

# ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

JUDr. Zuzana Vylegalová

# Základní východiska

- čl. 28 Listiny (právo na spravedlivou odměnu)
- FUNKCE:
  - sociální
  - stimulační
  - kompenzační
- právo na odměnu náleží za vykonanou práci X dovolená, překážky v práci (náhrada mzdy)

# Základní východiska

- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci za podmínek stanovených ZP:
  - mzda,
  - plat nebo
  - odměna z dohody
- Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.
- do mzdy se nezapočítávají: náhrady mzdy/platu, benefity, věrnostní a stabilizační benefity (příspěvky na životní pojištění), odměny spojené s životním a pracovním jubileem, náhrada škody, příjem ze zaměstnaneckých akcí

# Základní východiska

- Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:
  - stát,
  - územní samosprávný celek,
  - státní fond,
  - příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
  - školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
  - regionální rada regionu soudržnosti,
- s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

# Ochrana odměny

- PROJEVY OCHRANY:
- min. zákonné limity
- periodičita příjmů
- zásada trvání jednou nabytých práv (§ 305 odst. 5 ZP)
- doplatek k odměně při převedení na jinou práci (§ 139 ZP)

# Ochrana odměny

- zákaz postoupení práva na odměnu (§ 144a)
- zákaz použití práva na odměnu k zajištění dluhu X dohoda o srážkách ze mzdy
- nedodržení -> nicotnost
- započtení proti pohledávce na odměnu -> pouze za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí dle OSŘ

# Spravedlivá odměna (§ 110)

- Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- 
- Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se 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.

# Spravedlivá odměna (§ 110)

- Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
- Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.
- Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.



# Způsob tvorby mzdy (§ 113)

- smluvní mzda, mzdový předpis, mzdový výměr
- pozice zaměstnavatele vs. pozice zaměstnance
- vzájemný vztah (§ 307)
- součinnost při doručování (§ 334 odst. 3 ZP)
- nároková vs. nenároková složka mzdy
- změny nikoliv zpětně
- nutno respektovat:
- minimální mzdu, nejnižší úrovně zaručené mzdy (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)
- spravedlivou odměnu, zákaz diskriminace, rovné zacházení
- rovné odměňování v závislosti na výši životních nákladů (21 Cdo 3955/2018)

# Určení mzdy

- sjednání, resp. určení mzdy PŘED začátkem výkonu práce
- MZDOVÝ VÝMĚR: zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

# Nároková vs. nenároková složka mzdy

- PŘÍKLADY:
- Zaměstnanci náleží osobní ohodnocení ve výši 8.000,- Kč.
- Zaměstnanci může příslušet osobní ohodnocení dle rozhodnutí zaměstnavatele v rozmezí 6.000 – 8.000,- Kč.
- Zaměstnanci může vzniknout nárok na prémie až do výše 10.000,- Kč.
- Zaměstnanci může vzniknout nárok na odměnu. Výkonnostní složka mzdy zaměstnance je určována dle objemu uskutečněných transakcí a dle kvality odvedené práce zaměstnancem. Tato složka mzdy zaměstnance je nenároková. Přiznání této složky mzdy závisí na rozhodnutí zaměstnavatele.
- při neurčitosti postup dle § 18 ZP! (tj. výklad ve prospěch zaměstnance)
- preciznost => ztráta flexibility
- náleží, přísluší, má právo X může být přiznána, dle uvážení zaměstnavatele, nemá nárok

# Minimální mzda

- nejnižší úroveň mzdy nařízená státem
- mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než min. mzda (§ 111 odst. 1)
- regulační zásah do liberálního formování mezd na trhu práce
- hlediska -> motivace zam-ce X výše nákladů pro zam-tele

# Minimální mzda

- RYSY:
- jednotná – uplatňovaná na celém území ČR
- vztahuje se na všechny zam-ce v základním PPV -> tj. nevztahuje se na služební poměry
- měsíční + hodinové vyjádření
- role prováděcích právních předpisů (§ 111 odst. 2 ZP)
- snížené sazby stanovené vládou (ochrana specific. skupin zam-ců)
- doplatek minimální mzdy bez ohledu na osobní výkonnost, neplnění výkonové normy apod. (§ 111 odst. 2)
- zkrácená stanovená týdenní PD (§ 79 odst. 3) -> zachování měsíční sazby, úměrné navýšení hodinové sazby
- do mzdy a platu se nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci svátek, noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli
- při sjednané kratší PD se měsíční sazba úměrně snižuje sjednané, resp. skutečně odpracované PD, hodinová sazba se nemění
- nárok při více PPV se posuzuje u každého samostatně

# Minimální mzda

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

# Splatnost a výplata odměny za práci

- SPLATNOST -> po vykonání práce => mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v KM následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku (§ 141 odst. 1)
- X
- TERMÍN VÝPLATY -> pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1 (§ 141 odst. 3)
- výplatní termín x dovolená (§ 141 odst. 3)
- výplatní termín x skončení PP (§ 141 odst. 4)

# Splatnost a výplata odměny za práci

- výplata v zákonných penězích X výplata v cizí měně (§ 143 odst. 2 je-li místo výkonu práce v zahraničí)
- mzda nebo plat se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru
- ZPŮSOB VÝPLATY:
  - preference dohody o době a způsobu výplaty
  - není-li dohoda -> v pracovní době na pracovišti
  - nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.
  - Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.
  - Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera zaměstnance. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis => osobní povaha závislé práce



# Povinné složky mzdy

- ZP garantuje zam-cům v určitých zákonem stanovených případech mzdová zvýhodnění, kterých se zam-nec nemůže vzdát
- každá kompenzace – samostatná úprava, vzájemná slučitelnost => možnost výplaty více kompenzací ve stejné době
- DRUHY KOMPENZACÍ:
  - 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

# Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 114)

- definice přesčasu [§ 78 odst. 1 písm. i) ZP]
- za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci:
  - mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a
  - příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
- Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle
- Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

# Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy ve svátek (§ 115)

- Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci:
  - dosažená mzda a
  - náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

# Mzda za noční práci (§ 116)

- Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci:
- dosažená mzda a
- příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.
  
- Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

# Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117)

- Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci:
  - dosažená mzda a
  - příplatek.
- Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.

# Mzda za práci v sobotu a neděli (§ 118)

- Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci:
  - dosažená mzda a
  - příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.
- Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.
- 
- Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek podle odstavce 1 místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Děkuji za pozornost