišná volnost v rozdělování prostředků, plýtvání a neefektivní výdaje mají v celkovém součtu neblahý dopad na hospodářství státu, jeví se mi tento soubor právních norem příliš nepružný a svazující. Neumožňuje dostatečné rozlišení platů mezi jednotlivými zaměstnanci vzhledem ke kvalitě a množství odvedené práce, nadtarifní příplatky nejsou schopny plně uspokojit požadavky zaměstnanců, protože celkové výše prostředků na ně je omezena. Současně se zvýšením objemu prostředků na ně vyčleněných by se mělo také zpřísnit jejich poskytování. To je však v dnešní době jen málo splnitelný požadavek. Není možné dosáhnout zcela ideálního stavu. Trh práce je veličinou neustále se měnící a vyvíjející, mění se požadavky na výkon jednotlivých profesí, požadavky na zaměstnance, mění se i cena práce, a to poměrně rychle, bohužel kogentní úprava dává vzhledem ke svému charakteru malou možnost na tyto změny pružně reagovat.

8.3 Splatnost, výplata a srážky z platu

Tato oblast je upravena zákonem o platu shodně jako splatnost, výplata a srážky ze mzdy zákonem o mzdě.⁴⁴

Z veřejných rozpočtů nejsou odměňováni pouze zaměstnanci, podléhající režimu zákona o platu a vládním prováděcím nařízením, ale i další subjekty, vykonávající veřejné funkce.

U těchto subjektů jsou způsoby a principy odměňování závislé na významu a druhu vykonávaných funkcí a neplatí pro ně úprava, stanovená zákonem o platu a zákonem o mzdě, určená pro ostatní zaměstnance obecně.

Jedná se o tyto specifické skupiny:

- představitelé státní moci, některých dalších orgánů a soudci - zde je úprava odměňování provedena zákonem č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, ve znění pozdějších předpisů
- státní zástupci - zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích, ve znění pozdějších předpisů
- členové zastupitelstev územních samosprávných celků - odměňování upravují: zákon č. 128/2000 Sb., o obcích; č. 129/2000 Sb., o krajích, č. 131/2000 Sb., o hl. m. Praze; nařízení vlády č. 37/2003 Sb. o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev
- duchovní - zákon č. 218/1949 Sb. o hospodářském zabezpečení církví a náboženských společností státem, ve znění pozdějších předpisů a nařízení vlády č. 86/1993 Sb., o osobních požitcích poskytovaných duchovním církví a náboženských společností, v platném znění
- celou specifickou skupinu tvoří zvláštní způsoby odměňování, kam např. patří:
- odměna advokáta - podle vyhlášky Min. spravedlnosti č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), v platném znění

⁴⁴ Zde viz. v předchozí kapitole "splatnost, výplata a srážky ze mzdy"

- odměna notáře - vyhláška Min. spravedlnosti č. 196/2001 Sb. o odměnách notářů a správců dědictví, v platném znění
- odměna znalce a tlumočníka - vyhláška Min. spravedlnosti č. 37/1967 Sb., v platném znění
- odměna přisedícího - zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, v platném znění, nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, v platném znění
- odměna správce konkursní podstaty a odměna likvidátora, nuceného správce - vyhláška Min. spravedlnosti č. 476/1991 Sb., o provádění zákona o konkurzu a vyrovnání, v platném znění
- a další.

9. Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

Institut průměrného výdělku je velmi důležitým pro úpravu různých situací v pracovněprávních vztazích (např. pro účely náhrady mzdy nebo platu při překážkách v práci, pro účely náhrady škody, odstupného, hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, jako základ pro výpočet některých nároků zaměstnance z oblasti příplatků a další), proto považuji za vhodné se o něm zmínit.

Důležitost ukazuje i judikát R 11/1976, jehož právní věta hovoří o tom, že spolehlivé zjištění průměrného výdělku je základem správného rozhodnutí o nároku na náhradu za ztrátu na výdělkem. Je-li tento základ vadný, může dojít k závažnému poškození zaměstnance nebo i zaměstnavatele, neboť jde zpravidla o náhrady, které se poskytují dlouhá léta. V soudním řízení se nelze spokojit pouze s údaji účastníků, ale je třeba zjišťovat podklady ze mzdových listů. Nestačí ani uvést celkovou částku průměrného výdělku, aniž lze zjistit, jakým způsobem se k této částce dospělo.⁴⁵

Úpravu zjišťování stanoví jednotně pro všechny zaměstnance jak v podnikatelské, tak i v rozpočtové sféře, zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě v § 17. Pojem průměrného výdělku definuje zákoník práce v § 275. Průměrným výdělkem se tedy rozumí tzv. měsíční hrubý výdělek, tj.

⁴⁵ R 11/1976

výdělek zaměstnancem skutečně dosažený bez promítnutí srážek s vyloučením mezd osvobozených od daně z příjmů.

Do průměrného výdělku se započítává i doplatek mzdy – je její součástí, naproti tomu náhrada mzdy není plněním, které by bylo možné do průměrného výdělku započítat.⁴⁶ Způsob výpočtu průměrného výdělku stanoví § 275 odst. 3 zákoníku práce. Zjišťuje se z měsíčního hrubého výdělku odečtením zálohy na daň z příjmu fyzických osob, pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zaměstnance, zúčtované mu k výplatě v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí (nestanoví-li zákon jinak) a z odpracované doby v tomto rozhodném období. Zjišťuje se vždy k prvnímu dni kalendářního měsíce, následujícího po čtvrtletí, které je rozhodným obdobím. To znamená, že zaměstnavatel zjišťuje průměrný výdělek zaměstnance vždy k 1.1., 1.4., 1.7., 1.10 v kalendářním roce. Vypočítává se z veškeré mzdy, tedy včetně mzdy za práci přesčas. Jako mzda se pro účely průměrného výdělku posuzuje i odměna za činnost konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jestliže je zaměstnanci zúčtována k výplatě složka mzdy, která je poskytována za delší období než je kalendářní čtvrtletí, započte se do průměrného výdělku její poměrná část, která připadá na jedno čtvrtletí.

Podmínkou pro zjištění průměrného výdělku je skutečnost, že zaměstnanec v rozhodném období odpracoval nejméně 22 dní. Jestliže tuto podmínku nespĺňuje (např. proto, že jeho pracovní poměr vznikl v průběhu rozhodného období), pak se místo průměrného výdělku použije pravděpodobný výdělek. Ten se stanoví dvojím způsobem. Buď z výdělku, kterého zaměstnanec dosáhl v rozhodném období, i kdyby odpracoval menší počet dnů než stanovených 22, ale ve mzdě, kterou za tuto dobu pobíral byly obsaženy všechny její složky. Nebo - nepracoval-li zaměstnanec v rozhodném období vůbec, pak se vychází ze mzdy, kterou by pobíral kdyby pracoval. Jestliže nelze ani tímto způsobem zjistit výdělek, pak se jeho výše stanoví pomocí výdělku těch zaměstnanců, kteří konají stejnou nebo podobnou práci.

Průměrný výdělek se zjišťuje obvykle jako průměrný hodinový výdělek popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek. Hodinový je přesnější, protože se do něj nepromítají náhrady mzdy, které jsou kratší než jedna směna. Při výpočtu se postupuje tak, že se mzda vyplacená za práci v rozhodném období vydělí počtem odpracovaných hodin za toto období, včetně přesčasových hodin. Tento hodinový výdělek lze pak samozřejmě převést na denní tak, že se vynásobí počtem hodin připadajícím v průměru na směnu. Stejně tak lze převést i na

⁴⁶ R 14/1979

měsíční. Na denní nebo měsíční lze hodinový výdělek přepočítat také pomocí koeficientu, vyjadřujícího průměrnou délku pracovní doby v týdnu nebo v měsíci.

Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele v několika pracovních vztazích - tzv. vedlejší činnost, posuzuje se mzda v každém pracovním vztahu samostatně. V každém pracovním vztahu se tedy průměrný výdělek zjišťuje zvlášť.

10. Ochrana mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele

10.1 Ochrana mzdy zaměstnanců při úpadku zaměstnavatele

Ochrana mzdy zaměstnance, ať již při platební schopnosti zaměstnavatele nebo zejména v důsledku jeho platební neschopnosti z jakýchkoliv důvodů, je velmi důležitou oblastí k uspokojení práva zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci, zaručené mu v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Jak již jsem zmínil v předmluvě této práce, je dosažení mzdy jednou z nejdůležitějších skutečností, pro něž zaměstnanec vstupuje do pracovněprávního vztahu. Sama státní moc zajišťuje ochranu mezd zaměstnanců v ustanoveních různých právních předpisů, od základního principu zakotveného v Listině, přes parlamentem ratifikované mezinárodní úmluvy - zejména Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská sociální charta, Úmluva MOP č. 95, o ochraně mzdy, až po ustanovení v jednotlivých zákonech - zde zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (zákon o ochraně zaměstnanců), v platném znění; zákon č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání, v platném znění.

Aby se mohl zaměstnanec svého práva na mzdu způsobem stanoveným zákonem domoci, existují k tomu právní nástroje.

V případě, že se zaměstnavatel ocitne s plněním mzdy zaměstnanci v prodlení, může se zaměstnanec ze svého postavení věřitele, jako v každém jiném případě prodlení dlužníka, domáhat zaplacení své pohledávky žalobou na plnění u věcně a místně příslušného obecného soudu; tedy v místě sídla zaměstnavatele. Takto může být pohledávka uspokojena (ať dobrovolně smírem nebo na základě soudního řízení prostřednictvím výkonu rozhodnutí) v případě, že zaměstnavatel má finanční prostředky k uspokojení těchto pohledávek. V případě, že zaměstnavatel dluží velkému množství zaměstnanců a není schopen delší dobu plnit své

závazky nebo pokud je předlužen (jeho splatné závazky jsou vyšší než majetek), stává se dlužníkem v úpadku ve smyslu zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, v platném znění.⁴⁷

Podle moderního pojetí konkursu není cílem konkursu především uspokojení věřitelů v co nejkratší době bez ohledu na dopad společenský, nýbrž především udržení podniku úpadce v chodu, zamezení ztrát pracovních míst, teprve pak uspokojení věřitelů.⁴⁸ Tomu odpovídá i zvolená metoda postupu, při které se prostřednictvím správy podniku vyvíjí úsilí o udržení podniku v provozu a postupně se uvolňují prostředky k uspokojení nezbytných pohledávek, aby se dosáhlo poměrného uspokojení věřitelů z majetku úpadce (konkursní podstaty). Podmínky a postup v průběhu konkursního řízení stanoví velmi podrobně zákon o konkursu a vyrovnání. Podle § 4 odst. 1 zákona o konkursu a vyrovnání⁴⁹ může oprávněně podat návrh na prohlášení konkursu dlužník nebo kterýkoliv z jeho věřitelů. V praxi se vzhledem ke složitosti tohoto řízení a striktních formálních požadavků na návrh ujímají tohoto podání odbory, které zastupují zaměstnance téhož zaměstnavatele. Dle citovaného ustanovení zákona může však návrh na konkurs podat i zaměstnanec. Jelikož ochrana mzdových nároků zaměstnanců požívá zvláštní ochrany, řadí je zákon o konkursu a vyrovnání v § 32 na přední místo. Hned po uspokojení dosud nezaplacených pohledávek za podstatou následuje uspokojení pracovních nároků, vymezených v § 31 odst. 3.

Těmito nároky jsou:

- mzdové (platové) nároky úpadcových zaměstnanců a jejich odměna za pracovní pohotovost
- odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- a další v tomto ustanovení uvedené⁵⁰

10.2 Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Jelikož bylo řízení podle zákona o konkursu a vyrovnání zdlouhavé, nepříliš účinné a často nedocházelo k uspokojení pohledávek v žádoucím rozsahu, bylo třeba po krátkodobém

⁴⁷Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 239

⁴⁸Eliáš, K., a kol. Kurs obchodního práva, obecná část, soutěž. Právo, C.H. Beck Praha, 2002, str. 199

⁴⁹§ 4 odst. 1, zák. č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, v platném znění

nouzovém řešení formou zálohového vyplácení státních návratných půjček prostřednictvím úřadů práce těm zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelé jim delší dobu dlužili mzdy, přistoupit k systémovému a dlouhodobějšímu řešení.⁵¹

Byl přijat zákon, který tyto nároky uspokojí operativnějším způsobem bez složitosti formálních požadavků jako u zákona o konkurzu a vyrovnání. Tímto zákonem je zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (zákon o ochraně zaměstnanců). Účinnosti nabyl 1.7. 2000 s výjimkou části páté, bodu 4, který nabyl účinnosti 1.1.2001. Důvodem jeho přijetí byla i potřeba inkorporovat do našeho právního řádu tuto ochranu zaměstnanců v rámci harmonizace s právem EU podle směrnice rady ES č. 80/987/EEC, ze dne 20. 10. 1980, o sblížení zákonů členských států, týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele. Hlavním cílem tohoto zákona bezesporu je, aby zaměstnanec nezůstal bez finančních prostředků v sociální tísní a nechráněn.

Zákon o ochraně zaměstnanců zaručuje zaměstnanci v rozsahu a za podmínek, které stanoví, právo na uspokojení splatných mzdových nároků, dosud nevyplacených jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.⁵² Ve svých ustanoveních upravuje specificky věcnou a osobní působnost, stanoví vymezení základních pojmů a nároků pro účely tohoto zákona. Taktéž stanoví postup při uplatňování práva zaměstnance na uspokojení jeho mzdového nároku - stanoví orgán rozhodující o nároku, podmínky pro uplatnění nároku zaměstnancem, dále postup rozhodujícího orgánu při vyřizování uplatněného nároku a povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance, týkající se uhrazení dlužných částek.

Je jasné, že výše uspokojení nároků zaměstnance bude různá v závislosti na mnoha okolnostech, zejména správnosti vyčíslení pohledávky, situaci vzniklé v průběhu konkursu; na momentální finanční situaci zaměstnavatele - dlužníka.⁵³

11. Doplnkové pracovněprávní vztahy

Hlavním cílem pracovněprávních předpisů je vytvořit právní rámec pro výkon práce (závislé činnosti) jedním subjektem, zaměstnancem, pro subjekt druhý, zaměstnavatele, za

⁵⁰ § 31 odst. 3, zák. č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání, v platném znění

⁵¹ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 240

⁵² § 1 zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců

odměnu. Zaměstnanec nabízí v těchto právních vztazích svoji pracovní sílu a zaměstnavatel tak realizuje svůj podnikatelský zájem. Výkon závislé činnosti lze realizovat pouze na základě základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru a vztahů zakládaných dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a dalších pracovněprávních vztahů (např. pracovní vztahy státních zástupců). Vzhledem k obsahu těchto právních vztahů je možné rozlišovat jejich důležitost. Hlavním právním vztahem, na základě něhož se koná práce, je pracovní poměr na plný úvazek. Takovýto pracovněprávní vztah tvoří hlavní zdroj příjmu zaměstnance, případně spolužijících osob a požívá tak maximální ochrany ze strany zákoníku práce. Koná-li zaměstnanec vedle svého hlavního pracovního poměru práci, jedná se o pracovní poměr vedlejší a právní ochrana zákoníku práce je vzhledem k doplňkovému charakteru a zdroji příjmu značně oslabena.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy by nebylo účelné přijímat na jejich plnění pracovníky v pracovním poměru. Zaměstnancům, kteří jsou ochotni vedle svého hlavního pracovního poměru vykonávat další práci, umožňují další výdělečnou činnost, již lze vhodně časově a případně prostorově skloubit s primární pracovní aktivitou. Vzhledem k charakteru doplňkových zaměstnání se při jejich uzavírání uplatňuje ve vyšší míře princip smluvní volnosti, na základě něhož účastníci zakládají právním úkonem většinu práv a povinností v právním vztahu. Tato situace vede na jedné straně ke sjednání podmínek, které lépe odpovídají účastníkům a vykonávané práci, na druhé straně je výrazně oslabena zákonná ochrana zaměstnance.⁵⁴

11.1 Souběžný pracovní poměr

Pracovní právo tedy slouží k výkonu závislé práce jedním subjektem pro subjekt jiný za odměnu. Zaměstnanec tak získává prostředky na obživu prací. Tím se realizuje právo na svobodnou volbu povolání, zakotvené v čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Právo na svobodnou volbu povolání by mělo být omezeno pouze normami chránícími nadměrné pracovní zatížení a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnanci je třeba umožnit i další pracovněprávní aktivity vedle stávajícího zaměstnání.

⁵³ k přehledu použito zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců

⁵⁴ Bělina, M. a kol., Pracovní právo, C.H. Beck Praha, 2001, str. 343

Sjednal-li zaměstnanec více pracovních poměrů, jedná se o souběžné pracovní poměry. Podle § 69 zák. práce se práva a povinnosti z těchto pracovních poměrů posuzují samostatně, nestanoví-li tento zákoník nebo jiné právní předpisy jinak. Počet souběžných pracovních poměrů ani celkový rozsah sjednané pracovní doby v těchto souběžných pracovních poměrech nejsou omezeny. To znamená, že zaměstnanec by mohl mít tolik vedlejších pracovních poměrů, kolik by chtěl. V praxi je však nemožné, aby ze všech z nich mohl plnit pracovní povinnosti, ani zaměstnavatel by neměl možnost toto řádně kontrolovat. Tato mezera v právní úpravě by měla být odstraněna a měl by být stanoven maximální rozsah sjednané pracovní doby ve dvou nebo více pracovních poměrech. To řešil návrh další novely zákoníku práce z roku 2004, připravený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tato navrhovaná právní úprava měla přinést zcela novou podobu tzv. *týdenního fondu pracovní doby*. Nově navrhovaný § 83a odst. 6 uváděl, že "délka pracovní doby ve všech pracovních poměrech zaměstnance nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně". Vyřešením tohoto problému byl tento návrh dle mého názoru přínosný, nicméně z pohledu ústavněprávního a komunitárněprávního zcela dokonalý nebyl. Současné platné znění zákoníku práce ovšem toto ustanovení neobsahuje. U souběžných pracovních poměrů nenalezneme zvláštní úpravu, pro všechny souběžné pracovní poměry s výjimkou vedlejšího pracovního poměru, který je upraven v § 70 - 70b, platí obecná úprava týkající se pracovního poměru.

Souběžné pracovní poměry můžeme rozlišit:

- rovnocenné a samostatně se posuzující pracovní poměry a
- pracovní poměry v určitém vztahu závislosti, označované jako hlavní a vedlejší pracovní poměr

Souběžné rovnocenné a samostatně se posuzující pracovní poměry se mohou vyskytovat v těchto variantách:

- dva nebo více pracovních poměrů, z nichž žádný není uzavřen na stanovenou týdenní pracovní dobu. V tomto případě se jedná o klasické pracovní poměry. Každý z nich se posuzuje nezávisle na druhém, vztahuje se na ně obecná úprava pracovního poměru
- dva pracovní poměry na stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž v jednom pracovním poměru je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon druhého pracovního poměru. Jeden pracovní poměr se nerealizuje, kdežto druhý ve stanovené době ano. Dochází tak k souběžnému trvání pracovních poměrů, ale nedochází k souběžnému výkonu práce.⁵⁵

⁵⁵ Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001, str. 162

U hlavního a vedlejšího pracovního poměru se pak jedná o případ, kdy zaměstnanec uzavře další pracovní poměr v době, kdy vykonává práci v pracovním poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu. Jedná se na základě ust. § 70 odst. 1 zákoníku práce o hlavní a vedlejší pracovní poměr. Zaměstnanci je zde umožněn výkon další výdělečné činnosti a tím zvyšování příjmu. Vedlejší pracovní poměr však není hlavním zdrojem příjmu, který zajišťuje zaměstnanci přijatelnou životní úroveň a má z toho důvodu nižší stupeň zákonné ochrany a klade se menší důraz na jeho stabilitu. Z důvodu nižší míry důležitosti je tomuto právnímu vztahu však poskytována větší míra smluvní volnosti k realizaci ekonomických aktivit obou účastníků.

11.2 Vedlejší pracovní poměr

Vedlejším pracovním poměrem se podle § 70 odst. 1 zák. práce rozumí takový pracovní poměr, který je sjednáván za trvání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu. Pracovní poměr uzavřený na stanovenou týdenní pracovní dobu je označován jako hlavní pracovní poměr, kdežto k němu uzavíraný vedlejší pracovní poměr může být sjednán jen na kratší než stanovenou týdenní dobu. Prvotním předpokladem vzniku vedlejšího pracovního poměru je tedy existence poměru hlavního. Další podmínkou vzniku vedlejšího pracovního poměru je tedy skutečnost, že rozsah v něm stanovené týdenní pracovní doby je kratší, než stanovuje zákoník práce. Na právní úpravu vedlejšího pracovního poměru se vztahují ustanovení zákoníku práce, týkající se hlavního pracovního poměru, nestanoví-li § 70 a § 70b zák. práce jinak. Pro vedlejší pracovní poměr platí některé odchylné úpravy od klasického pracovního poměru a některé obecné instituty pracovního poměru jsou navíc pro vedlejší pracovní poměr upraveny s určitými odchylkami. Tyto odchylky jsou stanoveny v příslušných ustanoveních zákoníku práce. Tím je dána specifičnost vedlejšího pracovního poměru.

11.3 Vedlejší činnost

V případě, kdy zaměstnanec vykonává souběžný pracovní poměr ať již ve smyslu rovnocenného pracovního poměru nebo vedlejšího pracovního poměru pro téhož

zaměstnavatele, ke kterému je v pracovním poměru, se jedná o vedlejší činnost. Ta je upravena v § 71 zákoníku práce.

Vedlejší činnost je tedy činnost vykonávaná v dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele, kde má zaměstnanec pracovní poměr.

Vedlejší činnost může být vykonávána v rámci těchto pracovněprávních vztahů:

- v souběžném pracovním poměru (§ 69 zák. práce)
- ve vedlejší pracovním poměru (§ 70 zák. práce)
- na základě dohody o provedení práce (§ 232 a násl. zák. práce)
- na základě dohody o pracovní činnosti (§ 232 a násl. zák. práce)

V každém případě však v těchto pracovněprávních vztazích musí jít o práce jiného druhu než byly sjednány v pracovní smlouvě a musí být vykonávány mimo pracovní dobu tohoto pracovního poměru.

11.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dohodami, na jejichž základě vznikají pracovněprávní vztahy, které jsou označovány jako doplňkové pracovněprávní vztahy a jimiž se právně realizuje výkon závislé činnosti jednoho subjektu pro subjekt jiný za odměnu.

V pracovním právu plní dvě základní funkce:

- vedou ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávního vztahu
- utvářejí obsahovou náplň pracovněprávního vztahu.

Obecně stávající zákoník práce preferuje plnění pracovních úkolů v pracovním poměru. V současné době mají tyto dohody doplňkový charakter, jejich účelem je usnadnit zaměstnavatelům plnění jejich úkolů, zároveň však omezit využívání těchto vztahů pouze na výjimečné případy, to znamená zejména když úkoly zaměstnavatele nemohou z důležitých důvodů plnit stálí zaměstnanci nebo pokud by určité činnosti vykonávané těmito zaměstnanci byly nevhodné.

K těmto dohodám patří :

- dohoda o provedení práce
- dohoda o pracovní činnosti

Tyto dohody se vyznačují specifickými rysy:

- je to již zmíněný doplňkový charakter
- omezený rozsah výkonu práce - v zákoníku práce je kogentně vymezen
- slabší právní postavení zaměstnance - nemá oprávnění v rozsahu jako u pracovního poměru
- posílení smluvní volnosti - například v oblasti sjednání odměny za práci

V zákoníku práce jsou pracovněprávní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a práva a povinnosti z nich vyplývající upraveny samostatně v části čtvrté, v ustanoveních § 232 - 239. Ve vztahu k úpravě pracovního poměru se jedná o speciální samostatnou úpravu. Ustanovení zákoníku práce, upravující pracovní poměr se použijí pouze tehdy, stanoví-li to zákoník práce nebo je-li to přímo v některé z dohod ujednáno. Z těchto dohod proto nevznikají tytéž nároky zaměstnancům, jako u pracovního poměru. Obdobné nároky však mohou být sjednány v dohodě. Na vztahy vznikající z těchto dohod se každopádně vztahují obecná ustanovení zákoníku práce o právních úkonech obsažená v § 240 - 241, ustanovení o neplatnosti právních úkonů v § 242 a ustanovení o smlouvách (dohodách) v § 244 a 245.

Obsah pracovněprávních vztahů těchto dohod - tedy základní práva a povinnosti, které vyplývají z těchto dohod pro zaměstnance i zaměstnavatele, jsou obdobné povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru. Vyskytují se zde však i práva a povinnosti, které nejsou u pracovního poměru. Povinnosti obou stran dohody stanoví zákoník práce v § 233.

Subjekty dohod jsou stejné jako subjekty pracovního poměru s výjimkou kolektivních pracovněprávních vztahů, které se zde uplatní jen výjimečně. Jedná se tedy o zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž právní subjektivita je upravena v § 8, 8a, 11 zákoníku práce.

Objekt pracovněprávních vztahů z těchto dohod není u obou dohod totožný. U dohody o provedení práce je jím individuálně určený pracovní úkon nebo dílo, kdežto u dohody o pracovní činnosti je to výkon práce určené druhově (obdobně jako u pracovního poměru)

Pro odpovědnost za škodu platí v zásadě stejná úprava jako v pracovním poměru. Spory vyplývající z dohod se projednávají stejně jako spory z pracovního poměru, tzn. u místně příslušného obecného soudu.

Odměna za práci provedenou na základě dohod je upravena samostatně, nelze použít zákon o mzdě ani zákon o platu. Proto zákoník práce v § 239b stanoví, že výše odměny i podmínky jejího poskytování musí být sjednány přímo v dohodě a odměna má být sjednána v

závislosti na druhu a způsobu vykonávané práce. Povinnost sjednat výši odměny a druh vykonávané práce (pracovního úkolu) platí pro oba typy dohod; jedná se o jedny z jejich nezbytných náležitostí. Zaměstnavatel je při sjednání výše odměny povinen respektovat ustanovení § 1 odst. 3 - 5 a § 7 odst. 2 - 6 zákoníku práce. Odměna má smluvní charakter a její výše není žádným ustanovením omezena, není stanovena spodní ani horní hranice odměny. Při sjednávání výše odměny je zaměstnavatel povinen pouze dbát dodržování v tomto odstavci uvedených ustanovení. Je ovšem možné, aby si strany sjednaly, že odměňování z dohody se bude řídit např. zákonem o mzdě.

Pokud při výkonu sjednané práce vzniknou zaměstnanci zvláštní výdaje spojené s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy (např. zákon o cestovních náhradách), pak je nutné sjednat poskytování těchto náhrad vždy samostatně, odděleně od sjednání odměny za vykonanou práci neboť povinnost poskytnout tyto náhrady nevyplývá přímo ze zákona.

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti z hlediska odměňování

11.4.1 Dohoda o provedení práce

Odměna za provedení pracovního úkolu podle dohody o provedení práce je splatná po dokončení a odevzdání práce, pokud si případně účastníci nedohodnou, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu. Zde pak bude nutné konkrétně stanovit, jaký díl odměny bude po provedení dohodnuté části pracovního úkolu vyplacen a vydat o tom potvrzení. Jestliže provedená práce neodpovídá sjednaným podmínkám, může zaměstnavatel dohodnutou odměnu přiměřeně snížit, toto snížení je však povinen projednat se zaměstnancem. Tato dohoda může obsahovat taktéž i ujednání o poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce. Dohoda o provedení práce nezakládá povinnost platby pojistného na zdravotní ani na sociální pojištění. Za vykonanou práci se na základě této dohody z odměny odvádí pouze daň z příjmu fyzických osob.

11.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Odměna za vykonanou práci podle dohody o pracovní činnosti je splatná ve výplatních termínech určených u zaměstnavatele pro výplatu mzdy (platu), a pokud je sjednána

jednorázová odměna, je odměna splatná až po provedení celého pracovního úkolu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce. Účastníci si však mohou splatnost odměny dohodnout i jinak. I zde lze při špatném vykonávání práce odměnu snížit, ovšem výhradně změnou samotné dohody. I tato dohoda, podobně jako dohoda o provedení práce může obsahovat ujednání o poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, dále též např. náhrady mzdy v případě překážek v práci apod. Tato dohoda zakládá povinnost odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění pouze v případě, když nemá charakter nahodilého jednorázového zaměstnání, trvá déle než 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích a započitatelný příjem dosáhl částky alespoň 400,- v kalendářním měsíci. Taktéž jako dohoda o provedení práce je zdaňována daní z příjmů fyzických osob. Jelikož jsou obě dohody využívány zaměstnavateli v mnohých případech pro zaměstnávání studentů, je výše daně z těchto dohod snížena.⁵⁶

12. Náhled pracovního práva v EU; zejména na hlediska v oblasti odměňování

Evropská unie je mezinárodní organizací založenou na principech mezinárodního práva. Evropská unie je charakterizována systémem tří pilířů, které tvoří její strukturu. První pilíř tvoří Evropská společenství, druhý společná zahraniční a bezpečnostní politika a třetí pilíř tvoří pak policejní a justiční spolupráce členských států ve věcech trestních. Jednotlivé členské státy propůjčily a částečně omezily ve prospěch orgánů Evropské unie svoje pravomoci a suverenitu. Evropská unie může tak prostřednictvím těchto orgánů vytvářet legislativu a právní prostředí, potřebné pro realizaci jejích právních aktů. Legislativa je pro členské státy a jejich obyvatele závazná. Pojem právo EU znamená označení pro všechny právní normy, které zahrnují problematiku Evropské unie, tzn. všechny tři pilíře. Legislativa tedy zahrnuje a upravuje všechny oblasti politik EU, na které je potřeba soustředit pozornost. Jednou z nich je sociální politika. Zdravá a prosperující sociální politika, do které spadá i oblast pracovního práva, resp. komunitárního pracovního práva, je jedním z nejdůležitějších cílů Evropského společenství. Dosud se ale jevily jako priority spíše ekonomické otázky, nicméně postupně se tento jev ukazuje jako mylný a dochází se k názoru, že sociální otázky

⁵⁶ daň z příjmu fyz.osob upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

jsou stejně důležitého nebo i významnějšího charakteru. Rozdílná sociální situace může totiž ovlivňovat ekonomickou situaci, ale taktéž ekonomický rozvoj společného trhu může mít nežádoucí účinky v sociální oblasti jednotlivých členských států. Proto je nutné věnovat sociální oblasti a jednotlivým odvětvím v ní větší pozornost.

12.1 Komunitární pracovní právo a vývoj v oblasti sociální politiky

Komunitární pracovní právo je pojem značně široký, jeho přesná definice zatím není. Někdy bývá tento pojem ztotožňován s pojmem evropské pracovní právo. Při porovnání zjistíme, že evropské pracovní právo je pojem širší, protože kromě pracovněprávních úprav ES zahrnuje další úpravy evropských organizací, zejména Rady Evropy.⁵⁷

Pojem pracovní právo téměř nepoužívá ani Smlouva o založení Evropských společenství ani jiné dokumenty Evropské unie. Hovoří o něm pouze čl. 140 Smlouvy o založení Evropských společenství. Pracovní právo není ještě ustáleným pojmem, toto označení slouží spíše k nazvání té části komunitárního práva, která obsahuje právní úpravu v oblasti pracovněprávní v rámci EU.

Pracovní právo EU se vztahuje na zaměstnance, kteří pracují v podřízeném postavení pro zaměstnavatele, to znamená, že vykonávají práci v závislém pracovněprávním vztahu a za odměnu. Evropské pracovní právo, stejně tak jako pracovní právo v jednotlivých členských státech upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Vzhledem k tomuto pojetí jej pak můžeme zkusit definovat jako soubor evropských právních norem, které upravují individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž zaměstnanci jsou ti, kdo vykonávají závislou práci. Můžeme říci, že v současné době má evropské pracovní právo dvě základní funkce – má velký význam pro rozvoj ekonomik, protože úroveň pracovního práva ovlivňuje trh práce a má tak dopad na rozvoj a vývoj podnikání a s tím spojeným ekonomických efektů; a taktéž další funkcí je funkce ochranná, jako právo na ochranu zaměstnanců, kteří jsou přece jen proti zaměstnavateli v méně výhodném postavení.

Potřeba zlepšování pracovních podmínek a životní úrovně neustále roste a je nezbytné provádět opatření. Zpočátku byla hlavním důvodem přijímání pracovněprávních úprav snaha o zajištění volného pohybu osob a ochrana hospodářské soutěže, tedy ekonomické zájmy, později a v současné době stále rostoucí potřeba o zajištění všeobecně vysoké životní úrovně a sociální ochrana občanů členských zemí ES. Od přijetí Jednotného evropského aktu v roce

⁵⁷ Bělina, M. a kol., Pracovní právo, C.H. Beck Praha, 2001, str. 42

1987, kterým se otevřel jednotný vnitřní trh bez hranic, je kladen důraz na definici minimálních požadavků týkajících se problémů v oblasti zaměstnanců a zaměstnanosti. Ty byly pak zapracovány do různých směrnic. V roce 1989 byla Deklarací sociálních práv zaměstnanců přijata Sociální charta ES. Charta se opírá o čl. 117 Smlouvy o založení ES, podle něhož se členské státy shodly, že budou podporovat zlepšování životních a pracovních podmínek pracovníků tak, aby udržování dosaženého zlepšení bylo možno harmonizovat. Obsah Charty vychází z úmluv Mezinárodní organizace práce a z Evropské sociální charty Rady Evropy. Jsou v ní zakotvena základní sociální práva pracovníků, jako právo na svobodu pohybu, na sociální ochranu, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, právo na kolektivní vyjednávání a s tím spojenou svobodu sdružování a celá řada dalších práv. Přijetí Maastrichtské smlouvy v roce 1992, jejíž součástí je Protokol o sociální politice, bylo taktéž významným řešením otázek sociální oblasti. Maastrichtská smlouva přinesla potvrzení komunitárního práva v oblasti sociální politiky. Všechny členské státy se v Dohodě o sociální politice a Protokolu o sociální politice zavázaly, že budou podporovat zaměstnanost, sociální ochranu zaměstnanců, dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, rozvoj lidských zdrojů s ohledem na udržení vysoké zaměstnanosti, boj proti vyloučení z trhu práce a zlepšování pracovních a životních podmínek. Velká Británie se však k tomuto nepřipojila a ostatní členské státy v této snaze v těchto dohodách nepodpořila. Protokol a Dohoda obsahují rozšíření pravomocí členských států v sociální oblasti, zejména pokud jde o možnost na komunitární úrovni uzavírat kolektivní smlouvy. Tyto dokumenty znamenaly velký skok vpřed v sociální oblasti. Sociální politiku posílila také Amsterodamská smlouva⁵⁸, přijatá na vrcholném summitu členských států 17. července r. 1997. Ta se zaměřila především na rozšíření EU o nové členské státy z východní Evropy a vytvoření Evropské měnové unie s jednotnou měnou, dále se zaměřila především na oblasti zaměstnanosti, proti diskriminaci zaměstnanců, rovné příležitosti mužů a žen a sociální dialog.. Amsterodamská smlouva potvrdila princip rovnosti a respektování lidských práv, byly dosaženy možnosti pro další pokrok v této oblasti, přinesla řadu důležitých změn v sociální oblasti, konkrétně v oblasti evropského pracovního práva je smlouva významná zejména přijetím nové Kapitoly o zaměstnanosti, Kapitoly o sociální politice, kterou byla Maastrichtská Dohoda o sociální politice začleněna do Smlouvy o založení ES. Až do přijetí Amsterodamské smlouvy byla pravomoc k přijímání opatření k odstraňování diskriminace v rámci Společenství značně

⁵⁸ neboli Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství – tak jak docházelo k doplňování a novelizacím této smlouvy, se měnily i její názvy – Římská, Maastrichtská, Amsterodamská

omezená. Po přijetí má Rada ministrů podle čl. 13 oprávnění přijímat taková opatření. Článek 13 lze tudíž považovat za obecné zmocnění k přijímání antidiskriminačních opatření legislativního charakteru. Mimo oblast legislativní podniká Evropská komise celou řadu antidiskriminačních opatření včetně akčních programů, které mají za cíl bojovat boj zejména s etnickou a rasovou diskriminací. Ve vývoji principu rovnosti mužů a žen je velmi důležitý článek 141 (ex čl. 119), který stanovuje princip rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. V návaznosti na čl. 13 bylo významným krokem také přijetí antidiskriminačních směrnic a sice směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ; směrnice Rady 2000/78/ES, stanovící obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a novela směrnice 76/207/EHS, o rovném zacházení s muži a ženami. Obě směrnice obsahují odstraňování nerovností mezi muži a ženami, zejm. přímá a nepřímá diskriminace, soudní či jiná ochrana před diskriminací, zákaz odvetných opatření, rozšiřují princip nediskriminace na samotný přístup k zaměstnání. V roce 1999 byl přijat Evropský pakt zaměstnanosti, který vyznačuje cesty ke snížení nezaměstnanosti; v roce 2000 pak Evropská sociální agenda, která naplňuje principy stanovené v Amsterodamské smlouvě. Zdůrazňuje provázanost hospodářské, sociální a zaměstnanecké politiky.

Hlavního cíle sociální politiky, tj. zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců, má být dosaženo zejména harmonizací vnitrostátních právních úprav. Harmonizace znamená sblížení práva členských států (budoucích členských států) se standardy práva EU. Hlavním nástrojem harmonizace jsou směrnice, jejichž úkolem je vytvořit vzájemně vyrovnané pracovní podmínky a podmínky soutěže jako nezbytný předpoklad hospodářské koncepce jednotného trhu.

Prostřednictvím směrnic byl například vybudován jednotný trh ES, zajišťující svobodu pohybu zboží, osob - tedy i zaměstnanců, služeb a kapitálu. Výčet směrnic a kroků souvisejících s jejich implementací do našeho právního řádu je součástí tzv. Bílé knihy o přípravě přidružených zemí střední východní Evropy na integraci do vnitřního trhu.

12.2 Harmonizace zákoníku práce s právem ES

V souvislosti s přípravou ČR na vstup do EU byla i v našem pracovním právu prováděna harmonizace s právem ES. Byly podrobeny analýze zakládající dokumenty ES, zejména pak směrnice týkající se problematiky rovných příležitostí, pracovních podmínek,

sociálního dialogu, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na základě rozborů bylo možné říci, že v zákoníku práce je upravena řada prvků, které jsou v právu EU obsaženy. Aby však naše právní úprava byla plně slučitelná se standardy v právu EU, bylo nutné některé instituty doplnit nebo upravit. Tato úsilí probíhala víceméně již od roku 1995, kdy vstoupila v platnost v Lucemburku přijatá Evropská dohoda o přidružení mezi Českou republikou a Evropskými společenstvími (v r. 1993). Od března 1998 vedla ČR s EU jednání o plném členství a procházela tzv. předvstupním obdobím, kdy na sebe ve všech oblastech hospodářského a sociálního života postupně přebírá závazky vyplývající ze záměru být v roce 2004 připravena ke vstupu do EU - podpisem asociační dohody přijala ČR závazek, že přizpůsobí svou legislativu právu ES, k tomu bylo vládou v r. 1999 přijato usnesení o pokynech k zajištění prací na sbližování právních předpisů v právu ES. V létě 1999 Sněmovna i Senát ČR ratifikovaly Evropskou sociální chartu Rady Evropy. Tímto krokem se ČR zavázala, že se ve své sociální legislativě bude přibližovat standardům uplatňovaným v Evropské unii. Jde zejména o právo na práci, právo na sdružování, kolektivní vyjednávání, spravedlivou odměnu, právo každé osoby volit si práci podle vlastního uvážení, o zákaz diskriminace v zaměstnání, právo mužů i žen na stejnou odměnu za stejnou práci, na stejné příležitosti bez diskriminace na základě pohlaví, barvy pleti, náboženství aj.

Podstatnou část ustanovení Charty naše sociální zákonodárství už zajišťovalo před vstupem ČR do EU. V řadě případů byla česká právní úprava dokonce nad limity Charty. Tam, kde české právo nebylo v úplném souladu, promítly se úpravy do novely zákoníku práce, jež se zaměřila na plnou harmonizaci naší legislativy se stavem v Unii.

V průběhu roku 2000 ČR pak přijala některé zákony, jejichž cílem bylo harmonizovat český právní řád s právem EU. V oblasti pracovního práva to byl zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb.. Po přijetí této tzv. „harmonizační novely“ zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb., účinným od 1. ledna 2001, bylo schváleno několik dalších směrnic Rady ES z oblasti pracovního práva, a proto přijal Parlament České republiky novelu zákoníku práce, která tyto směrnice implementuje a zajišťuje tak plnou slučitelnost české pracovněprávní úpravy s právem ES. Jedná se o směrnice Rady 2000/43/ES, 2000/78/ES a 2002/73/ES upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace a dále pak o směrnici Rady 1999/70/ES týkající se Rámcové dohody uzavřené mezi organizacemi ETUC (Konfederace evropských odborových svazů), UNICE (Evropská unie průmyslových a zaměstnavatelských svazů) a CEEP (Evropské centrum pro veřejné podnikání) o pracovních smlouvách na dobu určitou.

Tato tzv. „euronovela“ zákoníku práce z r. 2003 přinesla nejdůležitější změny v oblasti: rovného zacházení a zákazu diskriminace, konkurenčních doložek a pracovního poměru na dobu určitou. Euronovela zákoníku práce, která byla 29. ledna 2004 podepsána prezidentem, začala platit v březnu loňského roku.

V loňském roce byla podepsána Smlouva o přistoupení ČR k Evropské unii, ta je mezinárodní smlouvou, jejímiž smluvními stranami jsou stávající členské státy na straně jedné a deset přistupujících států na druhé straně. Tímto dokumentem smluvní strany projevíly vůli rozšířit Evropskou unii k 1. květnu 2004 o deset nových států, a to za podmínek uvedených v této smlouvě.

Pro Českou republiku podpis Smlouvy o přistoupení znamenal, že okamžikem, kdy se staneme smluvní stranou této smlouvy, přeneše Česká republika některé své pravomoci na jednotlivá Evropská společenství a jejich orgány tak budou moci vydávat právní normy, které se přímo budou dotýkat jednotlivých tuzemských fyzických i právnických osob. Zároveň ve stejném okamžiku nabudou na našem území účinnosti všechny právní normy Evropských společenství, které jsou v daném okamžiku platné. U některých norem budou existovat určitá přechodná období a vyjímky, nabytí účinnosti tedy k okamžiku vstupu nebude úplné.

V oblasti mezd by se členství ČR v Evropské unii a následné propojování evropského a českého trhu práce mělo odrazit zejména v respektování evropských standardů pracovních podmínek, dále v doladování mechanismů utváření mezd s postupy uplatňovanými v členských státech EU a na jednotném evropském trhu a přibližováním reálné úrovně a struktury mezd vůči zemím EU, s dalším vyrovnáváním cenových rozdílů a zhodnocování české koruny.

Můžeme se také poučit od jiných členských států - např. v Dánsku, Holandsku, Norsku a Irsku se sjednává dynamika mezd s ohledem na zahraniční konkurenci, Finsko používá algoritmus výpočtu neinflačního tempa růstu výdělků, V Belgii toto pak řeší zákon o konkurenceschopnosti⁵⁹...

V současné době, kdy je ČR již členem Evropské unie, pro naše občany z členství v EU v oblasti pracovního práva vyplývá zejména možnost hledat práci v členských zemích EU a pak ji vykonávat. Toto oprávnění má v rámci čtyř základních svobod (zde jde o právo vyplývající ze zásady volného pohybu osob) každý občan EU. EU a ČR se v rámci přístupových jednání dohodly na přechodném období pro volný pohyb pracovníků. Ve státech, které toto přechodné období uplatnily, mohou čeští občané pracovat jako dosud jen na

⁵⁹ T.M. Anderson, Wage formation and European integration, European Commission, 2003, str. 5

základě pracovního povolení. Základní přechodné období je stanoveno na dva roky, přičemž toto přechodné období členské státy vůbec využít nemusí a kdykoliv mohou svůj trh práce pro české pracovníky více otevřít.

Je třeba zdůraznit, že se EU zavázala, že budoucí režim přístupu na pracovní trh v zemích EU nebude v žádném případě striktnější, než je nyní. Česká republika má možnost recipročně zpřísnit vstup na svůj trh práce (podmínit zaměstnání vydáním povolení k zaměstnání) občanům těch současných členských států, které neuvolní své trhy práce. Vstupem ČR do Evropské unie je také umožněno napojení na systém výměny informací o volných místech pro uchazeče o práci (systém EURES).

Vzhledem k tomu, že Česká republika nebyla v době přistoupení ekonomicky nejsilnějším státem ve srovnání s ostatními, žádajícími o členství – a není tomu tak ani dosud, (např. vyspělejší Slovinsko s velmi dobrou hodnotou Hrubého domácího produktu), je třeba se v sociální oblasti zabývat otázkou „sociálního dumpingu“ – to jest konkurenčními mechanismy založenými na nízké úrovni ochrany práce i sociální ochrany. Evropský integrační proces totiž dosáhl v sociální a ekonomické oblasti takové hloubky, že vyžaduje společné postupy při řešení sociálních otázek bezprostředně spojených s volným pohybem pracovních sil, s pracovním ochranou na vnitřním trhu a s udržení rovnováhy mezi ekonomickými zájmy a postavením a právy zaměstnanců. Zájmem méně výkonných ekonomik, jako je tomu v případě ČR, je totiž to, aby integrační procesy v pracovní a sociální oblasti nevytvářely podmínky a kritéria, která by pro českou ekonomiku byla příliš náročná. Zájem vyspělých ekonomik je pak pravým opakem.

Mzdy jsou ve všech členských státech rozhodující složkou nákladů práce, výrobků, zboží a služeb. Mzdová hladina v jednotlivých členských státech proto v podstatném rozsahu rozhoduje o pozici členského státu a jeho podnikatelských subjektů na vnitřním evropském trhu.

Udržení rovnováhy v oblasti ekonomické a sociální vedlo k uplatnění nejdůležitějších principů, které spoluutváří mzdovou politiku v jednotlivých členských státech.

Jsou to:

- princip rovné odměny mužů a žen
- princip garance výše minimální odměny za práci
- princip dialogu sociálních partnerů
- princip ochrany slabšího

V České republice se však k plnému respektování těchto principů zatím přibližujeme, mzdová úroveň je daleko za evropským průměrem, sociální dialog se u nás zatím moc nerozvinul, určité zlepšení v oblasti diskriminace přinesla loňská novela zákoníku práce, ovšem výsadní postavení zaměstnavatelů má za následek rozdílné ocenění stejné práce v různých podnicích a regionech.

Pro podnikatele je významný trh bez vnitřních hranic. Z pohledu české firmy je vstup České republiky do Evropské unie především začleněním do jejího jednotného trhu. Domácí právní prostředí se postupně srovnává se standardy EU, existující hranice jsou stále prostupnější pro zboží, služby i kapitál. Stejně tak i pro zahraniční státy je ČR pro přímé investice díky nízké ceně práce a velkému rozdílu mezi vnitřní a vnější kupní silou české koruny atraktivní. Nastavení fungujících tržních mechanismů utváření mezd alespoň vytvoří prostor pro neinflační ocenění práce. Důležitým faktorem se stává produktivita práce, nikoliv růst cen, jako tomu bylo mnohokrát v minulosti. Proces zhodnocování české koruny a plnění konvergenčních kritérií pro zavedení měny EURO v ČR spolu s vyrovnáváním cenových struktur bude působit při utváření mzdových a sociálních podmínek a projeví se možná krátkodobými hospodářskými disproporcemi. V současné době a i v následujících letech by měla ekonomika ČR dosahovat dynamiky vyšší než EU, to díky naší kvalifikaci a flexibilitě pracovní síly, orientaci exportu, nižším nákladům práce a celkově nižší cenové hladině. Měla by se zvýšit reálná mzda, vzrůst reálný HDP na obyvatele, což bude pro ČR pozitivní a toto povede k přiblížení hospodářské a sociální pozice ČR k Evropské unii. A i jednotný trh může, tak jako tomu bylo v případě Portugalska, Španělska a Irska, přispět ke snížení rozdílu ekonomické úrovně mezi ČR a průměrem Unie.

12.3 Zákaz diskriminace v zaměstnání - rovné podmínky zaměstnanců EU

Jedním z důležitých nástrojů ochrany práv občana Evropské unie je zásada rovnosti a zákaz diskriminace.

Zásada rovnosti mezi muži a ženami, vycházející ze Smlouvy o Evropském hospodářském společenství, je jedním ze základních práv v právu ES. Princip nediskriminace upravují jak určitá ustanovení Amsterodamské smlouvy (čl. 2, 3, 13/ex. čl. 6a, 137/ex čl. 118, 141/ex čl. 119) tak i celá řada legislativy ES v podobě směrnic a doporučení. Jsou to zejména: Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se

provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, směrnice Rady 86/613/EHS o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství a o ochraně mateřství a další. Z doporučení můžeme jmenovat např. Doporučení Komise 92/131/EHS o ochraně důstojnosti mužů a žen v práci, Doporučení Rady 96/694/ES o vyrovnané účasti mužů a žen v rozhodovacích procesech. Z legislativy v oblasti nediskriminace jsou ještě důležité dvě směrnice a to Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Zásadu rovnosti upravuje zejména směrnice Rady 76/207/EHS. Zahrnuje rovné příležitosti pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení, pracovní podmínky a zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Existují však pochopitelně i výjimky. Zde bych poukázal na zajímavý judikát ESD číslo C – 273/97⁶⁰, o rovných příležitostech mužů a žen. Týkal se státu Spojené království Velké Británie a Severního Irska – odepření zaměstnat ženu jako šéfkuchařku v královské námořní pěchotě. Ve Velké Británii je provedení principu rovného zacházení s muži a ženami zajištěno ustanoveními zákona o diskriminaci na základě pohlaví z roku 1975. Odpovědné orgány námořní pěchoty uplatnily politiku vyloučení žen ze služebního poměru na základě toho, že jejich přítomnost v královské námořní pěchotě se neslučuje s požadavkem „stykové funkceschopnosti“ – což je požadavek na každého příslušníka námořní pěchoty bojovat v úderné jednotce bez ohledu na jeho specializaci. Tato politika byla formulována ve zprávě z 10. června 1994, kde se mimo jiné stanoví, že „..... zaměstnávání žen v královské námořní pěchotě neumožňuje již zmíněnou stykovou funkceschopnost“. Poškozená, jež byla zaměstnána v úderném pluku u dělostřelectva 7 let, byla po přijetí zprávy v r. 1994 propuštěna z ekonomických důvodů pro nadbytečnost. Poté předložila svou záležitost pracovnímu tribunálu s tím, že se stala obětí diskriminace na základě pohlaví. ESD po posouzení všech otázek sice rozhodl, že rozhodnutí přijatá členskými státy ohledně přístupu k zaměstnání, odborné přípravě a pracovních podmínek v ozbrojených silách za účelem zajištění bojové výkonnosti nejsou ve svém souhrnu vyloučena z působnosti komunitárního práva; z toho vyplývá, že tato rozhodnutí se musí

⁶⁰ C 273/97 – Angela Maria Sirdar vs. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irska, MPSV, Judikáty ESD, Praha, 2004, str. 22-27

pohybovat v právním rámci stanoveném komunitárním právem a respektovat přiznaná práva občanů EU. Nicméně podíváme-li se např. na případ 318/86 Komise vs. Francie (zde soud rozhodl, že pohlaví může být určující faktor například u zaměstnání vězeňských dozorců nebo u jiných činností, jako jsou policejní dozory v případech vážných nepokojů), zjistíme, že členský stát může omezit takové činnosti a odpovídající odborný výcvik pouze na muže nebo pouze na ženy, pokud je to vhodné. V takovém případě, jak vyplývá ze směrnice Rady 76/207/EHS, jsou ovšem členské státy povinny pravidelně posuzovat tyto činnosti, aby mohly rozhodnout, zda může být taková výjimka z obecného režimu směrnice nadále platná. To bylo v tomto případě splněno – proto byla vydána zpráva „Revidovaná politika zaměstnanosti pro ženy v armádě“ a vyloučení poškozené bylo výrokem ESD ospravedlněno – „...vyloučení žen ze služby ve speciálních úderných jednotkách, jakou jsou jednotky královské námořní pěchoty, lze ospravedlnit na základě článku 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, z důvodu charakteru daných činností a kontextu, ve kterém jsou vykonávány.“

Občané Evropské unie mají právo na rovný přístup k pracovním příležitostem. Ze zásady rovnosti také vyplývá, že zájemci o pracovní příležitosti ze dvou rozdílných zemí Evropské unie nemohou být vystaveni rozdílným požadavkům a musí jim být zaručeny stejné podmínky. Občané kteréhokoliv členského státu Evropské unie se mohou ucházet o práci v konkurzním řízení jakékoliv firmy na území jakéhokoliv členského státu.

Podobně jako zaměstnanci, jsou si podnikatelé - občané Evropské unie - rovni. Znamená to, že podnikatelé pocházející z jiných členských zemí Evropské unie nesmí být v žádném případě diskriminováni ve vztahu k podnikatelům, pro které je daná členská země původní vlastní. Tato zásada platí pro podnikatele bez ohledu na to, zda chtějí ve členské zemi EU působit trvale nebo přechodně. Zásada rovnosti také platí bez ohledu na to, zda podnikatel přesune své podnikání do jiné členské země EU úplně, nebo zda založí v jiné zemi EU další aktivitu, kterou souběžně vykonává se svými aktivitami ve členské zemi původu. Můžeme říci, že základním principem podnikání v Evropské unii je zásada svobody pohybu služeb a svobody poskytovat služby.

Zásada stejné odměny je obsažena ve Smlouvě o založení ES v čl. 141 a je velmi důležitou součástí vytvoření společného trhu. Konkretizována byla směrnicí 75/117/EHS, kde znamená stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.⁶¹

⁶¹ Gregorová Z., Píchová I., Základy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v ES, Brno 2001, str. 12

Jestliže tedy zaměstnavatel v Evropské unii zaměstnává muže a ženu, kteří pro něj vykonávají stejnou práci, musí jim zaplatit stejnou mzdu. Rozdíly ve mzdě mohou nastat jedině z důvodů objektivních faktorů spojených s úrovní kvalifikace nebo prostě proto, že jeden ze zaměstnanců má delší praxi.

Stejnou prací se rozumí například to, když muž a žena vykonávají stejnou profesi. Za stejnou práci se považují i zaměstnání, jež mají rozdílná pojmenování pro ženu a muže, jak je tomu v případě letušek a stevardů. V těchto případech musí zaměstnanci dostávat stejnou mzdu, protože vykonávají stejnou práci. Mzdou se zde rozumí veškeré příjmy, které vyplývají ze zaměstnaneckého poměru, jako například podpora bydlení, speciální dotace na dovolenou, dotace zaměstnaneckého důchodového připojištění anebo odstupné při skončení pracovního poměru.

K diskriminaci může docházet také tehdy, pokud muž a žena vykonávají jiné druhy práce, ale stejně důležité povahy. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé připravují přesný popis pracovních povinností a odpovědností zaměstnanců. Po srovnání příslušných popisů pracovních povinností se ukáže, zda jsou příslušné práce na stejné úrovni co do povinností a odpovědnosti a zda je nutné honorovat příslušné práce stejně. Na srovnání nemá vliv skutečnost, že jeden zaměstnanec pracuje na celý a jiný na zkrácený pracovní úvazek. Aby bylo srovnávání pracovních povinností usnadněno, Evropská komise vydala Kodex praktických rad při zavádění zásady stejnou mzdu za stejnou práci, který pomáhá zaměstnavatelům vyhnout se eventuálním problémům.

Stejný zákaz diskriminace platí i v případě rozhodování o přijetí do zaměstnaneckého poměru. Výběr zaměstnance nesmí být zásadně ovlivněn faktem, zda jde o muže nebo ženu. Nelze taktéž diskriminovat na základě rasy nebo etnického původu. Všichni musí mít rovné příležitosti. V případech, že má zaměstnavatel dojem, že určitá práce může být vykonávána pouze mužem nebo pouze ženou, musí tuto skutečnost dokázat.

Odstoupíme-li od analýzy jednotlivých problémů a podíváme-li se na sociální oblast EU celkově, zjistíme, že v současné době se klade velký důraz zejména na rovnost mezi muži a ženami. Ta je od samého počátku jednou ze zásad Evropské unie a je již nedílnou součástí „*acquis communautaire*“. Vývoj směrem k rovnosti mezi muži a ženami umožnil hospodářský růst a všeobecný pokrok ve společnosti – lepší ekonomické ukazatele jsou toho jasným důkazem. Zájem na stírání rozdílů mají nejen „starší“ členové EU, ale i nové členské země. Základ pro uplatňování a snižování rozdílů mezi muži a ženami tvoří právní předpisy – smlouvy, směrnice a také rozhodnutí Evropského soudního dvora. To je tedy právní rámec , o

který se lze opřít při stírání rozdílů, aby docházelo k většímu sociálnímu začlenění žen. Můžeme říci, že velmi významným nástrojem je mimo tohoto právního zajištění možnost čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu.

Přes všechny dostupné možnosti ze statistik bohužel vyplývá, že se segregace podle pohlaví v posledních několika letech téměř nezměnila. Je stále velký rozdíl v platech, v druzích práce vykonávaných muži a ženami – ženy zastávají většinou práce v domácnosti a pro rodinu, malé procento je v řídicích a vedoucích funkcích, v technických oborech. To omezuje jejich příležitosti nastoupit do zaměstnání, která jsou srovnatelná s průměrnými zaměstnáními mužů. Výrazem nerovnováhy mezi muži a ženami je ovšem nejen zaměstnání samotné, ale také domácí násilí na ženách v jakékoliv formě. (v minulosti dosti podceňované, ale na významu nabývající také v České republice). Významným nástrojem boje proti domácímu násilí je v návaznosti na pekingskou Akční platformu program Daphne 2000-2003. Nerovnost mezi muži a ženami je stále existujícím fenoménem, se kterým není jednoduché se vypořádat. V budoucnu by se sociální politika EU měla zaměřit zejména na důsledné provádění a zlepšování právních předpisů v oblasti rovného zacházení, odstraňování rozdílů v platech mezi muži a ženami, rozdílů v zaměstnanosti mezi muži a ženami, sladování pracovního rodinného života, na podporu vyrovnané účasti mužů a žen v rozhodovacích procesech, způsoby využití strukturálních fondů na sociální politiky členských států a zabraňování násilí a obchodu se ženami.

Jestliže jsou hlavními cíli EU do roku 2010 plná zaměstnanost, vysoká úroveň sociální ochrany, dlouhodobý hospodářský růst a udržitelný rozvoj ve společnosti, pak při dosahování těchto cílů musí hrát důležitou úlohu zájem členských států na podpoře aktivní účasti žen na trhu práce a snižování rozdílů mezi muži a ženami v různých sférách života. Větší aktivní účast na trhu práce a pracovníci dobré kvality přispějí k vypořádávání se se stále větší výzvou, kterou představuje stárnutí populace. Je třeba aby členské státy udělaly značný pokrok a plně prováděly nové směrnice Evropské strategie zaměstnanosti, protože jedině s plným využitím produktivního obyvatelstva EU se EU může stát do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou na světě, založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu s větším počtem lepších pracovních míst a větší sociální soudržností“⁶².

⁶² k vytvoření závěru použito Zprávy Evropské Komise o rovnosti mezi muži a ženami 2004, údajů Eurostatu a Smlouvy o ES, zejm. čl. 2 a 3

Závěr

Tak jako v předvstupním období i v současné době, kdy je ČR členskou zemí EU, je možné pozorovat určité úsilí o novelizaci pracovněprávní úpravy, ať již nutné v rámci harmonizace českého pracovního práva s komunitárním právem nebo prostě ve snaze o její zkvalitnění, aby vyhovovala vývinu hospodářství a společenské situaci.

Od doby svého vzniku v r. 1965 byl zákoník práce mnohokrát novelizován, novelizací taktéž doznaly i další pracovněprávní předpisy. Zejména po roce 1989, kdy byla pracovněprávní úprava postupně přizpůsobována novým politickým a společenským podmínkám a potřebám nově vznikající tržní ekonomiky. V oblasti odměňování byly v 90. letech přijaty 2 významné zákony a to zákon o mzdě a zákon o platu. Po loňské druhé „euronovele“ zákoníku práce připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v letošním roce návrh nového zákoníku práce, který by měl být postaven na opačné zásadě než ten stávající, tzn. na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. To má umožnit větší liberalizaci pracovněprávních vztahů. Z hlediska odměňování má nový zákoník obsahovat úpravu odměňování v podnikatelské sféře i ve sféře rozpočtové, které stojí dosud samostatně. Dále pak taktéž úpravu zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, v platném znění a právní úpravu zákona č. 120/1990 Sb., o úpravě některých vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění zákona č. 3/1991 Sb. Nová úprava bude také respektovat právo Evropských společenství, které je ČR jakožto člen EU povinna dodržovat, stejně tak bude respektovat i závazky plynoucí pro Českou republiku z mezinárodních smluv – tím má být v novele také rozšířen prostor pro odchýlná ujednání účastníků pracovněprávních vztahů, kdy bude moci pro tato ujednání využívat nejen pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu, ale i nepojmenovanou smlouvu podle občanského zákoníku, nebude-li její použití vyloučeno. Návrh nového zákoníku práce, který právě prochází legislativním procesem, také obsahuje flexibilnější úpravu pracovní doby zavedením tzv. "fondu pracovní doby" a snadnější skončení pracovního poměru se zaměstnanci, zejména zrušení tzv. nabídkové povinnosti. Přínosné by dle mého názoru mělo být mimo jiné také to, že nový zákoník má na rozdíl od stávajícího obsahovat úpravu základních principů pracovněprávních vztahů, které mají sloužit taktéž jako výkladová pravidla. Celkově lze říci, že nový zákoník práce respektuje mezinárodní závazky, které pro Českou republiku vyplývají především z Evropské sociální charty, úmluv Mezinárodní organizace práce a směrnic EU a snaha o ochranu zaměstnanců

jako ekonomicky slabší strany pracovněprávního vztahu a oprávnění odborových organizací jako zástupce zaměstnanců jsou v souladu jak s mezinárodními smlouvami, tak i standardy a praxí členských států EU.

Domnívám se, že v současné době lze celkově považovat pracovněprávní úpravu za víceméně komplexní, ne však zcela vyhovující podmínkám české tržní ekonomiky – například pro podnikatele je stále příliš svazující, oblast rozpočtová stále nemá motivující systém odměňování.

Nápravu problémů pracovního trhu by bylo třeba možné provést například zavedením větší smluvní volnosti v zaměstnaneckých vztazích, větší liberalizací pracovněprávní oblasti, větší motivací v odměňování rozpočtové sféry, zrušením zbytečně svazujících pracovněprávních předpisů, přehodnocením systému poskytování podpor v nezaměstnanosti i sociálních dávek, zauvažovat o odstranění bariér podnikání. Například Slovenská reforma ukázala, že cesta vede pouze přes zpružnění trhu práce a potlačení pobídek k nezaměstnanosti.

Aby byly jakékoliv změny dodržovány a měly smysl, je třeba také zajistit lepší pružnost státní moci v řešení pracovněprávních sporů, aby bylo možno se práv včas a účinně domoci. Jinak změny ztratí význam, předpisy nebudou respektovány a porušování bude řešeno spíše svémocí.

Je jasné, že z objektivních důvodů nebude žádná právní úprava zcela jednoznačná a přesná, ve všech případech plně vyhovující. Není možné předvídat množství situací, které se mohou naskytnout a právně je ukotvit. Uvidíme, jakým způsobem přispěje pracovněprávní praxi nový zákoník práce.

Obsah

ÚVOD	1
1. POJEM PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU.....	3
2. OBECNÉ VYMEZENÍ POJMŮ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ A ZÁKLADNÍ PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ.....	5
2.1 ZÁKLADNÍ POJMY V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ	5
2.2 ZÁKLADNÍ PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ.....	6
3. OBECNÉ VYMEZENÍ ODMĚŇOVÁNÍ ZA VYKONANOU PRÁCI.....	9
3.1 PRÁVNÍ HLEDISKO ODMĚŇOVÁNÍ A MZDY ZA VYKONANOU PRÁCI.....	9
3.2 EKONOMICKÉ HLEDISKO ODMĚŇOVÁNÍ A MZDY ZA VYKONANOU PRÁCI	15
4. FUNKCE MZDY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....	21
4.1 ALIMENTAČNÍ FUNKCE MZDY	22
4.2 REGULAČNÍ FUNKCE MZDY.....	22
4.3 KOMPENZAČNÍ FUNKCE MZDY	23
4.4 MOTIVAČNÍ A STIMULAČNÍ FUNKCE MZDY	24
5. ZÁKLADNÍ PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ	26
5.1 PRINCIP DVOJÍHO SYSTÉMU PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ	26
5.2 SMLUVNÍ PRINCIP ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ	27
5.3 PRINCIP PRÁVA STÁTU NA MZDOVÉ REGULAČNÍ OPATŘENÍ	30
5.4 PRINCIP SPRAVEDLIVÉ ODMĚNY ZA VYKONANOU PRÁCI.....	31
5.5 PRINCIP OCHRANY MZDY	34
6. ODMĚŇOVÁNÍ V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE.....	36
6.1 CHARAKTERISTIKA A PŮSOBNOST ZÁKONA O MZDĚ	36
6.2 MZDA, MZDOVÉ PODMÍNKY A JEJICH SJEDNÁVÁNÍ	37
6.3 MINIMÁLNÍ MZDA, MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY, MZDOVÁ ZVÝHODNĚNÍ	41
6.4 SPLATNOST, VÝPLATA A SRÁŽKY ZE MZDY.....	46
7. PODNIKOVÝ MZDOVÝ SYSTÉM, MZDOVÉ FORMY, PODNIKOVÝ MZDOVÝ PŘEDPIS.....	50
7.1 PODNIKOVÝ MZDOVÝ SYSTÉM.....	50
7.2 MZDOVÉ FORMY.....	52
7.3 VNITŘNÍ (PODNIKOVÝ) MZDOVÝ PŘEDPIS	56
8. ODMĚŇOVÁNÍ V ROZPOČTOVÉ SFÉŘE	57
8.1 CHARAKTERISTIKA A PŮSOBNOST ZÁKONA O PLATU	57
8.2 PLAT, PLATOVÉ PODMÍNKY A JEJICH SJEDNÁVÁNÍ, ÚPRAVA PLATOVÝCH POMĚRŮ ZAMĚŠTNANCŮ.....	58
8.3 SPLATNOST, VÝPLATA A SRÁŽKY Z PLATU.....	63
9. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PRO PRACOVNĚPRÁVNÍ ÚČELY.....	64
10. OCHRANA MZDOVÝCH NÁROKŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚŠTNAVATELE ...	66
10.1 OCHRANA MZDY ZAMĚŠTNANCŮ PŘI ÚPADKU ZAMĚŠTNAVATELE.....	66
10.2 ZÁKON O OCHRANĚ ZAMĚŠTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚŠTNAVATELE.....	67
11. DOPLŇKOVÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	68
11.1 SOUBĚŽNÝ PRACOVNÍ POMĚR	69
11.2 VEDLEJŠÍ PRACOVNÍ POMĚR	71
11.3 VEDLEJŠÍ ČINNOST	71
11.4 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	72

11.4.1 Dohoda o provedení práce	74
11.4.2 Dohoda o pracovní činnosti	74
12. NÁHLED PRACOVNÍHO PRÁVA V EU; ZEJMÉNA NA HLEDISKA V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ	75
12.1 KOMUNITÁRNÍ PRACOVNÍ PRÁVO A VÝVOJ V OBLASTI SOCIÁLNÍ POLITIKY	76
12.2 HARMONIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE S PRÁVEM ES	78
12.3 ZÁKAZ DISKRIMINACE V ZAMĚTNÁNÍ - ROVNÉ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ EU	82
ZÁVĚR.....	87

Seznam použité literatury a pramenů:

Prameny:

Zejména:

1. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění
2. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, v platném znění
3. Listina základních práv a svobod, v platném znění
4. Zákon č. 1/1992 Sb., zákon o mzdě, v platném znění
5. Zákon č. 143/1992 Sb., zákon o platu, v platném znění
6. Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, v platném znění
7. Nařízení vlády č. 700/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů
8. Nařízení vlády č. 331/2003 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 469/2002 Sb., v platném znění
9. Nařízení vlády č. 637/2004, kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění
10. Nařízení vlády č. 303/1995 Sb. o minimální mzdě, v platném znění

Literatura:

Česká knižní:

1. Bělina, M. a kol., Pracovní právo, C.H. Beck Praha, 2. vydání, 2004
2. Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU Brno, 2001
3. Hrabcová D., Východiska a principy odměňování závislé práce v ČR, MU Brno, 2000
4. Kolektiv autorů, Pracovní právo v otázkách a odpovědích, ANAG Olomouc, 1999
5. Štalmach, P., Kottnauer, A., Lexikon pracovního práva, Sagit Ostrava, 2001
6. Píchová, I., Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, MU Brno, 1996
7. Kottnauer, A., Týc., J., Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG Olomouc, 2001
8. Hochman, J., Judikatura v pracovním právu, Linde Praha, 1999
9. Kolektiv autorů, Základy práva EU, ZČU Plzeň, 2002
10. Jakubka J. a kol., Komentář k zákoníku práce a souvisejícím právním předpisům, ANAG Olomouc, 2003
11. Tomší, I., Alinče, F., Mzdy, předpisy a praxe, ANAG Olomouc, 2001
12. Součková, M., Komentář k zákoníku práce, C.H. Beck Praha, 2004
13. Dandová, E., Zákoník práce a EU, ASPI Publishing, Praha
14. Jouza, L., Zákony o mzdě a platu s komentářem, Linde Praha
15. Zákon o insolventnosti, Linde Praha
16. Horská S., Principy rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání
17. Nováková, J., Zásada nediskriminace v právu EU
18. Gregorová, Z., Píchová, I., Základy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích

Časopisy:

19. Právo a zaměstnání
20. Právní rozhledy
21. Personální a mzdový poradce podnikatele
22. Právník
23. Ekonom
24. Euro

Cizojazyčná knižní:

1. Filler Randall K., Schneider, O., Švejnar, J., Wage and non-wage labor costs in the Czech republic: the impact of fringe benefits, Economic Institute of the Academy of Sciences of the Czech republic, 1994
2. Rock Milton, L., Handbook of Wage and Salary Administration, Mc Graw Hill, New York, 1972
3. Anderson, T.M., Wage formation and European integration, EC, 2003
4. Craig, P., EU law – text, cases and materials, Oxford University Press, 2003