

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Obor právo a právní věda

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

**Odměňování závislé práce
v podnikatelské sféře**

Lenka Poledníková

2010/2011

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Odměňování závislé práce v podnikatelské sféře zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu své diplomové práce JUDr. Jaroslavu Stránskému za vstřícný přístup a odborné vedení při psaní této práce a za cenné rady, poznámky a připomínky, které mi poskytl.

Obsah

ÚVOD	5
1. ODMĚŇOVÁNÍ ZÁVISLÉ PRÁCE – ZÁKLADNÍ POJMY A PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY	7
1.1. PRACOVNÍ PRÁVO A PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	7
1.2. ZÁVISLÁ PRÁCE.....	8
1.3. SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ V ZÁKONÍKU PRÁCE	9
1.3.1. <i>Mzda</i>	10
1.3.2. <i>Plat</i>	11
1.4. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY	12
1.4.1. <i>Normativní právní akty</i>	12
1.4.1.1. Vnitropodnikové normativní akty	13
1.4.2. <i>Normativní smlouvy</i>	14
1.4.2.1. Mezinárodní smlouvy	14
1.4.2.2. Kolektivní smlouvy	15
1.4.3. <i>Komunitární právo</i>	16
1.4.4. <i>Nálezy Ústavního soudu</i>	17
2. PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ ZÁVISLÉ PRÁCE V ČR	20
2.1. SMLUVNÍ PRINCIP V ODMĚŇOVÁNÍ	21
2.2. PRINCIP SPRAVEDLIVÉ ODMĚNY ZA VYKONANOU PRÁCI	23
2.2.1. <i>Procesní naplnění principu spravedlivé odměny za vykonanou práci</i>	25
2.3. PRINCIP OCHRANY MZDY	27
2.3.1. <i>Ochrana minimální výše mzdy</i>	28
2.3.1.1. Minimální mzda	28
2.3.1.2. Zaručená mzda	31
2.3.1.3. Minimální rozsah a minimální výše příplatků	32
2.3.1.4. Minimální výše odměny za pracovní pohotovost	32
2.3.2. <i>Ochrana splatné mzdy</i>	33
2.3.2.1. Ochrana splatné mzdy při výplatě	34
2.3.2.2. Ochrana mzdy před neoprávněnými srážkami	36
2.3.2.3. Ochrana mzdových práv při platební neschopnosti zaměstnavatele	37
3. FUNKCE MZDY	39
3.1. ALIMENTAČNÍ FUNKCE MZDY	40
3.2. REGULAČNÍ FUNKCE MZDY	40
3.3. KOMPENZAČNÍ FUNKCE MZDY	41
3.4. MOTIVAČNÍ (STIMULAČNÍ) FUNKCE MZDY	41
4. MZDOVÉ FORMY	43
4.1. ČASOVÁ MZDA	44
4.2. ÚKOLOVÁ MZDA	44
4.3. PODÍLOVÁ MZDA	46
4.4. PROVIZNÍ MZDA	47
4.5. SMÍŠENÁ MZDA	47
4.6. DOPLŇKOVÉ MZDOVÉ FORMY	48
4.7. ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	49
4.8. NATURÁLNÍ MZDA	50
ZÁVĚR	59
RESUMÉ	62
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	643

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila „Odměňování závislé práce v podnikatelské sféře“, protože to je a podle mého názoru vždy bude téma aktuální, neboť ovlivňuje každodenní život většiny obyvatelstva, které musí prostředky na svou obživu získávat především prací. Jelikož sama budu brzy v pozici zaměstnance, je to téma aktuální i pro mě. Z oblasti pracovního práva je to problematika asi nejzajímavější, protože se týká toho hlavního, co zaměstnanec od výkonu práce očekává, tedy peněžního plnění za odvedenou práci.

V rámci pracovněprávních vztahů můžeme rozlišovat dva druhy zaměstnavatelů, jejichž systém odměňování se podstatně liší. Já se chci ve své práci zaměřit na zaměstnavatele, kteří odměňují mzdou, což je typické pro podnikatelskou sféru. Úprava vztahující se k těmto zaměstnavatelům je zajímavější z toho hlediska, že vymezuje pouze základní garance a principy, ale bližší úpravu ponechává na vůli účastníků pracovněprávních vztahů, především pak na zaměstnavatelích, kteří sami musí vytvářet svůj mzdový systém a přizpůsobovat ho podmínkám svého pracoviště.

Cílem této práce je analyzovat současnou právní úpravu odměňování v podnikatelské sféře, objasnit základní instituty, s kterými je tato spojena a pokusit se upozornit na některé nedostatky, které v souvislosti s jejich uplatňováním mohou nastat. Některé instituty budou rozebrány za využití ustálené soudní judikatury. S ohledem na to, že oblast odměňování je velmi obsáhlá, vymezená pouze základními principy a ne konkrétními parametry, je tato práce pojímána spíše obecně, v teoretické rovině s tím, že některým dílčím aspektům je věnována bližší pozornost.

Diplomová práce je rozdělena do pěti tématických kapitol, které doprovází úvod práce a závěr, kde je uvedeno konečné zhodnocení práce a toho, k čemu jsem dospěla.

První kapitola této práce by měla poskytnout základní vymezení zvoleného tématu, vysvětlit důležité pojmy, s kterými budu operovat v dalších kapitolách a shrnout nejpodstatnější prameny právní úpravy.

Druhá kapitola je věnována stěžejní záležitosti při tvorbě mzdového systému, a to základním principům odměňování závislé práce v České republice. Jak bylo naznačeno výše, právní úprava mzdy je poměrně kusá a je především vystavěna na základních principech, které musí zaměstnavatel při sjednání nebo stanovení mzdy

dodržet. Tyto principy ovlivňují mzdová práva zaměstnance od počátku až do konce pracovněprávního vztahu. Jedná se zejména o smluvní princip, princip spravedlivé odměny za vykonanou práci a princip ochrany mzdy.

V třetí kapitole se budu zabývat jednak obecnými funkcemi pracovního práva, které dopadají i na oblast odměňování, a dále specifickými funkcemi, které mzda plní. Tyto funkce působí zejména uvnitř pracovněprávních vztahů a ovlivňují konečnou podobu mzdy.

Následující čtvrtá kapitola pojednává o neméně důležitém aspektu odměňování závislé práce v podnikatelské sféře – mzdových formách. Výběr odpovídající mzdové formy je pro zaměstnavatele významnou a nelehkou záležitostí, neboť musí odrážet jak základní principy odměňování, tak musí naplňovat nejrůznější funkce. Pokusím se odlišit základní mzdové formy, zhodnotit jejich klady a zápory a zamyslet se nad jejich uplatněním v praxi. Neopomenu ani doplňkové mzdové formy, které jsou významným motivačním faktorem a jejichž zařazení do mzdového systému je v současné době u zaměstnavatelů v soukromém sektoru již běžné.

Poslední pátá kapitola shrnuje poznatky z předchozích kapitol, zaměří se především na jednotlivé způsoby sjednání nebo stanovení mzdy, jejich praktické dopady a možné nesrovnalosti, včetně charakteristiky mzdového systému.

V závěru se pokusím zhodnotit celou práci, získané znalosti a poznatky, jakož i úpravu obsaženou v „novém“ zákoníku práce oproti úpravě předchozí.

1. Odměňování závislé práce – základní pojmy a prameny právní úpravy

V úvodní kapitole své práce bych se chtěla zabývat základním vymezením mnou vybraného tématu, tedy jeho zařazením do příslušného odvětví práva, včetně stručné charakteristiky daného odvětví, objasněním několika stěžejních pojmů a shrnutím pramenů právní úpravy.

1.1. Pracovní právo a pracovněprávní vztahy

Pracovní právo je samostatné právní odvětví, které je řazeno do oblasti práva soukromého, ačkoliv na rozdíl od jiných soukromoprávních odvětví obsahuje celou řadu veřejnoprávních institutů. Mezi ty nejvýraznější patří zejména převažující kogentní úprava, fakticky nerovné postavení účastníků pracovněprávních vztahů (je dáno odlišnou vyjednávací silou obou stran a organizačním podřízením zaměstnance zaměstnavateli), jakož i značná ingerence státu do těchto vztahů. S přihlédnutím k uvedeným specifikům můžeme konstatovat, že pracovní právo stojí na pomezí práva soukromého a veřejného.

Pracovní právo je možné definovat jako soubor právních norem, které regulují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související. Tyto vztahy označujeme jako pracovněprávní vztahy a jedná se zejména o právní vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a dále právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Z tohoto hlediska můžeme rozlišovat individuální a kolektivní pracovní právo. Vedle těchto základních pracovněprávních vztahů upravuje pracovní právo vztahy odvozené, jako jsou vztahy odpovědnostní, kontrolní, předmluvní či vztahy vznikající při uplatnění práva na zaměstnání.

Pracovněprávní vztahy mohou být charakterizovány prostřednictvím svých prvků – subjektů, objektu a obsahu. Subjekty pracovněprávních vztahů jsou fyzické a právnické osoby, které jsou nositeli práv a povinností. Zpravidla tyto subjekty označujeme jako zaměstnavatele a zaměstnance, avšak vstupovat do těchto vztahů mohou také odborové organizace, stát či fyzické osoby v pozici uchazečů o zaměstnání.

*Objektem pracovněprávních vztahů je cílené chování účastníků, účel, pro který do těchto právních vztahů vstupují.*¹

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů, přičemž v obecné rovině platí, že právu jednoho účastníka odpovídá povinnost druhého a naopak.

1.2. Závislá práce

Předmětem pracovního práva je výkon závislé práce. Pojem „závislá práce“ byl nově zaveden do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „zákoník práce“ nebo „ZP“), aby již nedocházelo k jeho obcházení a k uzavírání právních vztahů, jejichž předmětem je výkon práce, podle norem občanského zákoníku, popřípadě obchodního zákoníku (tzv. „švarcsystém“).² Švarcsystém vedl zejména k tomu, že subjekt, pro něhož byla práce vykonávána, byl v režimu občanského zákoníku zbaven mnoha povinností, které stanoví kogentní pracovněprávní normy a naopak osoba vykonávající práci byla zbavena ochrany a postavena do rovného postavení se subjektem, pro něhož práci koná.³

Z výše uvedených důvodů a potřeby vymezit přesněji předmět pracovního práva byla do zákoníku práce zakomponována definice závislé práce, a to do ustanovení § 2 odst. 4, které stanoví: *„Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“*⁴ Zákoník práce dále stanoví, že za závislou práci se považuje také agenturní zaměstnávání.

Jak vyplývá z výše zmíněné definice, závislá práce je svou povahou práce nesamostatná. Při výkonu závislé práce zaměstnavatel řídí a organizuje pracovní proces a nese veškerá rizika s tím spojená, zaměstnanec se nachází v jeho dispoziční pravomoci. Je povinen vykonávat práci osobně podle pokynů zaměstnavatele a podle

¹ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 27.

² Drexlerová, J. Co přináší nový zákoník práce? *Juristick.cz* [online]. Změněno: 12.2.2007 [cit. 2011-02-01]. Dostupné z: <<http://pracovni.juristick.cz/604824/clanek>>.

³ Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce ze dne 31.1.2005, s. 8.

⁴ § 2 odst. 4 zákoníku práce.

podmínek uvedených v pracovní smlouvě. Podstatným znakem závislé práce je rovněž její úplatnost, tzn. že za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody. Význam tohoto definičního znaku je dále potvrzen v § 38 odst. 1 písm. a), kde je úplatnost práce vymezena jako základní povinnost zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru. Dalším předpokladem závislé práce je skutečnost, že může být vykonávána výlučně v pracovněprávních vztazích založených podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. služební zákon).

Zavedení pojmu závislá práce je dle mého názoru přínosem nového zákoníku práce, neboť tím vymezil předmět své působnosti, resp. rozsah. Úprava zde obsažená se nadále použije na všechny právní vztahy, jejichž předmětem bude práce vykonávaná za úplatu osobně podle pokynů jiné osoby, ve kterých bude zaručena odpovídající úroveň ochrany slabší smluvní strany, a která zároveň zamezí, aby stanovené požadavky ochrany, které jsou pro zaměstnavatele zátěží, byly obcházeny. Samotná definice závislé práce je však podrobena kritice mnoha autorů, uvést lze např. tento: „*Zákonodárce se nedržel osvědčené legislativní zásady, že pojmy se nemají v právních předpisech definovat, a neponechal tuto činnost právní vědě a praxi. Nadto zvolil pohřichu špatné vymezení, když k definici užívá nejen pojmových znaků závislé práce, ale postupuje tautologicky a užívá následků výkonu nesamostatné práce.*“⁵

1.3. Systém odměňování v zákoníku práce

Odměňování závislé práce tvoří relativně samostatnou část pracovního práva. V zákoníku práce je upraveno v části šesté, která rozlišuje peněžité plnění za vykonanou práci a odměnu za pracovní pohotovost. Peněžité plnění za práci je dále diferencováno do tří kategorií, kterými jsou mzda, plat a odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Současná právní úprava vychází z tzv. systému dvojího odměňování, který reflektuje odlišnost subjektů, kteří odměnu za práci poskytují. Rozlišujícím kritériem je přitom povaha zdrojů, z nichž jednotliví zaměstnavatelé vytvářejí finanční prostředky sloužící k odměňování zaměstnanců. S určitou mírou zjednodušení se dá říci, že platem odměňují zaměstnavatelé, kteří jsou napojeni na veřejné rozpočty, a

⁵ Bezouška, P. Závislá práce. *Právní rozhledy*, 2008, č. 16. s. 579.

tudíž jejich náklady na odměny za práci jsou hrazeny z veřejných zdrojů. Naproti tomu mzdou odměňují zaměstnavatelé podnikatelského typu, kteří prostředky na odměny za práci musí opatřit vlastní podnikatelskou činností. Někdy je systém dvojího odměňování rozlišován v tom směru, že mzda se používá v podnikatelské sféře a plat ve sféře státní, což však není úplně přesné vymezení, neboť mzdou odměňují i jiné než podnikatelské subjekty (např. veřejné školy).

Rozdělení systému odměňování na mzdu a plat není bezúčelné. Každá kategorie je regulována jiným způsobem a řídí se vlastními pravidly. V případě mzdy je úprava volnější, zákoník práce neomezuje zaměstnavatele a zaměstnance při volbě způsobu odměňování a poskytování mezd, nepředepisuje mzdové formy, povinné složky mzdy ani jejich výši, stanovuje pouze základní garance. Naopak právní úprava platu je komplexní, tzn. že upravuje poskytování všech přípustných složek platu včetně jejich výše a podmínek poskytování. Převážně kogentní úprava platu je dána skutečností, že platy jsou financovány z veřejných zdrojů, jak bylo naznačeno výše, a proto je nutné jejich vynakládání výrazněji regulovat než vynakládání mezd, které jsou poskytovány ze zdrojů ve vlastnictví podnikatelského subjektu.

Zvláštní kategorii peněžitého plnění za práci představuje odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti). Ačkoliv výkon práce podle uvedených dohod není v podnikatelské sféře vyloučen, pro účely své diplomové práce považuji za dostačující, když se v dalších kapitolách zaměřím pouze na mzdu.

1.3.1. Mzda

Legální definice mzdy je obsažena v § 109 odst. 2 zákoníku práce, který uvádí, že *mzda je peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak*. Vymezení mzdy je kombinací pozitivní a negativní definice. Pozitivně je mzda vymezena věcně, a to jako peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (o naturální mzdě bude pojednáno v kapitole čtvrté), negativně pak zákon vymezuje okruh subjektů, které mzdou odměňují. Mzda je používána všude tam, kde se nejedná o zaměstnavatele, kteří odměňují platem nebo odměnou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Mzda je typická pro soukromý sektor, kde zaměstnavatelé prostředky na výplatu mezd musí získat vlastní podnikatelskou činností. Regulace mzdy je proto v převážné míře ponechána trhu práce a zaměstnavatelům se zaměstnanci, kteří si v rámci smluvní volnosti mohou upravit mzdové podmínky podle své vůle. Musí přitom respektovat kogentní ustanovení zákoníku práce, která směřují k ochraně zaměstnance (jsou jimi např. ustanovení o minimální a zaručené mzdě).

Abychom pojem mzda vymezili dostatečně, je nutné ještě zmínit, že existují plnění, která právní úprava za mzdu nepovažuje - jejich charakter a tudíž i režim poskytování je odlišný od mzdových plnění. *Za mzdu se považují pouze takové druhy plnění, jejichž vyplacení bezprostředně souvisí s výkonem práce. Ostatní plnění, která se za mzdu nepovažují, jsou charakteristická tím, že s výkonem práce přímo nesouvisí či jsou poskytována, i když zaměstnanec nepracuje vůbec (např. odstupné, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací, náhrady mzdy, odměna za pracovní pohotovost).*⁶

1.3.2. Plat

Ačkoliv svou práci zaměřuji na odměňování v soukromém sektoru, pro lepší orientaci v dané problematice a odlišení jsem se rozhodla zahrnout do této kapitoly i krátké pojednání o platu. Plat je v zákoníku práce definován jako peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace (za určitých, zákonem stanovených podmínek), školská právnická osoba (také za určitých, zákonem stanovených podmínek) nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.⁷ Na rozdíl od mzdy je okruh subjektů, kteří odměňují platem, vymezen pozitivně, a to taxativním výčtem. To znamená, že pokud je možné zaměstnavatele zařadit do tohoto výčtu, má ze zákona povinnost odměňovat platem.

Vedle zaměstnavatelů uvedených přímo v zákoníku práce, *je plat také poskytován v případech odměny za práce vykonávané podle zvláštních předpisů,*

⁶ Jakubka, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů Právní stav k 1.1.2010*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2009. s. 184.

⁷ Podrobněji viz § 109 odst. 3 zákoníku práce.

zejména konané na základě služebních vztahů příslušníků ozbrojených sil, právních vztahů soudců, představitelů státní moci, ústavních činitelů a duchovních církví.⁸

1.4. Prameny právní úpravy

Na problematiku odměňování dopadá celá řada právních předpisů, mezinárodních smluv, norem komunitárního práva, jakož i dalších pramenů a provést jejich celkový přehled je téměř nemožné. Z tohoto důvodu bych spíše chtěla shrnout ty nejpodstatnější prameny, které upravují danou oblast.

1.4.1. Normativní právní akty

Ústavní zakotvení odměňování závislé práce nalezneme v čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci. Toto ustanovení se může jevit poněkud problematické s ohledem na to, že pojem „spravedlivá“ každý vnímá jinak. Příslušný článek proto odkazuje na zákonnou úpravu, která má stanovit podrobnosti, tedy určit objektivní kritéria, která daný pojem legálně vymezení. Práva na spravedlivou odměnu za práci se zaměstnanec může domáhat jen v mezích zákona, v tomto případě zákoníku práce.⁹ Zmínit bych rovněž chtěla článek 3 odst. 1 Listiny, který stanoví zákaz jakékoliv diskriminace při uplatňování základních práv a svobod zaručených Listinou, tedy i v oblasti odměňování. Dalším důležitým právním předpisem na ústavní úrovni, je zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, který však oblast odměňování upravuje pouze okrajově, například tím, že vymezuje moc zákonodárnou a soudní či stanovuje postup pro recepci norem mezinárodního práva

Těžiště právní úpravy je v současné době zahrnuto v zákoníku práce, který sledovanou problematiku upravuje téměř komplexně. Zákoník práce nahradil dřívější právní úpravu odměňování, která byla rozdělena do dvou speciálních zákonů, a to do zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném

⁸ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 154.

⁹ Srov. ustanovení čl. 41 odst. 1 Usnesení předsednictva ČNR č. 2 /1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.

výdělku a zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.¹⁰

Vedle zákoníku práce dopadají na oblast odměňování další právní předpisy, které zpravidla upravují některé specifické instituty nebo obsahují obecnou úpravu základních právních pojmů či procesních postupů. Mezi ty nejvýznamnější náleží:

- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „občanský zákoník“ nebo „OZ“),
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „OSŘ“).

1.4.1.1. Vnitropodnikové normativní akty

Za prameny pracovního práva mohou být považovány také vnitropodnikové právní normy zaměstnavatele, pokud zakládají mzdová, platová či jiná práva zaměstnanců nebo konkretizují obecná ustanovení zákoníku práce. Tyto normy bývají někdy označovány jako lokální prameny pracovního práva, neboť mají pouze omezenou místní působnost. Na rozdíl od obecně závazných právních předpisů jim nesvědčí presumpce správnosti a na jejich ustanovení se vztahuje režim neplatnosti jako u právních úkonů. Mezi vnitropodnikové normativní akty můžeme zařadit vnitřní předpisy zaměstnavatele a pracovní řád.

¹⁰ Zákon o mzdě byl novým zákoníkem práce zrušen; zákon o platu sice zrušen nebyl, nicméně v současné době upravuje pouze problematiku odměňování vojáků z povolání.

1.4.2. Normativní smlouvy

Normativní smlouvy jsou dvoustranné nebo vícestranné právní úkony obecné povahy, které upravují celou skupinu právních vztahů neurčitého počtu a stejného druhu. Od normativních právních aktů se liší zejména svými subjekty a způsobem vzniku, neboť jakožto smlouvy jsou založeny na souhlasném projevu subjektů. Mezi normativní smlouvy regulující oblast pracovního práva lze zařadit ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána a smlouvy kolektivní.

1.4.2.1. Mezinárodní smlouvy

Na problematiku odměňování dopadá celá řada mezinárodních smluv. V obecné rovině se jedná zejména o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

V mezinárodním měřítku hraje významnou úlohu v oblasti pracovněprávní Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) se sídlem v Ženevě, která je specializovanou organizací OSN. Hlavní činností MOP je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů. Ty jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení, a týkají se především svobody sdružování, politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek, mzdy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších souvisejících otázek.¹¹

V rámci MOP bylo přijato velké množství úmluv, z nichž se odměňování týkají zejména:

- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95/1949 o ochraně mzdy,
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100/1951 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty,
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111/1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání,
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 26/1928, o postupu při určování minimální mzdy,

¹¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí : Mezinárodní organizace práce [online]. Změněno 1.2.2011 [cit. 2011-02-01]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>.

- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 99/1951, o mechanismu určování minimální mzdy v zemědělství,
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155/1981, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovním prostředí,
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171/1990, o noční práci.

Za zmínku jistě stojí i Evropská sociální charta z roku 1961 přijatá v rámci Rady Evropy a její Dodatkový protokol z roku 1988. Pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 3. 11. 1999. Problematice odměňování se věnuje v článku IV., který zakotvuje právo na spravedlivou odměnu za práci. V roce 1996 byla ve Štrasburku podepsána Revidovaná Evropská sociální charta, jejímž posláním bylo nahradit Evropskou sociální chartu včetně všech dodatků a novel.

Mezinárodní smlouvy recipované do českého právního řádu mají aplikační přednost před zákonem.¹²

1.4.2.2. Kolektivní smlouvy

V pracovním právu, obzvláště v oblasti odměňování, hrají významnou roli kolektivní smlouvy. *Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.*¹³ Kolektivní smlouvy nejsou pramenem práva jako celek, ale pouze jejich normativní část, která zakládá práva jednotlivých zaměstnanců. Můžeme rozlišovat kolektivní smlouvy podnikové, které uzavírá zaměstnavatel s odborovou organizací nebo organizacemi působícími na jeho pracovišti a kolektivní smlouvy vyššího stupně, kterou navzájem uzavírají organizace zaměstnavatelů a odborové organizace. Oba druhy kolektivních smluv jsou v hierarchickém vztahu, přičemž podniková kolektivní smlouva má menší právní sílu, a proto je neplatná v té části, která stanovuje práva a povinnosti zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.¹⁴

¹² Viz k tomu blíže čl. 10 a čl. 95 odst. 1 zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

¹³ § 23 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁴ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 612.

Kolektivní smlouva může upravit práva a povinnosti zaměstnanců odchylně od zákona, musí však respektovat kogentní normy zákoníku práce, příp. též kogentní normy občanského zákoníku. Tato zásada se uplatňuje rovněž u mzdových práv, kdy kolektivní smlouva nesmí překročit jejich minimální či maximální výši stanovenou zákonem.

1.4.3. Komunitární právo

Po vstupu České republiky do Evropské unie ovlivňují český právní řád také předpisy komunitárního práva. V oblasti odměňování se jedná zejména o směrnice, které jsou nástrojem harmonizace pracovního práva, neboť pomáhají sjednotit rozdílné úpravy členských států tím, že stanovují cíle, kterých má být dosaženo, přičemž ponechávají na vůli členských států, jaké zvolí formy a metody k dosažení daných cílů. Vztah mezi českým a komunitárním právem je ovládán dvěma zásadami, a to zásadou aplikační přednosti komunitárního práva a zásadou přímého účinku, která se však neuplatňuje ve vztahu ke směrnici, neboť ty vyžadují vnitrostátní provedení.¹⁵

V primárních pramenech komunitárního práva je problematika odměňování zakotvena v hlavě X. Smlouvy o fungování Evropské unie, která obsahuje základní východiska a pravomoc k tvorbě sekundárních předpisů upravujících danou oblast.

Základní práva pracovníků v rámci Evropské unie upravuje Charta základních sociálních práv pracujících z roku 1989, která se v mnohém inspirovala výše zmíněnou Evropskou sociální chartou. *Charta základních sociálních práv pracujících je příkladem obtížného dosažení konsensu v oblasti sociální politiky na evropské úrovni. Chartu podepsali všechny členské státy Evropského společenství s výjimkou Velké Británie, která nesouhlasila s tím, že Charta zakotvuje příliš velkou ochranu práv pracujících a poškozují tak zájmy podnikání a ohrožuje možnost dosahování*

¹⁵ Soudní dvůr k tomuto problému zaujal jiné stanovisko, a to v několika svých rozhodnutích, v nichž specifikoval podmínky, za jejichž splnění mohou mít směrnice přímý účinek. Směrnice může výjimečně nabýt přímého účinku, není-li řádně a včas implementována do vnitrostátního práva a je-li tím znemožněno uplatnění práv jednotlivce, které ze směrnice vyplývají. Směrnice může získat přímý účinek až poté, co marně uplynula lhůta k její implementaci do vnitrostátního práva. Přímý účinek směrnice může být jen vertikální vzestupný, tj. jednotlivec se může na základě přímo účinné směrnice dovolat svého práva vůči členskému státu; nemůže mu být směrnici přímo uložena žádná povinnost. Členský stát, který ve stanovené lhůtě neprovedl směrnici, se nemůže dovolávat tohoto porušení vlastní povinnosti vůči jinému subjektu. K tomu blíže rozhodnutí ESD ve věci Van Gend en Loos, Van Duyn, Defrenne v. SABENA III a Ratti.

konkurenceschopnosti. Z tohoto důvodu se Charta stala pouze politickým prohlášením bez právních důsledků, avšak posloužila jako základ revize Římské smlouvy a budoucí úmluvy o sociální politice.¹⁶ Sociální práva jsou dále zakotvena v Listině základních práv Evropské unie (nazývané též jako Charta základních práv EU), která shrnuje veškerá základní práva použitelná na úrovni EU v jediném dokumentu.

Výše zmíněné dokumenty upravují oblast odměňování pouze v obecné rovině. Bližší úprava dílčích aspektů je ponechána sekundárním pramenům komunitárního práva, a to směrnicím. Mezi ty nejvýznamnější můžeme zařadit:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (sloučila sedm směrnic o rovném zacházení se ženami a muži přijatých v letech 1975-2002),
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

Na závěr této podkapitoly bych chtěla zmínit, že významnou úlohu hraje rovněž judikatura Soudního dvoru EU, kterou provádí výklad komunitárních pramenů práva a ovlivňuje tak i vnitrostátní legislativu.

1.4.4. Nálezy Ústavního soudu

Pramenem práva jsou pouze nálezy Ústavního soudu, které ruší právní předpis či jeho jednotlivá ustanovení (hovoříme o tzv. negativním zákonodárství). V současné době je v oblasti pracovního práva nejvýznamnějším rozhodnutím Ústavního soudu nález publikovaný pod č. 116/2008 Sb. Ústavní soud se v tomto nálezu zabýval především následujícími okruhy otázek:

- kogentnost úpravy zákoníku práce,

¹⁶ Sociální politika v Evropské unii. *BusinessInfo.cz*. Změněno 30.5.2009. [cit. 2011-02-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/#ch3>

- vazba na občanský zákoník,
- neplatnost právního úkonu,
- práva odborových organizací.

Ve vztahu ke kogentnosti právní úpravy výše uvedený náleží zrušil ustanovení § 2 odst. 1 s výjimkou věty první a čtvrté, které směřovalo k zakotvení ústavní zásady „co není zakázáno, je povoleno.“ K tomu Ústavní soud konstatoval: *„Jakkoliv zvolená koncepce nepochybně odpovídá charakteru soukromoprávních vztahů, je obecně liberálnější než úprava předchozí a jakoby podstatně rozšiřuje smluvní volnost účastníků, je z hlediska ústavněprávního akceptovatelné, aby tato volnost nebyla neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu. Při vymezení a formulaci ustanovení, která mají mít kogentní povahu, však podle názoru Ústavního soudu zákonodárce zjevně nedocenil skutečnost, že zvolená koncepce představuje pro účastníky pracovněprávního vztahu změnu v našich podmínkách zcela zásadní - právo se pro ně stává právem „výkladovým“. Účastníci (zejména zaměstnavatelé) pracovněprávních vztahů náhle nenacházejí vzor pro úpravu svých konkrétních vztahů, ale vyvstává jim nová (a nevyzkoušená) povinnost - zkoumat právo z hlediska, zda v obecné rovině přípustné odchýlení se od konkrétního ustanovení zákona není zakázáno, a co víc, zda je tento případný zákaz paušální, či zda existuje toliko zákaz odchýlení se v neprospěch zaměstnance. (...) Napadené ustanovení je tak pro adresáty komplikované a do značné míry i neurčité.“¹⁷*

Nález zrušil ustanovení § 4 ZP, který zakotvoval princip delegace ve vztahu k občanskému zákoníku. Nadále se proto v pracovním právu použije princip subsidiarity občanského zákoníku. Hlavním důvodem zrušení tohoto ustanovení byla skutečnost, že zákoník práce sice obsahuje celou řadu odkazů na občanský zákoník, ale ani ty nemohou pokrýt všechny situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Pokud by tedy zákoník práce nerespektoval úplnou subsidiaritu občanského zákoníku, resp. pokud by byly odkazy na jednotlivá ustanovení OZ neúplné, nemohl by být občanský zákoník použit jako obecný předpis soukromého práva.¹⁸

¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.).

¹⁸ Jakubka, J. *Zákoník práce 2009 – s výkladem. Právní stav k 1.1.2009*. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2009. s. 8.

Co se týče neplatnosti právních úkonů, Ústavní soud zrušil část věty první ustanovení § 20 ZP, která umožňovala použití institutu absolutní neplatnosti na právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Ústavní soud rovněž vyhověl návrhu na zrušení často kritizovaného ustanovení § 24 odst. 2 věty druhé ZP, podle kterého je zaměstnavatel, nejednají-li odborové organizace ve shodě, oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, nebo více odborovými organizacemi, které mají u zaměstnavatele největší počet členů. K hlavním argumentům Ústavního soudu patří především fakt, že uvedené ustanovení je v rozporu s principem svobody odborového sdružování, a tedy i s rovností odborových organizací. Zaměstnavatelé budou tedy v budoucnu nuceni jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi i v takovém případě, že se tyto organizace navzájem neshodnou.¹⁹

¹⁹ Picková, Z. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. *epravo.cz* [online]. Změněno: 16.5.2008 [cit. 2011-02-02]. Dostupné z: < <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu-54488.html>>.

2. Principy odměňování závislé práce v ČR

Právní úprava odměňování závislé práce vychází z několika základních právních principů. Principy můžeme chápat jako základní ideje, na nichž je vystaveno určité právní odvětví nebo určitá oblast právní úpravy.²⁰ Tyto základní myšlenky jsou promítnuty do právních předpisů, a to buď přímo (zákonodárce je výslovně zakomponuje do textu právní normy) anebo nepřímo (dají se vyvodit z obsahu normy).

Význam právních principů lze vysledovat zejména na dvou úrovních. Jednak je to úroveň legislativní, neboť poskytují zákonodárci určité vodítko při tvorbě právních předpisů a vymezují mantinely, které zákonodárce nesmí překročit; a dále se jedná o úroveň aplikační, jelikož slouží jako výkladové pravidlo při interpretaci a aplikaci a pomáhají vyplňovat mezery v právu.²¹

Problematika odměňování závislé práce je ovlivněna obecnými principy platnými pro právní řád České republiky (zásada demokraticismu, rovnosti občanů před zákonem apod.), dále principy společnými pro celé odvětví pracovního práva (např. zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích), a zároveň utváří i vlastní principy, které jsou specifické právě pro danou oblast. Jedná se zejména o smluvní princip v odměňování, princip spravedlivé odměny za vykonanou práci, princip ochrany mzdy a princip dvojího systému odměňování. Posledně zmíněným principem jsem se zabývala již v první kapitole, když jsem naznačovala systém právní úpravy odměňování, proto se mu v této kapitole věnovat nebudu.

²⁰ Vedle principů se můžeme setkat také s pojmem zásady práva. O vzájemném vztahu mezi těmito pojmy nepadá v současnosti mezi autory shoda, někteří principy a zásady ztotožňují, jiní je naopak odlišují. Skupina autorů, kteří odlišují principy a zásady vychází z toho, že principy jsou základní hodnoty či pilíře, které jsou velmi rozsáhlé a velmi obecné, kdežto zásady jsou odvozeny z principů a slouží k jejich konkretizaci nebo rozvedení. Ačkoliv se přikláním k názoru, že principy a zásady jsou odlišnými kategoriemi, pro účely této práce považuji za dostačující použití obou pojmů jako synonym.

²¹ K tomu například Nález Ústavního soudu ze dne 4.2.1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96 publikovaný pod č. 63/1997 Sb. Zde soud judikoval, že soud není absolutně vázán doslovným zněním zákonného ustanovení, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit v případě, kdy to vyžaduje ze závažných důvodů účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jenž mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku. Je nutno se přitom vyvarovat libovůle; rozhodnutí soudu se musí zakládat na racionální argumentaci.

2.1. Smluvní princip v odměňování

Smluvní princip patří mezi základní zásady soukromého práva, pro které je charakteristická autonomie vůle smluvních stran. Smluvní princip nebo též princip smluvní svobody v obecné rovině dává účastníkům právních vztahů prostor pro jejich uvážení při tvorbě právních úkonů. Tato volnost se projevuje v několika směrech, které lze vymezit následovně:

- autonomie rozhodnutí učinit nebo neučinit právní úkon,
- autonomie volby adresáta právního úkonu,
- autonomie volby obsahu právního úkonu,
- autonomie volby formy právního úkonu.

Rozsah smluvní volnosti je dán mírou kogentnosti právní úpravy. Z tohoto důvodu není smluvní princip v pracovním právu tak široký jako v právu občanském či obchodním. Tato skutečnost je dána zejména ochrannou funkcí pracovního práva, která v mnohých směrech smluvní volnost omezuje, aby zajistila efektivní ochranu slabší straně pracovněprávních vztahů.

Výchozím ustanovením zakotvujícím smluvní princip je § 2 zákoníku práce, který stanoví, že *práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterým se zpracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. K odchylné úpravě práv nebo povinností může podle odstavce 1 dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem.*²² Zvolená konstrukce není příliš šťastná. Zákonodárce zkombinoval metodu obecné zásady vyjádřené ve větě první §2 odst. 1 ZP s metodou taxativního výčtu, který nad rámec obecné zásady stanoví, od kterých ustanovení se není možné odchýlit (§ 363 odst. 1), což ještě zkomplikoval tím, že připustil odchýlení od vyjmenovaných ustanovení ve prospěch zaměstnance. Co už zákonodárce nedomyslel, je skutečnost, že se obě metody překrývají, a že tudíž ustanovení kogentní již podle obecné zásady, je nadbytečně vyjmenováno i v daném taxativním výčtu. Nastolenou zmatenost dovršil tím, že přidal další výčet kogentních ustanovení v § 363, který již naprosto

²² § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

postrádá veškerou logiku, protože zpochybňuje obecnou zásadu. Komplikovaná formulace může tedy v praxi vyvolat problém s určením, od kterých ustanovení je možné se odchýlit a u kterých je to naopak vyloučeno. *To, zda se lze od určitého ustanovení odchýlit je nutno zjišťovat vždy až výkladem s přihlédnutím ke všem okolnostem případu. Uvedená právní norma tedy postrádá jednoznačnost, která by pro právní normy měla být samozřejmá a z hlediska ústavního brání účastníkům pracovněprávních vztahů předvídat následky svého jednání.*²³ Navíc, když zohledním všechna uvedená kritéria, docházím k závěru, že v zákoníku práce je nadále obsaženo mnoho kogentních ustanovení, v důsledku čehož rozšíření smluvní volnosti není nijak zásadní a zůstalo spíše v rovině formálnosti.²⁴ Při odchýlné úpravě mzdových práv je dále třeba mít na paměti, že tato odchýlná úprava nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví zákoník práce, kolektivní smlouva, případně vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

V oblasti odměňování se smluvní princip projevuje nejvíce ve fázi sjednávání mzdy. Ujednání o mzdě by mělo být výsledkem dohody dvou rovnocenných smluvních partnerů. V souladu s touto premisou zákoník práce preferuje dvoustranné právní úkony při sjednání mzdy, kterými jsou kolektivní smlouva (zde je totiž rovnocennost nejvýraznější – odborová organizace má silnější pozici než jednotlivý zaměstnanec), pracovní či jiná smlouva. Vedle toho je však připuštěna možnost, aby zaměstnavatel stanovil mzdu jednostranně, a to vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Připuštění jednostranného určení mzdy je však podle mého názoru negací smluvního principu, neboť vylučuje možnost zaměstnance podílet se na vyjednávání o svých právech, které jsou mu „autoritativně“ stanovena zaměstnavatelem. Zaměstnanec má pouze možnost souhlasit nebo nesouhlasit, nikoliv však ovlivnit výši mzdových práv. Toto jistě smluvní princip nijak neposiluje, spíše budí pochybnosti o jeho reálném uplatnění. Zaměstnavatelé odměňující mzdou totiž s ohledem na skutečnost, že jsou podnikatelskými subjekty, budou mnohem raději využívat právě možnosti stanovit mzdu jednostranně. Nutno konstatovat, že je to pochopitelné, protože potřeba dohodnout se na mzdě s každým jednotlivým zaměstnancem, by byla velmi náročná, a to nejen časově. Pozice zaměstnavatelů v soukromém sektoru je

²³ Galvas, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*, 2007, č. 9. s. 1005.

²⁴ Viz k tomu též: Bělina, M. Nový zákoník práce nepřináší stabilitu do regulace pracovněprávních vztahů. *Právní zpravodaj*, 2007, č. 1. s. 3 „...pouhým vložením několika málo liberálních institutů do koncepčně jinak postavené normy však celkové liberalizace nelze dosáhnout.“

ztížena tím, že si musí prostředky na výplatu mezd shánět sami, v rámci své podnikatelské činnosti. Musí sami vytvářet takový mzdový systém, který bude jednak motivovat zaměstnance k řádnému výkonu práce a zároveň nebude nadměrně zatěžovat zaměstnavatele, který umožní zaměstnavateli svobodně rozvíjet své podnikání a přizpůsobit se měnícím se podmínkám, konkurenci apod. Nicméně jelikož sama se brzy ocitnu v roli zaměstnance, domnívám se, že i v této souvislosti by měla převážít ochranná funkce pracovního práva nad zájmy podnikatelů a zaměstnanec by měl mít možnost, ať už sám nebo zprostředkovaně podílet se na určování ceny své práce. Jednostranné stanovení mzdy může vést k podhodnocení práce či dokonce k využívání zaměstnanců, kteří jsou v tomto období vysoké nezaměstnanosti na ni existenčně závislí a nemůžou si dovolit „jen tak“ odejít z práce, protože jim zaměstnavatel stanovil nižší mzdu, než jakou by si představovali (adekvátně k vykonávané práci).

2.2. Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci

Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci vychází z obecného principu zákazu diskriminace a rovného zacházení.²⁵ V dnešní době je diskriminace pojímána velmi široce, je však nutné si uvědomit, že ne každé rozdílné zacházení je diskriminací. Obdobně to platí také v oblasti odměňování, kde se za diskriminaci nepovažuje rozdílné ohodnocení práce vyplývající z povahy zaměstnání nebo povolání, a naopak je zaměstnavatelům ponechán prostor pro mzdovou diferenciaci, která přispívá k naplnění definice spravedlivé odměny.

Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci má svůj základ v Listině základních práv a svobod, která stanoví, že *zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky; podrobnosti stanoví zákon.*²⁶ Obdobné ustanovení bychom našli rovněž v mnoha mezinárodních úmluvách²⁷ a předpisech komunitárního práva. Evropský soudní dvůr ve své judikatuře potvrdil, že princip spravedlivé odměny za vykonanou práci patří mezi základní zásady

²⁵ Diskriminací se obecně rozumí rozdílné zacházení s osobami nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, a to bez objektivního a rozumného zdůvodnění.

²⁶ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, čl. 28.

²⁷ Např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o rovném odměňování, úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

Společenství.²⁸ Pojem odměna je v komunitárním právu definován široce a zaručuje rovnost žen a mužů s ohledem na celou škálu peněžitých dávek.

Spravedlivé odměňování přitom nelze pojímat formalisticky a rovnostářsky, ale je třeba jej chápat jako uplatnění shodných zásad pro posouzení hodnoty práce. Definice spravedlivé odměny obsažená v § 110 zákoníku práce je s ohledem na skutečnost, že se jedná o problematické a citlivé téma, poměrně obsáhlá a vychází z několika znaků, které jsou dále rozváděny. Prvním znakem je pojetí spravedlivé odměny jako stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 rozumí:

- práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti,
- která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách,
- při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Všechny tyto prvky jsou v navazujících odstavcích dále specifikovány prostřednictvím mnoha hodnotících kritérií.²⁹ Jejich množství a vzájemná provázanost dávají tušit, že se zákonodárce pokusil co nejvíce omezit prostor pro přílišnou diskreci zaměstnavatele. Je samozřejmé, že takovéto vymezení nikdy nemůže být komplexní, neboť je ve hře příliš mnoho faktorů.³⁰

Vedle ohodnocení práce na základě výše zmíněných kritérií je podstatným znakem spravedlivé odměny skutečnost, že se váže k zaměstnancům téhož zaměstnavatele. Porušením principu spravedlivé odměny by tedy nebyla situace,

²⁸ Srov. rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8.4.1976 č. 43/75 ve věci Defrenne vs. Sabena. Zde soud dále potvrdil, že je třeba v celé šíři aplikovatelnosti článku 119 (dnešní čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie) rozlišovat mezi přímou a otevřenou diskriminací, kterou lze rozpoznat výhradně za pomoci hledisek stejné práce a rovné odměny, o kterých se hovoří v uvedeném článku, a nepřímou a skrytou diskriminací, kterou lze rozpoznat pouze se zřetelem k jednoznačnějším prováděcích ustanovením komunitárního nebo národního charakteru. Navíc, Soudní dvůr výslovně uvedl, že mezi formy přímé diskriminace mají být zahrnuty takové, které mají původ v právních ustanoveních nebo v kolektivních pracovních smlouvách, a které lze odhalit pouze na základě právního rozboru celé situace. Nakonec Soudní dvůr sdělil, že z důvodu imperativní povahy článku 119 Smlouvy se zákaz diskriminace mezi muži a ženami nevztahuje pouze na jednání veřejných autorit, ale též na ustanovení kolektivních smluv o odměňování, jakož i na individuální smlouvy o těchto otázkách.

²⁹ Viz § 110 odst. 3-5 zákoníku práce.

³⁰ Srov. Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11.5.1999 č. C-309/97 ve věci Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse. „K určení, zda dvě různé skupiny zaměstnanců, které zdánlivě vykonávají stejnou činnost, ač nemají stejnou kvalifikaci, vykonávají stejnou činnost ve smyslu čl. 119 Smlouvy (pozdější čl. 141 SES, dnešní čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie) a směrnice č. 75/117 a jsou tedy ve srovnatelném postavení, je nutno přezkoumat, při zohlednění druhu těchto úkolů, zda jednotlivé pracovní úkoly je možno mezi oběma skupinami přesouvat, jaké vzdělání je pro výkon této činnosti vyžadováno a pracovní podmínky, za nichž jsou tyto činnosti konány.“

kdyby se lišila odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u zaměstnanců, kteří vykonávají práci u rozdílných zaměstnavatelů.³¹

Stanovení spravedlivé odměny není jednoduchou záležitostí, poněvadž představa o tom, co je spravedlivé, se může diametrálně lišit v závislosti na subjektu a úhlu pohledu. Navíc zde působí celá řada objektivních a subjektivních faktorů, ať už ekonomických, sociálních či psychologických. Zaměstnavatelé odměňující mzdu mají na rozdíl od zaměstnavatelů odměňujících platem k dispozici pouze zákonný rámec a bližší pravidla ohodnocení práce si vytvářejí sami; musí přitom postupovat obezřetně, aby zvolený mzdový systém odpovídal jak jejich podnikatelským potřebám, tak i povědomí zaměstnanců, o tom co je spravedlivé (spokojený zaměstnanec odvádí lepší výkony než ten, který se cítí nedoceněný), a zároveň se musí vyvarovat diskriminačního chování.

2.2.1. Procesní naplnění principu spravedlivé odměny za vykonanou práci

Zákoník práce v době svého vzniku sice obsahoval princip rovného zacházení i stejného odměňování, nicméně nestanovil, jak je možné se diskriminaci bránit, pouze odkazoval na v té době neexistující antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.). *Absence antidiskriminačního zákona v českém právním řádu představovala nejen porušení povinnosti ČR jako členského státu EU, ale byla mnohými pocíťována jako citelná mezeira v oblasti ochrany individuálních práv.*³²

V pracovněprávních vztazích antidiskriminační zákon odstraňuje dosavadní stav nejistoty a přesně vymezuje jednotlivé formy diskriminace a stanoví případy, ve kterých je rozdílné zacházení přípustné. O jeho praktickém přínosu by se však dalo polemizovat, neboť obdobné vymezení bylo zahrnuto již před přijetím antidiskriminačního zákona do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jeho

³¹ Srov. rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13.1.2004 č. C-256/01 ve věci Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College a spol. Zde se soud zabýval aplikací principu spravedlivé odměny za vykonanou práci u jiného zaměstnavatele. Dospěl k závěru, že čl. 141 SES (dnešní čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie) je nutno vykládat tak, že žena, které nebyl prodloužen pracovní poměr na dobu určitou s původním zaměstnavatelem, a která byla okamžitě dána k dispozici jiným zaměstnavatelem původnímu zaměstnavateli, aby prováděla stejné služby, se nemůže prostřednictvím současného zaměstnavatele dovolávat dodržení zásady stejné odměny za stejnou práci, kdy jako základ pro srovnání odměn obdržených za stejnou nebo podobnou práci bude použit zaměstnanec původního zaměstnavatele této ženy.

³² Jakubka, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2009, č. 9. s. 10.

význam tak spíše než v oblasti definice pojmů spatřuji v zakotvení právních prostředků ochrany před diskriminací.

*Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.*³³

Podle tohoto ustanovení je možné bránit se proti diskriminaci speciální žalobou, na jejímž základě dochází k obrácení důkazního břemene. Neznamená to však, že žalobce nemusí v řízení nic tvrdit ani dokazovat, a že veškerou důkazní povinnost nese žalovaný. Ustanovení § 133a občanského soudního řádu je nutno vykládat v tom smyslu, že žalobce (tedy zaměstnanec) má povinnost tvrdit, že byl zaměstnavatelem znevýhodněn oproti jiným zaměstnancům a že motivem takového jednání zaměstnavatele je některý ze stanovených diskriminačních důvodů a toto své tvrzení musí podložit; *nestačí tedy pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo.*³⁴ Teprve v okamžiku, kdy zaměstnanec prokáže, že s ním bylo zacházeno odlišně, přechází důkazní břemeno na stranu žalovaného (zaměstnavatele), který musí prokázat, že zásadu stejného zacházení neporušil.³⁵

Další novinkou, kterou antidiskriminační zákon zavádí, je možnost právnických osob, které byly založeny na ochranu práv obětí diskriminace nebo je-li

³³ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, § 10.

³⁴ Bukovjan, P. Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno. *Práce a mzda*, 2009, č. 8. s. 48.

³⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.11.2009, sp.zn. 21 Cdo 246/2008. „Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil následky diskriminace zaměstnance, aby mu zaměstnavatel dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu zaměstnavatel poskytl náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu zaměstnavatel nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.“

předmětem jejich činnosti ochrana před diskriminací, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a pomáhat při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám, které se staly oběťmi diskriminace. Jedná se zejména o různé neziskové organizace, které se zaměřují na tuto činnost. Antidiskriminační zákon dále rozšířil agendu ombudsmana, když mezi ni nově zařadil pomoc obětem diskriminace.³⁶ Ochránce veřejných práv by měl poskytovat právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti. Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, se může obrátit na ochránce s písemným podnětem.

Na závěr tohoto krátkého exkurzu bych chtěla uvést, že vedle zmíněné žaloby má zaměstnanec další možnosti obrany. V první řadě se může pokusit „svůj problém“ vyřešit přímo se zaměstnavatelem, neboť je i v jeho zájmu, aby na pracovišti fungovaly dobré vztahy a zaměstnanci měli k němu důvěru. Pokud tento postup nebude úspěšný, může zaměstnanec podat stížnost na příslušný úřad, což bude v době před vznikem pracovního poměru úřad práce a v průběhu pracovního poměru oblastní inspektorát práce.

2.3. Princip ochrany mzdy

Princip ochrany mzdy je jedním z projevů ochranné funkce pracovního práva. Jelikož mzda představuje pro mnoho zaměstnanců základní složku obživy a činí je závislými na jejím řádném poskytování, je mzdovým právům věnována zvýšená ochrana. Princip ochrany mzdy je vyjádřen několika dílčími principy, přičemž tyto mohou být rozděleny do dvou souběžně působících oblastí. První oblast se vztahuje k ochraně minimální výše odměny, kterou musí zaměstnanec za práci obdržet, druhá směřuje k ochraně mzdy zaměstnancem již dosažené.³⁷

Platná právní úprava vychází z řady mezinárodních dokumentů, mezi nimiž hraje prim Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95, o ochraně mzdy. Opomenout bychom neměli rovněž Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou sociální chartu.

³⁶ Viz § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 167.

2.3.1. Ochrana minimální výše mzdy

Jak bylo zmíněno výše, mzda představuje pro zaměstnance a jeho rodinu hlavní finanční zdroj prostředků, prostřednictvím kterého uspokojují své potřeby a uhrazují náklady s nimi souvisejícími. Aby mzda tuto svou funkci mohla plnit, musí být poskytována v určité kvalifikované výši, která bude dostačující pro veškeré základní potřeby zaměstnanců. Toto zákonodárce jistě nemůže ponechat pravomoci zaměstnavatelů, kteří usilují především o snížení nákladů a maximalizaci svého zisku. Povinnost poskytovat zaměstnancům mzdu v určité minimální výši proto musí být stanovena zákonem, a to kogentně.

Ochrana minimální výše mzdy se projevuje již na počátku sjednávání mzdových podmínek. Omezuje smluvní volnost účastníků tím, že zakládá povinnost sjednat mzdu nejméně ve výši stanovené obecně platným předpisem. Toto omezení zaručuje zaměstnanci, že za vykonanou práci dostane určitou minimální částku, označovanou také jako minimální cena práce, která nemůže být zaměstnavatelem snižována.³⁸ Ustanovení o minimální mzdě chrání zaměstnance před vykořisťováním ze strany zaměstnavatelů a zabezpečuje jim minimální příjem, který jim náleží za vykonanou práci.

Naplnění principu ochrany minimální výše mzdy je v právním řádu zajišťováno několika instituty. Tyto bychom mohli vymezit jako:

- minimální mzda,
- zaručená mzda,
- minimální rozsah a minimální výše příplatků,
- minimální výše odměny za pracovní pohotovost.

2.3.1.1. Minimální mzda

Minimální mzda je zákoníkem práce definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, obdobně jako plat nebo odměna z dohod, nesmí být nižší než minimální mzda. Do minimální mzdy se nezahrnují

³⁸ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2004. s. 382.

mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.³⁹

Výše minimální mzdy přísluší zaměstnanci bez ohledu na kritéria výkonnosti, bez ohledu na kvalitu práce či druh vykonávané práce. *Stanovením povinnosti dodržovat minimální mzdu jako nepodkročitelnou úroveň odměny zaručuje zákoník práce zaměstnancům všech zaměstnavatelů, aby bez ohledu na způsob jejich hospodaření (obchodní společnost, fyzická osoba, družstvo, občanské sdružení, organizační složka státu, obec, aj.), bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu, ve kterém konají pro zaměstnavatele práci a bez ohledu na výkonnostní či jiná kritéria hodnocení výsledků své práce obdrželi mzdu alespoň v minimální výši.*⁴⁰

Nad institutem minimální mzdy by bylo zajímavé se zamyslet ve vztahu k formálně se rozšiřujícímu smluvnímu principu. V důvodové zprávě a dalších podkladech či prohlášeních vlády tolik avizovaný smluvní princip zaručuje rovnost obou stran právních vztahů, tedy i zaměstnavatele. Není proto v rozporu s tímto principem vnucovat zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci určitou závazně stanovenou minimální výši mzdy? Nebo v návaznosti na princip spravedlivé odměny za vykonanou práci, je správné vyžadovat po zaměstnavateli, aby odměňoval zaměstnance autoritativně stanovenou částkou bez ohledu na jeho neuspokojivé pracovní výkony? Není to pak nespravedlivé vůči zaměstnancům, kteří dosáhnou také jen minimální mzdy, ačkoliv jejich pracovní výkony jsou mnohem lepší? Je stanovení paušální částky bez ohledu na přínos konkrétního zaměstnance konkrétnímu zaměstnavateli na místě, obzvláště pak v podnikatelské sféře, kde zaměstnavatel sám musí získat prostředky na výplatu mezd? Je takováto ochrana zaměstnance opravdu nezbytná? Já se domnívám, že ano. Pokud by nebyla zaručena tato minimální mzda, co by bránilo zaměstnavatelům podhodnocovat práci a zvyšovat svoje výnosy na úkor zaměstnanců? Zaměstnanec je a vždy bude slabší stranou pracovněprávních vztahů, závislou (mnohdy existenčně) na finančních prostředcích, které mu plynou z výkonu práce. Mzda plní v první řadě alimentární funkci a tato musí být zabezpečena, jinak by to mohlo vést k radikálnímu nárůstu počtu osob pobírajících sociální dávky a problémům v hospodářství. Minimální mzda totiž neplní pouze funkci sociálně ochrannou, ale i motivační - *měla by zaměstnance motivovat k tomu, aby pro něj bylo*

³⁹ § 111 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁰ Bičáková, O. Minimální mzda jako opatření proti málo ohodnocené práci. *Práce a mzda*, 2008, č. 4. s. 41.

*výhodnější pracovat než pobírat hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání nebo různé sociální dávky.*⁴¹ Chápu, že pro zaměstnavatele je nepříjemné vyplácet někomu 8000,-Kč, když jeho práce této hodnoty nedosahuje, ale na druhou stranu se domnívám, že těchto případů není mnoho a osm tisíc není tak moc, aby to zaměstnavatele zruinovalo. Zaměstnanci představují hlavní pracovní sílu ve společnosti, která zabezpečuje její chod a rozvoj hospodářství. Je tedy nepochybně i v zájmu zaměstnavatelů, aby tento systém fungoval.

Minimální mzda může být stanovena měsíční sazbou nebo hodinovými sazbami. Její výši, s ohledem na skutečnost, že se mění v závislosti na vývoji mezd a spotřebitelských cen, nestanoví přímo zákoník práce, který by se musel v důsledku její proměnlivosti často novelizovat, ale nařízení vlády. V současné době minimální mzdu upravuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (dále jen „nařízení vlády o minimální mzdě“). *Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.*⁴² Z uvedeného ustanovení vyplývá, že základní sazba minimální mzdy je stanovena pro plnou, tedy zákonnou pracovní dobu. Pokud zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednanou kratší pracovní dobu podle ustanovení § 80 ZP nebo pokud neodpracoval všechny směny, zkrátí se v daném případě sazba minimální mzdy podle odpracované doby.

Vedle základní sazby upravuje nařízení vlády o minimální mzdě sazby snížené, které platí pro vymezený okruh zaměstnanců. Jedná se o zaměstnance, kteří se s ohledem na jejich nízký věk, neexistující nebo nepatrné pracovní schopnosti nebo z důvodu nepříznivého zdravotního stavu obtížně prosazují na trhu práce a právní úprava u nich předpokládá nižší výkonnost v porovnání s ostatními zaměstnanci.⁴³

Ochrana minimální mzdy se vztahuje také na případy, kdy mzda zaměstnance nedosáhne výše minimální mzdy. Může se to stát u pobídkových mzdových forem (viz kapitola čtyři), které jsou závislé na množství vykonané práce nebo dosažených výsledcích. V tomto případě vzniká zaměstnavateli ze zákona povinnost poskytnout

⁴¹ Zrůtký, J. Minimální mzda a zaručená mzda. *Právní rádce*, 2007, č. 3. s. 34.

⁴² § 2 nařízení vlády o minimální mzdě.

⁴³ Bičáková, O. Minimální mzda jako opatření proti málo ohodnocené práci. *Práce a mzda*, 2008, č. 4. s. 43.

zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou skutečně dosaženou a minimální mzdou.

2.3.1.2. Zaručená mzda

Dalším institutem, který chrání mzdu z hlediska její minimální výše, je mzda zaručená. Zatímco minimální mzda je pro všechny zaměstnance stanovena obecně závazným právním předpisem ve stejné výši (až na uvedené výjimky – viz snížená sazba), zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru, z čehož vyplývá, že její výše se u jednotlivých zaměstnanců liší.

Sazby zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování stanoví zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, vláda nařízením. Jedná se o opět o nařízení vlády o minimální mzdě. Nejnižší úroveň zaručené mzdy je shodná s minimální mzdou, další úrovně se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Nařízení vlády o minimální mzdě rozlišuje osm skupin prací, kterým je přiřazena lineárně se zvyšující nejnižší úroveň zaručené mzdy. Výčet prací zařazených do jednotlivých skupin nemůže zahrnout všechny práce vykonávané zaměstnanci v podnikatelské sféře. Z toho důvodu jsou uvedeny především práce, při jejichž výkonu dosahují zaměstnanci podle statistického šetření nejnižších výdělků. Ostatní, v nařízení neuvedené, práce je nutno zařadit do příslušné skupiny na základě porovnání.⁴⁴

Institut zaručené mzdy zná naše pracovní právo až od roku 2007, kdy vstoupil v platnost „nový“ zákoník práce. Zaručená mzda nahradila dřívější institut minimálních mzdových tarifů, z čehož vyplývá, že jejím účelem je diferencovat nejnižší sazby mzdy s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. Není totiž možné, aby všechny práce (velmi náročné i méně náročné) měly stanovenu jednotnou nejnižší úroveň mzdy, neboť by to mohlo vést ke konfliktu s principem spravedlivé odměny za práci. Minimální mzda má především chránit zaměstnance vykonávající nejméně kvalifikované a tím pádem nejméně ohodnocené práce, zaručená mzda má chránit všechny zaměstnance, aby jejich odměna za práci nebyla vzhledem k výše uvedeným kritériím nepřiměřená či „nespravedlivá.“

⁴⁴ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : C.H.Beck, 2008. s. 391.

Zaručená mzda však podléhá také kritice, a to z toho důvodu, že se vztahuje (v podnikatelské sféře) pouze na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě.⁴⁵

2.3.1.3. Minimální rozsah a minimální výše příplatků

Povinné příplatky ke mzdě představují specifickou složku mzdy, jejímž účelem je kompenzace nepříznivých vlivů a účinků práce vykonávané za jiných než obvyklých podmínek na zaměstnance. Zákoník práce rozlišuje pět povinných příplatků, a to:

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

Jelikož práce za těchto okolností znamená pro zaměstnance zvýšenou zátěž nebo zásah do osobního a rodinného života, je nutné, aby se to promítlo do jejího ohodnocení. Právní úprava proto stanoví zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci v uvedených případech vedle mzdy příplatek, a to alespoň v minimální výši určené zákonem. Tato ustanovení nebrání zaměstnavateli stanovit vnitřním předpisem vyšší sazbu těchto příplatků, a v případě příplatku za noční práci a práci v sobotu nebo v neděli je zaměstnavateli dokonce umožněno, aby v kolektivní smlouvě sjednal sazbu nižší.

2.3.1.4. Minimální výše odměny za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí se rozumí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby uskutečněna nad rámec rozvrhu pracovních směn, přičemž musí být

⁴⁵ Srov. Kahle, B. Drahý zákoník práce. *Práce a mzda*, 2009, č. 6. s. 46. „Vedle toho, že to je opatření jasně diskriminační (minimální nároky zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů se liší podle toho, zda mají nebo nemají uzavřenou kolektivní smlouvu), způsobuje toto ustanovení ZP zvýšené mzdové náklady zaměstnavatelům tím, že stanoví povinnosti doplácet mzdu zaměstnancům, jejichž mzda byla nižší např. pro nesplnění pracovních úkolů, na které byly vázány prémie či bonusy.“

vykonávaná na místě odlišném od pracovišť zaměstnavatele.⁴⁶ Z uvedeného vyplývá, že pracovní pohotovost lze držet pouze mimo pracovní dobu.

Otázkou rozdílu mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí se zabýval rovněž Evropský soudní dvůr v několika svých rozhodnutích. Z nich vyplývá, že *rozhodujícím kritériem je skutečnost, zda se zaměstnanec nachází po dobu pracovní pohotovosti na pracovišti nebo zda je připraven pro výkon práce na jiném místě, které podléhá jeho výběru. Pracovník, který je k dispozici v místě určeném zaměstnavatelem, nemůže být považován za pracovníka, který je na odpočinku během doby pracovní pohotovosti, během níž skutečně nevykonává profesní činnost.*⁴⁷

Dalším důležitým prvkem je skutečnost, že zaměstnavatel může na zaměstnanci vyžadovat pracovní pohotovost, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pokud v době pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, náleží zaměstnanci mzda, pokud k výkonu práce nedojde, náleží mu odměna podle § 140 zákoníku práce.⁴⁸ Odměna za pracovní pohotovost je stanovena minimální sazbou, a to ve výši 10% průměrného výdělku.

Zbývá dodat, že odměna za pracovní pohotovost je svou povahou specifickým peněžitým plněním, odlišným od mzdy nebo platu, a to z toho důvodu, že nenáleží za výkon práce, ale za připravenost zaměstnance k eventuálnímu výkonu práce. Obdobně jako výše zmíněné příplatky má především kompenzační funkci, protože omezuje zaměstnance ve využití jeho volného času.

2.3.2. Ochrana splatné mzdy

Tato forma ochrany se vztahuje ke mzdě zaměstnancem dosažené, tedy ke mzdě, na jejíž výplatu již vzniklo zaměstnanci právo. Chrání mzdu zaměstnance před neoprávněnými zásahy a případnými riziky újmy ze strany zaměstnavatele a třetích osob. K naplnění principu ochrany splatné mzdy se váže několik institutů, které můžeme vymezit jako:

- ochrana splatné mzdy při výplatě,
- ochrana mzdy před neoprávněnými srážkami,

⁴⁶ Srov. § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce.

⁴⁷ K tomu srov. rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9.9.2003 č. C-151/02 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger a rozsudek ESD ze dne 1.12.2005 č. C-14/04 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

⁴⁸ § 95 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

- ochrana mzdových práv při platební neschopnosti zaměstnavatele.

2.3.2.1. Ochrana splatné mzdy při výplatě

Problematika splatnosti mzdy je upravena v hlavě VII šesté části zákoníku práce. Podle ní je mzda splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. Podle čl. 12 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy má být mzda vyplácena pravidelně. Z tohoto ustanovení vyplývá zaměstnavateli povinnost stanovit pravidelný termín výplaty mzdy, a to v rámci zákonem určené lhůty její splatnosti. Nebyl-li pravidelný termín výplaty sjednán v kolektivní smlouvě, je zaměstnavatel povinen projednat termín výplaty s odborovou organizací. Pokud není výplatní termín ani takto určen, uplatní se obecné pravidlo uvedené v § 141 odst. 1.⁴⁹ Z uvedeného vyplývá, že zatímco právo na mzdu vzniká již odpracováním sjednané práce, právo na její výplatu vzniká teprve až nastane výplatní termín.

Sjednaný nebo stanovený termín výplaty je závazný, avšak zákon z něj umožňuje několik výjimek. Prvním takovou výjimkou je situace, kdy výplatní termín připadne na dobu, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou.⁵⁰ Dalším specifikem je splatnost mzdy při skončení pracovního poměru, kdy se mzda vyplatí v den jeho ukončení nebo v nejbližším pravidelném výplatním termínu.

Ochrana mzdy při výplatě se projevuje také tím, že mzda může být vyplacena pouze zaměstnanci. Jedním z definičních znaků závislé práce je její osobní výkon, proto se mzda vyplácí přímo zaměstnanci, který splnil podmínky pro vznik práva na mzdu. Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu jen na základě písemné plné moci, to platí i pro manžela nebo partnera zaměstnance.⁵¹ Bez písemného zmocnění může být mzda vyplacena jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.5.2002, sp. zn. 21 Cdo 1473/2001.

„Protože splatnost mzdy v tomto případě není určena konkrétním dnem, nýbrž časovým úsekem vyznačujícím se svým počátkem a koncem, je mzda splatná po celou tuto zákonem stanovenou lhůtu. Uplynutím splatnosti mzdy zaměstnanci příslušející je proto třeba rozumět v tomto případě až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce.“

⁵⁰ K tomu srov. § 141 odst. 4 zákoníku práce.

⁵¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.12.2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001. *„Byla-li mzda vyplacena manželce zaměstnance bez písemného zmocnění, není nárok zaměstnance na mzdu uspokojen řádně, bez ohledu na to, zda se mzda následně dostala do dispoziční sféry zaměstnance a fakticky byla použita pro potřeby zaměstnance a jeho domácnosti.“*

zákoník práce (v případě smrti zaměstnance přecházejí mzdová práva ve výši odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti) nebo zvláštní právní předpis.⁵² V úvahu připadá dále možnost vyplatit mzdu soudem určenému opatrovníkovi zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena, příp. který byl této způsobilosti zcela zbaven.

Dalším aspektem ochrany mzdy při výplatě je povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci mzdu v zákonných penězích, na území ČR tedy v korunách (v cizí měně může být mzda vyplacena pouze zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí). Výjimku z tohoto pravidla představuje situace, kdy je část mzdy poskytována zaměstnanci s jeho souhlasem v naturální formě.

Zákoník práce upravuje rovněž místo a dobu výplaty, které jsou závazné, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou na jiném místě a jiné době výplaty (toto se jeví jako účelné zejména, když zaměstnanci vykonávají práci na více pracovištích zaměstnavatele nebo pracují ve směnném režimu).⁵³

Co se týče způsobu výplaty mzdy, volba je na straně zaměstnance, který může požádat zaměstnavatele, aby mu mzdu nebo její část poukazoval bezhotovostním převodem na účet vedený u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva. Zaměstnanci mají možnost mít účet, nikoliv povinnost. Pokud účet nemají, případně pokud nechtějí, aby jim tam chodila mzda, nemůže je k tomu zaměstnavatel nutit.

*Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci mzdu či jiné peněžité plnění řádně a včas, je v prodlení. Důsledkem toho je, že zaměstnanec může své právo uplatnit žalobou u soudu a také může úspěšně požadovat úroky z prodlení. Úroky z prodlení je možné požadovat jen u peněžitých plnění, nikoli plnění peněžité hodnoty (naturálních).*⁵⁴ Význam principu ochrany splatné mzdy potvrzuje ustanovení § 56 písm. b), které řadí neuspokojení mzdových práv mezi důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Této možnosti může zaměstnanec využít, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu nebo její jakoukoliv část, byť nepatrnou, do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, přičemž má zároveň právo na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. *Důvod k okamžitému zrušení pracovního*

⁵² Zákoník práce přitom odkazuje na zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů.

⁵³ K tomu srov. § 142 odst. 3 zákoníku práce.

⁵⁴ Šubrt, B. Prodlení při výplatě mzdy a změna výpočtu úroků z prodlení od 1.7.2010. *Práce a mzda*, 2010, č. 4. s. 10.

*poměru je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti.*⁵⁵ Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru je dán například i tehdy, pokud zaměstnavatel nepoukáže zaměstnanci mzdu na účet, ačkoliv o takovýto způsob výplaty mzdy požádal.⁵⁶

2.3.2.2. Ochrana mzdy před neoprávněnými srážkami

Právo na odměnu za práci je jedno ze základních práv zaměstnance odpovídající základní povinnosti zaměstnavatele mzdu vyplatit, a to ve výši, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. Disponovat s částkou určenou k výplatě může zaměstnavatel jen ze zákonem stanovených důvodů a v zákonem omezené míře, to platí i pro srážky ze mzdy. Srážkami mohou být vedle mzdy, příp. platu postiženy také jiné příjmy zaměstnance uvedené v § 145 odst. 2 zákoníku práce taxativním výčtem.

Srážky ze mzdy představují pro zaměstnance poměrně zásadní zásah do peněžních prostředků, s jejichž výplatou počítá. Aby nedocházelo k neoprávněným srážkám ze mzdy, stanoví zákoník práce, že je možné je provádět pouze:

- v případech stanovených zákonem (ať už přímo zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem),
- na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem a zaměstnanec s tím souhlasí.

⁵⁵ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

⁵⁶ Viz. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004.

„Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance vyhovět a že mu nesmí mzdu nebo její část v rozporu se žádostí zaměstnance vyplatit jinak, je třeba dospět k závěru, že je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst.1 písm.b) zák. práce, jestliže zaměstnavatel v rozporu se žádostí zaměstnance mu nepoukáže mzdu nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy nebo jiného písemně sjednaného termínu.“

Zákoník práce zároveň stanoví, které srážky je možné provádět bez dohody o srážkách ze mzdy.⁵⁷ Naopak není možné provádět srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut. Přípustné jsou srážky ze mzdy z titulu náhrady škody, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy.

Dalším aspektem úpravy srážek ze mzdy je vymezení jejich pořadí.⁵⁸ Zaměstnanec je chráněn také v tom smyslu, že rozsah srážek ze mzdy nesmí být vyšší, než by činila jejich výše podle ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy, vždy mu tedy musí zůstat alespoň nezbytné existenční prostředky.

2.3.2.3. Ochrana mzdových práv při platební neschopnosti zaměstnavatele

Princip ochrany mzdy zahrnuje rovněž ochranu zaměstnanců v situaci, kdy jim zaměstnavatel přestal vyplácet mzdu, protože se ocitl v platební neschopnosti. Zaměstnanci svá mzdová práva zajisté mohou uplatnit u obecných soudů žalobou na plnění, nicméně pokud zaměstnavatel nedisponuje dostatečnými finančními prostředky, nepovede taková žaloba k reálnému uspokojení zaměstnanců. Z tohoto důvodu existuje speciální právní úprava, obsažená v zákoně č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, která zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství, a to směrnici Rady č. 80/987/EHS, ze dne 20. 10. 1980, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a její novelu, směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES, ze dne 23.9.2002.

Tato úprava se použije pouze vůči zaměstnavatelům, kteří jsou platebně neschopní, přičemž z působnosti zákona jsou někteří vyňati.⁵⁹ Hlavní roli při

⁵⁷ Jedná se o daň z příjmu fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady a náhradu mzdy za dovolenou a dále částky postižené výkonem rozhodnutí nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu nebo jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku (taxativní výčet).

⁵⁸ Viz § 148 – 149 zákoníku práce.

⁵⁹ Zákon se nevztahuje na zaměstnance, jejichž zaměstnavatel je právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil, nevztahuje se též na zaměstnance zaměstnavatele, který je územním samosprávným celkem, na zaměstnance vykonávající práci v České republice, jejichž zaměstnavatel má sídlo nebo místo podnikání mimo území členských států Evropské unie; a s účinností od 20.7.2009 jsou z jeho působnosti vyňati také zaměstnanci, kteří

uspokojování mzdových práv zaměstnanců hrají v režii tohoto zákona úřady práce. Ty jednak zveřejňují na své úřední desce informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce, a současně žádosti zaměstnanců přijímají. Žádost o uspokojení mzdových nároků může zaměstnanec podat u kteréhokoliv úřadu práce, a to na předepsaném formuláři nebo v jiné písemné podobě. Pokud žádost obdrží místně nepříslušný úřad práce, neprodleně ji postoupí místně příslušnému úřadu, kterým je úřad práce, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo, místo podnikání, příp. bydliště. K žádosti zaměstnanec doloží doklady, které prokazují dobu trvání jeho pracovního poměru, příp. též doklady prokazující výši uplatňovaných mzdových nároků.⁶⁰

*Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky, na úřední desce.*⁶¹ Co se týče rozsahu, zaměstnanec může uplatňovat splatné mzdové nároky nejvýše za 3 kalendářní měsíce v rozhodném období.

Po té, co úřad práce posoudí mzdové nároky uplatněné zaměstnancem a shledá je shodnými s údaji předloženými zaměstnavatelem nebo insolvenčním správcem, dá peněžnímu ústavu příkaz k jejich úhradě, a to nejpozději do pěti pracovních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání. Tímto na úřad práce přecházejí mzdové nároky zaměstnanců, které, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele, uplatní úřad práce v insolvenčním řízení.

v rozhodném období byli zároveň statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti a měli u něj nejméně poloviční majetkovou účast.

⁶⁰ Bičáková, O. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2009, č. 9, s. 47-48.

⁶¹ Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, §4 odst. 5.

3. Funkce mzdy

Nejspíše se shodneme na tvrzení, že hlavním důvodem, proč lidé vůbec vykonávají nějakou práci, je potřeba získání finančních prostředků pro svou obživu. Ovšem, že práce lidem a také společnosti jako celku přináší další užitky (např. pocit seberealizace, pomoc druhým lidem, zajištění chodu společnosti a ekonomiky apod.). Přes všechny tyto nepochybné aspekty však dospějeme k závěru, že pro většinu lidí práce představuje především způsob, jak získat peníze na krytí nákladů spojených s životem.

Z tohoto pohledu se dá konstatovat, že mzda plní různé funkce, a to jednak funkce obecné, které jsou společné pro celé odvětví pracovního práva, a dále funkce specifické, které jsou charakteristické pro oblast odměňování, jež tvoří relativně samostatnou, ucelenou a specifickou součást pracovního práva.

V obecné rovině jsou funkce mzdy totožné s funkcemi pracovního práva. Jedná se o tři základní funkce - ochrannou, organizační a výchovnou. Ochranná funkce pracovního práva směřuje k vytvoření podmínek pro řádný výkon práce s ohledem na právní postavení zaměstnance, který je v pracovněprávních vztazích slabší stranou. Pracovní právo v souladu se svou ochrannou funkcí posiluje právní postavení zaměstnance, což se projevuje především v tom směru, že zaměstnanec je v určitých případech vybaven více právy, resp. jeho práva jsou širší, než je tomu na straně zaměstnavatele. Ochranná funkce pracovního práva usiluje o vytvoření předpokladů pro výkon práce za podmínek neohrožujících životy a zdraví zaměstnanců, resp. za podmínek minimalizujících toto ohrožení, chrání je při skončení pracovního poměru a v dalších situacích. Na druhou stranu je třeba konstatovat, že úkolem ochranné funkce je chránit také zaměstnavatele, jeho majetek, podnikatelské a jiné zájmy, nutno ale konstatovat, že tato ochrana je méně výrazná.

Organizační funkce je výrazem práva zaměstnavatele řídit a organizovat pracovní proces. Představuje rámec a podmínky, za nichž se pracovní proces uskutečňuje, stanovuje pravidla pro výkon práce, měla by vytvářet ve vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec určitý řád, založený na přiměřené autoritě zaměstnavatele a jeho organizačních schopnostech.

Výchovná funkce pracovního práva má pozitivně působit na chování lidí v pracovněprávních vztazích, tak aby bylo v souladu s právními normami, a aby

vedlo ke zlepšování pracovního prostředí. Výchovná funkce se tak odráží zejména v povinnostech jako je řádná a svědomitá práce, řádné hospodaření s prostředky zaměstnavatele, dodržování dobrých mravů apod.

V následujících částech této kapitoly se budu zabývat tzv. speciálními funkcemi mzdy. Tyto funkce působí převážně uvnitř pracovněprávních vztahů, za určitých okolností však mohou působit i vně těchto vztahů. Za nejvýznamnější funkce mzdy lze považovat funkci alimentární, regulační, kompenzační a motivační či stimulační. Nutno podotknout, že toto rozdělení slouží spíše k pedagogickým a systematickým účelům, neboť v praxi žádná z těchto funkcí nepůsobí odděleně, ale navzájem se prolínají.⁶²

3.1. Alimentární funkce mzdy

Alimentární funkce mzdy bývá někdy označována též jako funkce sociální či zabezpečovací. Odráží skutečnost, že hlavním cílem výkonu závislé práce je získání finančních prostředků, které mají zabezpečit potřeby zaměstnance a jeho rodiny, resp. osob, které jsou na něm ekonomicky závislé, a zajistit zaměstnanci odpovídající životní úroveň.

Alimentární funkce se ve vysoké míře prolíná s funkcí ochrannou, která má zabezpečit její naplnění prostřednictvím ochranných prvků a zákonných garancí, jejichž účelem je chránit poskytování mzdy. Tato ochrana se vztahuje na poskytování mzdy u zaměstnavatele dosažené, a dále na její minimální výši.

3.2. Regulační funkce mzdy

Na rozdíl od ostatních funkcí mzdy, které se projevují ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, regulační funkce působí především vně těchto vztahů. *Mzda, případně očekávaná nebo předpokládaná výše budoucí mzdy jedince, je také významnou kategorií ekonomickou, když určuje hodnotu nebo též tržní cenu jeho práce. V tomto případě se jedná o cenu druhově nebo profesně určené práce ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli, ale i k prostředí, v němž je nabízena nebo*

⁶² Dělení a přehled jednotlivých funkcí bylo převzato z: Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2004. s. 113-118, 370-371.

*vykonávána. Výše nabízené či poskytované individuální mzdy pak výraznou měrou trh práce v tom kterém prostředí zpětně reguluje.*⁶³

Regulační funkce mzdy se při určité míře zjednodušení projevuje na trhu práce v podobě tržního mechanismu, je utvářena nabídkou a poptávkou po určitém druhu práce a vede k vytváření tzv. prestižních či žádaných oborů.

Nezanedbatelná je i regulační funkce mzdy ve vztahu k jednotlivým zaměstnavatelům, kdy na základě celkového objemu vyplacených mezd mohou zaměstnavatelé ovlivňovat svou ekonomickou situaci. V tomto ohledu se funkce regulační velmi úzce dotýká funkce motivační, která představuje nástroj k jejímu naplnění.

3.3. Kompenzační funkce mzdy

Účelem kompenzační funkce mzdy je nahradit zaměstnanci určité nevýhody, které pro něj z výkonu práce vyplývají. Vztahuje se zejména na případy, kdy zaměstnanec vykonává fyzicky či psychicky náročnou práci, kdy práci vykonává za náročných podmínek (např. ve špinavém, zdraví škodlivém či jinak rizikovém prostředí) nebo v čase, který je pro zaměstnance nevýhodný či zatěžující (např. práce v noci, ve svátek, ve vícesměnném provozu apod.).

Výrazem kompenzační funkce je mzdová diference mezi těmi, kteří práci vykonávají ve standardních podmínkách a čase, a těmi, kteří ji vykonávají za neobvyklých podmínek či v neobvyklém čase. Kompenzuje se nejenom náročnost práce s ohledem na fyzické či psychické předpoklady či dobu, ve které je vykonávána, ale rovněž míra vlivu, jaký tato práce může mít na zdraví, životní režim nebo osobní život zaměstnance.

3.4. Motivační (stimulační) funkce mzdy

Motivační, resp. stimulační funkce mzdy, jsou některými autory považovány za dvě samostatné funkce, jinými naopak za funkce totožné. Odlišit tyto funkce je možné s ohledem na rozdílný zdroj působení, kdy motivační funkce představuje vnitřní podnět, který zaměstnance vede k řádnému výkonu práce, za nějž bude

⁶³ Hrabcová, D. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. Brno : Masarykova univerzita, 2000. s. 19.

odměněn, zatímco stimulace je impulzem, který přichází z vnějšího světa, typicky ze strany zaměstnavatele. Ačkoliv se v tomto pohledu motivace a stimulace liší, ve svém konečném důsledku působí shodně, a proto si je můžeme dovolit sloučit do funkce jediné.

Aby motivační, resp. stimulační funkce mzdy byla naplněna, zaměstnavatel by měl vytvořit takový mzdový systém, který by zaměstnance vedl k výkonům co nejvyšším a zároveň nejkvalitnějším. Zaměstnavatel má možnost upravit výši mzdy nebo její strukturu v závislosti na dosahovaných výsledcích, nebo může provést mzdovou diferenciaci podle kvalifikovanosti či odbornosti zaměstnanců, jejich výkonnosti či množství jimi vykonávané práce.

Mzda může sloužit jako účinný nástroj řízení pracovního procesu. Vnitropodnikový mzdový systém by měl reflektovat motivační funkci mzdy, neboť tento může být velice účinným vodítkem pro rozlišení mezi dobrými a špatnými zaměstnanci, což zároveň bude na zaměstnance vyvíjet tlak, aby zvyšovali kvalitu a produktivitu práce. Vnitropodnikový mzdový systém, který by toto nereflektoval, by mohl vést k nespokojenosti jednotlivých zaměstnanců, poklesu pracovní morálky a snížení produktivity práce; v konečném důsledku by se to podepsalo zejména na ekonomickém výsledku zaměstnavatele.

Motivační funkce mzdy je v dnešní době velmi důležitá, neboť ve svém konečném důsledku ovlivňuje hospodářský výsledek zaměstnavatele. Dobře motivovaní zaměstnanci odvádějí lepší pracovní výkony než zaměstnanci, kteří pracují jen proto, že jednoduše musí. Proto by ji zaměstnavatel neměl zanedbávat a měl by při tvorbě mzdového systému dostatečně využít motivační nástroje, jejichž škála je v dnešní době velmi široká.

4. Mzdové formy

Pojmem „mzdová forma“ můžeme rozumět způsob, jakým zaměstnavatel odměňuje zaměstnance za vykonanou práci. Zákoník práce nestanovuje zaměstnavateli povinnost poskytovat mzdu v určité, předepsané formě. Je tak v zásadě ponecháno na vůli zaměstnavatele, jakým způsobem mzdu stanoví a vypočte, a v jaké podobě a struktuře ji zaměstnancům poskytne.⁶⁴ S ohledem na ochrannou funkci pracovního práva však určité omezení v zákoníku práce nalezneme, a to sice zákaz používat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož užití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.⁶⁵ Tímto je sledována ochrana zaměstnanců vykonávajících práce, které jsou natolik nebezpečné, že by osobní zainteresovanost, která je spojena s úkolovou formou mzdy, mohla vést k ohrožení jejich života nebo zdraví.

V závislosti na různých faktorech, které ovlivňují způsob výpočtu mzdy, můžeme rozlišovat následující základní mzdové formy:

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

Výběr mzdové formy není pro zaměstnavatele jednoduchou záležitostí, neboť zvolená forma musí splňovat mnoho požadavků ve vztahu k různým aspektům. Za prvé, nesmí být pro zaměstnavatele zatěžující, finančně nebo administrativně náročná, musí odpovídat podmínkám a potřebám příslušného pracoviště i požadavkům vyplývajícím ze zákona (spravedlivá odměna). Zároveň by měla zaměstnance motivovat k dosahování co nejlepších pracovních výkonů, které v konečném

⁶⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2273/2009. Zde soud konstatoval, že pro sjednání nebo jednostranné stanovení mzdy zákon předepisuje pouze to, že mzda nesmí být nižší než mzda, která náleží za podmínek stanovených zákonem o mzdě a zákoníkem práce (nižší než minimální mzda); v ostatním zákon o mzdě umožňuje, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec mzdu dohodli, popř. zaměstnavatel mzdu jednostranně stanovil, podle své úvahy [mzdu lze sjednat (stanovit) například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod.; uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat], a neomezuje je ani stanovením nejvyšší přípustné mzdy.

⁶⁵ Srov. § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

důsledku ovlivňují výsledky hospodaření zaměstnavatele a jeho zisk. Každá z uvedených forem má svá pro i proti, z toho důvodu se s nimi neseťkáváme často v jejich čisté podobě, ale daleko častěji jsou využívány kombinovaně, protože to umožňuje vyhovět všem výše zmíněným aspektům a současně eliminovat negativní dopady jednotlivých forem.

4.1. Časová mzda

V praxi asi nejčastěji používanou mzdovou formou je mzda časová, neboť je přehledná pro zaměstnance a administrativně jednoduchá pro zaměstnavatele. Naopak její nevýhodou je, že nezohledňuje přínos jednotlivých zaměstnanců a jejich výkonnost, protože je stanovena pro všechny zaměstnance stejně a závisí jen na době, po kterou zaměstnanec pracuje. Jelikož je při odměňování zohledňován pouze určitý časový úsek, zaměstnanci by mohli dojít k závěru, že nezáleží na tom, kolik práce, resp. jak kvalitní práci, odvedou, neboť dostanou zapláceno pořád stejně.

Z tohoto pohledu nepředstavuje pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře optimální mzdový nástroj, v čisté podobě totiž postrádá tolik potřebnou motivační funkci. V některých případech však není možné množství vykonané práce měřit jiným kritériem, než je doba, po kterou zaměstnanec pracuje nebo je časová forma mzdy vhodná z jiných důvodů (precizní nebo náročné práce, kde by výkonové odměňování mohlo mít negativní vliv na kvalitu práce nebo bezpečnost zaměstnanců). V těchto případech zaměstnavateli nezbyvá nic jiného než časovou mzdu použít, nicméně k motivaci zaměstnanců může využít nejrůznějších doplňkových mzdových forem, jako jsou např. odměny za kvalitu práce, za rychlost, zavedení systému osobního ohodnocení apod., které budou na zaměstnance vyvíjet tlak k dosahování vyšších výkonů (a potažmo tedy i zisku zaměstnavatele).

4.2. Úkolová mzda

V případě úkolové mzdy je určující veličinou pro výpočet mzdy množství vykonané práce. Pro zaměstnavatele v podnikatelském sektoru je výhodná z toho důvodu, že zohledňuje přínos jednotlivých zaměstnanců a odměňuje je podle jejich skutečných výkonů. *Mzda zaměstnance odměňovaného úkolovou mzdou je přímo úměrná počtu realizovaných výrobků nebo výkonů, za něž je stanovena tzv. úkolová*

sazba za vykonanou jednotku.⁶⁶ S úkolovou mzdou se lze setkat zejména na pracovištích, jako jsou továrny či výrobní haly, protože zde je možné měřit vykonanou práci (např. podle počtu vyrobených kusů). Aby úkolová mzda naplnila požadavky na spravedlivé odměňování, je zaměstnavatel povinen zabezpečit stálý přísun materiálu, pravidelný odvoz výrobků a spolehlivou evidenci výkonů jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnavateli jsou také stanoveny povinnosti při normování práce směřující k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při výkonu závislé práce (§ 300 ZP).⁶⁷

Motivační funkci ve vztahu k množství odvedené práce tato mzdová forma jistě zabezpečuje, problémem však může být kvalita. Zaměstnanci jsou totiž odměňováni za pracovní výkon, resp. za jeho objem, což je může svádět k tomu, aby pracovali rychle na úkor kvality. Toto je možné vyřešit, obdobně jako u mzdy časové, použitím doplňkových mzdových forem, jejichž výplata bude podmíněna kritériem kvality.

Dalším úskalím, které pro zaměstnavatele může nastat v souvislosti s uplatněním této formy, jsou institut minimální a zaručené mzdy ve vztahu k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance. Garance poskytnutá těmito instituty platí totiž bez ohledu na pracovní výkon zaměstnance a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu mzdu v minimální nebo zaručené výši, i když neodvedl množství práce jim odpovídající.

Zvláštní modifikací úkolové mzdy je tzv. mzda akordní. Akordní mzda stanoví mzdovou sazbu za určitý větší komplex prací, zpravidla se jedná o nějaké dílo (např. rekonstrukce domu). Specifikem této formy mzdy je, že se odměňují různé druhy činností vykonávané najednou.

*Správně koncipované systémy výkonového odměňování jsou účinným nástrojem pracovní motivace i zvýšení výkonu. Umožňují podniku nejen získat a udržet kvalitní zaměstnance, ale i přispívat k růstu jejich produktivity.*⁶⁸

⁶⁶ Srov. Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 159.

⁶⁷ Zaměstnavatel je povinen při určení množství práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.

⁶⁸ Urban, J. *Zásady výkonového odměňování*. *Práce a mzda*, 2010, č. 10. s. 54.

4.3. Podílová mzda

Tato mzdová forma je využívána tam, kde zaměstnanec může přímo ovlivnit zisk zaměstnavatele, typicky v oblasti obchodu a služeb. *Mzda zaměstnance, odměňovaného podílovou mzdou, je určena podílem, vyjádřeným v procentech, na tržbách dosažených za prodej zboží nebo poskytované služby, vyjádřených v penězích, realizovaných za určité, většinou měsíční období.*⁶⁹ Z uvedeného vyplývá, že výše mzdy je závislá na velikosti tržeb a podílové sazbě. Podílovou sazbu je přitom nutno nastavit tak, aby nebyla ani příliš nízká, ani příliš vysoká. Nízká podílová sazba by mohla poškozovat zaměstnance, který se zasloužil o vysokou tržbu; vysoká podílová sazba by naopak mohla poškozovat zaměstnavatele, který by většinu svého výnosu vynaložil na výplatu mzdy.

Závislost této formy mzdy na dosažených tržbách má několik úskalí. Tak předně, zaměstnavatel musí zajistit náležité zásobování provozoven, jinak by nastala absurdní situace, kdy zaměstnanec by byl odměňován podle tržeb, kterých dosáhne, aniž by tyto tržby mohl realizovat (nemluvě o tom, že by to bylo jasné porušení principu spravedlivé odměny za práci, neboť by zaměstnanci bylo znemožněno ovlivnit výši své mzdy). Za druhé, i v tomto případě je zaměstnavatel vázán institutem minimální a zaručené mzdy. Nevýhodou této mzdové formy je dále skutečnost, že zaměstnavatel musí stanovit podílovou sazbu dopředu, což je poměrně složité a riskantní, protože neví, jaké budou tržby a poptávku daného produktu, která závisí na mnoha faktorech, může pouze odhadovat. Dalším diskutabilním tématem je otázka, nakolik dochází při odměňování podílovou mzdou k přenosu hospodářského rizika na zaměstnance, ačkoliv v pracovněprávních vztazích je povinen nést toto riziko vždy zaměstnavatel. Může se totiž stát, že zaměstnanec, přes veškerou svou snahu, výši tržeb příliš neovlivní, zvláště v období hospodářské krize, kdy lidé obecně více šetří a některé výrobky či služby si prostě nemůžou dovolit nebo je oželí. Navíc, veškerou „prodejní politiku“ určuje zaměstnavatel – stanovuje ceny zboží a služeb, zajišťuje reklamu apod. – a jeho případný neúspěch musí nést i zaměstnanec.

Naopak předností podílové mzdy je účinná motivace zaměstnanců, kteří při snaze dosáhnout co nejvyššího zisku musí pečovat rovněž o kvalitu poskytovaných

⁶⁹ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2004. s. 407.

služeb. Pokud spotřebitelé byli s úrovní obsluhy spokojeni, rádi se vracejí na stejné místo, a tím zvyšují celkové tržby zaměstnavatele.

4.4. Provizní mzda

Provizní mzda bývá chápána jako určitá varianta mzdy podílové, neboť jí je velice podobná. *Na rozdíl od podílové mzdy je však provizní mzda poskytována v podmínkách větší samostatnosti zaměstnance a zhodnocuje efektivnost v širších souvislostech. Např. obchodní zástupce s provizní mzdou si sám stanoví (objedná) strukturu a množství prodávaného zboží, okruh kupujících (klientů), postup prodeje, cenu v daném rámci, podmínky vrácení neprodaného zboží, má větší pravomoc ovlivňovat náklady prodeje apod., vyjadřuje souhrnněji výsledky celého procesu prodeje nebo jiné činnosti. Provizi se tedy vyjadřují zpravidla výsledky zaměstnance v širším kontextu, než je vývoj jednoho hodnotového ukazatele.*⁷⁰

4.5. Smíšená mzda

Kombinací několika výše uvedených mzdových forem vzniká mzda smíšená. Nejčastěji se jedná o kombinaci mzdy časové a úkolové (hovoříme o tzv. smíšené mzdě úkolové), může však být rovněž použita kombinace mzdy časové a podílové či provizní (potom hovoříme o tzv. smíšené mzdě podílové). Účelem tohoto smíšení je eliminace negativních vlivů pobídkových mzdových forem za současného využití jejich motivačních předností.

Smíšená mzda se skládá ze dvou složek, složky časové a složky úkolové, resp. podílové. Časová složka představuje pevný a jistý základ mzdy zaměstnance, zatímco úkolová či podílová složka působí zejména jako motivační faktor. Vzájemný poměr obou složek je věcí zaměstnavatele, který musí zvážit, jaká struktura mzdy v podmínkách panujících na jeho pracovišti bude optimální.

Smíšená mzda může mít rovněž podobu tzv. vícefaktorové mzdy, což je mzda složená ze tří částí, z nichž každá je vázána na jiná kritéria. Tato forma mzdy je však dosti komplikovaná a z toho důvodu v praxi příliš nepoužívána, neboť je pro zaměstnance nesrozumitelná, čímž ztrácí své motivační působení a účinnost.

⁷⁰ Tomší, I. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, a.s., 2008. s. 259.

4.6. Doplnkové mzdové formy

Výše zmíněné mzdové formy jsou v praxi často doprovázeny tzv. doplňkovými mzdovými formami, které mají zabezpečit zejména motivační funkci mzdy a redukovat negativní prvky jednotlivých základních mzdových forem. Doplnkové mzdové formy pomáhají zaměstnavateli vytvořit optimální systém odměňování s odpovídající mzdovou diferenciací, který bude pozitivně působit na zaměstnance a motivovat je k co nejlepším pracovním výkonům. Nesporné výhody těchto doplňkových forem jsou důvodem, proč jsou v praxi stále častěji využívány. Zaměstnavatelé nejsou při stanovení té které formy nijak omezeni (na rozdíl od rozpočtové sféry, kde jsou všechny přípustné složky platu, včetně těch nenárokových, vymezeny ZP), musí však pečlivě uvážit, na jaké kritéria jejich poskytování naváží. Existuje celá řada doplňkových mzdových forem, nejčastěji se můžeme setkat s následujícími:

- prémie (individuální, kolektivní),
- odměny výkonnosti, cílové nebo odměny za mimořádné úkoly,
- osobní ohodnocení či osobní příplatky, vyplácené měsíčně nebo za čtvrtletí,
- roční podíly na zisku nebo na jiných výsledcích hospodaření.⁷¹

V podnikatelské sféře jsou zpravidla doplňkové mzdové formy zaváděny kolektivní smlouvou nebo vnitřním mzdovým předpisem (např. prémieovým řádem). Představují fakultativní složku mzdy, z toho důvodu na ně není právní nárok. Pokud však zaměstnavatel rozhodne o jejich přiznání, stávají se složkou obligatorní, a tudíž nárokovou.⁷²

V praxi je možné přijít do styku s nejrůznějšími doplňkovými formami, které si zaměstnavatel volí podle podmínek a potřeb svého podnikání. Při stanovování kritérií pro jejich poskytování je nutné brát zřetel zejména na princip spravedlivé odměny – podmínky musí být předem známy a zaměstnancem ovlivnitelné. Výjimku představuje mimořádná odměna, protože na rozdíl od ostatních složek mzdy její výši

⁷¹ Převzato z: Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 162.

⁷² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004. „Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že nenároková (fakultativní) složka mzdy se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní).“

zaměstnavatel ani zaměstnanec předem nezná a poskytuje se zpětně až po vykonání práce.⁷³

Jelikož doplňkové mzdové formy sledují především motivační funkci, bývají navázány buď na množství práce, nebo na její kvalitu. Zaměstnavatelé například odměňují zaměstnance, kteří odpracovali v daném měsíci celou stanovenou pracovní dobu a nečerpali žádné volno. Lze si položit otázku, zda taková odměna není diskriminační, když znevýhodňuje zaměstnance ze zdravotních důvodů (zaměstnanec přece zásadně nemůže ovlivnit, jestli bude nemocný nebo ne) a zaměstnance, kteří mají malé děti, jenž častěji než dospělí vyžadují lékařskou péči a nemůžou ji vyhledat samostatně. Rovněž je taková odměna dle mého názoru v rozporu s dobrými mravy, neboť motivuje a odměňuje zaměstnance za to, že nevyhledal zdravotní péči, ačkoliv to může mít trvalé následky pro jeho zdraví. Takové a obdobné doplňkové mzdové formy bych z praxe vypustila, jinak se ale jedná o pozitivní a přínosné mzdové nástroje, které zejména v podnikatelském sektoru mají své opodstatnění.

4.7. Zaměstnanecké benefity

S ohledem na nedávný rozruch, který se strhnul při novele zákona o DPH, která změnila způsob zdanění zaměstnaneckých benefitů, bych se chtěla o této problematice ve své diplomové práci zmínit, ačkoliv se nejedná o pojem právní, ale řadí se spíše do oblasti personálního managementu.

*Zaměstnanecké benefity lze považovat za nadstandardní pracovní či mimopracovní podmínky a plnění, k jejichž vytváření a poskytování zaměstnavatel přistupuje dobrovolně, nad rámec své právní povinnosti.*⁷⁴ Zjednodušeně řečeno, jsou to nepeněžitá plnění poskytovaná zaměstnancům vedle mzdy, která jdou nad rámec jejich práv vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Zaměstnavatel poskytované benefity plní zejména stabilizační a věrnostní funkci, stimulují zaměstnance k setrvání u zaměstnavatele a odvádění kvalitních pracovních výkonů. Představují pro zaměstnance nejruznější výhody, jako je stravování a bezplatné občerstvení na pracovišti (v dnešní době již zcela běžné), příspěvek na dopravu, poukázky na sportovní a kulturní aktivity, zvýhodněné zaměstnanecké půjčky, prodloužená dovolená a celá řada dalších.

⁷³ Kahle, B. Mimořádné odměny. *Práce a mzda*, 2009, č. 12. s. 24.

⁷⁴ Šubrt, B. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. *Práce a mzda*, 2007, č. 8. s. 6.

Pro zakotvení zaměstnaneckých benefitů může být použito několik způsobů. V první řadě mohou být sjednány v kolektivní smlouvě, což je způsob zřejmě nejvhodnější, neboť jsou takto nastaveny pro všechny zaměstnance stejně. Obdobné platí pro vnitřní předpis, s tím rozdílem, že je zaměstnavatel určí jednostranně. V případě zaměstnaneckých benefitů to však shledávám jako postup správný, protože na ně není žádný nárok a jejich poskytování závisí výhradně na vůli zaměstnavatele, ten by měl tudíž i mít výlučnou možnost jejich úpravy. Poslední možností je individuální sjednání v pracovní smlouvě, což může být poněkud komplikované, zaměstnavatel musí sledovat několik základních zásad, které musí být dodrženy, zejm. zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, zákaz diskriminace a soulad s dobrými mravy.

V současné době lze vysledovat dva základní způsoby pro poskytování těchto výhod. Tím prvním je fixní systém benefitů, podle kterého zaměstnavatel vybere základní zaměstnanecké výhody stejné pro všechny zaměstnance a je na vůli samotných zaměstnanců, zda tyto benefity využijí či nikoliv. Tento systém bývá někdy označován rovněž jako poukázkový systém, neboť poskytuje jednotlivé výhody formou poukázek. Tento systém je poměrně jednoduchý, jak po stránce finanční, tak administrativní. Druhým způsobem je flexibilní nebo též pružný systém benefitů, tzv. kafetéria, který zaměstnanci umožňuje vybrat si v rámci stanoveného balíčku výhod takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat, přičemž je omezen stanoveným limitem bodů pro každého zaměstnance.⁷⁵

Vedle uvedených zaměstnaneckých benefitů se jako nástroj motivace a rozvíjení dobrých vztahů na pracovišti rozvinuly dále tzv. team-buildingy, což jsou společenské či sportovní akce pořádané zaměstnavatelem pro své zaměstnance. Pomáhají rozvíjet mezilidské vztahy na pracovišti a stmelovat kolektiv.

4.8. Naturální mzda

V případě naturální mzdy se nejedná ani tak o mzdovou formu, jako spíše o specifický způsob odměňování. V souladu s ustanovením § 109 odst. 2 ZP může být zaměstnanec za vykonanou práci odměněn nejen peněžitým plněním, ale též plněním peněžité hodnoty, pro které zákoník práce využívá pojem naturální mzda. Naturální

⁷⁵ Macháček, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, a.s., 2007. s. 14.

mzda, jak vyplývá z jejího názvu, je mzda poskytovaná v podobě výrobků⁷⁶, výkonů, prací nebo služeb.

Jelikož se jedná o netradiční způsob odměňování, stanovuje ZP několik pravidel, které je nutno respektovat. Odměňovat naturální mzdou je možné jen u zaměstnavatelů, kteří odměňují mzdou. Naturální mzda může být poskytována pouze se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, přičemž alespoň část mzdy, odpovídající minimální mzdě nebo příslušné sazbě nejnižší úrovně zaručené mzdy, musí být vždy poskytnuta v penězích.

*Zákonná úprava, která se opírá o úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 95/1949, o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.), poskytuje zaměstnanci nezbytnou ochranu před tím, aby mu zaměstnavatel mohl vnucovat plnění za odvedenou práci v jeho výrobcích nebo službách nebo jiných věcných plněních, která by nemohla sloužit k uspokojování oprávněných potřeb zaměstnance.*⁷⁷ Úmluva především stanoví povinnost učinit vhodná opatření, aby naturální požitky byly přiměřené osobní potřebě a prospěchu pracovníka a jeho rodiny a hodnota přisuzovaná takovým požitkům byla správná a přiměřená.⁷⁸

⁷⁶ Jako naturální mzda mohou být poskytnuty de facto jakékoliv výrobky, zákoník práce však s ohledem na jejich povahu výslovně vylučuje lihoviny, tabákové výrobky a jiné návykové látky.

⁷⁷ Kubínková, M. a kol. *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: SONDY, s.r.o., 2006. s. 152.

⁷⁸ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95, o ochraně mzdy, čl. 4 odst. 2.

5. Vnitropodnikový mzdový systém

V poslední kapitole své diplomové práce bych se chtěla věnovat mzdě z hlediska jejího praktického fungování, problematice sjednání či stanovení mzdy, charakteristice mzdového systému, který určuje mzdovou politiku zaměstnavatele a ve kterém se odrážejí všechny prvky, které byly obsahem předchozích kapitol.

Zákoník práce obsahuje poměrně kusou úpravu mzdových práv, na rozdíl od úpravy „práv platových“. Zakotvuje především základní garance a principy, z kterých odměňování vychází a bližší úpravu ponechává na vůli stran pracovněprávních vztahů. Zvolená koncepce právní úpravy mi přijde sympatická, když kogentně stanoví základní garance, které chrání slabší smluvní stranu (zaměstnance) a omezují zaměstnavatele, protože mu stanoví mantinely, jenž nesmí překročit; na druhou stranu ponechává zaměstnavateli potřebný prostor pro optimální nastavení mzdových práv v podmínkách jeho podnikání. V soukromém sektoru je toto velmi důležité, neboť zaměstnavatel musí reagovat na vývoj trhu a svých konkurentů, musí se přizpůsobovat neustále se měnícím podmínkám, a tedy musí mít i možnost určovat svou mzdovou politiku, která jeho hospodaření výrazně ovlivňuje. Z toho důvodu má zaměstnavatel dominantní postavení při určování mzdových práv (vybírání mzdovou formu, nenárokové složky mzdy a podmínky jejich poskytování, mnohdy mzdu jednostranně stanoví atd.), avšak pouze v mezích daných mu zákonem.

Mzda je v českém právním řádu pojímána jako odpovídající odměna za vykonanou práci. Právo na mzdu zaměstnanci vzniká až po té, když na základě pracovního poměru práci vykoná, samotná existence pracovního poměru právo na mzdu nezakládá. Právo zaměstnance na mzdu a odpovídající povinnost zaměstnavatele poskytovat mzdu za odvedenou práci patří mezi základní práva a povinnosti stran vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnanec musí ještě před započítím práce vědět, jaká mzda mu náleží. Pokud tuto informaci neobsahuje pracovní smlouva, má zaměstnavatel v tomto smyslu informační povinnost vůči zaměstnanci, kterou musí splnit nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.⁷⁹ Poskytovanými informacemi jsou zejména údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnost mzdy, výplatní termín, místo a způsob vyplácení mzdy, včetně případných změn těchto údajů. *Povinnost poskytnout stejné informace však vyplývá i*

⁷⁹ Srov. § 37 odst. 1 zákoníku práce.

z ustanovení o mzdovém výměru (§ 113 odst. 4), který musí být zaměstnanci vydán již v den nástupu do práce. Stejnou informaci však může obsahovat i kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Pro splnění výše uvedené informační povinnosti postačuje jedna z daných možností.⁸⁰

5.1. Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

Zákoník práce obsahuje výčet všech způsobů, jaké lze v praxi využít při sjednání, resp. stanovení mzdy. Tyto způsoby jsou navzájem rovnocenné, nicméně z navazujících ustanovení zákoníku práce je zřejmé, že jsou preferovány úkony, které zaručují zaměstnanci vyšší ochranu, tedy úkony dvoustranné a nejlépe kolektivní povahy. *Z pohledu zaměstnance je nejjistější sjednání mzdy v pracovní nebo kolektivní smlouvě, protože k jakékoliv budoucí změně podmínek odměňování je v případě pracovní smlouvy nutný souhlas zaměstnance a v případě kolektivní smlouvy souhlas odborové organizace zastupující zájmy zaměstnanců.⁸¹*

Neznamená to ovšem, že by tento způsob byl nadřazen ostatním nebo že by zákoník práce v příslušném ustanovení stanovil jejich závazné pořadí. *Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.⁸²*

5.1.1. Kolektivní smlouva

Mzdová práva je možno upravit především v kolektivní smlouvě. Slovo „především“ dává tušit, že tento způsob sjednání mzdy zákonodárce preferuje, neboť nejlépe odpovídá požadavkům ochranné funkce pracovního práva a smluvnímu principu. Preference tohoto způsobu vyplývá ze skutečnosti, že odborová organizace má při vyjednávání se zaměstnavatelem silnější pozici než jednotlivý zaměstnanec. *Textem ustanovení je vyjadřován úmysl a představa, že na takto sjednané mzdě se shodli partneři v rovnocenném postavení, kdy každá strana má dostatečný odborný a*

⁸⁰ Tomší, I. Mzdy v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, č. 1. s. 11.

⁸¹ Lehečka, J. K některým otázkám odměňování zaměstnanců. *Mzdovapraxe.cz* [online]. Změněno: 1. 11. 2010 [cit. 2011-03-11]. Dostupné z: < <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d27085v35450-k-nekterym-otazkam-odmenovani-zamestnancu/>>.

⁸² § 113 odst. 1 zákoníku práce.

*organizační potenciál k prosazení svých oprávněných zájmů.*⁸³ Postup při uzavírání kolektivních smluv upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouva jako způsob sjednání mzdy bývá používána zejména ve větších podnicích, kde má odborová organizace silnější pozici. Výhodou je, že mzda je sjednána s ohledem na oprávněné zájmy zaměstnanců, a to zpravidla výhodněji, než kdyby ji určil zaměstnavatel jednostranně. Práva sjednaná v kolektivní smlouvě vznikají přímo jednotlivým zaměstnancům jako by byly ujednány v jejich individuálních pracovních smlouvách, navíc se vztahují na všechny zaměstnance, nejen na členy odborové organizace. Právní úprava dále zakotvila pravidlo, že kolektivní smlouva nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, což mělo odstranit problémy, které se v praxi vyskytovaly v souvislosti s poskytováním některých peněžitých plnění (docházelo k rozšiřování povinností zaměstnanců).

5.1.2. Pracovní nebo jiná smlouva

Ujednání o mzdě nepatří mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy, ačkoliv pro zaměstnance by to jistě byl způsob nejpřehlednější (z hlediska jejich vnitřní jistoty, nikoliv právní). Pro mnohé zaměstnance je srozumitelnější, pokud mají svá práva, v tomto případě mzdová, zakotvena na „papíře, který jim leží doma v šuplíku“, než když jsou odkázáni na obsah kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů platných u zaměstnavatele. Pracovní smlouva je dvoustranným úkonem, předpokládá tedy souhlas obou stran pracovníprávních vztahů a dává prostor, byť omezený (v praxi to spíše probíhá tak, že zaměstnavatel nabídne nějakou částku a zaměstnanec přijme nebo nepřijme) pro jejich vyjednávání. Zároveň chrání zaměstnance před jednostranným snížením mzdy ze strany zaměstnavatele, protože jakákoliv změna výše mzdy vede zároveň ke změně pracovní smlouvy (zpravidla se to řeší uzavřením dodatku ke smlouvě) a je tudíž podmíněna souhlasem obou stran.

Mzda může být dále sjednána v jiné smlouvě, která není zvláště upravena. Jedná se o tzv. inomínátní smlouvu uzavřenou podle § 51 občanského zákoníku. Takto uzavřená smlouva musí splňovat náležitosti stanovené občanským zákoníkem a nesmí odporovat obsahu nebo účelu zákoníku práce. *Využití smlouvy uzavřené podle*

⁸³ Tomší, I. Mzdy v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, č. 1. s. 11.

§ 51 OZ ke sjednání mzdových podmínek je praktické zejména v případech, kdy pracovní poměr není založen pracovní smlouvou, tj. u vedoucích pracovních míst obsazovaných jmenováním (tzv. manažerské smlouvy), popř. u pracovních míst, kde vzhledem ke zvláštní povaze vykonávané práce není možné nebo vhodné stanovit podmínky odměňování kolektivní formou (kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem).⁸⁴

5.1.3. Vnitřní předpis

Vnitřní předpisy jsou jednostranné akty zaměstnavatele, příp. jeho vedoucího zaměstnance. V obecné podobě je možné je charakterizovat jako písemné normativní akty, které neřeší konkrétní situaci či problém ve vztahu k jednotlivým účastníkům pracovněprávních vztahů, ale regulují jejich chování ve vztahu k případům stejného druhu pro předem neurčený počet případů.⁸⁵ V rámci zákoníku práce můžeme rozlišovat vnitřní předpisy v širším slova smyslu (např. organizační řád, spisový řád, pracovní řád) a vnitřní mzdový předpis vydávaný podle ustanovení § 305 odst. 1 zákoníku práce.

Jak bylo zmíněno v části pojednávající o smluvním principu, vnitřní předpis jako jednostranný akt zaměstnavatele výrazně narušuje smluvní princip zakotvený v zákoníku práce a posiluje již tak dominantní pozici zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele v soukromém sektoru, jenž je v první řadě podnikatel, je jistě výhodnější stanovit mzdová práva jednostranně, než se o nich dohadovat s odborovou organizací, která je vždy bude požadovat výhodnější. Výši mzdy tak zaměstnavatel stanoví podle své volné úvahy (omezen je pouze zákonnými limity), která vždy plně nereflektuje oprávněné zájmy zaměstnanců. Chytrý zaměstnavatel jistě ví, že spokojený zaměstnanec odvádí lepší výkony než nespokojený, zároveň si však umí spočítat výdaje na mzdová plnění. Zaměstnanec zde nemá žádnou možnost výši mzdových práv ovlivnit a je odkázán pouze na přiměřený úsudek zaměstnavatele.

Jednostranné stanovení mzdy se nevztahuje pouze na její určení na začátku pracovněprávního vztahu, ale uplatní se i v případě následných změn výše mzdy.⁸⁶

⁸⁴ Bělina M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C.H.Beck, 2008. s. 393.

⁸⁵ Jakubka, J. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. Praha: ASPI, a.s., 2008. s. 20-21.

⁸⁶ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 2449/2004. „Nesjednají-li účastníci pracovního poměru mzdu v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, může ji ve výši, která nesmí být nižší než minimální mzda, stanovit (změnit) zaměstnavatel svým

Zaměstnanec tak může být při výplatě nepříjemně překvapen. Zaměstnavatel má sice podle zákona informační povinnost o jakékoliv změně mzdy, otázkou ovšem zůstává, nakolik je to v praxi dodržováno, navíc zde není zaměstnanci dána žádná možnost, aby se ke změně mzdy vyjádřil. *Nedostatkem vnitřního předpisu v porovnání se smlouvou je, že zaměstnavatel, který je oprávněn jej vydat, ho může také zrušit a uspokojení práva zaměstnance eliminovat. Může ho zrušit také v případě, že zaměstnanec naplnil všechny podmínky stanovené k tomu, aby mu vzniklo příslušné právo. Nová právní úprava na to reaguje, když stanoví, že případné zrušení vnitřního předpisu nemá na trvání ani uspokojení - plnění práva zaměstnance ze strany zaměstnavatele žádný vliv.*⁸⁷ Z toho vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn změnit jednostranně stanovenou mzdu pouze do budoucna, nikoli však zpětně po vykonání přidělované práce.

Vnitřní mzdový předpis musí splňovat několik základních náležitostí. Předně nesmí být v rozporu s právními předpisy a musí mít písemnou formu, nesmí obdobně jako kolektivní smlouva ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům a nesmí mít zpětnou účinnost. Vydává se zpravidla na dobu určitou, přičemž ta může být kratší než jeden rok. Vnitřní předpis mohou vydávat i zaměstnavatelé, u kterých působí odborová organizace.⁸⁸

Vnitřní předpisy jsou pro zaměstnavatele velmi důležité, protože jejich pomocí řídí pracovní proces a plošně upravují práva zaměstnanců, které by jinak museli při neexistenci kolektivní smlouvy sjednávat individuálně. Jejich význam je nezpochybnitelný. Avšak v některých aspektech nejsou řešením nejvhodnějším, neboť vylučují ze spolupůsobení zaměstnance, který jakožto druhá smluvní strana by měl mít možnost určovat obsah pracovněprávního vztahu. Toto platí i pro oblast odměňování v podnikatelské sféře, kdy mzda by měla představovat dohodnutou cenu

jednostranným úkonem, účinky tohoto právního úkonu, jímž se pro následující období zakládá (mění) mzdový nárok zaměstnance, nejsou dotčeny, není-li předem projednán s příslušným odborovým orgánem.“

⁸⁷ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: LINDE, a.s., 2008. s. 740.

⁸⁸ K tomu se vyjádřil náleze Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, zn. Pl. ÚS 83/06 (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.), který zrušil část věty první § 305 odst. 1, která stanovila, že vnitřní předpis může vydat jen zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace nebo jestliže toto právo na něj přenesla kolektivní smlouva. Soud mimo jiné konstatoval: „*Omezení možnosti vydávat vnitřní předpisy, resp. vázat vydávání vnitřních předpisů na souhlas odborové organizace vyjádřený v kolektivní smlouvě, je v rozporu s ústavním pořádkem; jde o zásah do základního práva vlastnit majetek podle čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a do autonomie vůle účastníka pracovněprávního vztahu (vlastníka).*“

práce, nikoliv jednostranně určenou částku. Mzda, tedy její základní sazba, by měla podle mě důsledně respektovat smluvní princip a být sjednávána v kolektivní či pracovní nebo jiné smlouvě. Naopak pro nenárokové složky mzdy, jejichž poskytování závisí pouze na vůli zaměstnavatele, je stvořen vnitřní předpis, ve kterém si zaměstnavatel nastaví podmínky, na něž bude tyto složky mzdy vázat a v rámci své výlučné pravomoci stanoví i jejich hodnotu.

5.1.4. Mzdový výměr

Mzdový výměr je rovněž jednostranný úkon zaměstnavatele, kterým určuje způsob odměňování a výši mzdy a zakládá právo zaměstnance na mzdu ve výši určené mzdovým výměrem. Mzdový výměr má obligatorní písemnou formu a musí být zaměstnanci vydán v den nástupu do práce, pokud údaje o mzdě neobsahuje již smlouva (kolektivní nebo individuální) či vnitřní předpis. Mzdový výměr zůstává jednostranným úkonem zaměstnavatele, i když si strany v pracovní smlouvě sjednají, že mzda bude stanovena mzdovým výměrem, rovněž na změnu jeho povahy nemá vliv skutečnost, že zaměstnanec mzdový výměr podepíše, aby bylo zřejmé, že se s ním seznámil.

V praxi mohou vznikat pochybnosti, zda písemnost obsahující údaj o mzdových právech je dohodou o mzdě nebo mzdovým výměrem. Rozhodující zde není označení, ale především použité slovní vyjádření („sjednávají mzdu“ nebo „stanoví mzdu“). Podpis zaměstnance pod písemností pak buďto stvrzuje přijetí návrhu zaměstnavatele na dohodu o výši mzdy, tj. uzavření takové dohody, nebo „pouhé“ převzetí mzdového výměru. Na základě těchto okolností lze pak usuzovat na sjednání či stanovení mzdy a s tím související možnost nebo nemožnost zaměstnavatele změnit v budoucnu jednostranně její výši.⁸⁹

5.2. Vnitropodnikový mzdový systém

Mzdový systém je možné charakterizovat jako souhrn podmínek, podle kterých zaměstnavatel poskytuje mzdu svým zaměstnancům. Těmito podmínkami jsou zejména hlediska, od nichž se odměňování práce odvíjí, způsob sledování a

⁸⁹ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2687/2006.

vyhodnocování těchto hledisek, částky, resp. sazby, odpovídající sledovaným ukazatelům a způsob jejich navyšování nebo snižování, a další faktory nejrůznějšího druhu. Mzdový systém představuje nástroj rozdělování prostředků na mzdy, současně je i nástrojem stimulace k dosahování cílů zaměstnavatele a mechanismem regulace personálních výdajů (nákladů).⁹⁰

Pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře je tvorba mzdového systému klíčovou záležitostí – na rozdíl od zaměstnavatelů odměňujících platem, kteří mají zákonem jasně stanovené všechny povinné a možné složky peněžitého plnění za práci. Nejedná se o záležitost nikterak jednoduchou, patrně všichni podnikatelé si lámou hlavu nad tím, jak mzdový systém optimálně nastavit, přičemž zohledňují jak zájmy své, tak zájmy svých zaměstnanců, kteří podstatně ovlivňují jejich celkový zisk. Tvorba mzdového systému zahrnuje volbu vyhovující mzdové formy, rozčlenění do tarifních stupňů, stanovení kritérií pro zařazení do příslušného tarifu, vymezení nenárokových složek mzdy včetně podmínek jejich poskytování, to vše při dodržení základních zásad odměňování. Nastavený mzdový systém by měl být pro zaměstnance srozumitelný a zaměstnanci akceptovaný, měl by být jimi vnímán jako spravedlivý a měl by je pozitivně motivovat.

⁹⁰ Tomší, I. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, a.s., 2008. s. 214.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zaměřila na právní úpravu odměňování závislé práce v podnikatelské sféře, tak jak je upravena „novým“ zákoníkem práce z roku 2006. Tato právní úprava zůstala v podstatě stejná jako v předchozím období, kdy byla problematika odměňování v podnikatelské sféře upravena zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce a zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Současný zákoník práce soustřeďuje problematiku odměňování do jednoho hlavního předpisu, přičemž úpravu specifických institutů ponechává v samostatných předpisech. Výhodou tohoto je ucelenost právní úpravy, která je zároveň pro běžné občany, kteří vstupují do pracovněprávních vztahů, přehledná a srozumitelná a lépe se v ní orientují.

Jak bylo naznačeno, změněny byly pouze některé dílčí aspekty, bylo zakotveno několik nových institutů, přičemž na ty významnější jsem se pokusila v jednotlivých kapitolách upozornit. Rovněž jsem v textu poukázala na změny, které přinesl nálezh Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, zn. Pl. ÚS 83/06 (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.), jenž měl na obsah zákoníku práce také výrazný vliv.

Oproti předchozí právní úpravě došlo k posunu od zásady „co není dovoleno, je zakázáno“ k zásadě „co není zakázáno, je dovoleno.“ Tuto novou koncepci si vyžádaly společenské změny, které po roce 1989 nastaly, zejména pak přechod na tržní hospodářství. Bylo zřejmé, že dosavadní právní úprava neodpovídá novému, modernímu pojetí pracovního práva a nový zákoník práce měl přinést především větší liberalizaci do pracovněprávních vztahů, jak tomu bylo v jiných soukromoprávních odvětvích.

Jednou z podstatnějších změn bylo zákonné vymezení pojmu „závislá práce“, které mělo předejít negativnímu jevu, zvanému švarcsystém. Ačkoliv tento krok směřoval jistě správným směrem, konečná podoba se příliš nevyvedla (viz kapitola první). Na oblast odměňování mělo velký vliv zakotvení smluvního principu v § 2 zákoníku práce, pro které však zákonodárce, obdobně jako v případě vymezení pojmu „závislá práce“, zvolil zbytečně složitou konstrukci. V praxi tak může být sporné, nakolik k posílení smluvního principu došlo a zda nadále, s ohledem na vysoký počet kogentních ustanovení, nepřetrvává zásada „vše, co není dovoleno, je zakázáno“. Problematické zakotvení smluvního principu se projevuje také přímo v oblasti

odměňování, když ponechává zaměstnavateli možnost jednostranně stanovit či změnit mzdu zaměstnance, ačkoliv je to v zřejmém rozporu se smluvním principem, který vyžaduje souhlas obou stran.

Ostatní principy odměňování závislé práce se koncepčně nezměnily. Co se týče principu spravedlivé odměny za vykonanou práci, došlo konečně k přijetí antidiskriminačního zákona, který zakotvil jeho procesní uplatnění, ačkoliv se nedá říct, že bez tohoto zákona by princip spravedlivé odměny za práci nebyl zajištěn. Princip ochrany mzdy byl posílen o nový institut zaručené mzdy, který nechrání mzdu pouze co do její minimální výše, ale zároveň pomáhá k naplnění principu spravedlivé odměny za práci, když zaručuje zaměstnancům nejnižší úroveň mzdy vzhledem k namáhavosti, složitosti a odpovědnosti jimi vykonávané práce. Přes mnohé nesouhlasné názory, podle kterých má ocenění práce vycházet především z přínosu konkrétního zaměstnance (tento názor je o to silnější v podnikatelské sféře, kde zaměstnavatel musí prostředky na mzdy získat vlastní podnikatelskou činností a není mu nijak příjemné, když musí defacto ze svých peněz zaměstnanci zaplatit určitou minimální částku, ačkoliv jeho výkon této neodpovídá), se domnívám, že takováto ochrana je na místě. I když instituty minimální a zaručené mzdy můžou pro zaměstnavatele znamenat určité omezení či přímo zátěž (finanční), ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany musí převážet nad zájmy zaměstnavatelů.

Uvedené principy jsou výchozím bodem pro tvorbu mzdového systému v rámci podniku. Zaměstnavatelé je musí vzít v úvahu při výběru vhodné mzdové formy a nastavení kritérií pro odměňování. Výběr odpovídající mzdové formy je přitom v podnikatelské sféře často stěžejní – musí být vhodná pro podmínky panující u daného zaměstnavatele a musí naplňovat všechny základní funkce mzdy, zejména pak funkci motivační, bez níž se dobrý zaměstnavatel neobejde. V dnešní době se proto mnohem častěji v praxi setkáváme s nejrůznějšími doplňkovými mzdovými formami, které zaměstnance stimulují k lepším výkonům a setrvání u zaměstnavatele.

Na závěr mohu konstatovat, že po prostudování právní úpravy v oblasti odměňování, mám dojem, že je dostatečně zajištěna ochrana zaměstnanců, která je pro pracovní právo charakteristická a že je zároveň ponechán dostatečný prostor pro zaměstnavatele – podnikatele, kteří v rámci stanovených mantinelů mohou vytvořit účinný mzdový systém, aniž by byli příliš omezeni. Jediný vážnější nedostatek shledávám v možnosti jednostranného stanovení mzdy, které je negací smluvního principu a nezaručuje zaměstnanci potřebnou ochranu, co se týče jeho mzdových

práv. V tomto ohledu bych možnost jednostranného stanovení mzdy zrušila a úpravu mzdových práv ve vnitřním předpise bych vyhradila pouze pro nenárokové složky mzdy.

Resumé

I have chosen for my thesis the topic “Remuneration of the Dependent Work in Private Sector”. In my opinion this topic is still topical and also interesting because it influences everyday lives of most people.

The remuneration of the dependant work is relatively independent part of the labour law. The system of remuneration in the Czech Republic is divided into two spheres, state and non-state (private), according to the nature of the employer. The employers in the private sector remunerate by the wage, the employers in the state sector remunerate by the salary. In my thesis I focus on the private sector, where employers must gain resources for remuneration by their own business activity.

This diploma paper is structured into five thematic chapters which are accompanied by the introduction and the conclusion. The main purpose of this paper is to analyse current legal regulation of remuneration in private sector, to clear up the fundamental legal institutes and to point out the imperfections connected with their practical application.

The first chapter provides basic characteristics of the topic, explains essential conceptions and summarizes general sources of law.

The second chapter deals with the common principles of the labour law and specific principles of the remuneration for the dependant work. The main attention is paid to the contractual principle, the principle of equitable remuneration for performed work and the wage protection principle. This chapter is the most important part of my thesis because the legal regulation of the remuneration is rigorous and it is mostly based on these principles which influence wage rights from the beginning to the end of labour-law relationships.

The contractual principle enables the contracting parties to diverge from the legal act and to modify their rights and obligations according to their will. The range of their freedom is determined by the degree of imperative rules. The principle of equitable remuneration for performed work ensures that employees are remunerated in accordance with the same rules. This principle is intended to prevent discrimination in remuneration of employees by the employer. The wage protection principle guarantees protection of a weaker part of the labour-law relationship - an

employee. This principle refers to both the protection of minimum range of a wage and the protection of wage already attained.

In the third chapter I deal with the common functions of labour law and with specific functions which wages should perform. A special emphasis is placed on the motivational function.

The fourth chapter deals with the wage forms. A choice of corresponding wage form is a very important issue for the employer because it is effective instrument for motivation of employees. The employer can choose among the basic wage forms which are the time-wage, the task-wage, the share-wage and the mixed-wage form. Each of these forms has some advantages and disadvantages. The negative impacts of basic forms can be eliminated by the additional wage forms such as a bonus, a premium, a share of the profit etc. Besides these additional forms, the employees' benefits are also widespread nowadays.

The last chapter summarizes the pieces of knowledge from the previous chapters. It considers a particular ways of conclusion or laying down a wage including their practical impacts and possible inconsistency. I especially focus on the possibility of unilateral laying down a wage which is according to my opinion in conflict with the contractual principle.

In the conclusion of this thesis I try to evaluate the whole paper, the obtained knowledge and the legal regulation. I also compare the present legal regulation with the previous one.

Seznam použité literatury

1. Monografie:

- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010
- Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C.H.Beck, 2008
- Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004
- Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: LINDE, a.s., 2008
- Hrabcová, D. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2000
- Jakubka, J. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. Praha: ASPI, a.s., 2008
- Jakubka, J. *Zákoník práce 2009 – s výkladem. Právní stav k 1. 1. 2009*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2009
- Jakubka, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů Právní stav k 1. 1. 2010*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2009
- Kubínková, M. a kol. *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: SONDY, s.r.o., 2006
- Macháček, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, a.s., 2007
- Tomší, I. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, a.s., 2008

Články:

- Bělina, M. Nový zákoník práce nepřináší stabilitu do regulace pracovněprávních vztahů. *Právní zpravodaj*, 2007, č. 1
- Bezouška, P. Závislá práce. *Právní rozhledy*, 2008, č. 16
- Bičáková, O. Minimální mzda jako opatření proti málo ohodnocené práci. *Práce a mzda*, 2008, č. 4
- Bičáková, O. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2009, č. 9

- Bukovjan, P. Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno. *Práce a mzda*, 2009, č. 8
- Galvas, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*, 2007, č. 9
- Jakubka, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2009, č. 9
- Kahle, B. Drahý zákoník práce. *Práce a mzda*, 2009, č. 6
- Kahle, B. Mimořádné odměny. *Práce a mzda*, 2009, č. 12
- Šubrt, B. Prodlení při výplatě mzdy a změna výpočtu úroků z prodlení od 1. 7. 2010. *Práce a mzda*, 2010, č. 4
- Šubrt, B. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. *Práce a mzda*, 2007, č. 8
- Tomší, I. Mzdy v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, č. 1
- Urban, J. Zásady výkonového odměňování. *Práce a mzda*, 2010, č. 10
- Zrutský, J. Minimální mzda a zaručená mzda. *Právní rádce*, 2007, č. 3

Právní předpisy a související prameny:

- Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce ze dne 31. 1. 2005
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95, o ochraně mzdy
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2 /1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura:

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8. 4. 1976 č. 43/75

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 5. 1999 č. C-309/97

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. 1. 2004 č. C-256/01

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. 9. 2003 č. C-151/02

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 1. 12. 2005 č. C-14/04

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1473/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 2449/2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2687/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.11.2009, sp.zn. 21 Cdo 246/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2273/2009

Nález Ústavního soudu ze dne 4. 2. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96 (č. 63/1997 Sb)

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.)

Elektronické zdroje:

<http://pracovni.juristic.cz/604824/clanek> [cit. 2011-02-01]

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/#ch3> [cit. 2011-02-01]

<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu-54488.html> [cit. 2011-02-02]

<http://www.mpsv.cz/cs/1006> [cit. 2011-02-01]

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d27085v35450-k-nekterym-otazkam-odmenovani-zamestnancu/> [cit. 2011-03-11]