

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení

Rigorózní práce
z oboru Pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení

Základní principy odměňování závislé práce
v České republice

The basic principles of the remuneration of
dependent work in the Czech Republic

Vypracoval: Mgr. Michal Jedlička

Konzultant: Prof. JUDr. Marie Kalenská, DrSc.

Praha 2010

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 29. 10. 2010

Mgr. Michal Jedlička

OBSAH

ÚVOD	4
1. K ZÁKLADNÍM POJMŮM ODMĚŇOVÁNÍ ZÁVISLÉ PRÁCE	7
1.1. HISTORICKÝ VÝVOJ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ ZÁVISLÉ PRÁCE	7
1.1.1. <i>Stručný historický vývoj pracovního zákonodárství na našem území od 19. století do současnosti</i>	8
1.2. ODMĚŇOVÁNÍ JAKO PRÁVNÍ, SPOLEČENSKÁ A EKONOMICKÁ KATEGORIE	10
1.3. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ Z POHLEDU PERSONALISTIKY	15
1.4. POJMY MZDA, PLAT A ODMĚŇA ZA PRÁCI	17
1.4.1. <i>Mzda</i>	18
1.4.2. <i>Plat</i>	21
1.4.3. <i>Odměna</i>	22
1.5. FUNKCE ODMĚŇY	23
1.5.1. <i>Alimentační funkce</i>	24
1.5.2. <i>Regulační funkce</i>	24
1.5.3. <i>Kompenzační funkce</i>	25
1.5.4. <i>Stimulační a motivační funkce</i>	26
2. PRAMENY PRÁVA ODMĚŇOVÁNÍ ZÁVISLÉ PRÁCE	28
2.1. VNITROSTÁTNÍ PRAMENY PRÁVA	28
2.2. MEZINÁRODNÍ PRAMENY PRÁVA	34
2.3. PRAMENY KOMUNITÁRNÍHO PRÁVA	38
3. PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ	42
3.1. PRINCIP DVOJÍHO SYSTÉMU PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ	43
3.1.1. <i>Plat</i>	44
3.1.2. <i>Mzda</i>	48
3.2. SMLUVNÍ PRINCIP	51
3.2.1. <i>Smluvní princip v právní úpravě platu</i>	52
3.2.2. <i>Smluvní princip v právní úpravě mzdy</i>	55
3.2.3. <i>Mzdové formy</i>	66
3.3. PRINCIP PRÁVA STÁTU NA MZDOVĚ REGULAČNÍ OPATŘENÍ	69
3.3.1. <i>Princip práva státu na mzdově regulační opatření v právní úpravě platu, nařízení vlády č. 447/2000 Sb.</i>	70
3.3.2. <i>Princip práva státu na mzdově regulační opatření v právní úpravě mzdy</i>	72
3.4. PRINCIP SPRÁVEDLIVÉ ODMĚŇY ZA VYKONANOU PRÁCI	75
3.4.1. <i>Zákaz diskriminace v odměňování</i>	78
3.5. PRINCIP OCHRANY MZDY	84
3.5.1. <i>Minimální mzda</i>	86
3.5.2. <i>Zaručená mzda</i>	90
3.5.3. <i>Srážky ze mzdy (platu)</i>	93
3.5.4. <i>Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele</i>	97
4. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ STÁTNÍ SLUŽBY	101
5. ÚVAHY DE LEGE FERENDA	107
ZÁVĚR	113
RESUMÉ	115
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	117
ABSTRAKT	121
KLÍČOVÁ SLOVA	122

Úvod

Oblast právní regulace odměňování závislé práce řadí odborná veřejnost do systému pracovního práva jako relativně samostatný úsek. Většinou laické veřejnosti je však odměňování práce, chápané především v jeho ekonomickém smyslu, považováno za nejdůležitější oblast nejen celého právního odvětví, ale především jejich každodenního života, neboť většina společenských vztahů je vnímána především v jejich ekonomických souvislostech.

Současné celospolečenské klima vycházející ze zásad pluralitní demokracie tržního typu, nabízí jednotlivci dostatek legálních možností k uspokojování jeho materiálních potřeb, nicméně odměna za závislou práci zůstává převažujícím zdrojem příjmů většiny lidí. I když výkon práce v pracovněprávním vztahu za odměnu není jediným motivem člověka pro výkon závislé práce, zůstává i nadále úplatnost pracovněprávních vztahů klíčovým stimulem pro jeho realizaci ve společnosti. Je totiž zřejmé, že účastenství v pracovněprávních vztazích jen pro dobrý pocit z vykonané práce je v lepším případě utopií, v horším případě pak patologickým jevem, který nachází svou podobu ve fenoménu zvaném workoholismus.

Ve své práci se chci zaměřit na vymezení základních institutů odměňování v pracovněprávních vztazích zejména pak na jednotlivé principy, kterými se právní úprava odměňování řídí. S ohledem na neustále se měnící právní úpravu bude stěžejní část práce zaměřena na teoretické pojetí odměňování, jež je vyjádřeno v jednotlivých odvětvových principech s důrazem na jejich uplatnění v platných a účinných právních předpisech. Kromě odvětvových zásad typických pro tuto oblast pracovního práva budu vycházet také z mezinárodních dokumentů a především z ústavních principů zakotvených v českém ústavním pořádku zabývajících se oblastí práva na spravedlivou odměnu a jeho vykonatelnosti v mezích právního řádu. Při tomto zkoumání nelze zapomenout ani na prameny práva komunitárního, především jeho

předpisy sekundárního práva, které ať již v podobě unifikace či harmonizace vnitrostátních právních předpisů výrazně ovlivňují právní řád České republiky.

Velkou pozornost budu věnovat charakteristice základních forem odměňování, tedy právním pojmům mzda, plat a odměna. Tyto pojmy jsou širokou veřejností mnohokrát užívány jako synonyma. Proto je nezbytné vymezit působnost jednotlivých právních předpisů v oblasti odměňování a jejich vzájemné vztahy. K tomu budu využívat judikatury soudů, prostřednictvím které je české právo nepřímě ovlivňováno. Je totiž známo, že většina právních norem našeho právního řádu je formulována příliš obecně, a konkrétní, mnohdy i náročný, výklad je ponechán aplikační praxi soudů.

Ve snaze o komplexní pojednání o problematice odměňování závislé práce bude samostatná kapitola věnována odměňování z pohledu personalistiky a řízení lidských zdrojů, které u mnoha velkých zaměstnavatelů hraje stěžejní úlohu a tzv. personální management nachází stále větší uplatnění ve společnosti.

Budu se rovněž snažit o zhodnocení dopadů nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění) (dále jen „zákoník práce“) na oblast odměňování a částečnou historickou komparaci nového zákoníku práce s původním zákoníkem práce publikovaným ve Sbírce zákonů pod č. 65/1965 Sb. (dále jen „původní zákoník práce“). Nejen oblast odměňování v novém zákoníku práce je třeba zhodnotit v kontextu s legitimním očekáváním, které jak odborná, tak i laická veřejnost vkládala do této nové komplexní úpravy pracovního práva. S ohledem na aktuální právní vývoj pak v textu zohledním poslední změny, ke kterým v této oblasti došlo a především pak dopad nálezů Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (publ. ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.).

Samostatnou část věnuji zvláštní právní úpravě odměňování závislé práce, kterou představuje tzv. služební zákon. Přestože se nejedná o účinnou právní úpravu, je zajímavé porovnat

principy, kterými se tato úprava řídí s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce.

Na závěr se budu zabývat problematikou odměňování de lege ferenda. S ohledem na skutečnost, že nový zákoník práce je v celé společnosti vnímán více než rozporuplně, bude tato část pojednávat o případných směrech, kterými by se české pracovní právo mohlo v budoucnu vydat. Náš právní řád nese do značné míry pozůstatky minulého právního, ekonomického a politického vývoje naší země, a je proto nezbytné zabývat se různými možnostmi změn v dané právní oblasti, zejména pak v reakci na společenské potřeby rozvoje společnosti, jimž by mělo pracovní právo napomáhat.

1. K základním pojmům odměňování závislé práce

V této kapitole se budu podrobněji zabývat stručným vývojem úpravy odměňování závislé práce, která platila na území našeho státu. Rozeberu pojem odměňování, jeho chápání ve společnosti, a to především s ohledem na jeho právní, ekonomické a psychologické dopady. V úvodní části se rovněž zaměřím na vymezení základních pojmů mzda, plat a odměna za práci, neboť s těchto vymezení bude vycházet i zbývající část práce.

1.1. Historický vývoj úpravy odměňování závislé práce

S pojmem odměňování se lze setkat již v nejstarších písemných pramenech, o čemž svědčí i citát z Bible: „Dělník je hoden mzdy své.“ Je však zřejmé, že úplatnost pracovněprávních vztahů nebyla vždy samozřejmostí. V dobách tzv. archaické společnosti, tedy na území starověkých států, byla závislá práce vykonávána otroky, kteří neměli postavení subjektů práva, ale byli považováni za objekty právních vztahů jako živé věci ocenitelné penězi. Již z tohoto vymezení vyplývá, že v oněch dobách nemohla být řeč o odměňování v pracovněprávních vztazích, a to především z toho důvodu, že otroci chápáni jako věci, nemohou být subjekty těchto vztahů.

V období tzv. tradiční středověké společnosti lze již ve větší míře vysledovat existenci úplatnosti společenských vztahů spojených s lidskou prací. Již v tomto období se v nejrůznějších pramenech objevují normy práva, jejichž cílem je regulovat vztahy osob vykonávajících práci. Jednou z prvních psaných norem práva na našem území jsou Hnězdenská dekreta Břetislavova vyhlášená roku 1039. Jako příklad lze uvést ustanovení obsažená v Horním zákoníku Václava II.¹ Takováto regulace již vytváří základní rámec pro právní regulaci odměňování. S postupným rozvojem měst vznikají sdružení jednotlivých řemeslníků (cechy) mající z dnešního pohledu statut veřejnoprávní korporace, která prostřednictvím svých vlastních

¹ blíže Šimečková, E. Pracovněprávní ustanovení v Horním zákoníku Václava II. Právník, 2000, č. 3, str. 294 a násl.

norem regulují postavení svých členů. Z roku 1318 pochází první cechovní řád obsahující statuta pražských krejčí. Ustanovení některých cechovních řádů se v právním řádu platném na našem území dochovala až do 18. století. V dobách kodifikací feudálního práva lze vysledovat řadu pokusů o úpravu námezdních pracovních poměrů. Vedle zemských zřízení jsou vydávány v letech 1547 a 1549 za tím účelem zvláštní čelední řády, obsahující i určité mzdové sazebníky, v nichž se stanovily mzdy. Tyto předpisy se tak stávají vlastně první všeobecnou úpravou námezdních pracovních poměrů u nás.² Úplatnost námezdního pracovního poměru vyplývala i ze základních povinností zaměstnavatele, mezi kterými byla uvedena i povinnost řádné výplaty mzdy.

Na přelomu 18. a 19. století se ve společnosti objevila nová sociální skupina obyvatel, kteří pracují jako dělníci ve vznikajících továrnách. Nová průmyslová odvětví vyžadují masové nasazení obyvatelstva, a tak vznikají námezdní vztahy. Jejich název je odvozen ze závislé práce námezdních dělníků. V souvislosti se vznikem těchto námezdních vztahů, dochází k poskytování odměn za vykonávanou práci. Tyto odměny mají charakter protiplnění z právního vztahu za to, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele a je tak zcela podřízen jeho dispoziční pravomoci. Potřeba regulace právních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci včetně práv zaměstnanců na odměnu za vykonanou práci nebylo zpočátku příliš silná. Tyto vztahy se nejprve řídili občanskoprávními normami, především občanskými kodexy a jejich smluvní úpravou. Teprve s rozvojem industriální společnosti rostla potřeba regulovat smluvní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci samostatným právním odvětvím, tj. pracovním právem a v jeho rámci především pracovní smlouvou.

² Kotous, J. Ke kořenům pracovního práva. Aplikované právo, 2004, č. 2, str. 45

1.1.1. Stručný historický vývoj pracovního zákonodárství na našem území od 19. století do současnosti

Vůbec první částečnou kodifikací soukromého práva na našem území byl tzv. Obecný zákoník občanský z roku 1811 neboli Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, který na našem území platil až do 50. let 20. století. Tento právní předpis obsahoval dispozitivní úpravu služební (námezdní) smlouvy a smlouvy o dílo. Speciálními právními předpisy upravujícími pracovněprávní vztahy některých skupin zaměstnanců byly obecný horní zákon z roku 1854 a živnostenský řád z roku 1859, které vycházely z koncepce služební smlouvy. Koncem 19. století se v těchto právních předpisech začínají pozvolna objevovat ustanovení zaměřená na ochranu práv zaměstnanců (např. novela živnostenského řádu). Hlavní charakteristikou těchto právních předpisů je skutečnost, že jejich osobní působnost většinou dopadá pouze na určitý okruh zaměstnanců, na něž je soustředěna ochranná funkce pracovního zákonodárství (např. zákon o obchodních pomocnících z roku 1910 či zákon o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů z roku 1914).

Po vzniku samostatného československého státu dochází zprvu k posilování ochranné funkce pracovního práva (např. zavedení osmihodinové pracovní doby, placené dovolené na zotavenou, zavedení podpor v nezaměstnanosti), jež bylo podníceno neblahou ekonomickou situací po konci 1. světové války. Ke stagnaci pracovního zákonodárství dochází ve dvacátých letech minulého století, která je následně posílena v období 2. světové války. Pro pracovněprávní zákonodárství z této doby je obdobně jako v 19. století typická neexistence jednotné kodifikace pro území celého státu a roztržitá pracovněprávní úprava pro různé skupiny zaměstnanců.³

V poválečném období dochází k posilování úlohy pracovního práva v celé společnosti a jeho účelem se mimo jiné stává

³ Nový, K., a kol. Služební poměr příslušníků Policie ČR. Vývoj pracovního zákonodárství v našich zemích. Kalenská, M. Praha: Linde, 1999, str. 17

podpora válkou poškozeného hospodářství a snaha o zlepšení postavení zaměstnanců. V souvislosti s politickými a ekonomickými změnami po roce 1948 dochází k postupné proměně pracovního zákonodárství na našem území. Charakteristickým znakem pracovního práva se stala jednotnost právních úprav pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům.

V roce 1965 byl přijat zákoník práce pod č. 65/1965 Sb., který představoval první komplexní pracovněprávní úpravu na našem území. Jeho typickými rysy byla jednotnost, komplexnost, kogentnost a emancipaci pracovněprávní úpravy na občanského zákoníku v duchu tehdejší právní teorie, která důsledně rozlišovala jednotlivá právní odvětví bez ohledu na jejich soukromoprávní či veřejnoprávní charakter. Pracovní právo se přijetím tohoto zákona zcela oddělilo od občanskoprávní úpravy. V oblasti odměňování závislé práce došlo k celkové nivelizaci mezd, což v důsledku znamenalo celkové zaostávání v jednotlivých oborech vědy a techniky a absenci motivační stránky odměňování v nejširším slova smyslu. Zaměstnavatelem mohly být pouze socialistické organizace (státní, družstevní a společenské). Jakékoliv pracovní úkony mezi fyzickými osobami de iure neexistovaly, neboť veškeré práce mezi občany mohly být vykonávány pouze v rámci občanské výpomoci. Kromě zákoníku práce existovala v oblasti odměňování celá řada prováděcích předpisů dopadajících na různé skupiny zaměstnanců (např. v hornictví, zemědělství, administrativě atd.)

Po roce 1989 dochází k rychlému uvolňování společenského a ekonomického prostředí prostřednictvím novelizací stávající právní úpravy. V oblasti pracovního práva jsou přijímány zákony na ochranu kolektivního vyjednávání včetně zákonů upravujících odměňování zaměstnanců v soukromé sféře a ve veřejných službách.

1.2. Odměňování jako právní, společenská a ekonomická kategorie

Již v této části se musím zmínit o základních pojmech, které se v naší platné právní úpravě vyskytují. Jedná se o termíny mzda, plat a odměna. Jejich vysvětlení bude věnována samostatná podkapitola, ale z důvodu zjednodušení, a také proto, abych se vyhnul pojmovým nesrovnalostem, budu v dalších částech užívat neutrálního termínu odměna, popř. mzda v širším slova smyslu pro všechny druhy plnění poskytovaných za práci. V samostatných kapitolách, týkajících se platné právní úpravy a principů odměňování, již budu vycházet z termínů speciálních, odvozených od toho kterého druhu plnění.

Z pohledu právního je existence nároku zaměstnance na odměnu za vykonanou práci vázána na existenci pracovněprávního vztahu, nejčastěji ve formě pracovního poměru. Práce za úplatu se tak stává jedním ze základních znaků pracovněprávního vztahu. Samotné uzavření pracovní smlouvy však právo na odměnu nezakládá, to zaměstnanci vzniká až poté, kdy na jeho základě práci vykoná.⁴ V českém právním řádu je tedy mzda chápána jako odpovídající odměna za vykonanou práci. Zaměstnanci tedy v zásadě nepřísluší mzda, pokud práci nevykonává. Vykonání práce zaměstnancem je podmínkou sine qua non pro vznik jeho nároku na odměnu za tuto práci. Uplatnění této koncepce nalezlo v českém pracovním právu odraz v institutu náhrady mzdy. Toto pojetí, které váže vznik zaměstnancova nároku na odměnu k vykonané práci, má své kořeny v socialistické regulaci pracovněprávních vztahů. Právní úprava odměňování v období socialistického centrálního řízení všech zaměstnavatelských organizací byla výrazně kogentní, ponechávající jen nepatrný prostor pro smluvní ujednání. Mzda byla chápána jako nepřímý

⁴ Galvas, M., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Díl II. kapitola 2. Odměňování práce. Hrabcová, D. Brno: Masarykova univerzita, 2002, str. 276

podíl pracujících na národním důchodu.⁵ Zaměstnanec měl tedy nárok na výplatu mzdy až poté, co práci vykonal.

Odměna za práci *in stricto sensu* by však měla být chápána jako plnění poskytnuté ze synallagmatického právního vztahu, v němž jedním synallagmatem je pracovní závazek zaměstnance a druhým mzda placená ve smluvní výši zaměstnavatelem, jak je tomu ve většině západoevropských právních řádů. Koncepce odměny jako plnění sjednaného pracovní smlouvou má ten důsledek, že pro její poskytování je rozhodující smluvní závazek a nikoli sama vykonaná práce.⁶ České pracovní právo představuje určitý hybrid mezi oběma zmíněnými koncepcemi odměňování, poněvadž odměna je pojata jako protiplnění smluvního charakteru, které je však zaměstnavatelem poskytováno až za vykonanou práci. Z analogického pojetí vychází i platná právní úprava, a sice ustanovení § 109 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených zákonem, nestanoví - li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak. Zvláštním právním předpisem je v tomto případě např. zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění. Zmíněné ustanovení zákoníku práce je stěžejní normou pro celou šestou část zákona, neboť v obecné rovině jednoznačně definuje základní druhy odměn za závislou práci a tyto pak používá v dalším legislativním textu. Vzhledem ke své důležitosti má toto ustanovení kogentní povahu, od které se účastníci pracovněprávního vztahu nemohou odchýlit. Obdobné ustanovení bylo obsaženo i v zákoně č. 65/1965 Sb., jmenovitě se jednalo o § 27 odst. 1, podle kterého se zaměstnanec v pracovním poměru podílí svou prací za mzdu podle pokynů zaměstnavatele na plnění jeho úkolů. Shodné pojetí bylo obsaženo v § 4 odst. 1

⁵ Bělina, M., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Část 2. Hlava XVI. Odměňování zaměstnanců. Kahle, B. Praha: C. H. Beck, 2001, str. 203

⁶ Kostečka, J. Mzda jako plnění podle pracovní smlouvy, Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS, IURIDICA No 138, 1994, str. 40

zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (dále jen „zákon o mzdě“) a § 3 odst. 1 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění (dále jen „zákon o platu“), a také v obecné úpravě zákoníku práce v § 111 odst. 1. Z uvedeného srovnání staré a nové právní úpravy tak nevyplývají žádné rozdíly s výjimkou sjednocení této definice v jediném právním předpisu, kterým je zákoník práce.

K tomuto stanovisku se přiklání i aplikační praxe obecných soudů, které již několikrát judikovaly výše zmíněné závěry. Jako příklad lze uvést rozhodnutí R 32/1964, které mimo jiné uvádí: Nárok na mzdu závisí na tom, zda zaměstnanec vykonával práce, a nezávisí na tom, zda měl zdravotní způsobilost či nikoliv. Jestliže tedy zaměstnanec pracoval, a to jako nemocný, má nárok na zaplacení mzdy, nikoliv na nemocenské dávky, které jsou jen podpůrným příjmem v poměru ke mzdě.⁷ Přestože se zmíněné rozhodnutí zabývá otázkou posuzování charakteru plnění poskytnutého zaměstnanci, u něhož nastaly okolnosti typické pro vznik stavu odpovídajícího dočasné pracovní neschopnosti dle předpisů o sociálním zabezpečení, je jasným důkazem toho, že i přední aplikující subjekty českého práva, jimiž nepochybně obecné soudy jsou, vycházejí z výše uvedené premisy. Závěrem lze tedy shrnout, že ať je práce zaměstnancem vykonávána z titulu jakéhokoli pracovněprávního vztahu, nárok na výplatu odměny vzniká až po té, co zaměstnanec tuto práci pro zaměstnavatele skutečně vykoná. S tímto názorem soudu se zcela ztotožňuji.

Odměna za práci, ač typický institut pracovního práva, je z právního hlediska pojmem multidisciplinárním, který se prolíná napříč celým právním řádem. Jako stručný nástin uvádím následující příklady. S termínem odměny, resp. mzdy se setkáváme v mnoha dalších právních odvětvích. Významné místo

⁷ Hochman J. Judikatura v pracovním právu. Praha: Linde, 1999, str. 129

zaujímají předpisy práva finančního, a to především oblast daňového práva. S pojmem průměrného výdělku například operují normativní právní akty práva sociálního zabezpečení upravující důchodové pojištění a nemocenské pojištění. Nesmíme však zapomínat ani na oblast civilního práva procesního, jehož stěžejní právní předpis, občanský soudní řád, ve své šesté části upravuje výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy.

Existence odměňování v pracovněprávních vztazích má svůj dopad i v dalších společenských disciplínách. V zorném poli sociologie a psychologie, je odměna považována za jeden z podnětů, které ovlivňují chování jedince ve společnosti. Především v západní společnosti stojící na materiálních zásadách hraje odměna za práci spolu s prestiží konkrétního pracovního zařazení jedince důležitou úlohu při začlenění osoby do sociální skupiny. Pozitivní vliv odměny spatřuji v tom, že je pro většinu lidí hlavním stimulem pro jejich zařazení do pracovního procesu, který rovněž napomáhá socializaci člověka a vede jej i k jeho společenskému uspokojení.

Pro ekonomii, konkrétně její národohospodářskou část, je odměna za práci jedním z faktorů, které mají vliv na ekonomickou situaci státu, protože úroveň mezd silně ovlivňuje míru inflace. Jako rozhodující nákladová položka determinuje výši cen výrobků či služeb na straně jedné a v podobě příjmu občanů koupěschopnost obyvatelstva na straně druhé.⁸ Naopak mikroekonomie vidí odměnu jako cenu práce, za níž je zaměstnanec v určité profesi, v určitém čase a místě ochoten práci vykonávat, tedy jako výsledek střetu mezi nabídkou práce zaměstnanců a poptávkou po práci od zaměstnavatelů. Na obou stranách pracovního trhu však vládnu zcela protikladné tlaky. Zatímco zaměstnavatelé, pro něž jsou mzdy jednou z hlavních nákladových položek v podobě přímých výrobních nákladů, mají přirozeně zájem na tom, aby suma celkově vyplacených mezd byla co možná nejnižší, zaměstnanci, kteří jsou ve většině případů

⁸ Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 167

na odměně za práci existenčně závislí, usilují o mzdy maximální. Konečná výše odměny za práci je tedy výsledkem střetu obou protichůdných zájmů a je do značné míry ovlivňována vnějšími faktory, a to především geografickými, sociologickými a demografickými.

1.3. Odměňování zaměstnanců z pohledu personalistiky

Pro oblast personalistiky představuje odměňování zaměstnanců jeden z hlavních nástrojů pro motivaci chování zaměstnanců, hodnocení jejich výkonů a diferenciaci mezi jednotlivými zaměstnanci. Základem pro správné využití motivační složky odměňování je vytvoření vhodného systému hodnocení zaměstnanců. Tento systém předpokládá zavedení jasných hodnotících kritérií a jejich promítnutí do mzdové oblasti v různých formách. V praxi se nejčastěji objevují hodnotící systémy, které výkonnost jednotlivých zaměstnanců reflektují do tvorby jak pevné tak pohyblivé části mzdy. Každý systém hodnocení zaměstnanců ve vazbě na jejich odměňování musí však mít přesně daná pravidla, která svou jednoznačností a srozumitelností nevyvolávají pochybnosti o způsobu stanovení výše odměny za práci v závislosti na pracovním úsilí a výkonu toho kterého zaměstnance. Z uvedeného je zřejmé, že stanovení systému hodnocení zaměstnanců v závislosti na jejich výkonech se nejlépe uplatní v podnikatelské sféře, kde je dána větší možnost diferenciaci jednotlivých složek odměny za práci. U zaměstnanců, kteří jsou naopak odměňováni za vykonanou práci platem, přichází v úvahu především využití nenárokových složek platu. Při tvorbě motivačních systémů odměňování zaměstnanců vycházejí personalisté ze dvou typů mzdových systémů, a to ze systému pobídkového (stimulačního) a systému hodnotícího (odměňujícího). Zatímco první systém je charakteristický vztahem mezi vykonanou prací a konkrétní mzdou druhý zohledňuje celkový přínos zaměstnance pro zaměstnavatele z pohledu jeho osobního přístupu, stability jeho výkonů a úsilí. V praxi se většinou vyskytují oba

systemy ve smíšené podobě. Pro většinu systémů je typická existence tzv. mzdových tarifů, přičemž pro stanovení mzdového tarifu konkrétního zaměstnance se používají metody hodnocení práce. Hodnocení práce je také považováno za základnu odůvodněné diferenciaci mzdových tarifů. Hodnocení práce v širším smyslu zahrnuje i určení a měření množství a kvality práce, a proto bývá rozšířeno o mzdové formy.⁹ Při tvorbě mzdových systémů dochází k hodnocení pracovní činnosti obecně, nikoliv k hodnocení zaměstnance. Hodnocení spočívá v důkladném popisu konkrétní práce a následném podrobení této práce analýze a číselnému ohodnocení.

U zahraničních zaměstnavatelů probíhá hodnocení zaměstnanců a jejich následné odměňování v několika dimenzích. Zaměstnanci mají možnost hodnotit své nadřízené, kolegy a zároveň jsou podrobeni hodnocení ze strany nadřízených. Hodnocení je proto chápáno jako součást systému řízení výkonu zaměstnanců (Employee Performance Management), jehož součástí je i rozvoj a výkonová motivace zaměstnanců, či jako předpoklad pro výkonové poradenství (Employee Performance Consulting) zaměřeného na odstranění organizačních a osobních překážek bránících plnému výkonu zaměstnanců.¹⁰ Výše popsané základy hodnocení výkonu zaměstnanců nacházejí svůj odraz ve způsobu odměňování zaměstnanců u zahraničních zaměstnavatelů, kdy mzdy jsou stanovovány individuálně s ohledem na možnosti růstu mezd, jejich vazby na výkonnost zaměstnanců a tržní relaci mezd. Pro tyto účely využívají zaměstnavatelé tzv. osobní cíle zaměstnanců (Individual Objectives), v nichž si jednotlivý zaměstnanec stanoví osobní cíl, kterého chce v následujícím období, zpravidla jednoho roku, dosáhnout.

Zajímavým způsobem výkonového odměňování zaměstnanců nejen u zahraničních zaměstnavatelů je tzv. odměňování metodou „balanced scorecard“ (v překladu „vyvážené skupiny ukazatelů“).

⁹ Stýblo, J. Progresivní formy hodnocení výkonu ve vazbě na odměňování zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2006, č. 7 -8, str. 91

¹⁰ Urban, J. Hodnocení a odměňování zaměstnanců v mezinárodních firmách. *Práce a mzda* 2007, č. 11, str. 52

Personalisté prostřednictvím této metody usilují o převedení hlavních podnikových cílů zaměstnavatele do výkonových ukazatelů a kritérií jednotlivých organizačních jednotek vyplývajících z organizační struktury zaměstnavatele. Hlavní odlišnost metody balanced scorecard od jiných systémů vícekriteriálního odměňování spočívá v rozšíření tradičních finančních výkonových ukazatelů o nefinanční kritéria, jejichž plnění by mělo být zárukou dlouhodobě úspěšného vývoje firmy. Nefinanční výkonové charakteristiky jsou rozděleny do tří „perspektiv“, a sice perspektivy zákaznické, perspektivy vnitřních podnikatelských procesů a perspektivy učení a růstu.¹¹ Tato metoda nachází uplatnění zejména v poslední době, kdy s ohledem na světovou hospodářskou krizi vzniká potřeba provázat mzdy některých vedoucích zaměstnanců s ohledem na dlouhodobý ekonomický vývoj firmy.

1.4. Pojmy mzda, plat a odměna za práci

Jak již bylo naznačeno v úvodu této práce, používání těchto pojmů činí laické veřejnosti stále značné potíže. Jestliže se totiž setkáváme s termíny mzda a plat takřka každý den na stránkách novinových deníků, je třeba, aby si každý dokázal přesně tyto pojmy vyložit. Zatímco právníci, u kterých se a priori předpokládá dokonalá znalost legálních definic a přesných termínů, nemají s aplikací výše zmíněných pojmů problémy, u většiny ostatních občanů se lze i dnes setkat s jejich vzájemným zaměňováním, která většinou vychází z celospolečenské právní nevědomosti.

Platná právní úprava operuje v souvislosti s odměňováním zaměstnanců se dvěma hlavními pojmy mzda a plat. Kromě těchto klíčových termínů se lze setkat i s pojmem odměna v užším smyslu, který představuje plnění za vykonanou práci sjednané v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní

¹¹ Urban, J. Výkonové odměňování metodou balanced scorecard. Práce a mzda, 2007, č. 5, str. 49

činnosti. Rozlišování mezi jednotlivými pojmy nevychází z věcných ani obsahových kritérií. Český zákonodárce si zvolil rozlišení podle subjektů, které tyto odměny za práci poskytují a nikoli tedy dle subjektů, které je přijímají. V současné době se v zemích Evropské unie oba pojmy sbližují a používá se jednotného pojmu mzda. Z pohledu evropské úpravy by se mohlo naše rozlišování odměn podle podnikatelské a rozpočtové sféry, v nichž se tyto vyplácejí, jevit jako dříve v těchto zemích používané rozlišování mezd dělníků a platů ostatních zaměstnanců a z něho vyplývající obsahové odlišnosti, které mají dopady zejména v oblasti sociálního pojištění.¹²

1.4.1. Mzda

Mzdu definuje zákoník práce v části šesté hlavě první v § 109 odst. 2 tak, že mzdou je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není - li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Dle navazujícího ustanovení § 109 odst. 4, který platí jak pro mzdu tak i plat, je hlavním kritériem pro poskytnutí mzdy složitost, odpovědnost a namáhavost práce, dále obtížnost pracovních podmínek a pracovní výkonnost a zaměstnancem dosahované pracovní výsledky. Tato zákonná úprava uvedených mzdových kritérií nejen vymezuje pojem mzdy, ale zároveň stanoví, která hlediska jsou při odměňování zaměstnanců spravedlivá ve smyslu čl. 28 Listiny základních práv a svobod, a vylučuje tak použití hledisek, která nesouvisí s vykonávanou prací. Stanovená hlediska jsou prakticky totožná s kritérii, která zákoník práce vymezuje jako závazná pro měření hodnoty práce při zjišťování, zda je u zaměstnavatele dodržován princip stanovený v § 110 zákoníku práce, tedy že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Takto legislativně stanovená kritéria odměňování

¹² Kostečka, J. Mzda jako plnění podle pracovní smlouvy, Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS, IURIDICA No 138, 1994, str. 41

kladou zvýšený důraz na odpovědnost zaměstnavatelů při odměňování zaměstnanců a zároveň posilují ochranu zaměstnanců před subjektivistickými přístupy zaměstnavatelů při poskytování mezd.¹³ Mzdou se tedy dle zákoníku práce rozumí jen taková plnění, která se bezprostředně vážou na vykonanou práci.

Při srovnání současné právní úpravy pojmu mzda s úpravou obsaženou v § 4 odst. 2 zákona o mzdě je zřejmé, že základní vymezení mzdy nedoznalo žádné změny. Oproti úpravě zákona o mzdě již obecné ustanovení vymezující pojem mzdy v zákoníku práce neobsahuje demonstrativní výčet dalších peněžitých plnění, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v souvislosti s pracovněprávním vztahem a která nemají charakter mzdy, poněvadž vznik nároku na jejich vyplacení není podmíněn bezprostředním výkonem práce ze strany zaměstnance. Za mzdu se dle zákona o mzdě nepovažovala další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost, nově pouze za pracovní pohotovost mimo pracoviště. Za nemzdová plnění se nově budou považovat odměny při životních a pracovních jubileích, jakož i odměny za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech ve smyslu § 224 odst. 2 zákoníku práce, týkající se péče o zaměstnance. Za nemzdové plnění bude nutno považovat i přiměřené peněžitě vyrovnání poskytované zaměstnanci podle právní úpravy konkurenční doložky dle § 310 odst. 1 zákoníku práce.¹⁴

Vymezením mzdových a nemzdových plnění se již několikrát zabýval Nejvyšší soud ČR. Ve svém rozsudku ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004 charakterizoval mzdu ve smyslu výše uvedeného. Dle závěrů obsažených v citovaném rozsudku, je základním pojmovým znakem mzdy, že přísluší za vykonanou práci;

¹³ Kocourek, J., Trylč, L. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. 4. aktualizované a doplněné vydání. Část A III. Mzda, plat a jiné odměny za práci. Kocourek, J. Olomouc: ANAG, 2004, str. 171, str. 123

¹⁴ Kahle, B. Odměňování podle nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2006, č. 9, str. 5

není přitom rozhodující, zda je poskytována v penězích nebo jako naturální mzda. Vedle základní mzdy (měsíční, hodinové či podílové) je třeba za mzdu považovat i její ostatní složky (např. příplatky, odměny, prémie apod.), byly-li poskytnuty zaměstnanci za práci. Jestliže ovšem poskytnuté hmotné plnění nemá žádnou vazbu na vykonanou práci (např. na odvedený výkon, odpracovanou dobu apod.) a zhodnocuje jiné faktory (např. pouhou existenci pracovního poměru), nejedná se o mzdu. Z tohoto důvodu zaměstnanci v zásadě nepřísluší mzda za dobu, kdy práci nevykonává (např. po dobu překážek v práci, kdy mu náleží náhrada mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).

Přestože existence institutu náhrady mzdy představuje složitou součást právní úpravy odměňování závislé práce, považují její za více než opodstatněný, neboť rozlišuje mezi působením zaměstnance u zaměstnavatele z pohledu výkonu práce a z pohledu jiných okolností, které nelze za výkon práce považovat.

Za mzdu je dle ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce považována rovněž mzda naturální, která představuje poskytování výrobků, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkonů, prací a služeb zaměstnanci namísto mzdy v peněžní formě za předpokladu, že výplata naturální mzdy byla se zaměstnancem sjednána. Část naturální mzdy, odpovídající mzdě minimální (zaručené mzdě), musí být vždy poskytnuta v penězích. Základem pro poskytování naturální mzdy je pak ustanovení § 119 odst. 2 zákoníku práce vycházející z čl. 4 Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy.¹⁵

Úpravu poskytování naturální mzdy považují za zcela ideální, neboť umožňuje zaměstnavateli plnit jeho závazky vůči zaměstnancům v jiné než peněžité podobě za předem stanovených podmínek a zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele, jehož předmětem činnosti je např. výroba potravinářského zboží naopak

¹⁵ o problematice naturální mzdy pojednává např. usnesení Krajského soudu v Ostravě, č. j. 16 Co 79/2003-256, srov. Michna, O. K problematice mzdových nároků českých zaměstnanců vysílaných do SRN. Bulletin advokacie, 2004, č. 7 - 8, str. 111 a násl.

umožňuje uspokojovat jejich potřeby odběrem tohoto zboží za výhodnějších podmínek, než za které by tyto komodity nakoupily na volném trhu.

Obecně lze shrnout, že pojmu mzda se užívá pro označení odměny za práci konanou zaměstnancem v pracovním poměru u zaměstnavatele, který je zpravidla podnikatelským subjektem, resp. který není napojen na veřejné rozpočty nebo jiné veřejné zdroje (státní podniky, obchodní společnosti s účastí státu). Mzda se však také poskytuje zaměstnancům občanských sdružení, politických stran, církví a vysokých škol, jejichž činnost je z veřejných rozpočtů převážně financována.

1.4.2. Plat

Platem, dle § 109 odst. 2 zákoníku práce, se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, přičemž zákon obsahuje taxativní výčet zaměstnavatelů, jež poskytují svým zaměstnancům za práci plat. Těmito subjekty jsou stát, obce, kraje, státní fondy, školské právnické osoby a za stanovených podmínek i příspěvkové organizace. Plat rovněž dostávají např. soudci, představitelé státní moci, duchovní a ústavní činitelé. Pro tyto subjekty však existují samostatné právní předpisy, které jsou vůči zákoníku práce v postavení lex specialis. Stejně jako v případě mzdy jsou hlavní kritéria pro výplatu platu obsažena v § 109 odst. 4 zákoníku práce, a jsou jimi složitost, odpovědnost, namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost zaměstnance a dosahované pracovní výsledky. Bližší podmínky pro poskytování platu jsou pak upraveny v § 122 odst. 1 zákoníku práce.

Dřívější legální definice platu obsažená v § 3 odst. 2 zákona o platu zahrnovala demonstrativní výčet plnění, která nebyla považována za plat (plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost).

Základní rozdíl mezi mzdou a platem tedy spočívá v tom, že mzdu poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, jehož hlavní

činnost směřuje zpravidla k dosažení zisku, zatímco platem jsou odměňováni zaměstnanci subjektů, jejichž činnost je financována zcela nebo převážně z veřejných zdrojů.

1.4.3. Odměna

Odměna za práce uskutečněné na základě dohod sjednaných mimo pracovní poměr je v zákoníku práce na rozdíl od původního zákoníku práce postavena na roveň ostatním formám odměňování, o čemž svědčí zařazení této formy do úvodních ustanovení šesté části zákoníku práce a v § 138 zákoníku práce. Původní zákoník práce obsahoval úpravu odměny z dohod ve čtvrté části v rámci úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zatímco právní úpravu mzdy a platu svěřil dvěma samostatným právním předpisům. Nová právní úprava systematicky sjednocuje všechny tři formy odměňování do jediné části zákoníku práce.

V ustanovení části třetí zákoníku práce v § 74 až § 77 jsou uvedeny podstatné náležitosti obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Oproti původní právní úpravě již sjednání odměny za práce konané mimo pracovní poměr neřadí zákoník práce ve výše uvedených ustanoveních mezi podstatné náležitosti těchto dohod (srov. § 236 odst. 2, § 238 odst. 1 původního zákoníku práce s novým zákoníkem práce). Na druhou stranu však poněkud nesystematicky stanoví povinnost zaměstnavatele sjednat se zaměstnancem v dohodě výši odměny a podmínky pro její poskytování (§ 138 zákoníku práce). Mám za to, že sjednání odměny jakožto náležitost obou dohod by mělo být obsaženo v části třetí zákoníku práce u obou smluvních typů. Odměna nesmí být dle § 111 odst. 1 zákoníku práce nižší než minimální mzda. Stanovení výše odměny za práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v souladu s tímto ustanovením zajišťuje ochranu všech zaměstnanců bez ohledu na druh pracovněprávního vztahu, jehož jsou účastníky a zároveň zajišťuje ochranu před obcházením obecné teze současného pracovního práva obsažené v § 74 odst. 1 zákoníku práce, z níž

vyplývá, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů hlavně zaměstnanci v pracovním poměru.

S pojmem odměna se však setkáváme i v souvislosti s odměňováním volených členů obecních zastupitelstev, znalců, tlumočnicků, rozhodců, přísedících, členů volebních komisí dle zvláštních předpisů. Tento výčet však není definitivní. Přestože výše citovaný druh odměny nepochybně souvisí s odměňováním, nejedná se o klasickou odměnu ze závislé činnosti, ale o plnění spojená se zastáváním určité společenské funkce nebo provedení specializovaných jednorázových úkonů dle zvláštních právních předpisů.

1.5. Funkce odměny

Téměř každý právní institut plní v systému práva určité funkce. Ne jinak je tomu i v případě odměňování závislé práce, což vychází ze samotné normativně právní regulace. Tvorba právních norem je činností systematickou a s ohledem na tuto skutečnost je zákonodárce povinen již při zrodu právní normy sledovat určitý účel, pro který je tato vydávána. Bez těchto funkcí by se stala existence právní normy neopodstatněnou. V současné době, kdy náš Parlament produkuje jeden právní předpis za druhým, se naskýtá otázka, zda všechny právní normy jím vydané, splňují tento předpoklad, tedy vychází z konkrétní společenské potřeby právní regulace.

Pod pojmem funkce pracovního práva je nutno rozumět soubor určitých trvale vymezených úkolů, směrů působení tohoto právního odvětví na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním. Jedná se o určité způsoby právního působení na vůli a chování subjektů tak, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava v tomto odvětví sleduje.¹⁶ Obdobně můžeme vymezit i funkce odměny v pracovněprávních vztazích, které působí jednak v rámci daném právní úpravou a jednak samostatně, především jako ekonomický nástroj. Mezi základní funkce

¹⁶ Gregorová, Z. Ochranná funkce pracovního práva. Právo a zaměstnání, 1999, č. 1 – 2, str. 3

pracovního práva se již tradičně řadí funkce ochranná, výchovná a organizační. Jelikož odměna za práci je jednou z esenciálních součástí úplatných pracovněprávních vztahů, musí i tato být v souladu s funkcemi pracovního práva. Kromě těchto funkcí plní odměna, jakožto samostatný institut pracovního práva, své specifické funkce, jež převážně vycházejí z pojetí odměny jako institutu celospolečenského.

1.5.1. Alimentační funkce

Alimentační neboli sociální funkce odměny vychází z faktu, že dosažení odměny za práci ve formě mzdy nebo platu je hlavním a často jediným cílem uzavření pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnance. Peněžité plnění, které je takto zaměstnancem získáno, představuje často jediný příjem, který slouží k uspokojení jeho potřeb. Jak jsem uvedl již v úvodu této práce, zůstává nadále odměna z pracovněprávního vztahu hlavním zdrojem příjmů pro většinu fyzických osob. Tato funkce je jedním z mnoha projevů ochrany zaměstnance v rámci pracovního práva, a proto mají právní normy, regulující především výplatu mzdy a její ochranu před neoprávněnými srážkami, kogentní charakter. V platném právu lze alimentační funkci vysledovat jednak v právních předpisech, jejichž smyslem je ochrana odměny jako takové nebo ochrana její minimální výše a jednak v předpisech chránících odměnu zaměstnance za vykonanou práci.

1.5.2. Regulační funkce

Regulační funkce odměny má úzký vztah k tržní ceně práce. Výše odměny totiž určuje hodnotu práce v konkrétním místě a čase, a tak ovlivňuje samotný trh práce. Výše nabízené nebo poskytované odměny výraznou měrou zpětně reguluje tento trh. S důsledkem tohoto zpětného působení se setkáváme v podobě tzv. prestižních či žádaných oborů nebo profesí, kdy očekávané ocenění je jedním z významnějších faktorů jejich oblíbenosti

a společenské prestiže.¹⁷ Nutno ovšem podotknout, že výše odměny není jediným faktorem, který společenskou prestiž určitého zaměstnání ovlivňuje. Tuto skutečnost lze dobře vysledovat i z naší nedávné historie. V podmínkách reálného socialismu, kde jedním z hlavních principů odměňování byl systém společenské zásluhovosti, který sebou přinesl i nivelizaci mezd, zůstaly určité profese, které si svou prestiž zachovaly, i přes relativně nízkou hranici mezd, která za jejich výkon byla poskytována.

V současné době je regulační funkce více spojena s působením nabídky a poptávky na trhu práce. Zvyšující se poptávka po pracovní síle v určitém odvětví, přiláká pozornost občanů v produktivním věku a také mládeže v rámci přípravy na budoucí povolání. Z důvodu zpoždění mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce dochází ke zpoždění samotné regulační funkce, která rovněž reguluje nabídku práce ze strany občanů opožděně. Toto zpoždění pak vede k tomu, že v době, kdy je většina občanů kvalifikována k výkonu této práce, je poptávka již nasycena. Hlavní příčinou tohoto stavu je kontrast mezi momentální potřebou trhu práce a časem potřebným k získání kvalifikace pro trhem žádaný obor.

Vedle svého mikroekonomického působení, plní regulační funkce mzdy stěžejní roli v makroekonomickém měřítku, když objem vyplacených mezd významně ovlivňuje vývoj cen a koupěschopnost obyvatelstva. V důsledku toho je jedním z nejvýznamnějších činitelů ve vývoji inflace. S ohledem na nezbytnost regulace celkového objemu vyplacených mezd zaměstnanců, disponuje stát řadou právních prostředků, jejichž prostřednictvím ovlivňuje celkovou výši vyplacených mezd. Jedná se o tzv. mzdově regulační opatření.

1.5.3. Kompenzační funkce

Kompenzační funkci odměny lze chápat dvojím způsobem. Odměna za práci v obecné rovině zaměstnanci kompenzuje jeho volný čas,

¹⁷ Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 19

který vynaložil na plnění úkolů pro zaměstnavatele. V podobě vícesložkové mzdy pak její jednotlivé složky kompenzují určitá pracovní prostředí či podmínky při výkonu práce. Většinou se jedná o práce mimořádně fyzicky namáhavé, vykonávané zpravidla ve zdraví škodlivém prostředí, v noci, ve svátek nebo ve vícesměnném provozu. Jde tedy o specifickou formu mzdové diferenciacce mezi těmi zaměstnanci, kteří práci vykonávají v obecně obvyklých podmínkách a časovém prostoru a těmi, kteří ji vykonávají v podmínkách nebo čase, které jsou pro ně zatěžující či nevýhodné.¹⁸

V praxi se tato funkce projevuje různými způsoby, ať už jde o příplatky za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí nebo o existenci vyšší tarifní mzdy podle mzdového tarifu. Jako příklad uplatnění kompenzační funkce v pracovněprávních vztazích bývá uváděna snaha zaměstnavatelů o získání zaměstnanců pro pracovní místa, které se obecně vyznačují vyšší rizikovostí vykonávané práce a tedy i menším zájmem ze strany potenciálních zaměstnanců.

1.5.4. Stimulační a motivační funkce

Stimulační a motivační funkce je poslední funkcí odměny. Tato funkce působí jak na zaměstnavatele, tak především na zaměstnance. Odměna za práci je totiž jeden z hlavních stimulů, který zaměstnance do práce motivuje a utváří tak jeho výsledný vnitřní postoj k vykonávané práci. Zaměstnavatelé by tento fakt měli mít na paměti při stanovování výše odměny. Motivace zaměstnanců lze také dosáhnout prostřednictvím mzdové regulace, a to rozložením mezd mezi jednotlivé zaměstnance podle jejich kvalifikovanosti, celkové odbornosti, výkonnosti, kvality a množství vykonávané práce. Mzdové diferenciacce může být dosaženo buď přímo, stanovením žádoucích relací absolutní výše mzdy jednotlivých zaměstnanců, profesí či skupin nebo ve struktuře mzdy. V těchto případech je diferencované mzdy

¹⁸ tamtéž, str. 21

dosaženo tím, že mzdové podmínky jsou stanoveny tak, aby finální celková výše mzdy jednotlivých zaměstnanců závisela na míře splnění dílčích stanovených cílů či kritérií, na nichž jsou jednotlivé mzdové složky předem určeným způsobem závislé.¹⁹

Funkce motivační tak sehrává klíčovou úlohu při řízení pracovního procesu. Odměna je totiž nástrojem, jehož prostřednictvím lze účinně zvýšit produktivitu práce.

Na závěr této podkapitoly musím uvést, že jednotlivé funkce odměny nelze vykládat samostatně. Všechny výše uvedené funkce působí současně a vzájemně se doplňují. Je však zřejmé, že ne všechny nacházejí za současné situace na trhu práce své uplatnění, a z velké části zůstávají jen teoretickými východisky jurisprudence.

¹⁹ tamtéž, str. 23

2. Prameny práva odměňování závislé práce

Jednotlivé principy odměňování, o nichž bude podrobně pojednáno v následující kapitole, mají svůj základ v právních normách objektivního práva. Tyto právní normy však v právním řádu nevystupují samostatně, ale jsou obsaženy v konkrétních právních předpisech. Právní předpisy pak v obecné rovině představují prameny práva ve formálním smyslu. Prameny práva lze definovat jako zdroj, v němž nacházíme pravidla chování adresovaná neurčenému okruhu subjektů, jimž stanoví určitá práva a povinnosti. Na rozdíl od pramenů práva v materiálním smyslu, jež představují odpověď na otázku, odkud se právo ve společnosti vzalo, vyjadřují prameny práva ve formálním smyslu způsob (formu) předání právní normy jejím adresátům. Pojem prameny práva ve formálním smyslu je pojmem vztažným. Vztahuje se zejména k určitému subjektu, k určité skutkové podstatě a k určité formě.²⁰

Existují čtyři základní druhy formálních pramenů práva, a to normativní právní akty, právní obyčeje, soudní precedenty a normativní smlouvy. Právní úprava odměňování, stejně jako celý český právní řád, je založen na normativních právních aktech, normativních smlouvách a částečně také soudních precedentech, které v České republice zastupují nálezy Ústavního soudu, kterými tento soud ruší určitý právní předpis nebo jeho jednotlivá ustanovení. Těmto pramenům také bude věnován následující výklad.

2.1. Vnitrostátní prameny práva

Vnitrostátní prameny jsou tvořeny normativními právními akty, které jsou výsledkem normativní činnosti státních orgánů a obsahují pravidla obecné povahy, tj. vztahují se na celou skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu. Podle orgánů, které je vydávají, mají různou právní sílu, jenž ovlivňuje jejich zařazení v právním řádu.

²⁰ Knapp, V.: Teorie práva, C. H. Beck, Praha, 1995, str. 130

Na vrcholu hierarchie normativních právních aktů stojí ústava a ústavní zákony. Ústava České republiky (dále jen „Ústava“) je základním právním předpisem celého právního řádu. Pro oblast odměňování závislé práce jsou důležitá ustanovení čl. 4 zaručující ochranu základních práv a svobod soudní mocí, čl. 10, 10a, 10b týkající se zařazení mezinárodních smluv do právního řádu a čl. 78 umožňující vládě vydávat prováděcí nařízení k zákonům.

Konkrétní práva zaměstnanců na odměnu za vykonanou práci obsahuje až Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“), která je dle čl. 3 Ústavy součástí ústavního pořádku. Čl. 3 odst. 1 představuje garanci základních práv a svobod pro všechny a je tedy obecným ustanovením v boji proti diskriminaci. Čl. 28 obsahuje princip práva zaměstnance na spravedlivou odměnu, kterého je možné se domáhat jen v rámci prováděcích zákonů (čl. 41 odst. 1).

Hlavním nástrojem regulace odměňování zaměstnanců jsou zákony, které obsahují podrobnou úpravu těchto vztahů, především pak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Nový zákoník práce představuje rekodifikaci pracovního práva po více jak čtyřiceti letech. Zákon obsahuje, až na některé výjimky (např. zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, v platném znění) komplexní úpravu pracovněprávních vztahů, která sjednotila úpravu roztržštěnou do 31. 12. 2006 do několika prováděcích právních předpisů k původnímu zákoníku práce nebo do několika zvláštních zákonů. Přes všechny uvedené klady, resp. snahy zákonodárce o vytvoření lepšího kodexu regulujícího pracovněprávní vztahy, nelze nový zákoník práce považovat za moderní právní předpis pracovního práva, který by představoval právní oporu pro všechny účastníky pracovněprávních vztahů. Zákoník práce byl totiž přijat nejen proti vůli opozice,

ale nakonec i bez konsenzu mezi vládní koalicí, ale zejména bez konsenzu mezi sociálními partnery, tj. bez konsenzu zaměstnavatelů a zaměstnanců, resp. jejich zástupců.²¹

Hlavními koncepčními změnami oproti původní právní úpravě jsou vymezení vztahu mezi občanským právem a právem pracovním (původní § 4), a zařazení obecné občanskoprávní zásady „co není zakázáno, je povoleno“ do pracovního práva (původní § 2 odst. 1). Záměr autorů zákona navrátit pracovní právo v systému práva tam, kam bezpochyby patří, tj. do práva občanského, je jistě chvályhodný. Promítnutí obou zásad do zákoníku práce je však provedeno přinejmenším nešťastně a ve svém důsledku způsobovalo do rozhodnutí Ústavního soudu řadu nejasností a s tím spojenou neaplikovatelnost některých ustanovení zákoníku práce. Vztah práva občanského k právu pracovnímu byl v zákoníku práce vymezen na základě principu delegace, namísto běžně užívaného principu subsidiarity.

Z důvodů vymezení vztahu zákoníku práce k občanskému právu, jeho značné kogentnosti a s tím spojenému zásahu do základních lidských práv (narušení čl. 2 odst. 3 Listiny) byl zákoník práce napaden dvěma ústavními stížnostmi, které s ohledem na společný záměr stěžovatelů spojil Ústavní soud do jediného řízení vedeného pod sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Výsledkem řízení o ústavních stížnostech byl náleží Ústavní soudu ze dne 12. 3. 2008 shora uvedené spisové značky, publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., který výrazně zasáhl do koncepce zákoníku práce, zejména do pojetí obou výše uvedených zásad.

Ústavní soud v první řadě zrušil sporný § 4, neboť princip delegace vymezený v tomto ustanovení neshledal v souladu s principy právního státu. Ústavní soud zdůraznil, že občanské právo je obecným soukromým právem (resp. občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím.²² Pracovní právo je historicky

²¹ Bělina, M. Nový zákoník práce nepřináší stabilitu do regulace pracovněprávních vztahů. Právní zpravodaj, 2007, č. 1, str. 3

²² Bělina, M. Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce. Právní zpravodaj, 2008, č. 4, str. 3

mladším odvětvím, které se z práva občanského oddělilo v důsledku společenské potřeby specializace úpravy právních vztahů při zaměstnávání fyzických osob. V důsledku specializace pracovněprávní úpravy rozhodl Ústavní soud o zrušení sporného § 4 zakládajícího principu delegace, a tím postavil základy vztahu práva pracovního k právu občanskému na principu subsidiarity. V případě, že na určitou situaci v pracovněprávních vztazích nebude dopadat ustanovení zákoníku práce, použije se subsidiárně ustanovení občanského zákoníku.

Zrušením části § 2 odst. 1 posílil Ústavní soud princip dispozitivnosti v pracovním právu, resp. v zákoníku práce. Tento princip je nově vymezen v § 2 odst. 1, 2 a 3 a v § 363 a představuje základní interpretační ustanovení zákoníku práce, vyjadřující princip autonomie vůle a možnost účastníků pracovněprávních vztahů se vždy, kdy tomu výslovně ustanovení zákona nebrání nebo to nevyklučuje povaha konkrétního ustanovení, od úpravy odchýlit.²³ Přestože je princip dispozitivnosti oproti původní právní úpravě výrazně posílen, obsahuje zákoník práce řadu ustanovení, jejichž povaha možnost účastníků odchýlit se neumožňuje, a tak zůstává celková povaha zákoníku práce více kogentní než dispozitivní.

V oblasti právní regulace odměňování závislé práce nepřinesl nový zákoník práce mnoho změn. Za hlavní a nejpodstatnější změnu je nutné považovat sjednocení celé základní právní úpravy odměňování do jediného právního předpisu, s výjimkou úpravy odměňování zaměstnanců ve služebním poměru a státních zástupců. Zatímco původní zákoník práce upravoval v § 111 až 122 pouze základní otázky související se mzdovými nároky zaměstnanců, jako jsou definice mzdy, splatnost mzdy, výplata mzdy a srážky ze mzdy a bližší úpravu svěřoval samostatným zákonům (zákonu o mzdě a zákonu o platu), obsahuje zákoník práce v části šesté v § 109 až § 150 komplexní úpravu odměňování závislé práce a jeho působnost dopadá na zaměstnance odměňované platem, mzdou i

²³ Bělina, M., a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Část 1. Hlava I. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. Bělina, M. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 20

odměnou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. S ohledem na výše popsanou komplexnost této právní úpravy došlo ke zrušení zákona o mzdě. Osobní působnost zákona o platu dopadá s účinností od 1. 1. 2007 pouze na vojáky z povolání. Pokud jde o dispozitivnost právních norem upravujících v zákoníku práce odměňování, tvoří převážnou část právní úpravy mzdy normy dispozitivní, zatímco právní úpravu platu svěřil zákonodárce normám kogentním, popř. relativně kogentním.

Kromě zákoníku práce však existují další zákony, které obsahují speciální úpravu odměňování. Osobní působnost těchto právních předpisů dopadá většinou na zvláštní skupiny osob se specifickým postavením. Jedná se zejména o tyto zákony:

- zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, v platném znění,
- zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění,
- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), v platném znění,
- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), v platném znění a
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

Vedle zákonů přímo upravujících odměňování zaměstnanců však existují i právní předpisy, které sice tyto vztahy neregulují, nicméně mají k problematice odměňování blízko, neboť představují

právní rámec, v němž dochází k naplňování těchto vztahů. Jsou to:

- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění a
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, v platném znění.

Zvláštním právním předpisem k zákoníku práce je v oblasti vymezení diskriminačního jednání zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění. Přestože byl tento zákon přijat až v roce 2009, odvolával se na něj zákoník práce již od nabytí své účinnosti.

Kontrolní činnost v oblasti odměňování závislé práce provádějí oblastní inspektoráty práce, jejichž působnost je dána zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

K provedení zákoníku práce jsou vydávány podzákonné právní předpisy, které mají povahu normativních právních aktů secundum et intra legem. Tyto pak konkretizují jednotlivá práva a povinnosti adresátů právních norem. Jelikož se jedná o podzákonné normativní akty, je možné je vydávat jen v případech, kdy tak stanoví zákon a toliko v jeho mezích. Při úpravě právních vztahů odměňování mají podzákonné akty nejčastěji formu nařízení vlády. Podzákonnými právními předpisy obsahujícími bližší úpravu odměňování zaměstnanců jsou:

- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění,
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění,
- nařízení vlády č. 137/2009 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě, v platném znění

(pozn.: toto nařízení vlády bude nahrazeno nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě)

- nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění,
- nařízení vlády č. 37/2003 Sb., o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev, v platném znění a
- nařízení vlády č. 566/2006 Sb., o úhradě osobních požitků duchovních církví a náboženských společností, v platném znění.

Vedle normativních právních aktů s obecnou působností, však existují prameny práva, které svými normami regulují chování konkrétních subjektů v oblasti odměňování závislé práce. Jsou to kolektivní smlouvy (normativní smlouvy) a vnitropodnikové právní normy, především vnitřní předpisy. O těchto specifických pramenech pracovního práva v oblasti odměňování bude blíže pojednávat třetí část této práce, zejména pak výklad ke smluvnímu principu.

2.2. Mezinárodní prameny práva

Prostor, v němž dochází k právní regulaci odměňování zaměstnanců, je ovlivňován nejen vnitrostátními akty veřejné moci, ale také právními normami vzniklými mimo suverénní území našeho státu. Tyto normy nachází svou podobu v mezinárodních smlouvách. Česká republika přijímá vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas, do svého právního řádu a dává jim právní sílu odpovídající ústavním zákonům, a to na základě již zmiňovaného čl. 10 Ústavy.

Většina multilaterálních smluv vznikla z činnosti mezinárodních organizací, jejichž je Česká republika členem. Odměňování zaměstnanců se nejvíce věnují mezinárodní smlouvy

z oblasti hospodářských, sociálních a kulturních práv. Tato práva se řadí mezi základní lidská práva druhé generace.²⁴ Hlavní význam mezinárodních smluv pro právní úpravu odměňování spočívá v jejich právní závaznosti. Navíc jsou tyto smlouvy často hlavním zdrojem základních principů odměňování. Jednotlivé vnitrostátní zásady regulující úpravu odměňování musí být v souladu s jednotlivými ustanoveními mezinárodních smluv. Většina mezinárodních smluv věnuje pozornost principu práva na spravedlivou odměnu a zákazu diskriminace v odměňování. V této části budou uvedeny jednotlivé závazné mezinárodní smlouvy, jež se právními otázkami odměňování zabývají.

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966 (č. 120/1976 Sb.), čl. 7 písm. a) zaručující všem zaměstnancům spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování se zvláštním zřetelem na postavení pracujících žen,
- Mezinárodní úmluva o potlačování všech forem rasové diskriminace z roku 1965 (č. 95/1974 Sb.), čl. 5 písm. e) zajišťuje právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci, a to bez rozlišování podle rasy, barvy pleti, národnostního nebo etnického původu,
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 (č. 62/1987 Sb.), čl. 11 odst. 1 písm. d) garantuje ženám právo na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce,
- Evropská sociální charta z roku 1961 (č. 14/2000 Sb. m. s.) je hlavním nástrojem ochrany sociálních a hospodářských práv v rámci Rady Evropy, jenž obsahuje minimální standard těchto práv. Čl. 4 pojednává o právu na spravedlivou

²⁴ Šišková, N. Dimenze ochrany lidských práv v EU. Praha: ASPI, 2003, str. 18

odměnu, když stanoví povinnost členským státům uznat právo pracovníků na takovou odměnu za práci, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň, garantuje právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Zároveň stanoví, že srážky ze mzdy lze dovolit jen v rozsahu a za podmínek daných vnitrostátními předpisy, kolektivní smlouvou nebo rozhodčím nálezem. Výkon těchto práv má být zajištěn prostřednictvím svobodně uzavřených kolektivních smluv, zákonných metod stanovení mezd nebo jinými vhodnými způsoby dle vnitrostátních podmínek.

Významným mezinárodněprávním pramenem celého pracovního práva, tedy i právní regulace odměňování závislé práce, jsou jednotlivé úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) sídlící v Ženevě. Tato organizace je jednou z nejdůležitější odborných mezinárodních organizací. Vznikla v roce 1919 na Pařížské mírové konferenci v rámci Společnosti národů. Jedním ze zakládajících členů byla i tehdejší Československá republika. Již během první světové války vzniklá Komise pro mezinárodní pracovní zákonodárství, fungující na principu tripartity, která navrhla vytvoření mezinárodní organizace, jejímž hlavním úkolem by bylo vytvořit systém pro rozvoj mezinárodních pracovních norem a vedle tvorby norem také vytvářet postupy pro monitorování aplikace těchto norem. Návrh Komise byl přijat a stal se XIII. částí Versailleské mírové smlouvy z roku 1919. Většina ustanovení dodnes platí a tvoří doposud platnou Ústavu MOP.

Mezi dvěma světovými válkami byla MOP autonomní součástí Společnosti národů a řešila nejdůležitější pracovní i sociální problémy té doby. V roce 1944 se na svém zasedání připravovala MOP na řešení poválečných problémů a na závěr přijala tzv. Filadelfskou deklaraci, která se stala součástí Ústavy MOP. Deklarace prohlašuje právo všech lidských bytostí bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví, na prosazení jejich materiálního

blahobytu a jejich duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti.

V roce 1946 se MOP stala prvním specializovaným sdružením Organizace spojených národů, uznávaná jako mezinárodní subjekt, mající zvláštní odpovědnost za řešení sociálních a pracovních otázek. Úsilí MOP je po celou dobu zaměřeno především na tři oblasti, a to ochranu základních lidských práv, zlepšení životních a pracovních podmínek a podporu plné zaměstnanosti.

K 31. 10. 2003 měla MOP 177 členů. MOP pracuje na třech základních principech, kterými jsou univerzalita, funkcionální reprezentace neboli tripartita a přináležitost k systému Organizace spojených národů. První princip v podstatě znamená, že MOP je otevřena všem státům světa bez rozdílu, pokud se tyto státy přihlásí k plnění povinností plynoucích z Ústavy MOP. Druhý princip se projevuje tím, že ve všech orgánech MOP, na všech úrovních jednání, při všech diskusích a při přijímání veškerých rozhodnutí je důsledně uplatňována tripartita. Znamená to, že jsou tam vždy účastni dva zástupci vlády, jeden zástupce zaměstnavatelů a jeden zástupce zaměstnanců. Princip přináležitosti k systému Organizace spojených národů znamená, že MOP je v podstatě odbornou organizací, která podává této organizaci zprávy o své činnosti a Organizace spojených národů naopak dává podněty k činnosti MOP.

Hlavním zdrojem mezinárodně pracovních norem jsou úmluvy a doporučení MOP. Cílem úmluv je vytvořit podstatné právní závazky pro ty členské státy MOP, které je ratifikovaly. Ratifikace úmluvy není pro členský stát závazná, ale pokud stát úmluvu ratifikuje, zakládá se tím pro něho zároveň mezinárodně právní závazek, aby se podrobil dohledu orgánů MOP a jeho kontrolním procedurám. Na druhé straně doporučení MOP poskytují pouze návod pro postup při realizaci úmluv, transformaci jejich obsahu do národních právních řádů a konkrétní použití v praxi. Nejsou

předmětem ratifikace a nevytvářejí závazek v mezinárodním právu.²⁵

S právní úpravou odměňování se můžeme setkat v těchto úmluvách MOP závazných pro Českou republiku.

- Úmluva č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd z roku 1928 (č. 439/1990 Sb.)
- Úmluva č. 95 o ochraně mzdy z roku 1949 (č. 411/1991 Sb.)
- Úmluva č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství z roku 1951 (č. 470/1990 Sb.)
- Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951 (č. 450/1990 Sb.)

2.3. Prameny komunitárního práva

Zvláštní skupinou pramenů práva odměňování zaměstnanců jsou právní normy práva Evropských společenství, obecně označované jako komunitární právo (*acquis communautaire*). Toto právo se vyznačuje specifickým postavením na pomezí práva vnitrostátního a mezinárodního, které souvisí s existencí a činností supranacionální mezinárodní organizace – Evropských společenství. V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie (dále jen EU) se i tyto normy staly pramenem českého práva.

Samotná problematika odměňování zaměstnanců je součástí evropského pracovního práva. Musím však uvést, že tento pojem není v právní teorii ustálen. Toto odvětví nepatří mezi tradiční oblasti komunitárního práva, neboť společenství primárně založená na ekonomické spolupráci svých členů původně nepočítala s úpravou pracovních podmínek osob v pracovněprávních vztazích. K jeho rozvoji dochází společně s právem sociálního zabezpečení. Pracovní právo do značné míry tvoří součást práva základních svobod, na druhé straně je ho třeba chápat i jako součást sociální politiky evropských společenství, v níž má svůj

²⁵ Pichová, I. Mezinárodní organizace práce – její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, 1996, č. 2, str. 210 a násl.

základ.²⁶ Nutno však uvést, že se jedná o odvětví nekodifikované. Hlavní metodou evropského zákonodárství tak zůstává obsahová harmonizace v určitých oblastech pracovního práva tak, aby byl zajištěn alespoň minimální standard těchto práv.

V obecné rovině se lze se základy pracovního práva setkat již v primárním právu, tedy ve zřizovacích smlouvách. V čl. 117 Smlouvy ES je uložena povinnost členským státům usilovat o zlepšování životních a pracovních podmínek. Odměňování se pak týká čl. 141 Smlouvy ES, jenž zahrnuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou práci. Pojem odměny je vykládán extenzivně a zahrnuje současné i budoucí odměny vyplacené v penězích či ve formě věcného plnění, které je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci na základě pracovního poměru. Odměna zahrnuje i vedlejší plnění jako jsou příplatky a plnění zaměstnavatele ve prospěch podnikových systémů zabezpečení.

Vedle norem primárního práva jsou nejvýznamnější prameny pracovního práva obsaženy v sekundárním právu, a to především ve směrnících. V pracovním právu lze rozlišovat dva typy směrnic. Na jedné straně jsou to směrnice, které obsahují obecné cíle a relativně abstraktní zadání, na druhé straně existují směrnice obsahující velmi detailní úpravu, kterou lze bezprostředně používat a která prakticky vylučuje volný prostor členských států při jejich provádění. Sekundární právní úprava odměňování vychází ze dvou směrnic.

Prvou z nich je harmonizační směrnice Rady č. 75/117/ES o sladění zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, která byla vydána k provedení výše zmíněného čl. 141 Smlouvy ES. Rovnost odměny se požaduje jen při stejné nebo rovnocenné práci. Muži a ženy mají tudíž nárok na stejnou odměnu jako jejich předchůdci jiného pohlaví. Stejná práce však neznamená identickou práci. Za stejnou práci může být považována i rozdílná činnost. Hodnota práce je měřitelná podle individuální užitečnosti pro zaměstnavatele

²⁶ Tichý, L. a kol. Evropské právo. 1. vydání. Kapitola 43 Sociální politika a pracovní právo. Tichý, L. Praha: C. H. Beck, 2001, str. 756

anebo na základě obecně srovnatelné hodnoty takové činnosti na pracovním trhu.²⁷

Druhou směrnicí je pak směrnice Rady č. 80/987/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele ve znění směrnice Rady č. 2002/74/ES. Směrnice ukládá státům povinnost zřídit tzv. záruční instituci, jejímž prostřednictvím má být zajištěna úhrada nevyrovnaných pohledávek zaměstnanců vůči jejich zaměstnavatelům, kteří se ocitli v platební neschopnosti. Na tuto instituci pak přechází pohledávky zaměstnanců z nevypořádaných pracovněprávních nároků. Záruční instituce by měla být udržována příspěvky zaměstnavatelů a veřejného sektoru. V českém právním řádu byl k provedení této směrnice vydán zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, v platném znění.

Ostatní prameny, jako jsou nařízení a doporučení, se v oblasti odměňování nevyskytují takřka vůbec. Významným pramenem celého *acquis communautaire* zůstávají rozhodnutí Evropského soudního dvora.

Na závěr této kapitoly je třeba uvést, že mzdy v EU představují hlavní příjem nejvýznamnější skupiny evropského obyvatelstva a ovlivňují tak i hladinu příjmu ostatních ekonomicky neaktivních obyvatel, především důchodců. Stejně jako česká právní úprava, tak i *acquis communautaire* sleduje svými normami ochranu zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu, která vyrovnává jeho zhoršené postavení na trhu práce. Hlavním právním nástrojem při sjednávání mzdových podmínek ve vyspělých členských zemích EU je kolektivní smlouva, která umožňuje stanovit oboustranné závazky zaměstnavatele a zaměstnanců, a tím rovněž realizuje ochranu slabšího. V členských státech EU jsou mzdy dojednávány v kolektivních

²⁷ tamtéž, str. 767

smlouvách zhruba pro 60 až 80 % zaměstnanců.²⁸ V mnohem větší míře se kolektivní vyjednávání uplatňuje i ve veřejné sféře.

Obdobně jako u nás, i v EU existuje institut minimální mzdy. Existence minimální mzdy je garantována především v ustanoveních Charty základních práv pracovníků. Ta zaručuje právo zaměstnance na takovou odměnu za práci, která jemu a jeho rodině zajistí uspokojivou životní úroveň. Minimální úroveň mzdy je zajišťována buď právním předpisem, nebo podnikovými, odvětvovými nebo národními kolektivními smlouvami s co nejširším rozsahem platnosti.²⁹ V praxi se pak výše minimální mzdy pohybuje okolo 60 % hrubé průměrné mzdy výrobních dělníků ve zpracovatelském průmyslu, z čehož je zřejmé, že i tato garantovaná minimální mzda zajišťuje dostačující životní úroveň zaměstnanců. Je evidentní, že v takovém prostředí plní odměna všechny své funkce.

Pro částečné dosažení evropské mzdové úrovně je potřeba, aby Česká republika dosáhla větší kultivace dialogů mezi sociálními partnery v kolektivním vyjednávání, důsledně v praxi uplatňovala zásadu rovného odměňování mužů a žen při výkonu stejné nebo rovnocenné práce a dále zdokonalovala motivační působení minimální mzdy.

²⁸ Fassmann, M. a kol. Průvodce zaměstnance Evropskou unií. Praha: Sondy, 2003, str. 15

²⁹ tamtéž, str. 16

3. Principy odměňování

Právní prostředí, v němž dochází k odměňování zaměstnanců, je ovlivňováno řadou zobecněných právních principů (zásad), které poskytují širší rámec pro realizaci práv zaměstnanců v souvislosti s výkonem jejich závislé práce. Tyto principy jsou nejen důležitou teoretickou kategorií, ale mají zároveň svůj normativní obsah, s jehož projevy se můžeme setkat v platné právní úpravě. V obecné rovině pak představují, obdobně jako funkce odměny účel, pro který daná právní úprava existuje.

Vymezení těchto základních zásad je dle právní teorie nezbytným prostředkem jasné identifikace daného právního odvětví a jeho odlišení od ostatních právních odvětví. Základní zásady lze chápat jako koncentráty požadavků společnosti na právní úpravu, sloužící při aplikaci práva zejména jako prostředku interpretace a aplikace.³⁰ Zásady tedy představují nejobecnější pravidla určující směr a dopady regulace dané právní úpravy. V původním zákoníku práce byly tyto principy obsaženy v úvodních ustanoveních jakožto obecné právní normy, které pouze zřídka obsahovaly pravidla chování, a proto byly z nového zákoníku práce vypuštěny. Tento nový zákoník práce obsahuje základní principy pracovněprávní úpravy v části první hlavně třetí v § 13 až § 15. Přestože se nejedná o období vypuštěných zásad z původního zákoníku práce, nelze tyto bez obav podřadit pod výše uvedené obecné principy chování. Obě citovaná ustanovení tak obsahují toliko výčet práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů. Některé z nich mohou mít charakter generální klauzule (§ 13 odst. 1 zákoníku práce), jiné jsou obecnou proklamací (§ 13 odst. 5).³¹

Vzhledem k opětovnému přiřazení pracovního práva k odvětvím soukromého práva lze při stanovení obecných postulátů pracovněprávní úpravy použít v určitých případech občanskoprávních zásad, pokud by to neodporovalo specifickému

³⁰ Filo, J., a kol. Československé pracovní právo. Bratislava: Obzor, 1981, str. 82

³¹ Galvas, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. Právník, 2007, č. 9, str. 1003

postavení účastníků pracovněprávních vztahů a především panující ochranné funkci pracovního práva jako celku. Za obecné zásady pracovního práva se nejčastěji považují právo na práci, smluvní volnost, zákaz diskriminace, úplatnost vykonávané práce, svoboda sdružování k ochraně hospodářských a sociálních zájmů a bezpečné a hygienické pracovní podmínky. Z uvedeného výčtu je zřejmé, že se jedná o principy garantované v právních předpisech nejvyšší právní síly (Listině základních práv a svobod) a v mezinárodních právních dokumentech obsahujících vymezení lidských práv.

Pro oblast odměňování závislé práce se v průběhu právního vývoje ustálilo celkem pět základních principů, na nichž byla vybudována právní úprava původního zákoníku práce, zákona o mzdě a zákona o platu a z nichž rovněž vychází nový zákoník práce v jednotlivých ustanoveních obsažených v části šesté. Jedná se o princip dvojího systému právní úpravy odměňování, smluvní princip, princip ochrany mzdy a princip spravedlivé odměny za vykonanou práci. V oblasti právní úpravy platu má význam pátý princip, kterým je princip práva státu na mzdově regulační opatření.

3.1. Princip dvojího systému právní úpravy odměňování

Pro současné právní pojetí odměňování závislé práce v České republice je příznačná jeho dvoukolejnost. Ta nachází podobu ve dvou samostatných formách odměňování, kterými jsou mzda a plat. Na rozdíl od původního zákoníku práce, který obsahoval pouze obecnou úpravu odměňování závislé práce a bližší vymezení odměňování zaměstnanců mzdou či platem svěřoval dvěma samostatným právním předpisům (zákonu o mzdě a zákonu o platu) obsahuje nový zákoník práce komplexní úpravu odměňování všech zaměstnanců, bez ohledu na postavení zaměstnavatele, které je pro diferenciaci mezi právem zaměstnance na mzdu a plat rozhodující.

Na začátku transformace došlo původně k vyčlenění právní úpravy odměňování zaměstnanců ze zákoníku práce do samostatných

právních předpisů, čímž de facto došlo k jejich oddělení od právní úpravy základních individuálních pracovněprávních vztahů. Při tvorbě těchto předpisů vzal zákonodárce v úvahu rozdílnost zdrojů jednotlivých typů zaměstnavatelů na vytvoření potřebného objemu finančních prostředků na odměňování zaměstnanců a podle toho zvolil optimální míru liberalizace právní úpravy kombinací fakultativních a kogentních ustanovení právních norem.³² Je zřejmé, že existence dvojí, do jisté míry protikladné, právní úpravy ovlivňuje celý systém odměňování závislé práce a je tedy jedním z hlavních principů, který se prolíná i do všech ostatních aspektů současné právní úpravy.

Přijetím nového zákoníku práce nedošlo k zásadní změně tohoto principu, změnila se pouze právní úprava, v níž je tento princip zakotven. Spolu s nabytím účinnosti nové právní úpravy došlo ke zrušení zákona o mzdě, zúžení působnosti zákona o platu, který nově upravuje pouze právní vztahy vojáků z povolání.

3.1.1. Plat

V případě systému odměňování zaměstnanců platem je hlavním účelem zákonné úpravy zájem státu na ochraně omezených veřejných zdrojů před neefektivním nakládáním s těmito prostředky v oblasti odměňování zaměstnanců, kteří podléhají platové právní úpravě. Tyto zdroje pocházející z rozpočtů veřejných institucí včetně státu jsou často jediným prostředkem na platy a odměny zaměstnanců těch subjektů, na něž se vztahuje působnost této právní úpravy. Z těchto důvodů je proto nezbytné regulovat chování zaměstnavatelů, kteří s veřejnými prostředky nakládají. Proto také v našem právním řádu existuje nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších

³² Hrabcová, D. Několik úvah o koncepci a účinnosti současné právní úpravy odměňování zaměstnanců. Právník, 1998, č. 4, str. 329

organizacích a orgánech, v platném znění, které postihuje zaměstnavatele, kteří by překročili při vynakládání prostředků na platy a odměny stanovené limity. O dopadech tohoto nařízení na odměňování zaměstnanců platem bude podrobněji pojednáno v kapitole o principu práva státu na mzdově regulační opatření.

Působnost § 109 odst. 3 zákoníku práce dopadá na zaměstnance zaměstnavatelů taxativně uvedených v tomto ustanovení. Vzhledem k tomu, že se jedná o kogentní ustanovení, je vhodné blíže vymezit jednotlivé okruhy zaměstnavatelů, kteří svým zaměstnancům vyplácejí plat.

Za stát jako zaměstnavatele vystupuje v pracovněprávních vztazích příslušná organizační složka státu (§ 9 zákoníku práce). Definici organizační složky státu obsahuje zvláštní právní předpis (viz. § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, v platném znění). Pod vymezení zaměstnavatele dle § 109 odst. 3 písm. a) zákoníku práce lze zahrnout i zaměstnance příspěvkových organizací. Zaměstnancům příspěvkových organizací náleží za práci plat, pokud příspěvek na činnost příspěvkové organizace z rozpočtu jejího zřizovatele spolu s dalšími úhradami podle zvláštních právních předpisů je vyšší nebo roven výdajům této organizace na platy. Pokud tato podmínka není naplněna, náleží zaměstnancům příspěvkových organizací mzda. Právní úprava platu obsažená v zákoníku práce se nepoužije ani tehdy, když příspěvková organizace, odměňující vlastní zaměstnance v pracovním poměru platem, uzavře s jiným zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Při odměňování prací konaných mimo pracovní poměr se postupuje podle § 138 zákoníku práce. Výše uvedené platí bez ohledu, zda se jedná o příspěvkovou organizaci zřízenou na základě zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), v platném znění, nebo příspěvkovou organizaci zřízenou územním samosprávným

celkem podle zákona č. 250/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném znění.

Základními územními samosprávnými celky jsou dle zvláštní právní úpravy obce, vyššími územními samosprávnými celky kraje (zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), v platném znění, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), v platném znění, a zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, v platném znění). U územních samosprávných celků (obcí a krajů) jsou platem odměňováni všichni zaměstnanci, bez ohledu na skutečnost, zda se jedná o zaměstnance zařazené v úřadu obce nebo kraje nebo jimi zřízených organizačních složkách.

Státní fondy, které také patří mezi subjekty, které svým zaměstnancům poskytují za vykonanou práci plat, jsou právnické osoby zřízené zákonem. Správci těchto fondů jsou věcně příslušná ministerstva stanovená zřizovacím zákonem fondu. Převážná závislost hospodaření státních fondů na veřejných rozpočtech odůvodňuje použití platu při odměňování jejich zaměstnanců.

Posledním ze subjektů, které své zaměstnance odměňují platem, jsou školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, obcí, krajem nebo dobrovolným svazkem obcí. Vznik a působnost školských právnických osob je upravena zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném znění.

Kromě shora uvedené pozitivní definice subjektů poskytujících svým zaměstnancům plat vylučuje zákoník práce v závěru § 109 odst. 3 osoby cizí státní příslušnosti, kteří jsou v pracovním poměru k České republice s místem výkonu práce v zahraničí. V případě, že se na uvedené zaměstnance bude v rámci mezinárodního práva soukromého vztahovat česká pracovněprávní úprava, bude se jejich odměňování řídit příslušnými ustanoveními zákoníku práce o mzdě.

Předcházející úprava působnosti právní regulace odměňování zaměstnanců rozpočtové sféry obsažená v zákoně o platu byla

shodně jako v zákoníku práce vymezena pozitivně v § 1 pro všechny zaměstnance v pracovním nebo ve služebním poměru, jejichž zaměstnavatelem byla Česká republika nebo územní samosprávné celky, do nichž byly od 1. ledna 2001 zahrnuty i bývalé rozpočtové organizace jako organizační složky státu, obcí nebo krajů. Tato právní úprava rovněž dopadala na zaměstnance státních fondů jakožto samostatných organizací zřizovaných státem prostřednictvím zákona a zaměstnance příspěvkových organizací. Jestliže příspěvková organizace nedostávala z rozpočtu zřizovatele příspěvek na činnost nebo byl tento příspěvek spolu s případnými úhradami podle zvláštních zákonů nižší než výdaje na platy a na odměny za pracovní pohotovost, vztahoval se na odměňování jejich zaměstnanců zákon o mzdě.³³ Zákon o platu rovněž neupravoval poskytování platu o odměny za pracovní pohotovost občanů cizích států, kteří byli zaměstnanci státu s místem výkonu práce mimo území České republiky.

S ohledem na speciální úpravu obsaženou v samostatných právních předpisech nelze právní úpravu odměňování zaměstnanců platem použít např. na odměňování za výkon veřejných funkcí, tedy členů obecních a krajských zastupitelstev, poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a senátorů, členů vlády, soudců a státních zástupců.

Charakteristickým rysem právní úpravy poskytování platu dle zákoníku práce i dle předcházejícího zákona o platu je jeho kogentní povaha, která se mimo jiné projevuje v omezení zaměstnavatele při stanovení platových forem, výše platových tarifů i nadtarifních složek. Zákoník práce stejně jako zákon o platu nepřipouští poskytování platu v naturální podobě (srov. § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, který výslovně uvádí formu naturálního plnění výlučně u mzdy). Platové podmínky jednotlivých zaměstnanců zaměstnavatel sice může určitým způsobem ovlivnit, ale ve svém působení

²³ Kocourek, J., Trylč, L. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. 4. aktualizované a doplněné vydání. Část B I. Plat ve veřejných službách a správě. Trylč, L. Olomouc: ANAG, 2004, str. 171

na nenárokové složky platu je omezen kogentními zákonnými mantinely. Převážná část platu je totiž nároková s vymezeným prostorem pro ohodnocení kvality a výkonnosti jednotlivce. Závazné jsou požadavky na posuzování dosažené kvalifikace zaměstnance jako podmínky pro zařazení do tarifních tříd. Také počet tarifních tříd je kogentně upraven a jejich přiznání je výsledkem porovnání skutečně vykonávané práce se závaznými charakteristikami prací, upravenými v katalogích prací. Tarifní stupnice jednotlivých tarifních tříd je závazně stanovena s tím, že podle odpracovaných let praxe má platový tarif pevně stanovené platové rozpětí se vzestupným trendem v jednotlivých tarifních stupních.³⁴

V oblasti kolektivního vyjednávání je pro zaměstnavatele odměňující své zaměstnance platem vymezen pevný rámec s omezeným okruhem otázek, o nichž je možno vyjednávat. Vedle uvedené kogentní povahy právní úpravy zákoníku práce a prováděcích předpisů upravujících platové poměry zaměstnanců omezují zaměstnavatele zvláštní právní předpisy upravující rozpočtová pravidla stanovením celkového objemu prostředků, které zaměstnavatel na platy může vynaložit ze všech prostředků určených na jeho činnost. Tato právní opatření představují silný projev regulační funkce odměny. S ohledem na míry svazující postavení zaměstnavatele při diferenciaci platů mezi jednotlivými zaměstnanci pak právní regulace platu v určitých případech ztrácí svou motivační funkci. Dle mého názoru je však takto kogentně vymezená právní úprava nezbytná z důvodu omezených prostředků, které jsou na platy vynakládány z veřejných rozpočtů.

3.1.2. Mzda

Na zcela opačných zásadách je vybudována konstrukce mzdy obsažená v ust. § 113 až § 121 zákoníku práce. Právní úprava poskytování mezd zaměstnancům převzala základní myšlenky zákona

³⁴ Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 38

o mzdě, který vycházel z principu úplné liberalizace. Původní úlohu zákona o mzdě, který plnil vůči zákonu o platu funkci obecného, rámcového předpisu, vůči kterému byl tento zákon v poměru speciality, převzal s účinností od 1. 1. 2007 nový zákoník práce, který, jak již bylo uvedeno výše, sjednotil veškerou pracovněprávní úpravu odměňování do jediného kodexu (srov. § 1 a § 2 zákona o mzdě). Zákon o mzdě byl do 31. 12. 2006 jediným právním předpisem, který upravoval průměrný výdělek pro pracovněprávní účely pro všechny skupiny zaměstnanců bez ohledu na formu jejich odměny za práci.

Oproti zákonné úpravě platů, která svými jednotlivými kogentními ustanoveními sleduje zájem státu na ochraně omezených rozpočtových prostředků, ponechává zákoník práce převážnou míru regulace mzdových poměrů zaměstnanců na tržním mechanismu, který by měl určit i cenu práce. Zákoník práce proto obsahuje kogentní ustanovení jen v míře nezbytné k vymezení základních povinností zaměstnavatelů v návaznosti na mezinárodní úmluvy a ústavní garance o ochraně mzdy (srov. § 2 odst. 3 zákoníku práce).

Působnost zákoníku práce obsahujícího úpravu mezd se vztahuje na poskytování mezd zaměstnancům všech zaměstnavatelů, s výjimkou těch, kteří jsou podřízeni režimu úpravy platu a jež zákoník práce taxativně vyjmenovává v ust. § 109 odst. 3 nebo u nichž je právní úprava odměňování upravena zvláštním právním předpisem (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění a zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, v platném znění). V praxi jsou dle tohoto zákona nejčastěji odměňováni zaměstnanci výrobních a obchodních společností, fyzických osob vykonávajících podnikatelskou činnost, ale i zaměstnanci nadací a občanských sdružení. Jak již bylo uvedeno v předcházejícím oddílu, mzdou jsou také odměňováni občané cizích států, kteří jsou zaměstnanci České republiky s místem výkonu práce mimo území českého státu.

Zákoník práce v oblasti odměňování zaměstnanců za závislou práci mzdou v podstatě kopíruje předcházející právní úpravu obsaženou v zákoně o mzdě. Stejně jako dříve je i nyní upravena působnost ustanovení zákona o mzdě negativně, a to tak, že mzdou jsou odměňováni všichni zaměstnanci s výjimkou zaměstnanců zaměstnavatelů definovaných v § 109 odst. 3 zákoníku práce, resp. ve zvláštních právních předpisech.

Nosným principem celé zákonné úpravy odměňování v podnikatelské sféře je princip smluvní volnosti, jehož konkrétní podobou je institut sjednání mzdy v pracovní nebo kolektivní smlouvě. Vedle pracovní smlouvy však může být mzda sjednána i v jiné individuální smlouvě. Takovou je např. manažerská smlouva, která upravuje nejen mzdové poměry vedoucích zaměstnanců na vysokých úrovních managementu. Zákoník práce připouští i odměňování zaměstnanců podle vnitřního předpisu, který zaměstnavatel, u nějž nepůsobí odborová organizace, přijme. U zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, může vnitřní předpis stanovit mzdová práva pouze v případě, pokud že to na něj bude kolektivní smlouvou přeneseno.³⁵ Předcházející právní úprava zákona o mzdě umožňovala vydat vnitřní mzdový předpis každému zaměstnavateli s tím, že zaměstnanci byla dána možnost rozhodnout se, zda za těchto podmínek je ochoten práci vykonávat, když v ustanovení § 18 v případě, že mzda nebyla sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě, zakotvoval povinnost zaměstnavatele projednat poskytování mzdy s příslušným odborovým orgánem, zaměstnance se mzdovými podmínkami předem seznámit a do vydaného mzdového předpisu umožnit zaměstnanci nahlížet.³⁶

Oba tyto základní systémy v oblasti odměňování vyjadřují zájem zákonodárce na regulaci právních vztahů vznikajících při poskytování odměny (mzdy nebo platu) za výkon závislé práce, který však v obou případech sleduje rozdílné cíle. Zatímco

³⁵ Tomší, I. Mzdy v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 1, str. 12

³⁶ Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 40

při úpravě platu je jeho pozornost soustředěna na ochranu objemu vyplacených rozpočtových prostředků, tedy na ochranu subjektu, jenž odměnu vyplácí, v případě mzdy je zvýšená ochrana věnována zaměstnanci, tj. subjektu, který odměnu přijímá. Pro oba systémy je však společné, že jejich existence je rovněž opodstatněna nutností ochrany zaměstnance a představují výrazný projev ochranné funkce pracovního práva.

3.2. Smluvní princip

Princip smluvní svobody je jedním z hlavních principů soukromého práva. S jeho projevy se můžeme setkat takřka ve všech soukromoprávních odvětvích. V rámci demokratického právního řádu, založeného na úctě k právům a svobodám jednotlivce, představuje smluvní svoboda stěžejní nástroj k realizaci práv a povinností jednotlivých subjektů. Smluvní svoboda však se sebou nese omezenost zákonem. Nelze ji proto chápat jako nějakou nadřazenou interpretační zásadu právního řádu, nýbrž jen jako jeden z jeho možných pořádkových principů. Platnost a dosah tohoto principu jsou vždy stanoveny právními normami.³⁷

V pracovním právu sehrává smluvní princip důležitou roli již při vzniku pracovněprávních vztahů. Prostřednictvím smluvního principu mohou účastníci těchto vztahů projevat své tržní chování, a tím zároveň ovlivňovat své mzdové poměry. V zákoníku práce je smluvní základ pracovněprávních vztahů zakotven v úvodních ustanoveních § 3, dále pak při úpravě pracovního poměru v § 33 a samozřejmě se promítá i do regulace právních úkonů v § 18 a § 307. Smluvní princip jako ústřední zásada pracovního práva je rozhodujícím základem pro formování jednotlivých smluvních typů pracovního práva jako subjektivní skutečnosti, která vede ke vzniku, změně a zániku práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Přestože se tato definice vztahuje převážně na dvoustranné právní úkony, má své

³⁷ Bejček, J. Existuje smluvní svoboda? Právník, 1998, č. 12, str. 1021

dopady i na právní úkony jednostranné. I jednostranný právní úkon, jehož důsledkem je ukončení smluvního vztahu výpovědí, může být chápán jako důsledné promítnutí zásady smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích, resp. jejího negativního vymezení, tj. nucené práce. Nelze totiž nutit subjekt, aby setrval v existujícím právním vztahu proti své vůli, musí mít možnost jednostranně i proti vůli druhého subjektu tento právní vztah rozvázat.³⁸

Smluvní princip v oblasti odměňování závislé práce je, na rozdíl od předchozí právní úpravy obsahující právní vymezení tohoto principu v zákoně o mzdě a zákoně o platu, zakotven v institutu sjednávání, stanovení a určení mzdy, resp. stanovení její formy a výše a institutu určení platu. Každý ze souběžně působících systémů odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích však připouští různou míru smluvní volnosti, neboť právě ona je důsledkem míry jejich kogentnosti.³⁹

3.2.1. Smluvní princip v právní úpravě platu

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, je smluvní princip v právní úpravě odměňování zaměstnanců, jimž zaměstnavatel za vykonanou práci poskytuje plat, do značné míry omezen, a to především díky kogentní povaze ustanovení zákoníku práce. Strany pracovněprávního vztahu se při stanovování formy a výše platu mohou odchýlit od úpravy v zákoníku práce a prováděcích nařízeních vlády jen v minimální míře. To vyplývá již z ustanovení § 122 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, který má z hlediska § 2 odst. 1 zákoníku práce kogentní povahu. Pro odměňování v rozpočtové sféře i nadále nebude platit ústřední zásada nového zákoníku práce „co není zakázáno, je dovoleno“, ale dosavadní zásada „co není dovoleno, je zakázáno.“⁴⁰

³⁸ Gregorová, Z. Smluvní princip a innominátní smlouvy v pracovním právu. Sborník příspěvků se symposia, ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS. Brno: IURIDICA No 138, 1994, str. 46

³⁹ Galvas, M., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Díl II. kapitola 2. Odměňování práce. Hrabcová., D. Brno: Masarykova univerzita, 2002, str. 293

⁴⁰ Kahle, B. Odměňování podle nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2006, č. 9, str. 5

Zákoník práce v § 122 odst. 1 větě první stanoví, že zaměstnavatel zaměstnanci plat určuje za podmínek stanovených zákonem, prováděcím nařízením vlády a v jejich mezích také kolektivní smlouvou popř. vnitřním předpisem. Obdobné vymezení nalezneme také v zákoně o platu, a to v § 3 odst. 4, podle kterého zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci plat podle tohoto zákona, zákoníku práce, nařízení vlády a v jejich rámci podle kolektivní smlouvy, vnitřního platového předpisu a podle pracovní nebo jiné smlouvy.

Podrobná kogentní úprava, typická pro odměňování v nepodnikatelské sféře, vymezuje jen velice úzký prostor ke smluvnímu ujednání. To platí jak pro vnitřní platový předpis, tak i pro kolektivní smlouvu. Vztah mezi kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem upravujícím platové poměry zaměstnanců je nově upraven v § 305 zákoníku práce, který má kogentní charakter. Tato právní úprava upřednostňuje kolektivní smlouvu před vnitřním předpisem, a to u zaměstnavatelů, u nichž působí odborová organizace. Platové poměry zaměstnanců může zaměstnavatel bez dalšího upravit vnitřním předpisem pouze za předpokladu, že u něj nepůsobí odborová organizace. V opačném případě může využít tohoto nástroje pouze tehdy, pokud na něj kolektivní smlouva tuto pravomoc přenesla. Ustanovení § 305 je řadou autorů považováno za protiústavní, neboť představuje zavedení nerovnosti mezi jednotlivými zaměstnavateli v závislosti na tom, zda u nich působí odborová organizace či nikoliv. Ve svém důsledku tak omezuje právo zaměstnavatele nakládat se svým majetkem.

Určení platu zaměstnance vychází ze zásad uvedených v § 123 odst. 2 zákoníku práce. I toto ustanovení má kogentní charakter. Základem určení platu zaměstnance je jeho zařazení do platové třídy, přičemž rozhodující skutečností pro zařazení do příslušné platové třídy je druh práce sjednaný v pracovní smlouvě v návaznosti na nejnáročnější práci dle katalogu práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat. Základním právním předpisem

pro zařazování zaměstnanců do platových tříd je nařízení vlády č. 137/2009 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě, v platném znění. Pokud dojde u zaměstnance ke změně vykonávaného druhu práce, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit dle katalogu prací do jiné platové třídy odpovídající novému druhu práce. Výše popsany způsob zařazování zaměstnanců do platové třídy doznal změn oproti úpravě obsažené v zákoně o platu, který ve svém § 4 odst. 1 stanovil povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance do platové třídy na základě druhu práce a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních předpokladů, popř. kvalifikačních požadavků, pokud zaměstnavatel stanovil kvalifikační požadavky vnitřním platovým předpisem. Vedoucí zaměstnanec se zařadí do platové třídy, která odpovídá nejnáročnější práci dle katalogu práce, kterou sám vykonává nebo kterou vykonávají jemu podřízení zaměstnanci. Na rozdíl od předcházející úpravy v zákoně o platu již zákoník práce nevyžaduje při zařazování vedoucího zaměstnance do příslušné platové třídy podle výše uvedených zásad, aby vedoucí zaměstnanec odborně řídil práci jemu podřízených zaměstnanců.

Takováto právní úprava není dle mého názoru zcela ideální, neboť umožňuje zvyšování platů vedoucích zaměstnanců, kteří však fakticky nemají odborný potenciál pro výkon činností vykonávaných jejich podřízenými zaměstnanci a v prostředí veřejné správy, které může být ovlivňováno nepotizmem zavádí prostor pro neodůvodněnou mzdovou diskriminaci. Při stanovování platu vedoucích zaměstnanců hraje nemalou roli také příplatek za vedení, který představuje jednu ze složek platu. I v tomto případě došlo při vymezení zákonných možností pro stanovování příplatku za vedení s přijetím nového zákoníku práce ke změně. Dosud byla výše příplatku za vedení stanovena nominálně od - do, nově je výše příplatku za vedení stanovena v procentech platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě,

do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Do příplatku za vedení je nově zakomponován i příplatek za zastupování.⁴¹

Z výše uvedeného vyplývá, že smluvní princip se v případě zaměstnanců odměňovaných platem takřka vůbec neuplatní. Jednou z mála možností uplatnění tohoto principu v pracovní nebo jiné smlouvě je možnost stran sjednat si některé náležitosti související s výplatou platu, jako je jeho poukázání na účet zaměstnance (§ 143 odst. 1 zákoníku práce, resp. § 17 odst. 5 zákona o platu).⁴² Z výše uvedeného se pak jeví zcela nadbytečné omezující ustanovení § 111 odst. 1 věty druhé, které sleduje ochranu výše platu, jenž nesmí poklesnout pod úroveň minimální mzdy. Obdobné ustanovení obsahoval i zákon o platu v § 3 odst. 6. Takovéto ustanovení by mělo smysl jen v případě právního režimu s širokou smluvní volností, jak tomu bylo v případě zákona o mzdě. Aby mohlo být toto ustanovení uplatněno u zaměstnanců odměňovaných platem v plné míře, muselo by dojít k omezení kogentní povahy ustanovení zákoníku práce upravujících plat a k rozsáhlejšímu zakotvení zásady smluvní volnosti v rámci odměňování zaměstnanců nepodnikatelské sféry.

3.2.2. Smluvní princip v právní úpravě mzdy

Jak již bylo shora uvedeno, právní úprava mzdy stojí na opačných principech než právní úprava platu. Především převaha dispozitivních právních norem do značné míry ovlivňuje povahu jednotlivých ustanovení zákoníku práce (§ 113 až § 121) a dává širokou možnost uplatnění smluvního principu. Nejzásadnější rozdíl oproti úpravě platu spočívá v tom, že podle zákoníku práce se plat stanoví podle kritérií uvedených v zákoníku práce a jednotlivých prováděcích právních předpisech, kdežto mzda se podle zákoníku práce sjednává. Již z pouhého gramatického výkladu této právní normy je zřejmé, že smluvní princip v úpravě

⁴¹ Kahle, B. Odměňování podle nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2006, č. 9, str. 8

⁴² Galvas, M., Píchová, I. Smlouvy v pracovním právu aneb o různých ujednáních mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Brno: Elita Bohemia, 1995, str. 60

odměňování závislé práce je především realizován v oblasti odměňování zaměstnanců podnikatelské sféry.

Základním ustanovením, které se týká sjednávání mzdy, je § 113 odst. 1 zákoníku práce. Toto ustanovení, které má s ohledem na znění § 363 odst. 2 zákoníku práce kogentní povahu, vymezuje čtyři možné způsoby sjednání, popř. stanovení mzdy. Zaměstnavatel se zaměstnancem sjednává mzdu v kolektivní smlouvě, pracovní či jiné smlouvě nebo zaměstnanci mzdu stanoví vnitřním předpisem, popř. mzdovým výměrem. V obdobném duchu bylo upraveno sjednávání mzdy podle zákona o mzdě, a to jeho ustanovení § 4 odst. 3, podle něhož se mzda především sjednávala v pracovní nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.

Na rozdíl od současné úpravy, která má taxativní povahu, mělo citované ustanovení zákona o mzdě povahu demonstrativní, a to především z důvodu užití slova „především“, jež umožňovalo i jiný základ pro poskytování mzdy. Pokud mzda nebyla sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě, bylo povinností zaměstnavatele poskytování mzdy projednat s odbory a zároveň seznámit zaměstnance předem se způsobem odměňování, výší mzdy a podmínkami pro její poskytování (srov. § 18 zákona o mzdě). Pro minulou i současnou právní úpravu však nadále platí, že mzda může být stanovena i vnitřním předpisem, jakožto jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, popř. mzdovým výměrem. Přestože zákoník práce nabízí jednotlivým stranám pracovněprávního vztahu několik forem ke sjednání, stanovení či určení mzdy, je třeba považovat každou z těchto forem za rovnocennou pro úpravu mzdových nároků zaměstnance. Právo zaměstnance na mzdu za vykonanou práci je tedy založeno ve všech případech, bez ohledu na formu sjednání, resp. stanovení jeho mzdy.

Z uvedeného vyplývá, že i když není smluvní princip při odměňování zaměstnanců v režimu ustanovení zákoníku práce o mzdě zakotven bezvýjimečně, je bezpochyby výrazně preferován. Na druhou stranu zákoník práce, stejně jako zákon o mzdě, neponechává smluvní volnost účastníků ani volnost zaměstnavatele

při stanovení mzdových podmínek jednostranným právním úkonem neomezenou. Ve svých kogentních ustanoveních garantuje zaměstnancům alespoň základní rozsah práv či nároků, a to především ve vazbě na mezinárodní úmluvy, jimiž je Česká republika vázána. Nejvýznamnější z těchto omezení je nepodkročitelnost výše minimální mzdy, zaručené mzdy, dříve minimálních mzdových tarifů a garantovaná výše tzv. zákonných příplatků.⁴³ Zákon o mzdě v kogentním ustanovení § 4 odst. 6 přímo omezoval smluvní princip ve prospěch ochrany zaměstnance, když stanovil, že pracovní smlouva, v níž je sjednána nižší mzda, než náleží podle kolektivní smlouvy nebo podle tohoto zákona nebo zákoníku práce, je v této části neplatná. Toto omezení vztahující se k minimální výši mzdy již v zákoníku práce nenalezneme.

V následující části se budu věnovat jednotlivým způsobům sjednání, popř. stanovování mzdy a jejich specifikům.

3.2.2.1. Sjednání mzdy v pracovní smlouvě a jiných dohodách

Postup pro uzavírání pracovních smluv a jiných dohod v pracovním právu je upraven ustanoveními § 34, 75 a 76 zákoníku práce. Každá smlouva je právním úkonem, a proto zásadně platí, že k uzavření smlouvy dojde, jakmile se účastníci shodnou na jejím obsahu. Při sjednání mzdy je zajímavé to, že dohoda o její výši či bližší podmínky jejího vyplácení nejsou podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, a proto je možné pracovní smlouvu uzavřít i bez tohoto ujednání. Vzniká tak paradoxní situace, kdy ujednání o mzdě není *de iure* podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, nicméně *de facto* zůstává pro zaměstnance nejdůležitějším motivem pro výkon závislé práce. Zákoník práce však v § 37 odst. 1 písm. f) ukládá zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance mimo jiné o mzdě a způsobu jeho odměňování, splatnosti mzdy, termínu, místu a způsobu její výplaty.

⁴³ Hrabcová, D. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 54

V pracovní smlouvě lze dohodnout i další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Takovou podmínkou může být i sjednání mzdy. Bude - li jeden z účastníků při sjednávání pracovní smlouvy trvat na tom, aby mzda byla smluvně sjednána, nemůže bez tohoto dojít k platnému sjednání pracovní smlouvy a pracovní poměr nevznikne, protože nedošlo k dohodě o celém obsahu pracovní smlouvy. Při uzavírání pracovní smlouvy je rovněž možné trvat na sjednání mzdy jako podmínce, bez níž nemá účastník zájem vůbec pracovní smlouvu uzavřít.⁴⁴

Takto sjednaná mzda spolu s podmínkami jejího poskytování má přednost před dispozitivními ustanoveními právních předpisů týkajících se odměňování, avšak toliko za podmínky, že takovéto smluvní ujednání je platné, tedy není v rozporu se zákoníkem práce. Mzda zaměstnance se zpravidla sjednává na celou dobu trvání pracovního poměru. Poslední vývoj soudní judikatury však poukázal na fakt, že mzdu lze sjednat i na určitou dobu. Především rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 698/2002 uvádí, že sjednání mzdy v pracovní nebo jiné smlouvě může být omezeno ujednáním účastníků pracovního poměru jen na určité výslovně stanovené období. Po uplynutí dohodnuté doby nemůže již být toto ujednání právním podkladem pro poskytování mzdy v dalším průběhu pracovního poměru. Nedospějí - li účastníci pracovního poměru k dohodě o mzdových podmínkách, náleží zaměstnanci mzda, která nemůže být nižší, než náleží podle kolektivní smlouvy nebo než stanoví zákon.⁴⁵

Specifickým projevem smluvního principu je existence individuálních smluv o mzdě. Jedná se o smluvní ujednání o mzdě v případech, kdy zaměstnanec vykonává vedoucí funkci zpravidla manažerského typu s vysokou mírou odpovědnosti, pracovním vypětím a nutností ztotožnění se se zájmy zaměstnavatele.⁴⁶ V praxi se pro individuální smlouvy o mzdě vžil poněkud nepřesný

⁴⁴ Bognárová, V. Právní úprava poskytování mzdy v podnikatelských subjektech. Právo a zaměstnání, 1998, č. 10, str. 2

⁴⁵ Bureš, J., a kol. Mzda. Pracovní smlouva. Sjednání mzdy na určitou dobu. Soudní judikatura, 2003, č. 4, str. 264

⁴⁶ Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 55

název „manažerské smlouvy“, avšak lze se setkat i s termínem „dohoda o pracovních podmínkách“. Tyto smlouvy lze subsumovat pod ustanovení § 51 občanského zákoníku, jako tzv. nepojmenované smlouvy. Zákoník práce na tento druh právních úkonů přímo odkazuje v § 18, v oblasti odměňování zaměstnanců se jedná o tzv. jinou smlouvu, kterou zákoník práce nabízí v § 113 odst. 1 jako formu pro sjednání mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Postavení manažerské smlouvy v pracovním právu jako tzv. jiné smlouvy uznávala soudní praxe již za účinnosti zákona o mzdě. Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 10. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1280/97 vyplývá, že jinou smlouvou ve smyslu ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě je i tzv. manažerská smlouva (tzv. manažerskou smlouvou, která není právními předpisy upravena jako smluvní typ, se v právní praxi obvykle rozumí smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, u něhož pracovní poměr vzniká jmenováním nebo volbou a který se podílí na vrcholných stupních řízení u zaměstnavatele, jejímž předmětem je úprava mzdových a jiných podmínek, za kterých tento vedoucí zaměstnanec koná svou funkci). Zakotvením zákonné možnosti sjednat mezi účastníky pracovněprávních vztahů i jiné smluvní typy než výslovně připouští zákoník práce, byla vyřešena dlouhodobá odborná diskuse stran postavení inominátních kontraktů v českém pracovním právu. Na druhou stranu je nutné mít na paměti, že současná právní úprava zákoníku práce se svou složitou úpravou dispozitivních a kogentních ustanovení a vztahu k občanskému právu přílišnému rozšíření těchto právních úkonů nenapomáhá.

Pracovní poměr manažerů vzniká dle § 36 zákoníku práce na základě jmenování. Současná úprava vzniku pracovního poměru jmenováním však v sobě skrývá určitou nejistotu v podobě snížení ochrany stability výkonu funkce. Jako kompenzace výše uvedeného oslabení ochrany zaměstnance slouží právě manažerské smlouvy, jež obsahují ujednání o pevných i pohyblivých mzdových složkách i kritéria podmiňující jejich výplatu. Již z uvedeného vyplývá,

že manažerské smlouvy nezakládají pracovní poměr zaměstnance, ale pouze upravují bližší podmínky výkonu jeho práce v pracovním poměru. Pokud posuzujeme manažerskou smlouvu očima pracovního práva, musíme nutně dospět k závěru, že manažerská smlouva zakládá individuální vztah, který vzniká při využívání pracovní síly občana za odměnu (mzdu) jiným subjektem v podřízenosti (závislá práce) a že jde tudíž o pracovní smlouvu.⁴⁷ Na rozdíl od pracovní smlouvy obsahuje manažerská smlouva často i ujednání, která překračují rámec pracovního práva. Typickým příkladem je ujednání o odchodném či o odkoupení služebního automobilu zaměstnancem po skončení pracovního poměru.

Specifikem manažerské smlouvy je její smíšený charakter. Vzhledem k tomu, že řada manažerů nevykonává pouze funkci vedoucího zaměstnance, ale často se podílí přímo na řízení obchodní společnosti v rámci jejich statutárních orgánů. Z tohoto důvodu může manažerská smlouva obsahovat ujednání nejen z oblasti pracovněprávní, ale také z oblasti obchodněprávní či občanskoprávní. Jedná se tedy o inominátní kontrakt občanskoprávní s určitými závazky pracovněprávními.⁴⁸ Jedním z hlavních posláních manažerských smluv je úprava mzdových poměrů vedoucích zaměstnanců. Výše sjednaných mezd často kompenzuje postavení vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměry vznikají jmenováním, a tudíž mají s ohledem na možnosti odvolání z funkce menší ochranu než řadoví zaměstnanci.

Přestože zákoník práce ani jiný právní předpis neomezuje výši mzdy, kterou si může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, je dle mého názoru při sjednávání mzdy třeba vycházet z ekonomické situace zaměstnavatele a především z vazby mezi činností manažera a dosahovanými hospodářskými výsledky jeho zaměstnavatele. Tento mechanismus stanovení mzdy manažerů by se měl zásadně uplatňovat v případě obchodních společností se státní účastí či státních podniků. Základem pro správné stanovení mzdy manažera by mělo být posílení pohyblivé složky

⁴⁷ Kalenská, M. Manažerská smlouva v českém právním řádu. Bulletin advokacie, 1999, č. 5, str. 6

⁴⁸ tamtéž, str. 9

mzdy na úkor složky fixní, přičemž výše pohyblivé složky by měla být odvislá především od dosahovaných hospodářských výsledků dané společnosti či podniku.

V souvislosti s rostoucí liberalizací trhu lze do budoucna předpokládat, že těchto ujednání bude ve mzdové praxi přibývat, jelikož tato více vyhovují tržnímu prostředí. Na existenci tzv. manažerské smlouvy v naší pracovněprávní praxi především oceňují skutečnost, že se jedná o smíšený smluvní typ, který posiluje postavení inominátních kontraktů v českém pracovním právu.

3.2.2.2. Sjednání mzdy v kolektivní smlouvě

Ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce klade důraz na kolektivní smlouvu jako základní nástroj pro úpravu mzdových práv zaměstnanců. Textem tohoto ustanovení je vyjadřován úmysl a představa, že na takto sjednané mzdě se shodli partneři v rovnocenném postavení, kdy každá strana má dostatečný odborný a organizační potenciál k posouzení svých oprávněných zájmů. Jakkoli je proklamována přednost sjednání mzdy v kolektivní smlouvě, nejedná se o povinnost a mzda může být upravena podle stanových podmínek též jiným upraveným způsobem.⁴⁹ Obdobně jako v předchozím případě je i kolektivní smlouva ujednáním dvou stran, tentokrát však zaměstnavatele a odborové organizace hájící zájmy zaměstnanců u podnikové kolektivní smlouvy nebo organizace zaměstnavatelů a vyššího odborového orgánu při sjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně. Hlavní rozdíl mezi pracovní a kolektivní smlouvou spočívá v tom, že kolektivní smlouva reguluje postavení většího počtu zaměstnanců, zatímco smlouva pracovní, jakožto individuální smluvní ujednání, upravuje poměry toho zaměstnance, s nímž je tato uzavírána.

Možnost sjednání mzdových nároků v kolektivní smlouvě je zakotvena v ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce. Podrobný postup uzavírání kolektivních smluv je pak upraven v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

⁴⁹ Tomší, I. Mzdy v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 1, str. 11

Sjednání mzdy v kolektivní smlouvě znamená, že jednotlivému zaměstnanci bude mzda poskytována buď tak, že s ním bude podle principů dohodnutých v kolektivní smlouvě sjednána individuální dohoda o mzdě, ta však již bude ve své smluvní volnosti omezena nejenom zákoníkem práce, jak je tomu v ostatních případech, ale i uzavřenou kolektivní smlouvou, nebo tak, že zaměstnavatel vydá zaměstnanci mzdový výměr, který však musí vycházet z ujednání kolektivní smlouvy.⁵⁰ Omezení smluvní volnosti v rámci stávající pracovněprávní úpravy se projevuje i v případě sjednávání mezd či platů v kolektivní smlouvě, když ujednání o mzdových či platových právech zaměstnanců nelze sjednat v rozporu s limity, které zákoník práce stanoví jako nejméně či nejvýše přípustné (§ 2 odst. 3 zákoníku práce).

Lze tedy shrnout, že kolektivní smlouvy jsou významným projevem smluvní volnosti v pracovním právu. Přispívají k dosažení právní i ekonomické jistoty zaměstnanců a tím zároveň zajišťují příznivé sociální klima mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Na druhou stranu je nutné dodat, že právní úprava i praxe kolektivního vyjednávání v našich podmínkách nedosahuje možného potenciálu, který můžeme vysledovat z pracovněprávní praxe známé ze zahraničí, zejména pak států západní Evropy.

3.2.2.3. Stanovení mzdy ve vnitřním předpisu

Vnitřní předpis nastupuje v případech, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a není proto sjednána kolektivní smlouva. Zákon tak sice podporuje smluvní sjednávání mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem, resp. organizací zastupující zaměstnavatele, ale nevylučuje úpravu odměňování ve vnitřním předpisu.⁵¹ Po nabytí účinnosti zákoníku práce přestala platit dosavadní úprava rozlišující mezi „vnitřním mzdovým předpisem“ a „vnitřním předpisem upravujícím

⁵⁰ Bognárová, V. Právní úprava poskytování mzdy v podnikatelských subjektech. Právo a zaměstnání, 1998, č. 10, str. 6

⁵¹ Jouza, L. Odměňování podle vnitřního mzdového předpisu zaměstnavatele. Práce a mzda, 2004, č. 1 – 2, str. 1

u zaměstnavatele mzdové poměry". Ustanovení § 21 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. umožňovalo zaměstnavateli vydat vnitřní předpis upravující mzdové nároky a nároky na cestovní náhrady i v případě, že u něj působila odborová organizace. Jak již bylo uvedeno výše v podkapitole o uplatnění smluvního principu u právní úpravy platu, může dle nové právní úpravy zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, upravit mzdová práva svých zaměstnanců vnitřním předpisem pouze tehdy, pokud to kolektivní smlouva umožňuje.

Mzdový předpis představuje nesmluvní formu kolektivní úpravy mzdových práv zaměstnanců, která je jednostranným projevem vůle zaměstnavatele za respektování zákonem stanovených podmínek. Bližší podmínky jeho vydání jsou upraveny v § 305 zákoníku práce. Zaměstnavatel však mzdový předpis vydat nemusí, může mzdu sjednávat v pracovní smlouvě individuálně se všemi zaměstnanci nebo i bez vnitřního předpisu může rozhodnout o poskytování mzdy zaměstnancům mzdovým výměrem. Tento způsob je však praktický pouze u zaměstnavatelů s menším počtem zaměstnanců. Čím je zaměstnavatel větší, tím je vydání mzdového předpisu účelnější, aby byl do poskytování mzdy vnesen jím daný řád. I pro vydání mzdového předpisu potom platí povinnost dodržovat limity dané zákoníkem práce.⁵²

Vnitřní předpis musí splňovat náležitosti vyplývající ze zákoníku práce. Těmito náležitostmi jsou písemná forma, soulad s právními předpisy, zákaz retroaktivity a povinnost stanovit mzdové nároky zaměstnanců před začátkem výkonu práce. Zákoník práce dále stanoví minimální dobu platnosti vnitřního předpisu na jeden rok s tím, že mzdové nároky zaměstnanců mohou být stanoveny i na kratší dobu. V případě, že zaměstnavatel vnitřní předpis zruší, zůstávají nároky zaměstnanců založené zrušeným vnitřním předpisem nedotčeny. Základním znakem vnitřního předpisu podle § 305 zákoníku práce je, že zaměstnanci mohou nároky v něm uvedené uplatňovat v krajním případě

⁵² tamtéž

(nevyhoví - li zaměstnavatel) u soudu jako ostatní nároky vyplývající ze zákoníku práce. To u ostatních vnitřních předpisů zaměstnavatele, které nejsou vydávány podle § 305 zákoníku práce, nelze.⁵³

Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit svým zaměstnancům vyšší mzdové nároky než připouští zákoník práce v ustanoveních obsahujících slovo „nejméně“. V praxi se může především jednat o navýšení mzdových příplatků zaměstnanců, jako jsou příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci přesčas, za práci v sobotu a neděli a odměnu za pracovní pohotovost. Přestože tato úprava může na první pohled působit složitě, je dle mého názoru zcela vyhovující, neboť umožňuje zaměstnavateli v mezích zákonných limitů vytvořit vlastní systém odměňování zaměstnanců.

3.2.2.4. Stanovení mzdy mzdovým výměrem

V případě, že mzda zaměstnance není sjednána v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě a není ani stanovena vnitřním předpisem, vzniká ze zákona zaměstnavateli povinnost vystavit zaměstnanci mzdový výměr v den nástupu do práce, popř. v den, kdy nastává změna skutečností uvedených ve mzdovém výměru. Mzdový výměr je z pohledu právní teorie jednostranným písemným úkonem zaměstnavatele, jehož předmětem je úprava či založení mzdových nároků zaměstnance, neboli určení mzdy. Ustanovení § 113 odst. 4 zákoníku práce o mzdovém výměru svým obsahem fakticky kopíruje § 37 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, který zaměstnavateli ukládá povinnost informovat zaměstnance o mzdě a způsobu odměňování, o splatnosti mzdy, o termínu výplaty mzdy a o místu a způsobu vyplácení mzdy včetně jejich změn. Vystavením mzdového výměru tedy zaměstnavatel splní tuto zákonnou povinnost. Podrobnosti vydávání mzdového výměru upravuje zákoník práce v § 307 odst. 1. Z tohoto ustanovení

⁵³ Jouza, L. Příplatky ke mzdě a další formy odměňování. Právní rádce, 2007, č. 5, str. 32

zároveň vyplývá skutečnost, že mzdovým výměrem nemohou být určena práva na nižší úrovni, než vyplývá ze všech předcházejících uvedených mzdových úprav, tj. z kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvy nebo z vnitřního předpisu. Nevylučuje se však stanovit mzdovým výměrem plnění v jiném - vyšším rozsahu.⁵⁴ Podmínkami stanovení mzdy zaměstnancům jednostranným úkonem se zabýval i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 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 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. Vykonává-li zaměstnanec v rámci dohodnutého druhu práce (ať již je vymezen více či méně široce) stejnou práci po delší časové období přesahující kalendářní měsíc, je zaměstnavatel oprávněn změnit jednostranně stanovenou měsíční mzdu pouze do budoucna, nikoli však zpětně po vykonání přidělované práce. Přestože se tento rozsudek vztahuje k dřívější právní úpravě, lze zobecněné závěry jeho právní věty použít i v současnosti.

V závěru této části považuji za vhodné zmínit vztahy mezi jednotlivými mzdovými úpravami, které zákoník práce umožňuje. Jejich vztah řeší § 307 odst. 2, který nově zakládá právo zaměstnance zvolit si způsob uspokojení jeho mzdového nároku v případě, že je tento upraven ve více formách mzdové úpravy. Je - li například určitý příplatek stanoven kolektivní smlouvou vyššího stupně měsíční sazbou, podnikovou kolektivní smlouvou stejný příplatek hodinovou sazbou a v individuální smlouvě je za stejný vliv zvýšená sazba tarifu, může si zaměstnanec vybrat, podle čeho se v jeho případě bude postupovat

⁵⁴ Tomší, I. Mzdy v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 1, str. 12

a nelze mu vnutit právo určené jiným způsobem vyplývajícím z jiné úpravy.⁵⁵

3.2.3. Mzdové formy

Se smluvním principem odměňování závislé práce a jednotlivými způsoby sjednání, resp. stanovení mzdy souvisí také problematika tzv. mzdových forem, tedy bližších podmínek stanovených zaměstnavatelem pro poskytování mzdy v určité výši jeho zaměstnancům. Úvodem k této problematice je třeba shrnout, že legální definice jednotlivých mzdových forem v platné pracovněprávní úpravě neexistuje. Z tohoto důvodu zůstává přesné vymezení mzdových forem včetně podmínek pro poskytování mzdových složek výlučně na zaměstnavateli, který tak nejčastěji činí prostřednictvím vnitřního předpisu. Mzdové formy se zpravidla člení podle obsahu, významu a váhy hledisek, podle podoby mzdové sazby, podle typu závislosti mzdové sazby na mzdovém hledisku, podle období pro poskytování mzdové formy apod.⁵⁶ V českém pracovním právu jsou již tradičně zažité tyto mzdové formy:

3.2.3.1. Časová mzda

Časová mzda patří mezi nejrozšířenější mzdovou formu u nás. Již ze samotného názvu této formy vyplývá, že hlavním kritériem pro její poskytování je čas, který zaměstnanec strávil výkonem práce pro zaměstnavatele na základě jeho pokynů. Po stránce matematické představuje časová mzda součin mzdové sazby a odpracovaného času za určité období. Nejčastější časovou mzdou je mzda hodinová, následuje časová mzda měsíční. Časovou mzdou je však možné stanovit i na jiné časové období, např. na směnu, období týdne, dekády či čtvrtletí.

Hodinové a měsíční mzdy se nejčastěji diferencují pro účely stanovení základní mzdy podle složitosti, odpovědnosti

⁵⁵ tamtéž

⁵⁶ Tomší, I. Mzdy a mzdové systémy. Práce a mzda, 2008, č. 5, str. 42

a namáhavosti práce. Takovéto posloupnosti mzdových sazeb se zpravidla říká stupnice mzdových tarifů.⁵⁷

Kromě využití mzdových sazeb pro stanovení základní mzdy zaměstnanců, lze tyto sazby použít pro hromadné stanovování příplatků u skupin zaměstnanců, kteří svou práci vykonávají ve ztíženém pracovním prostředí. Za tímto účelem může zaměstnavatel vnitřním předpisem stanovit zvláštní zvýšené sazby mzdových tarifů. V této souvislosti je však nezbytné, aby v rámci principu spravedlivé odměněny za vykonanou práci dopadaly zvýšené mzdové tarify na všechny zaměstnance, jejichž pracovní podmínky jsou oproti jejich kolegům ztížené a nedocházelo tak k neodůvodněné mzdové diferenciaci.

3.2.3.2. Úkolová mzda

Druhou nejčastější mzdovou formou je mzda úkolová, tedy mzda poskytovaná za provedení určitého úkolu. Úkol může být vymezen buď dobou (hodiny, minuty) vyjádřenou v jednotkách času určenou na provedení práce, tzv. normovaná práce, nebo počtem jednotek množství (kusů) nebo provedením normovaných prací (operací) na jednotce množství. Úkolová mzda za dobu se počítá jako součin počtu hodin normovaného času a mzdové sazby. Úkolová mzda za počet vyrobených kusů nebo provedených operací představuje součin úkolové sazby a počtu jednotek množství.

U prvního způsobu stanovení úkolové mzdy v závislosti na odpracované době je zaměstnanec odměňován podle normovaných jednotek času a nikoliv podle skutečně odpracované doby.

Normy spotřeby času, normy početních stavů a normy obsluhy se mohou vytvářet pro daný konkrétní provoz nebo výrobu. Mohou se však připravovat pro různé druhy a typy provozu nebo výroby jako určité normativy, ze kterých se norma pro konkrétní pracoviště odvodí.⁵⁸

Ochranu zaměstnance před příliš tvrdým nastavením norem spotřeby práce představuje § 300 zákoníku práce, jenž obsahuje

⁵⁷ tamtéž

⁵⁸ tamtéž, str. 43

omezující podmínky pro určení množství požadované práce a pracovního tempa zaměstnavatelem, pokud tyto podmínky neobsahuje kolektivní smlouva. Zaměstnavatel pak musí především zohlednit fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnanců, předpisy na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas nezbytný k uspokojení potřeb zaměstnanců na jídlo a oddech.

Úkolová mzda nese zvláštní označení, ale v podstatě jde rovněž o časovou mzdu danou násobkem času a mzdových sazeb, ovšem normovaného času. Mzda zaměstnance potom kolísá podle toho, zda za skutečnou odpracovanou dobu stihne více nebo méně, než stanoví norma nebo úkol.⁵⁹

3.2.3.3. Podílová mzda

Podílová mzda představuje podíl z určitého množství. Tuto mzdu si lze v matematickém vyjádření představit jako součin hodnotového ukazatele (tržby, obratu, příjmu) a podílu vyjádřeného v procentech. Jako je stanovení úkolové normy v případě úkolové mzdy nezbytným předpokladem pro její poskytování, je v případě užití podílové mzdy nezbytné řádné stanovení podmínek hodnotového ukazatele tak, aby tento zohledňoval nejrůznější vlivy působící na jeho tvorbu, jako jsou sezónní výkyvy nebo vliv reklamní kampaně. Výsledkem je pak stanovení očekávaných výdělků zaměstnance, z nichž je pak odvozena velikost podílové sazby v procentech. Tímto mechanismem lze nastavit základní podílovou sazbu, která pak může být diferencována podle hierarchie jednotlivých zaměstnanců odměňovaných podílovou mzdou.

Zvláštním druhem podílové mzdy je mzda provizní. Ta se uplatní za stejných podmínek jako mzda podílová, avšak na rozdíl od ní počítá při stanovení výše provize z širšími souvislostmi, jako prodávané množství zboží, okruh zákazníků, postup prodeje, podmínky vrácení neprodaného zboží apod. Svou povahou se

⁵⁹ tamtéž

provizní mzda nejvíce uplatní při odměňování zaměstnanců, kteří vykonávají práci obchodních zástupců.

V praxi se často setkáváme s kombinací jednotlivých výše popsaných mzdových forem za účelem odstranění jejich některých nevýhod. Nejčastější kombinací je spojení časové a podílové mzdy. Prostřednictvím této kombinace dochází k naplnění motivační funkce mzdy a mzda zaměstnance není zároveň závislá na úzce orientovaném ukazateli, kterým je dosažený obrat, tržba či příjem.

Závěrem je třeba si uvědomit, že ani jedna z uvedených mzdových forem nebo jejich kombinace nemůže zajistit zohlednění obtížnosti pracovního prostředí a pracovních podmínek, způsobilost a schopnosti k výkonu práce a kvalitu výsledků práce.⁶⁰ Z tohoto důvodu bývají jednotlivé základní formy mzdy doplňovány nejrůznějšími příplatky, stupnicemi mzdových tarifů a odměnami, prostřednictvím kterých se zaměstnavatel snaží zajistit optimální odměňování svých zaměstnanců s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost jejich práce.

3.3. Princip práva státu na mzdově regulační opatření

V porovnání s ostatními principy odměňování závislé práce, se tento poněkud vymyká současnému ekonomickému prostředí, ve kterém tyto principy vzájemně působí. Zatímco ostatní principy představují nejnutnější základ odměňování zaměstnanců v podmínkách tržního hospodářství, zůstává princip práva státu na mzdově regulační opatření určitým specifickým reziduem předcházejícího ekonomického systému.

Mzdově regulační opatření lze stručně charakterizovat jako činnost státu a jeho orgánů spočívající v sankcionování vyššího než státem povoleného meziročního přírůstku odměn zaměstnanců u jednotlivých zaměstnavatelů. Takováto opatření jsou pak považována za přímý zásah státu do chování subjektů na trhu práce. Stát má možnost ovlivňovat výši peněžních prostředků

⁶⁰ tamtéž, str. 44

vyplácených na odměny za práci, a tím následně i míru inflace. Vedle těchto faktorů působí mzdově regulační činnost státu již při vzniku pracovního poměru, neboť ovlivňuje smluvní volnost zaměstnavatele při sjednávání výše individuálních mezd, především s ohledem na úpravu minimální a zaručené mzdy.

Z výše uvedených důvodů zůstává otázkou, zda si má v tržně ekonomickém prostředí stát zachovat právo na tak výrazné omezení práva zaměstnavatele rozhodovat ve svých ekonomických bilancích o objemu prostředků, které hodlá vynaložit na mzdy zaměstnanců.⁶¹ V současné době proto působí tento princip poněkud nadbytečně. Je však zřejmé, že míra uplatnění tohoto principu bude různá v obou základních systémech odměňování.

3.3.1. Princip práva státu na mzdově regulační opatření v právní úpravě platu, nařízení vlády č. 447/2000 Sb.

Již ze samotné povahy odměňování zaměstnanců v tomto režimu je zřejmé, že zde tento princip nachází své opodstatnění. Jak jsem již uvedl v kapitole o principu dvojího systému právní úpravy odměňování, je jedním z důvodů kogentní povahy právní úpravy odměňování zaměstnanců platem nutnost ochrany prostředků vynakládaných na platy a odměny z veřejných rozpočtů před nehospodárným používáním. Z tohoto důvodu si stát ponechává možnost účinně regulovat chování zaměstnavatelů, na něž tato právní úprava dopadá. Proto bylo také do zákoníku práce včleněno zmocňovací ustanovení § 123 odst. 6 písm. a) umožňující vládě vydat nařízení, které stanoví způsob usměrňování výše prostředků vynakládaných zaměstnavateli na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců. Zcela totožné ustanovení obsahoval i zákon o platu (§ 23 odst. 1 písm. a).

V současné době tuto úlohu plní nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní

⁶¹ Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 61

pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění (dále jen „zákon č. 447/2000 Sb.“), které nahradilo původní nařízení vlády č. 48/1995 Sb., o usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Nařízení je podzákoným právním předpisem s převahou kogentních ustanovení. Přestože citované nařízení bylo vydáno k provedení zákona o platu, zůstává i nadále platným a účinným prováděcím předpisem k zákoníku práce, a to do doby, než vláda ve smyslu § 394 odst. 1 zákoníku práce vydá nový prováděcí právní předpis ve smyslu výše citovaného zmocnění. Samotné usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy probíhá odlišně u jednotlivých subjektů podléhajících věcné působnosti zákoníku práce či zákona o platu.

Tak např. výše prostředků na platy organizační složky státu a státního fondu se pro kalendářní rok usměrňuje v rámci peněžních prostředků státního rozpočtu a rozpočtu státního fondu stanovením objemu prostředků na platy v absolutní výši, když objem těchto prostředků pro uvedené subjekty stanoví příslušný správce kapitoly státního rozpočtu. K překročení stanoveného objemu prostředků na platy pak dojde, je-li tento objem zúčtovaný v kalendářním roce k výplatě nebo úhradě, zvýšený o částku náhrad platů zúčtovanou v kalendářním roce k výplatě nebo úhradě a snížený o částky uhrazené v kalendářním roce z mimorozpočtových zdrojů, vyšší než stanovený objem prostředků na platy (srov. § 2 a 4 nař. vlády č. 447/2000 Sb.). Překročení stanoveného objemu prostředků na platy má z pohledu finančního práva, resp. jeho části zabývající se regulací veřejných financí, charakter porušení rozpočtové kázně dle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně souvisejících zákonů v platném znění a zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů v platném znění. S takovým jednáním jsou pak přirozeně spojeny sankce, které

zpravidla spočívají v odvedení neoprávněně použitých prostředků do veřejného rozpočtu.

Toto nařízení je jasným důkazem aplikace principu práva státu na mzdově regulační opatření. I když svou kogentní povahou působí jako pomyslný hlídač nad podřízenými subjekty, je jeho existence opodstatněna již několikrát zmiňovanou nutností ochrany omezených prostředků státního rozpočtu a jiných veřejných rozpočtů.

3.3.2. Princip práva státu na mzdově regulační opatření v právní úpravě mzdy

Na rozdíl od právní úpravy platu obsažené v zákoníku práce a dříve také v zákoně o platu, která s použitím mzdově regulačních opatření počítá, je v současnosti užití regulačních a sankčních opatření ve mzdové oblasti vyloučeno, a to s ohledem na základní principy, na nichž je tato právní úprava vybudována. K naplnění tohoto principu v právní úpravě odměňování zaměstnanců mzdou došlo krátce po té, co nabyl účinnosti zákon o mzdě.

Počátkem devadesátých let, v období mzdové přestavby, totiž většina zaměstnavatelů, především státních podniků, nebyla připravena na novou právní úpravu, která na začátku transformace předběhla svou dobu. V době, kdy ještě naplno nefungoval samoregulační mechanismus trhu práce, využili zaměstnavatelé vysokou míru volnosti nového zákona o mzdě a často neuváženě vynakládaly vysoké prostředky na mzdy, aniž by tyto výdaje byly pokryty zvýšenou produktivitou práce jejich zaměstnanců. Takovýto stav by přirozeně nastartoval inflační vývoj, který by měl neblahé následky na nově vznikající tržní ekonomiku. Jelikož původní znění zákona o mzdě nepřipouštělo právo státu na mzdově regulační opatření, byl tento novelizován, a to zákonem č. 10/1993 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 1993, který doplnil § 4 odst. 4 zákona o mzdě o toto ustanovení: „Přesáhne-li skutečný přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců právnických a fyzických osob, kteří jsou odměňováni podle tohoto zákona, přírůstek cen o více než 5 %, může vláda České republiky

nařízením stanovit regulační a sankční opatření.“ Na jeho základě pak vláda dne 1. 7. 1993 vydala nařízení č. 186/1993 Sb., o regulačním a sankčním opatření ve mzdové oblasti, a tím vytvořila mzdově regulační opatření, které nebránilo v rozvoji úspěšným podnikům a současně zamezovalo vyplácení inflačních mezd.

Toto mzdově regulační opatření založilo nové povinnosti větších zaměstnavatelů (nad 20 zaměstnanců), ale i povinnosti úřadů práce v oblasti evidence a kontroly. Zaměstnavatelům vznikla povinnost čtvrtletně sledovat přírůstek spotřebitelských cen, zjišťovaný Českým statistickým úřadem a vyhlášený vládou ve Sbírce zákonů, čtvrtletně zjišťovat údaj o průměrné mzdě, vyplacené v tomto období zaměstnancům (evidenčnímu počtu, přepočtenému na plně zaměstnané) a poprvé za 3. čtvrtletí 1993 porovnat její výši s tímtež údajem za shodné období minulého roku. Takto zjištěný objem mezd byl pomocí určeného přepočítacího vzorce modifikován dosaženým podílem objemů tržeb za prodej vlastních výrobků, služeb a zboží opět v relaci ke shodnému období minulého roku, později jiným objektivním ukazatelem, např. dosaženou výší přidané hodnoty za sledované období. Tím byl zajištěn bezsankční prostor, zvýhodňující zaměstnavatele se zvyšující se produktivitou práce a ve vazbě na ni vyplácející oprávněně vyšší objem mezd. V případě, že takto vypočtený modifikovaný objem vyplacených mezd překročil u konkrétního zaměstnavatele povolenou hranici přírůstku, vznikla mu povinnost odvést do státního rozpočtu částku odpovídající nadhraničnímu přírůstku. Sankční opatření mělo formu specifické dodatkové daně.⁶²

Nařízení vlády č. 186/1993 Sb. postupně ztrácelo na významu, a to především v souvislosti s dokončující se privatizací a transformací národního hospodářství. V roce 1993 bylo toto nařízení zrušeno navazujícím nařízením vlády č. 334/1993 Sb., o regulačním a sankčním opatření ve mzdové oblasti platným

⁶² Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 65

do roku 1995. Definitivní konec mzdově regulačních opatření státu v této oblasti přinesl až zákon č. 217/2000 Sb., jenž možnost státu zasahovat do odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře vyloučil úplně, neboť změnil ustanovení § 4 odst. 4 zákona o mzdě.

O tom, jak právně kontroverzní bylo toto nařízení, svědčí i ústavní stížnost podaná Českomoravskou komorou odborových svazů, která v ní usilovala o zrušení předmětného nařízení z titulu jeho neústavnosti. Současně s tím v petitu této ústavní stížnosti požadovala zrušení poslední věty § 4 odst. 4 zákona o mzdě, a to pro rozpor uvedeného ustanovení s čl. 78 Ústavy a s mezinárodními úmluvami MOP č. 87 a 98. Tento návrh byl však nakonec odmítnut, a to z důvodu, že nesměřoval proti individuálnímu aktu aplikace práva, ale proti normativnímu právnímu aktu (blíže Pl. ÚS 17/93, Sb. n. u. US, Svazek č. 2, Usnesení č. 2, str. 199).

Nový zákoník práce, který byl přijat za zcela jiné ekonomické situace, než která panovala na území našeho státu na počátku 90. let, již přirozeně žádné ustanovení podobného rázu neobsahuje. Případnou úlohu mzdově regulačního opatření plní regulační funkce mzdy spolu s ostatními principy, na kterých je zákonná úprava odměňování zaměstnanců mzdou založena. Tyto, současně s působením nabídky a poptávky na trhu práce, nutí zaměstnavatele, aby sám reguloval horní hranici objemu vyplacených mezd tak, aby nepřekročila míru pro něj ekonomicky únosnou a přitom přicházel na trh práce s takovou nabídkou mzdy potenciálním zaměstnancům, aby v konkurenci mezi jinými nabídkami obstál.⁶³ Nabízí se otázka, zda jakákoliv zvýšená regulace smluvních vztahů zakládaných subjekty soukromého práva, mezi které se řadí i vztahy pracovněprávní, nenarušuje toto prostředí, které by se v případě odměňování závislé práce v podnikatelském prostředí mělo řídit především tržním mechanismem založeným na vztahu nabídky a poptávky.

⁶³ tamtéž, str. 66

Na druhou stranu je třeba nazírat na prostředí trhu práce v širších souvislostech. Nejedná se totiž o sterilní prostředí, ale naopak jde o prostředí, v němž se střetává řada ekonomických zájmů nadnárodních obchodních společností. Z tohoto pohledu zůstává zásah státu do jistý míry odůvodněný.

3.4. Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci

Tento princip, resp. právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, je projevem základního lidského práva, které je spolu s právem zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky zakotveno v hlavě čtvrté v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. S ohledem na čl. 41 odst. 1 Listiny patří mezi lidská práva, kterých se občan může domáhat nepřímo, tedy jen v rámci zákonů vydaných k jeho provedení. Princip spravedlivé odměny vychází z mezinárodních smluv závazných pro Českou republiku, a to především z Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropské sociální charty a především z úmluv MOP č. 100 z roku 1957 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty a č. 111 z roku 1958 o diskriminaci (zaměstnání a povolání). Kromě těchto závazků vyplývajících pro Českou republiku z mezinárodního práva, je tento princip zakotven i v právní úpravě práva komunitárního, a to jak v jeho primárních pramenech (čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství), tak i v sekundárních pramenech (směrnice Rady 75/117/EHS). O jednotlivých mezinárodních smlouvách a pramenech komunitárního práva bylo podrobněji pojednáno v předcházející části týkající se pramenů práva.

Samotný pojem spravedlivé odměny současná právní úprava definuje jako právo zaměstnance na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Spravedlivost odměny pak závisí na nespočetném množství objektivních a subjektivních faktorů. Proto je vždy obtížné označit určitou odměnu za spravedlivou. Stačí jen připomenout názor, podle něhož většina zaměstnanců

neočekává „maximálně možný nejvyšší výdělek“, nýbrž „spravedlivý výdělek“, který v sobě zejména zahrnuje i subjektivní „hodnotící“ postoje k výdělku ostatních členů skupiny, zaměstnanců podniku nebo jiných pracovních kategorií, případně profesních skupin. Faktorů, které spoluvytvářejí pocit „spravedlivé odměny“, je celá řada a ve své podstatné části nejsou faktory ekonomickými, ale psychologickými, případně sociálními. Zahrnují v sobě i hodnocení vlastní pozice zaměstnance ve skupině, srovnání své výkonnosti s ostatními, porovnání námahy a intenzity práce, situaci na lokálním trhu práce z hlediska úrovně odměňování a poptávky a nabídky práce v jednotlivých profesích. Z uvedeného je zřejmé, že představa o obsahu pojmu spravedlivé odměny za vykonanou práci může být diametrálně odlišná podle subjektu i úhlu pohledu. V našich úvahách však je třeba toto, převážně psychologické či sociologické, pojetí pouze vzít na vědomí a odhlédnout od faktu, že pojem „spravedlivá odměna“ není absolutní, ale stejně jako spravedlnost sama, pouze relativní.⁶⁴

Hlavním objektivním faktorem, jenž vytváří základní rámec pro poskytování spravedlivé odměny, je platná právní úprava. Přirozeně i u tohoto principu lze vysledovat rozdíly mezi oběma hlavními systémy odměňování.

V případě právní úpravy platu se aktivní role při poskytování spravedlivé odměny za práci přesouvá ze zaměstnavatele na zákoník práce, resp. jeho prováděcí právní předpisy, které svými kogentními ustanoveními tuto odměnu garantují. U právní úpravy s převahou kogentních ustanovení a minimem dispozitivních prvků tomu ani nemůže být jinak. Takováto zákonná úprava by měla zároveň představovat účinnou pojistku proti platové diskriminaci. Otázkou však zůstává, jak dobře tuto úlohu zákoník práce plní.

Naopak z pohledu dispozitivní úpravy mzdy je garantem poskytování spravedlivé odměny především zaměstnavatel. Zákonná

⁶⁴ Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 68

úprava představuje pro zaměstnavatele právní rámec vymezující prostor, v němž zaměstnavatel mzdu poskytuje. Zaměstnavatel tak nese odpovědnost za to, že poskytne svým zaměstnancům spravedlivé mzdy, a zároveň se tak vyvaruje jejich mzdové diskriminaci.

K zajištění práva zaměstnanců na spravedlivou mzdu využívá zaměstnavatel jednotlivých mzdových forem. Mezi základní mzdové formy patří časová mzda, úkolová mzdy, podílová mzda, provizní mzda a mzda smíšená. Tyto základní mzdové formy pak mohou být vhodně kombinovány s doplňkovými mzdovými formami, jako jsou výkonnostní odměny, osobní ohodnocení či osobní příplatky. Zaměstnavatel tak může v rámci platné právní úpravy rozhodovat o druhu mzdové formy a o struktuře a výši tarifních i mimotarifních složek mzdy. Proto lze v případě právní úpravy mzdy hovořit o aplikaci principu volného použití mzdových forem k zajištění spravedlivé mzdy za vykonanou práci. Z důvodu ochranné funkce pracovního práva i zde existují zákonná omezení. Jedním z takových omezení je zákaz užití úkolové mzdy s přímým zainteresováním zaměstnanců na výkonu, pokud by s ohledem na druh vykonávané práce nebo specifické postavení zaměstnanců mohlo dojít k ohrožení jejich zdraví a bezpečnosti práce.

Používání doplňkových mzdových forem v odměňování k diferenciaci, resp. k mzdové diskriminaci jednotlivých zaměstnanců u zaměstnavatele, bylo předmětem nejednoho soudního řízení. V rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1486/2005 se žalobci domáhali žalobou na plnění zaplacení dlužné částky po svém zaměstnavateli představující pobídkovou složku mzdy z titulu tvrzeného nerovného zacházení. Jednalo se o zaměstnance zařazené zaměstnavatelem do bonusového systému odměňování, jejichž pracovní poměr byl ukončen výpovědí z organizačních důvodů. Žalobci spatřovali nerovné zacházení oproti ostatním zaměstnancům ve skutečnosti, že jim nebyl vyplacen bonus za I. a II. čtvrtletí roku 2003 na základě vnitřního předpisu zaměstnavatel, který stanovil, že bonus nemusí být vyplacen

v případě, že zaměstnanec podal nebo obdržel výpověď nebo souhlasil s ukončením svého pracovního poměru nebo požádal o ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem, a to včetně organizačních důvodů. Žalobci vycházeli z premisy, že pokud vykonávali pro zaměstnavatele práci, která byla zařazena do bonusového systému odměňování, museli mít nárok na stejný bonus, jako zaměstnanci, jejichž pracovní poměr nebyl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele. S úvahou žalobců se však Nejvyšší soud ČR neztotožnil, neboť dle jeho názoru, vycházel závěr žalobců z předpokladu, že fakultativní složka mzdy se pro určitou skupinu zaměstnanců stává v důsledku nerovného zacházení složkou nárokovou, ale především proto, že zákon takové důsledky pro případ nerovného zacházení nestanoví. Dojde-li totiž v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V posuzovaném případě dospěl Nejvyšší soud k závěru, že netrvalý pracovní poměr mezi účastníky, může přicházet v úvahu poskytnutí přiměřeného zadostiučinění žalobcům za nerovné zacházení spočívající v plnění, o němž lze podle okolností důvodně předpokládat, že by se jim jinak dostalo, jestliže by z procesu rozhodování o fakultativní složce mzdy bylo vyloučeno ustanovení zakládající nerovnost mezi nimi a ostatními zaměstnanci.

3.4.1. Zákaz diskriminace v odměňování

S principem spravedlivé odměny za vykonanou práci úzce souvisí stále aktuální problematika diskriminace zaměstnanců. Odstraňování diskriminace, a to nejen v právu pracovním, je hlavním problémem českého právního řádu. Pracovní právo pak představuje odvětví, v němž se diskriminace projevuje nejvýrazněji.

V obecné rovině pojednává o diskriminaci Listina v ustanovení čl. 1 a především v čl. 3 odst. 1. Nejedná se však o přímý zákaz diskriminace, ale o její opak, tedy garanci rovných práv a svobod pro všechny. Uplatňuje se tak obecná zásada, aby rovné bylo bráno rovně, kdežto nerovné má být bráno s ohledem na svou rozdílnost.⁶⁵ Zákaz diskriminace však najdeme i v řadě mezinárodních smluv, stejně jako v předpisech práva komunitárního.

Rada EU může podle čl. 13 Smlouvy o Evropském společenství na návrh Komise po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry a náboženství, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. V devadesátých letech minulého století byla výchozím dokumentem Evropské unie pro oblast rovného zacházení směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky a směrnice Rady č. 86/13/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami zapojenými do činnosti, včetně zemědělství, samostatně výdělečné činnosti a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství.⁶⁶

První z obou uvedených předpisů byl následně v roce 2002 novelizován, a to směrnicí č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS. Snaha o právní regulaci zákazu diskriminace v komunitárním právu pokračovala přijetím směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace a dále směrnicí č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický

⁶⁵ Filip, J. Základní východiska ústavní úpravy základních práv a svobod, Realizace Listiny základních práv a svobod v právním řádu ČR. Sborník z vědecké konference, AUBI No 130, 1994, str. 62

⁶⁶ Jakubka, J. Rovné zacházení a diskriminace v práci. Práce a mzda, 2009, č. 6, str. 36

původ. Působnost této směrnice zahrnuje oblast přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, přístupu k odbornému poradenství, odbornému vzdělávání, rekvalifikaci, k pracovním podmínkám včetně pracovního postupu, propouštění a odměňování, přístupu k členství a účasti v organizacích zaměstnanců a zaměstnavatelů, v profesních samosprávných organizacích včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi, oblast sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociální výhody, vzdělání a přístup ke zboží a službám včetně bydlení.⁶⁷

V pracovním právu je pak obecný zákaz diskriminace podrobně zakotven v § 16 odst. 2 zákoníku práce zakazující diskriminaci v pracovně právních vztazích. Zákonodárce při přípravě zákoníku práce vyšel ze stejné zásady, která platila u původního zákoníku práce s tím rozdílem, že nový zákoník práce svěřil bližší vymezení diskriminačního jednání zvláštní právní úpravě, kterou je antidiskriminační zákon (srov. § 1 odst. 4 původního zákoníku práce). Při bližším pohledu však i toto ustanovení působí diskriminačně, neboť upravuje jen zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, nikoliv zákaz diskriminace všech účastníků pracovně právních vztahů.

Je přitom myslitelná situace, kdy může dojít k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnanců vůči zaměstnavateli - fyzické osobě. Zde se zřejmě projevuje přetrvávající jednostranné zaměření zákoníku práce na ochranu zaměstnance. Do 30. 12. 2006 bylo možné setkat se s projevy diskriminace i v pracovněprávních předpisech z oblasti odměňování. Diskriminačně působilo např. ustanovení § 19 zákona o platu v komparaci s § 15 zákona o mzdě. Obě ustanovení pojednávali o odměně zaměstnance za pracovní pohotovost. Částky, které příslušely zaměstnanci odměňovanému podle zákona o platu za hodinu pracovní pohotovosti, byly však vyšší než částky, které příslušely zaměstnancům odměňovaným podle zákona o mzdě.

⁶⁷ tamtéž

Rozdíl byl diskriminační v neprospěch zaměstnanců odměňovaných podle zákona o mzdě.⁶⁸ Současná právní úprava tuto diskriminaci již odstranila, když úprava odměny za pracovní pohotovost je v § 140 zákoníku práce stanovena jednotně pro všechny zaměstnance bez ohledu na způsob jejich odměňování. Jistá forma mzdové diskriminace však zůstala zachována v případě právní úpravy zákonných mzdových a platových složek, kdy v případě právní úpravy platu jsou např. příplatky za noční práci a za práci v sobotu a neděli stanoveny vyšší procentní sazbou z průměrného hodinového výdělku.

V oblasti odměňování je zákaz diskriminace obsažen v úvodních ustanoveních v části první, hlavě III zákoníku práce. Tento zákaz se promítá jednak do povinností zaměstnavatele upravené v § 13 odst. 2 písm. c) dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a jednak v rámci hlavy IV, kde je v § 16 odst. 1 zaměstnavateli uložena povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde mimo jiné o jejich odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Obě ustanovení mají stejný účel, a tím je bránit mzdové diskriminaci zaměstnanců.

Obě zásady jsou pak blíže konkretizovány v části šesté, hlavě I zákoníku práce, a sice v § 110. Na rozdíl od předchozí právní úpravy (§ 4a zákona o mzdě a § 3 odst. 3 zákona o platu) shrnul zákonodárce tento princip do jediného ustanovení, které se vztahuje jak na zaměstnance odměňované platem, mzdou, tak i nově na zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Toto ustanovení vychází ze směrnice Rady č. 75/117/ES, týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže i ženy. Vztáhnutí tohoto principu i na zaměstnance, kteří za vykonanou práci dostávají od zaměstnavatele odměnu z dohod o pracích konaných

⁶⁸ Galvas, M. Poznámky k některým aspektům současného českého pracovního práva. Právo a zaměstnání, 2003, č. 11, str. 3

mimo pracovní poměr, posílilo právní postavení těchto zaměstnanců. Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci tak dopadá na všechny zaměstnance bez rozdílu právního důvodu, na jehož základě u zaměstnavatele vykonávají závislou práci.

Citované ustanovení stanoví, že zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, stejný plat či stejná odměna. Z výše uvedené právní normy vyplývá následující závěr. Zaměstnanci, kteří vykonávají ve všech aspektech stejnou práci nebo práce, kterým lze přiřadit stejnou hodnotu, musí mít stejnou mzdu (odměnu z dohody). Stejně lze na základě tohoto ustanovení konstatovat, že vykonávají - li zaměstnanci různou práci s různou hodnotou, nesmějí mít stejnou mzdu, mzda u těchto zaměstnanců musí být diferencována.⁶⁹

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 stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Prakticky to znamená, že výdělků zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele se mohou lišit pouze podle zásad mzdové diferenciaci, jež je realizací spravedlivého ohodnocení zaměstnanců. Jestliže za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší zaměstnanci stejná odměna, za nestejnou práci či práci rozdílné hodnoty pak přísluší odměna rozdílná.⁷⁰

Vzniká však otázka, v jakých případech lze chování zaměstnavatele v oblasti odměňování označit jako diskriminační. Mzdovou diskriminaci lze posuzovat ze dvou úrovní. Prvou z nich je soulad předpisů, kterými se stanoví podmínky pro poskytování a výši odměny (právních i vnitřních). Jedná se o posouzení, zda

⁶⁹ Tomší, I. Mzdy v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 1, str. 7

⁷⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Díl II. kapitola 2. Odměňování práce. Hrabcová, D. Brno: Masarykova univerzita, 2002, str. 290

některá jejich ustanovení nevedou k diskriminaci. Druhou je pak posouzení, zda skutečnosti a úkony, které nastaly (provedené právní úkony ve mzdové či platové oblasti), nejsou diskriminační. Pro posouzení konkrétních případů lze použít například tento postup. Základem pro porovnání výše mzdy (platu) dvou zaměstnanců podle hodnoty jimi vykonávané práce je porovnání práce těchto zaměstnanců ve všech hlediscích určených zaměstnavatelem a souhrnné vyjádření rozdílu pomocí poměrového ukazatele. Podle konkrétních podmínek mzdových relací u zaměstnavatele se odvodí požadovaný rozdíl v penězích a porovná se s rozdílem, kterého tito dva zaměstnanci v konkrétním období skutečně dosáhli.⁷¹

Přestože, jak jsem uvedl v předcházejícím odstavci, existují způsoby určení mzdové diskriminace, bude v řadě případů obtížné tyto aplikovat. Hranice mezi mzdovou diferenciací a mzdovou diskriminací tak může být velmi nepatrná. Jedinou možnou cestou, jak se vyhnout pochybnostem o spravedlivosti při stanovení mzdových podmínek konkrétním zaměstnancům, je věnovat větší pozornost vnitřním předpisům s podrobně a jednoznačně předem stanovenými ukazateli pro objektivní posuzování jednotlivců.⁷² Ochranu zaměstnanců před diskriminací v zaměstnání patří považují za velmi důležitou a tato jistě patří mezi stěžejní projevy ochranné funkce pracovního práva.

Kromě právní úpravy zákazu diskriminace v odměňování zaměstnanců obsažené v zákoníku práce, je s účinností od 1. 9. 2009 svěřena bližší úprava této problematiky zvláštnímu právnímu předpisu, kterým je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění (dále jen „antidiskriminační zákon“). V této části se zaměřím na právní možnosti, jež zákon poskytuje zaměstnancům, kteří se cítí být dotčeni diskriminačním jednáním svého

⁷¹ Merta, L., Tomší, I., Alinče, F. Mzdová a nemzdová plnění. Práce a mzda, 2003, č. 7 - 8, str. 30

⁷² Galvas, M., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Díl II. kapitola 2. Odměňování práce. Hrabcová, D. Brno: Masarykova univerzita, 2002, str. 291

zaměstnavatele. Kromě primárního řešení, kterým je výzva zaměstnavatele k odstranění diskriminace, má zaměstnanec možnost domáhat se svých práv před orgány státní správy zabývající se kontrolní činností v oblasti pracovněprávních vztahů. Takovýto postup se však liší v závislosti na tom, zda k diskriminačnímu jednání došlo před zahájením pracovněprávního vztahu či v jeho průběhu. V případě diskriminace před vznikem pracovněprávního vztahu, zejména při zprostředkování zaměstnání nebo při přijímání zaměstnanců, je podnět ke kontrole nezbytné adresovat příslušnému úřadu práce. V případě diskriminace v průběhu pracovního poměru musí stížnost směřovat k oblastnímu inspektorátu práce. Oba úřady řeší stížnosti jako podnět pro vyšetřování přestupku, resp. správního deliktu, za nějž je diskriminace považována.⁷³ Zatímco působnost úřadů práce vychází ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, působnost oblastních inspektorátů práce je založena zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

V oblasti soudní ochrany individuálních práv z pracovněprávních vztahů mají zaměstnanci možnost domáhat se žalobou upuštění od diskriminačního chování, odstranění následků takového chování a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Zadostiučinění může být poskytnuto i jako finanční náhrada. V průběhu soudního řízení pak pro tyto žaloby platí v rovině důkazní tzv. obrácené důkazní břemeno (srov. § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění), kdy důkazní břemeno leží na žalovaném, tj. zaměstnavateli, který musí tvrzení žalobce, tj. zaměstnance, o existenci diskriminace vyvrátit.

3.5. Princip ochrany mzdy

Princip ochrany mzdy je typickým projevem již několikrát zmiňované ochranné funkce pracovního práva. Odměna za práci je

⁷³ Jakubka, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda, 2009, č. 9, str. 16

osobním nárokem zaměstnance. Ochrana mzdy pak představuje garanci tohoto nároku osobní povahy. Jelikož odměna za práci představuje pro zaměstnance jeden z hlavních cílů, pro který práci vykonává, lze také v ochraně mzdy spatřovat ochranu její alimentární funkce. Pro tento princip je charakteristická jeho úzká souvislost s mezinárodními smlouvami, především s Úmluvou MOP č. 95 o ochraně mzdy.

V platné právní úpravě odměňování zaměstnanců se princip ochrany mzdy projevuje ve dvou oblastech. První z nich je ochrana minimální výše mzdy, kterou má v budoucnu zaměstnanec za práci obdržet, druhou oblastí je pak ochrana mzdy zaměstnancem již dosažené.⁷⁴

Ochrana minimální výše mzdy se projevuje při sjednávání mzdy se zaměstnancem a zakládá povinnost pro zaměstnavatele, který musí se zaměstnancem sjednat mzdu nejméně ve výši stanovené obecně platným předpisem. Takto sjednaná minimální výše mzdy je označována jako minimální cena práce. V současné platné právní úpravě se ochrana minimální výše mzdy projevuje v institutech minimální mzdy, zaručené mzdy a minimálních zákonných příplatcích.

V rámci druhé oblasti, tedy ochrany splatné mzdy, je mzda zaměstnance chráněna před neoprávněným zásahem zaměstnavatele a před újmou hrozící ze strany třetích osob. K tomu slouží právní úprava zajišťující ochranu mzdy před neoprávněnými srážkami a ochranu splatné mzdy při její výplatě. Tato ochrana se v právu realizuje prostřednictvím institutů splatnosti a výplaty mzdy. Ochrana splatné mzdy svým způsobem představuje zákonné zajištění pohledávky zaměstnance - věřitele vůči svému zaměstnavateli - dlužníkovi.

Samostatným projevem principu ochrany mzdy je zajištění mzdových pohledávek zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, kteří se v důsledku neblahé ekonomické situace stali účastníky konkurzního či insolvenčního řízení.

⁷⁴ Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 84

V následující části bude o nejdůležitějších nástrojích ochrany mzdy pojednáno podrobněji.

3.5.1. Minimální mzda

Institut minimální mzdy je obecným nástrojem ochrany výše mzdy. Představuje minimální cenu práce v konkrétním místě a čase. Minimální mzda se dá definovat jako absolutně nejnižší cena práce stanovená s přihlédnutím k sociálním hlediskům, bez ohledu na druh, složitost, namáhavost, množství a kvalitu vykonávané práce.⁷⁵ Nárok na poskytování alespoň minimální mzdy mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru nebo obdobném pracovněprávním vztahu. Minimální mzda je stanovena jako základní, univerzální nástroj státní regulace na úseku odměňování zaměstnanců, neboť představuje nejnižší přípustnou úroveň odměny za práci ve všech základních pracovněprávních vztazích.⁷⁶

Tento pracovněprávní institut má více jak stoletou tradici. Původně vznikla jako ochrana námezdních pracovníků v průmyslu proti snahám zaměstnavatelů co nejvíce snížit jejich mzdu. Jako první zavedl v roce 1894 do svého pracovního práva institut minimální mzdy Nový Zéland. U nás byl tento institut poprvé použit po vzniku samostatného československého státu v roce 1919.

Při utváření minimální mzdy se uplatňují dva základní přístupy. Regulační přístup, který se uplatňuje i v našem pracovním právu, je založen na stanovení dolní nepodkročitelné hranice odměny za práci jako prostředku ochrany zaměstnanců a prostředku proti nekalé konkurenci mezi zaměstnavateli. Naproti tomu tržně liberální přístup vychází ze zcela opačných principů. Podle tohoto přístupu by mzdy neměly být utvářeny státem, ale výhradně trhem práce, na kterém se střetává nabídka pracovních sil s poptávkou. Koncepce minimální mzdy uplatňovaná v České republice je založena na následujících principech,

⁷⁵ Zrutzký, J. Minimální mzda a zaručená mzda. Právní rádce, 2007, č. 3, str. 34

⁷⁶ Bičáková, O. Minimální mzda jako opatření proti málo ohodnocené práci. Práce a mzda, 2008, č. 4, str. 41

vycházejících z ustanovení úmluv MOP, kterými je Česká republika vázána (Úmluva MOP č. 26 z roku 1928 o zavedení metody minimálních mezd a Úmluva MOP č. 99 z roku 1951 o metodách stanovení minimálních mezd):

- minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávních vztazích vymezených zákoníkem práce.
- základní úlohou minimální mzdy vůči zaměstnancům je sociálně - ochranná funkce spočívající v zajištění takové úrovně příjmu, která umožňuje přijatelnou skromnou hmotnou spotřebu a úroveň sociálních kontaktů.
- výše a podmínky uplatňování minimální mzdy a jejich změny vláda projednává s představiteli sociálních partnerů (zaměstnavatelů a zaměstnaneckých odborů) s cílem dosáhnout dohody; není-li konsenzu dosaženo, stanoví vláda minimální mzdu jednostranně s přihlédnutím ke stanoviskům sociálních partnerů.⁷⁷

Zákoník práce zaručuje v § 111, který má z hlediska § 2 odst. 1 věty první zákoníku práce kogentní povahu, všem zaměstnancům nárok na mzdu, plat či odměnu alespoň ve výši minimální mzdy. Do mzdy se pro účely stanovení minimální mzdy zaměstnanec nepočítá mzda (plat) za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci, za práci ve svátek, sobotu či v neděli. Podobné vymezení nejnižší přípustné ceny za výkon práce obsahoval i původní zákoník práce ve stejně očíslovaném ustanovení § 111. Rozdíl oproti předchozí úpravě spočívá ve způsobu stanovení základní výše minimální mzdy. Zatímco starý zákoník práce garantoval zaměstnancům právo na minimální mzdu v obecné rovině a stran bližších sazeb minimální mzdy odkazoval na prováděcí vládní nařízení (nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě), nový zákoník práce obsahuje v § 111 odst. 2 základní sazby minimální mzdy za hodinu či měsíc, pod které nesmí mzda, plat či

⁷⁷ Baštýř, I. Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. Fórum sociální politiky, 2008, č. 5, str. 19

odměna zaměstnance klesnout s tím, že k bližšímu vymezení jednotlivých sazeb minimální mzdy zmocňuje vládu. Dle mého názoru byla původní úprava minimální mzdy více flexibilní.

Hlavním pramenem práva v oblasti ochrany výše mzdy ve smyslu shora citovaného zákonného zmocnění je nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění (dále jen „nařízení vlády č. 567/2006 Sb.“). Nařízení stanoví výši minimální mzdy jednak měsíční částkou a jednak hodinovými sazbami. Hodinové i měsíční sazby minimální mzdy jsou určeny pro stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40ti pracovních hodin týdně. Při sjednání jiné pracovní doby se výše minimální mzdy poměrně upraví podle skutečně odpracované doby.

Pro některé skupiny zaměstnanců, např. mladistvé, poživatele invalidního důchodu, jsou navíc stanoveny snížené sazby minimální mzdy. Úpravu snížení základních sazeb minimální mzdy obsahovalo i předchozí nařízení vlády č. 303/1995 Sb. Snížení základních sazeb se uplatní v případě zaměstnanců, jejichž pozice na trhu práce je z objektivních důvodů oslabena a u nichž lze předpokládat menší výkonnost. Existence snížených sazeb minimální mzdy však nezakládá právní prostor pro mzdovou diskriminaci, která by byla v rozporu s principem práva na spravedlivou odměnu. Souhlasím s názory, že nelze připustit, aby při shodném množství stejné práce ve srovnatelné kvalitě byla mzda (plat, odměna z dohody) zaměstnanců diferencována jen z toho důvodu, že spadají do kategorie zaměstnanců, pro něž je nařízením vlády stanovena snížená sazba minimální mzdy.⁷⁸ V kolektivní smlouvě lze však sjednat minimální mzdu vyšší než stanoví zákoník práce či prováděcí nařízení vlády, ve smyslu obecné zásady formulované v § 2 odst. 3 zákoníku práce.

⁷⁸ Hochman, J. a kol. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící. Komentář k § 109 až 150. Trylč, L. Praha: Linde, 2007, str. 367

Právní úprava minimální mzdy chrání výši mzdy zaměstnance i v případech, kdy zaměstnancem dosažená mzda (plat, odměna) nedosáhne úrovně minimální mzdy. V takovém případě je zaměstnavatel povinen doplatit rozdíl mezi mzdou skutečně dosaženou a minimální mzdou. Do skutečně dosažené mzdy zaměstnance se započítávají všechny mzdové složky, které zákoník práce za mzdu považuje s výjimkou výše uvedených zákonných příplatků a plnění poskytovaných v souvislosti se zaměstnáním, jako jsou náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady apod. Toto ustanovení má dle mého názoru demotivující účinek na zaměstnance, který má minimální výši mzdy garantovanou bez ohledu na pracovní výsledky a jeho výkonnost a pro zaměstnavatele zvyšuje cenu práce.

V neposlední řadě jsou zaměstnanci minimální mzdou chráněni také tehdy, jedná - li se o průměrný výdělek. Pokud bude tento nižší než minimální mzda, zvýší se na výši odpovídající minimální mzdě (§ 357 zákoníku práce)⁷⁹.

Minimální mzda tak představuje účinný nástroj ochrany zaměstnance, který současně působí jako nástroj ekonomického tlaku na zaměstnavatele. Zároveň silně ovlivňuje smluvní volnost při sjednávání výše odměny za práci. Výše minimální mzdy se pak projevuje v oblasti motivační a alimentární funkce mzdy. Spolu s výší životního minima by měla být hlavním determinantem, jenž ovlivňuje ochotu práce schopného obyvatelstva k výkonu závislé práce. Užitím podmiňovacího způsobu chci poukázat na skutečnost, se kterou se lze setkat v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti, kde mnoho zaměstnavatelů využívá převahy nabídky práce a odměňuje zaměstnance jen minimální mzdou bez ohledu na kvalitu jimi poskytované práce. V takovém případě pak minimální mzda ztrácí svou motivační funkci, neboť vidina výdělku odpovídajícího minimální mzdě ztrácí v očích zaměstnance ve srovnání s výší životního minima zajištěnou v rámci sociální sítě státu na atraktivitě a přestává být důležitým důvodem

⁷⁹ Zrůtký, J. Minimální mzda a zaručená mzda. Právní rádce, 2007, č. 3, str. 34

pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Existence institutu minimální mzdy však na druhou stranu představuje v době ekonomické recese značnou překážku pro zaměstnavatele v jejich ochotě k vytváření nových pracovních míst, zejména z důvodu vyšších nákladů práce.

3.5.2. Zaručená mzda

S nabytím účinnosti nového zákoníku práce došlo k nahrazení stávajícího institutu minimálních mzdových tarifů institutem zaručené mzdy. Zaručenou mzdou se ve smyslu kogentního § 112 zákoníku práce rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Pokud je institut minimální mzdy obecným nástrojem ochrany výše mzdy, představuje zaručená mzda nástroj speciální, jelikož působí jako právní prostředek ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce.

Stejně jako minimální mzdové tarify představuje zaručená mzda nejnižší cenu práce posuzovanou podle hledisek uvedených v § 109 odst. 4 zákoníku práce, tj. podle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti práce. Ztotožňují se s názorem, že hlavní rozdíl mezi minimální a zaručenou mzdou lze spatřovat v osobní působnosti právních norem, které je upravují, zatímco minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu a na způsob jejich odměňování, ochrana před nepřiměřeně nízkým oceněním práce formou nejnižší úrovně zaručené mzdy se uplatní pouze u zaměstnanců v pracovním poměru odměňovaných platem a u zaměstnanců odměňovaných mzdou, jejichž mzda nebyla sjednána v kolektivní smlouvě.⁸⁰ Ustanovení § 112 zákoníku práce však nedopadá na zaměstnance, kteří vykonávají práci na základě dohod o pracích konaných mimopracovní poměr, kteří jsou před nízkými mzdami chráněni pouze ustanovením § 111 o minimální mzdě. Oproti předchozí právní úpravě tak došlo k zásadní změně vymezení okruhu

⁸⁰ Hochman, J. a kol. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící. Komentář k § 109 až 150. Trylč, L. Praha: Linde, 2007, str. 370

zaměstnanců, na něž ustanovení o zaručené mzdě (dříve nejnižších mzdových tarifech) dopadá, neboť minimální mzdové tarify vymezené v § 14 zákona o mzdě dopadaly pouze na zaměstnance odměňované mzdou. Zaručená mzda tak nově dopadá na zaměstnance odměňované platem, u nichž je prostor pro kolektivní vyjednávání o platových podmínkách omezen a jejich plat je určován výhradně zaměstnavatelem. Pro zaměstnance odměňované mzdou posiluje existence institutu zaručené mzdy úlohu kolektivních smluv při sjednávání mzdových podmínek. Ty navíc umožňují sjednání vyšších tarifů zaručené mzdy včetně vlastní stupnice jednotlivých úrovní zaručené mzdy.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost vyplácet zaměstnanci mzdu či plat, jež nesmí být nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy stanovené vládou nařízením. Do mzdy (platu) se pro tyto účely nezahrnuje mzda (plat) za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, v noci a příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí. V případě, že mzda či plat zaměstnance nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, má zaměstnanec právo na doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy ve skupině, ve které jsou zařazeny práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jako ty, které tento zaměstnanec vykonává.⁸¹

Základním předpisem v této oblasti je kromě zákoníku práce prováděcí nařízení vlády č. 567/2006 Sb., které nahradilo dřívější prováděcí nařízení vlády k původnímu zákoníku práce, a to nařízení č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci. Výše zaručené mzdy je odstupňována do osmi stupňů podle míry složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, přičemž jednotlivé stupně jsou obdobně jako u minimální mzdy stanoveny v Kč za hodinu nebo v Kč za měsíc při stanovené týdenní pracovní době v rozsahu 40ti pracovních hodin. V případě kratší pracovní doby se jednotlivé

⁸¹ Chládková, A. Nejnižší úrovně zaručené mzdy a jejich uplatnění v praxi od 1. 1. 2007. *Práce a mzda*, 2007, č. 2, str. 16

stupně zaručené mzdy přiměřeně krátí. Nařízení vlády je současně doplněno demonstrativními příklady a charakteristikami prací. Oproti původním minimálním mzdovým tarifům došlo k redukci mzdových tarifů ze dvanácti na osm. Osmistupňová škála sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy zajišťuje dostatečnou diferenciaci prací odpovídajících těmto skupinám a má i přímou vazbu na šestnáct platových tříd, do nichž se zařazují práce ve veřejných službách a správě; do jednotlivých skupin prací jsou zařazeny práce ze dvou platových tříd.⁸² Zaručená mzda se u zaměstnanců, kteří se hůře uplatňují na trhu práce, snižuje shodně jako u minimální mzdy. Stejně jako u minimální mzdy platí princip, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci stejnou mzdu za práci stejné hodnoty bez ohledu na skutečnost, že zaměstnanec náleží do legální definice zaměstnanců, jejichž zaručená mzda může být snížena.

Existence zaručené mzdy patří mezi zaměstnavateli často opomíjené pracovněprávní instituty ochrany mzdy. Nezřídka totiž bývá oblastními inspektoráty práce jakožto orgány kontrolujícími dodržování pracovněprávních předpisů o odměňování zaměstnanců, konstatováno porušení právě ustanovení o zaručené mzdě. Zmíněný kontrolní závěr pramení především z toho, že zaměstnavatelé mají povědomí o minimální mzdě, již chápou jako nejzazší hranici, pod niž nemohou s výší mzdy svých zaměstnanců klesnout, málokterý z nich však dohlédl právní úpravy zaručené mzdy, která zohledňuje rozdíly ve složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

Souhlasím s uveřejněnými názory, že obdobně jako minimální mzda plní i zaručená mzda významnou roli při ochraně výše mzdy (platu). Navíc přispívá k posílení principu spravedlivé odměny za vykonanou práci, neboť výši odměny diferencuje dle míry složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

⁸² Hochman, J. a kol. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící. Komentář k § 109 až 150. Trylč, L. Praha: Linde, 2007, str. 371

3.5.3. Srážky ze mzdy (platu)

Srážky ze mzdy či platu představují závažný zásah do zaměstnancova osobního nároku na odměnu za vykonanou práci. Jako takové jsou nutně upraveny kogentními právními normami, jelikož jen tyto zaručují ochranu splatné mzdy. Nezbytnost kogentní právní úpravy vychází z požadavku na odměnu, která by i po provedení těchto srážek měla plnit své základní funkce. Z těchto důvodů lze srážky ze mzdy provádět jen v případech výslovně stanovených v zákoně.

O srážkách ze mzdy (platu) pojednávají ustanovení zákoníku práce (§ 145 až § 150), která nahradila pro všechny zaměstnance bez ohledu na způsob jejich odměňování úpravu obsaženou do 31. 12. 2006 ve třech právních předpisech, a to zákoníku práce publikovaném pod č. 65/1965 Sb. (§ 121), zákoně o mzdě (§ 12) a zákoně o platu (§ 18). Kromě zákoníku práce vychází úprava srážek z příjmů z § 551 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „občanský zákoník“), nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách) (dále jen „nařízení vlády č. 595/2006 Sb.“) a ustanoveními zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění (dále jen „občanský soudní řád“) dopadajícími na výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy. Z důvodu shodné právní úpravy pro všechny zaměstnance budu v dalším textu užívat jednotného termínu srážky ze mzdy.

Srážky ze mzdy lze provádět jen z příjmů, které zákonná úprava pro tyto účely za příjem považuje. Kromě mzdy a platu jde o další příjmy uvedené v ustanovení § 145 odst. 2 zákoníku práce. To je sice formulováno demonstrativním výčtem, avšak všechny příjmy - nejen pracovněprávní povahy - z nichž se napříště sráží, jsou uvedeny v § 299 občanského soudního řádu.⁸³ Oproti dřívější právní úpravě mohou být srážkami ze mzdy

⁸³ Šubrt, B. Hlavní změny v obsluze mzdy a platu od 1. 1. 2007. Práce a mzda, 2007, č. 1, str. 62

postiženy nově i plnění poskytovaná zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání, typicky odstupné a peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytovaná zaměstnanci rovněž v souvislosti s výkonem práce u zaměstnavatele, jako např. odměny poskytované zaměstnanci při dovršení určitého životního jubilea.

Srážky ze mzdy zaměstnance může zaměstnavatel provádět pouze tehdy, stanoví - li tak zákon nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy a nově za účelem srážky členského příspěvku zaměstnance odborové organizaci.

Zákonné srážky ze mzdy představují legální snížení odměny zaměstnance, které z povahy věci nevyžadují souhlas zaměstnance. Stejně jako v předchozí právní úpravě jde o tyto zákonné srážky:

- záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti a pojistné na sociální a zdravotní pojištění, které mají absolutní přednost před ostatními srážkami ze mzdy,
- srážky z titulu nařízeného výkonu rozhodnutí soudem, nařízené exekuce soudním exekutorem nebo správcem daně, orgánem státního úřadu, orgánem územního samosprávného celku nebo orgánem sociálního zabezpečení a
- srážky za účelem uspokojení pohledávky zaměstnavatele, pro které zákon nevyžaduje souhlas zaměstnance formou dohody o srážkách ze mzdy, jako jsou zálohy na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, neboť nesplnil podmínky pro jejich přiznání, nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady a náhrady mzdy či platu za dovolenou, na niž zaměstnanec pozbyl právo nebo mu toto právo nevzniklo.

Zákon výslovně zakazuje srážky ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžitých záruk (kaucí) nebo k úhradě smluvních pokut.⁸⁴

K zajištění závazků zaměstnance prostřednictvím dohody o srážkách ze mzdy rozlišujeme v pracovním právu nově tři druhy

⁸⁴ tamtéž, str. 64

dohod, které se vzájemně liší podle druhů závazků, které tyto zajišťují.

- Dohodou o srážkách ze mzdy uzavřenou ve smyslu § 327 zákoníku práce lze zajistit uspokojení plnění (nároku vyplývajícího z pracovněprávního vztahu) oprávněného, kterým je zaměstnavatel.
- Dohodou o srážkách ze mzdy uzavřenou ve smyslu § 551 občanského zákoníku lze zajistit uspokojení pohledávky třetí osoby, a to zákonem upraveného výživného a jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon.
- Dohodou o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance dle § 146 písm. b) zákoníku práce lze zajistit uspokojení pohledávky třetí osoby mimo, respektive nad rámec § 551 odst. 1 věty první občanského zákoníku, tedy jiné pohledávky než pohledávky zákonem upraveného výživného nebo jiné pohledávky, o nichž tak stanoví zákon.⁸⁵

Poslední titul pro realizaci srážek ze mzdy představují nově srážky odborových členských příspěvků. V tomto případě lze srážky ze mzdy zaměstnance realizovat pouze s jeho souhlasem a na základě konsenzu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, jíž je zaměstnanec členem, vyjádřeném v kolektivní smlouvě nebo jiné písemné dohodě. Do nabytí účinnosti nového zákoníku práce představovaly srážky ze mzdy na základě ujednání v kolektivní smlouvě problém, který byl i předmětem rozhodování obecných soudů. Dříve totiž bylo běžnou praxí, že se v kolektivní smlouvě zaměstnavatel zavázal srážet zaměstnancům - členům odborové organizace určitou část mzdy ve prospěch odborové organizace jako členské příspěvky. Některé odborové organizace dokonce požadovaly, aby zaměstnavatel část takto sražených peněz poukazoval na jejich účet a část na účet odborového svazu. Takováto ujednání v kolektivní smlouvě byla již za účinnosti původního zákoníku práce velmi problematická, protože srazit

⁸⁵ Fetter, R. W. Dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu. Právní rádce, 2008, č. 11, str. 32

určitou částku ze mzdy mohl zaměstnavatel jen na základě individuální dohody o srážkách ze mzdy nebo na základě zákona. Kolektivní smlouva tak nemohla být právním titulem pro srážky ze mzdy z důvodu kogentní úpravy této problematiky v zákoně o mzdě, zákoně o platu a starém zákoníku práce. Zaměstnavatel tedy mohl podobnou srážku provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy, kterou musel uzavřít s každým zaměstnancem - členem odborové organizace zvláště.⁸⁶ Tento nedostatek právní úpravy byl v novém zákoníku práce odstraněn.

Pořadí srážek ze mzdy se oproti původní právní úpravě nikterak nezměnilo a je upraveno v § 148 odst. 2 a 149 zákoníku práce. Za novum zákoníku práce lze však považovat povinnost zaměstnavatele evidovat údaje o srážkách ze mzdy, které musí být evidovány po stejnou dobu jako údaje o mzdě či platu.

Celková výše srážek ze mzdy, bez ohledu na titul těchto srážek, nesmí překročit částky uvedené v nařízení vlády č. 595/2006 Sb., které, jakožto prováděcí nařízení k občanskému soudnímu řádu, doplňuje jeho ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy. Citované nařízení vlády nahradilo původní nařízení stejného názvu č. 63/1998 Sb.

Srážky ze mzdy jsou dalším z nástrojů omezujících smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů. Jedná se však o omezení nezbytná, zajišťující základní právo zaměstnance na výplatu splatné odměny. Jejich úprava v novém zákoníku práce doznala menších změn a je třeba na ni, na rozdíl od předchozí právní úpravy, nazírat v širších souvislostech, zejména pak v případě subsidiárního využití občanského zákoníku. Přestože jde o poměrně komplikovanou právní úpravu, jsem přesvědčen, že tato má své místo v úpravě mzdy, neboť stanoví přesná pravidla, za kterých může být nárok zaměstnance na jeho splatnou mzdu zkrácen.

⁸⁶ blíže Galvas, M. Několik poznámek k platné právní úpravě srážek ze mzdy. *Práce a mzda*, 1997, č. 1, str. 27

3.5.4. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Jak jsem již uvedl v úvodu této kapitoly, představuje ochrana splatných mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti jejich zaměstnavatele zvláštní a samostatný projev principu ochrany mzdy.

Ochrana mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti jejich zaměstnavatele má základ v komunitárním právu. Jedná se o právní předpis sekundárního práva, kterým je směrnice Rady č. 80/987/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění její novely Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES. S problematikou platební neschopnosti zaměstnavatele souvisí také nařízení Rady č. 1346/2000 o úpadkovém řízení, které má přímou aplikovatelnost.

Ve vnitrostátním právu je hlavním pramenem tohoto práva zaměstnanců zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, v platném znění (dále jen „zákon o ochraně zaměstnanců“), který představuje implementaci výše uvedených směrnic do českého právního řádu. Důvodem pro přijetí tohoto zákona bylo poskytnout zaměstnancům, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu, právní nástroj umožňující uspokojit alespoň částečně jejich mzdové nároky jednoduchou, rychlou a srozumitelnou formou a zajistit jim ochranu v případech, kdy zaměstnavatel nesplnil jednu ze svých základních povinností právně garantovanou Listinou, poskytnout za vykonanou práci mzdu.⁸⁷

Na místo zaměstnavatele, který se ocitl v platební neschopnosti, tak nastupuje stát, který přebírá jeho povinnost k výplatě mzdy zaměstnanci. Tato právní práva úzce souvisí s úpravou řešení úpadku zaměstnavatele obsažené v zákoně

⁸⁷ Jouza, L. Novela č. 73/2006 Sb. Ochrana mzdových nároků zaměstnance. Práce a mzda, 2006, č. 4, str. 2

č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), v platném znění. Pro účely zkoumání naplnění principu ochrany mzdy se v další části zaměřím pouze na vymezení působnosti zákona o ochraně zaměstnanců, neboť bližší popis způsobu uplatňování nároků zaměstnanců v režimu tohoto zákona by byl nad rámec této práce.

Osobní působnost zákona o ochraně zaměstnanců dopadá jednak na zaměstnavatele, které zákon definuje odkazem na § 7 zákoníku práce, tj. právnické a fyzické osoby, které zaměstnávají fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, a jednak na zaměstnance, které zákon definuje jako fyzické osoby, s nimiž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jim v rozhodném období vznikly mzdové nároky. Délka pracovního poměru či pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je pro účely zákona bezvýznamná. Zákon se vztahuje rovněž na mzdové nároky zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele, tedy zaměstnavatele, který kromě České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu Evropské unie. Zákon však z osobní působnosti zákona vylučuje metodou negativní enumerace zaměstnance zaměstnavatele, který je:

- Právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil, např. nadace, sdružení občanů.
- Územní samosprávný celek, který je zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), v platném znění definován jako veřejnoprávní korporace, která má vlastní majetek, vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývající.
- Zákon dále vylučuje z rozsahu své působnosti případy, kdy jsou zaměstnanci zaměstnavatele usazeného mimo území

některého členského státu Evropské unie vyslání k výkonu práce do České republiky.⁸⁸

- Zákon se také nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně byl v tomto rozhodném období jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast.⁸⁹

Věcná působnost zákona dopadá na mzdové nároky zaměstnanců, přičemž za tyto nároky zákon považuje mzdu, plat, jejich náhrady a odstupné náležející zaměstnanci jako plnění z pracovního poměru a odměnu, na kterou vzniká zaměstnanci nárok za vykonání práce na základě dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel z důvodu své platební neschopnosti. Definice mzdy, platu a odměny je obsažena v první části této práce.

Mzdovým nárokem je také odstupné, které náleží zaměstnanci podle § 67 zákoníku práce při rozvázání jeho pracovního poměru výpovědí či dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Výše odstupného se liší podle konkrétního důvodu pro rozvázání pracovního poměru zaměstnance a dosahuje buď minimálně trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance, nebo minimálně dvanáctinásobku průměrného výdělku zaměstnance. Výše odstupného může být zaměstnavatelem zvětšena, právní úprava umožňuje zaměstnavateli přiznat zaměstnanci odstupné i v jiných případech, než které jsou vymezeny zákoníkem práce.

Za mzdové nároky jsou rovněž považovány náhrady mzdy (platu) za čerpanou dovolenou, za nevyčerpanou dovolenou a za překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Kromě náhrady mzdy (platu) poskytuje zákon o ochraně zaměstnanců ochranu tzv. zákonným příplatkům ke mzdě či platu, jako jsou příplatky za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek a doplatky

⁸⁸ Bičáková, O. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Právní rádce, 2009, č. 9, str. 30

⁸⁹ tamtéž

do průměrného výdělku z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Naopak do vymezení mzdových nároků nespádají cestovní náhrady, mzda (plat) za práci přesčas a odměny za úspěšné splnění mimořádného pracovního úkolu.

Pro účely zákona je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie.⁹⁰

Samotný postup pro uspokojení mzdových nároků zaměstnanců se po procesní stránce řídí zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění a je detailně upraven zákonem o ochraně zaměstnanců. Správními orgány příslušnými k rozhodování o těchto nárocích jsou úřady práce.

Zákon o ochraně zaměstnanců považují za účinný nástroj ochrany splatné mzdy (platu) zaměstnance, jehož zaměstnavatel svůj závazek k výplatě mzdy nemohl splnit z důvodu vlastního úpadku. Na druhou stranu však jde o nástroj veřejnoprávní, prostřednictvím něhož přebírá soukromoprávní povinnost zaměstnavatele k uspokojení mzdových nároků zaměstnance stát, který tak vstupuje do individuálního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na místo zaměstnavatele.

⁹⁰ tamtéž, str. 32

4. Odměňování zaměstnanců státní služby

Za účelem modernizace státní správy, profesionalizace její personální složky a v neposlední řadě ve snaze o přiblížení se právním úpravám služby státních úředníků obvyklým v západní Evropě, byl v České republice přijat zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), v platném znění (dále jen „služební zákon“). Účelem služebního zákona je upravit v právním řádu občanskou státní službu, a to vedle již existujících právních úprav státní služby vojáků z povolání, služebního poměru příslušníků Policie České republiky, příslušníků Vězeňské služby České republiky, příslušníků Celní správy, příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, příslušníků Bezpečnostní informační služby a státní služby státních zástupců, soudců a justičních čekatelů.⁹¹ Vztah služebního zákona k zákoníku práce je založena v případě zaměstnanců definovaných v § 5 odst. 4 zákoníku práce na kombinaci přímé a delegované působnosti a v případě zaměstnanců definovaných v § 5 odst. 5 zákoníku práce na principu subsidiarity.⁹² V tomto případě nepovažují dvojí vymezení vztahu aplikace zákoníku práce na vztahy vymezené služebním zákonem za příliš vhodné, když jediným kritériem rozlišování je skutečnost, zda se zaměstnanec připravuje na službu či zda již tuto službu vykonává. Mám za to, že ideální by bylo vyřešit vztah obou právních předpisů na principu subsidiarity, stejně jako je tomu v případě vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku.

Historie moderní právní úpravy odměňování státních zaměstnanců sahá do období habsburského státu, kde pro odměňování platila tzv. služební pragmatika. Na tuto navázal také zákon č. 103/1926 Sb. z. a n., o úpravě platových a některých služebních poměrů státních zaměstnanců (platový

⁹¹ Bělecký, M. Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: VOX, 2004, str. 9

⁹² Bělina, M., a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Část 2. Hlava VIII. Právní vztahy účasti na práci. Pichrt, J. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 150

zákon). Tehdejší služební místa byla rozdělena do služebních tříd zohledňujících požadované vzdělání úředníka, v rámci služebních tříd byla služební místa rozdělena do platových stupnic. Služební místa se systematizovala v platových stupnicích odděleně pro každou úřednickou kategorii. Systematizace podléhala schválení vlády.⁹³ Plat úředníka se skládal ze třech složek, a to služného, činovného a výchovného. Prvá složka platu zohledňovala dobu výkonu služby, druhá místo výkonu služby a třetí počet dětí úředníka. Tento systém odměňování státních úředníků platil až do počátku 50. let, kdy byl nahrazen systémem převzatým ze Sovětského svazu. Tato úprava sice de iure zohledňovala při odměňování požadavky na vzdělání zaměstnanců, de facto však převládal kádrový přístup. Současně byla zohledněna pozice úředníka v rámci hierarchie jednotlivých stupňů řízení (obec, okres, kraj, ústředí), v nichž úředník vykonával státní správu. Nedostatky tohoto systému odměňování byly odstraněny až počátkem 90. let s přijetím zákona o platu, který diferenciovanou právní úpravu odměňování sjednotil pro celou veřejnou správu a služby. Rozdělení platů do jednotlivých platových tříd bylo nově uspořádáno s ohledem na odpovědnost, složitost a namáhavost vykonávané práce. Na tyto zásady navázal i nový zákoník práce, který převzal samostatnou první úpravu zákona o platu.

Obecná úprava odměňování státních zaměstnanců dle služebního zákona vychází z úpravy platu obsažené v zákoníku práce a zákoně o platu. Vzhledem k tomu, že působnost služebního zákona do jisté míry kopíruje působnost zákoníku práce dopadající na zaměstnavatele, kteří odměňují své zaměstnance platem (§ 109 odst. 3 písm. a), není podobnost obou právních úprav náhodná.

Odměňování zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní službu tvoří nedílnou součást služebního zákona. Odkaz na problematiku odměňování těchto zaměstnanců je ostatně obsažen již v názvu zákona. Ke zjištění okruhu zaměstnanců, na něž se

⁹³ tamtéž, str. 132

bude úprava odměňování obsažená ve služebním zákoně po nabytí jeho účinnosti vztahovat, je nezbytné vymezení institucionální působnosti služebního zákona. Ta ji dle § 1 váže na zaměstnance správních úřadů. Definice správních úřadů je pak obsažena v § 3. Zákon řadí mezi správní úřady ministerstva, ústřední správní úřady a ostatní správní úřady za předpokladu, že tyto subjekty splňují kumulativně dvě podmínky. Prvou podmínkou je, že jsou výše uvedené subjekty zřízeny zvláštním zákonem a jsou tímto zákonem označeny jako ministerstva, správní úřady nebo orgány státní správy. Druhou podmínkou je pak faktický výkon státní správy na základě pověření obsaženém ve zřizovacím zákoně. Tímto zvláštním zákonem je pro ministerstva a další ústřední orgány státní správy zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, v platném znění. Obsahové vymezení § 3 služebního zákona vychází z čl. 79 odst. 1 Ústavy, podle kterého lze ministerstva a jiné správní úřady zřídit a jejich působnost stanovit zákonem.

Dle Jiřího Kocourka je působnost služebního zákona stanovena dvojím způsobem. Základním kritériem pro posouzení působnosti služebního zákona je okolnost, zda se jedná o správní úřad. Jde-li o správní úřad, je třeba posoudit, kteří ze zaměstnanců vykonávajících práci v tomto správním úřadu vykonávají státní službu a kteří v tomto správním úřadu vykonávají práci v pracovním poměru, resp. v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce a souvisejících předpisů.⁹⁴ Služební zákon, resp. jeho osobní působnost, dopadá toliko na ty zaměstnance, kteří vykonávají činnosti v oboru služby. Činnosti, které představují výkon služby, jsou taxativně vymezeny v § 6 odst. 2 služebního zákona. V případě, že zaměstnanec vykonává práci, jejíž obsah nelze podřadit pod tento taxativní výčet, nelze jeho práci považovat za výkon státní služby, ale pouze za pracovní poměr, popř. pracovněprávní vztah založený dohodami o konání práce mimo pracovní poměr. Kromě taxativního výčtu činností

⁹⁴ Kocourek, J., Trylč, L. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. 4. aktualizované a doplněné vydání. Část A II. Zákon o státní službě. Kocourek, L. Olomouc: ANAG, 2004, str. 105

zahrnutých do oboru služby ve smyslu § 6 odst. 2 služebního zákona obsahuje služební zákon v § 2 odst. 3 i negativní výčet prací, které nelze považovat za výkon státní služby.

Samotná právní úprava odměňování státních zaměstnanců je obsažena v § 133 a násl. služebního zákona. Jiří Kocourek považuje tuto úpravu za obecný základ pro odměňování všech kategorií státních zaměstnanců působících ve služebních úřadech bez ohledu na to, zda vykonávají činnosti v oboru služby nebo v pracovním poměru či jiném pracovněprávním vztahu. Vzhledem ke znění § 133 odst. 1 mám však za to, že záměrem zákonodárce bylo upravit služebním zákonem platové poměry u státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech službu, o čemž svědčí i úvodní věta tohoto ustanovení, která opírá nárok státního zaměstnance na plat o povinnost výkonu služby. Výkon služby je definován v § 6 odst. 2 služebního zákona. Z výše uvedeného je zřejmé, že § 133 dopadá pouze na ty zaměstnance správního úřadu, kteří vykonávají službu ve smyslu činností taxativně vymezených v § 6 odst. 2 služebního zákona.

Ustanovení § 133 odst. 2 obsahuje legální definici platu státního zaměstnance vymezenou jako peněžitě plnění poskytované ve výši a za podmínek stanovených služebním zákonem, prováděcím právním předpisem, služebním předpisem, popř. zákoníkem práce. Zákoník práce se při odměňování státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech službu použije pouze tehdy, pokud na něj služební zákon výslovně odkáže. To znamená, že vztah služebního zákona k zákoníku práce je upraven na základě principu delegace. V taxativním výčtu k tomuto ustanovení jsou vymezeny jednotlivé složky platu považované za plat. Jedná se o platový tarif, příplatek za službu, příplatek za vedení, příplatek za zastupování, plat za službu přesčas, příplatek za službu v sobotu a v neděli, příplatek za službu v noční době, příplatek za službu ve svátek, příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za diplomatické a konzulární hodnosti, příplatek za výchovu

čekatele, osobní příplatek a odměna. Od posledně uvedené složky platu je však třeba odlišit odměnu za služební pohotovost, která se podle § 133 odst. 3 výslovně nepovažuje za plat a její úprava je služebním zákonem svěřena zákoníku práce, konkrétně jeho § 140 o úpravě odměny za pracovní pohotovost. Z vymezení jednotlivých složek platu je zcela zřejmé, že tato právní úprava je postavena na stejných zásadách jako v případě právní úpravy platu obsažené v zákoníku práce. V kogentní povaze jednotlivých právních norem upravujících odměňování státních zaměstnanců dle služebního zákona spatřuji naplnění principu dvojího systému právní úpravy odměňování s vědomím toho, že přestože tato právní úprava stojí mimo základní dva systémy upravené zákoníkem práce, obsahuje většinu prvků shodných s právní úpravou platu. Hlavními znaky obou právních úprav, tj. právní úpravy platu dle zákoníku práce a právní úpravy platu dle služebního zákona, je kogentnost, přesné vymezení platu a jeho jednotlivých složek a v neposlední řadě také existence platových tarifů.

Smluvní princip je ve služebním zákoně obdobně jako v případě právní úpravy platu dle zákoníku práce značně omezen. Sjednání platu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je v podstatě vyloučeno, neboť služební zákon vychází z principu stanovení výše platu státního zaměstnance podle služebního místa, na které je tento zařazen. Příslušná platová třída se ve smyslu § 136 služebního zákona se stanoví pro služební místo státního zaměstnance podle nejnáročnější činnosti, jejíž výkon se na služebním místě vyžaduje. Obdobným způsobem je platová třída stanovena pro státní zaměstnance zařazené v hierarchii úřadu na vedoucích služebních pozicích. Služební zákon zmocňuje v § 136 odst. 2 vládu k bližší úpravě správních činností prostřednictvím jejich katalogizace. Rozdělení jednotlivých činností pro účely katalogu správních činností pak shodně s úpravou zákoníku práce vychází z kritéria složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jednotlivých činností. Povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s bližšími podmínkami

odměňování, která je v zákoníku práce upravena v § 37 odst. 1, je ve služebním zákoně obdobným způsobem formulována v § 154 odst. 1 s tím, že takovouto informací je služební orgán povinen poskytnout ve formě rozhodnutí.

Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci je realizován i v úpravě odměňování státních zaměstnanců. V souladu s principy Smlouvy ES a směrnicí Rady č. 75/117/EHS se v § 152 ukládá služebnímu úřadu povinnost poskytovat státním zaměstnancům a státním zaměstnankyním za výkon služby stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a způsobilosti k výkonu služby a při stejné nebo srovnatelné výkonnosti stejný plat.⁹⁵

Konečně princip ochrany výše platu je naplněn v § 135 odst. 2 služebního zákona, který stanoví minimální výši jednotlivých platových tarifů pro platové třídy. Na rozdíl od zákoníku práce, který v případě právní úpravy platu operuje při stanovení platu s šestnácti platovými třídami, služební zákon zná pouze dvanáct platových tříd.

Ze stručného nastínění problematiky odměňování zaměstnanců vykonávajících státní službu vyplývají hlavní rysy této právní úpravy. Těmi jsou především kogentnost a rigidita jednotlivých ustanovení služebního zákona při úpravě platových poměrů státních zaměstnanců, díky kterým má tato úprava mnoho společných znaků s právní úpravou platu dle zákoníku práce. Zavedení institutu státní služby lze právem považovat za snahu zákonodárce o zkvalitnění celé státní správy. Mám však za to, že posilování kogentnosti a rigidity celé právní úpravy služebního poměru státních zaměstnanců jde proti trendům moderního pracovního práva, které usiluje o větší flexibilitu. Závěrem je nutné dodat, že osud platného služebního zákona a jeho pomyslné uvedení v život bude především záležet na politickém konsensu.

⁹⁵ Bělecký, M. Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: VOX, 2004, str. 148

5. Úvahy de lege ferenda

Poslední kapitolu své práce věnuji osobnímu zhodnocení principů odměňování a jejich právní úpravě s ohledem na možnosti budoucího právního vývoje. Je totiž velmi pravděpodobné, že i právní úprava odměňování bude podrobena legislativním změnám, které budou souviset s modernizací celého odvětví pracovního práva.

Budoucí úprava odměňování závislé práce bude především odvislá od vývoje pracovního práva, resp. směru, kterým se bude pracovněprávní zákonodárství na našem území ubírat. V této souvislosti je však bohužel nutné poznamenat, že podobu pracovního práva utváří v našem státě většinou tendence politické na úkor tendencí právních a ekonomických. Jak jsem již uvedl v kapitole o pramenech práva v oblasti odměňování, současný zákoník práce nepřináší stabilitu pracovněprávní úpravy a lze proto do budoucna očekávat další změny této pracovněprávní kodifikace.

Pracovní právo doznalo od počátku 19. století značných změn. Na počátku byla hlavním cílem pracovního zákonodárství ochrana zaměstnanců - boj proti dětské práci, nadměrné pracovní době, těžkým pracovním podmínkám. Je nutno souhlasit s názorem, že historie moderního pracovního práva je historií omezování smluvní svobody a ruku v ruce s tím i svobody podnikatelské (hospodářské).⁹⁶ S rozvojem zaměstnanosti však došlo k nárůstu podílu obyvatel vykonávajících závislou práci. Poměr mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se změnil tak, že na tři zaměstnavatele připadá sedm zaměstnanců. Systém ochrany menšiny se proměnil v systém zajištění blahobytu většiny.⁹⁷ S ohledem na tyto změny nelze již striktně nahlížet na pracovní právo jako prostředek ochrany zaměstnanců a hlavní nástroj naplnění jeho ochranné funkce. Tento názor je zastáván i odbornou veřejností. Jednostranné pojetí, spočívající v ochraně zaměstnanců již dnes

⁹⁶ Bezouška, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. Právní rozhledy, 2008, č. 1, str. 21

⁹⁷ tamtéž

není udržitelné. Naopak, je v ekonomicky rozvinuté společnosti kontraproduktivní - smluvní podmínky, které zaměstnance nadměrně chrání, mohou odrazovat zaměstnavatele od najímání pracovní síly v době hospodářského vzestupu a mohou být též jednou z příčin ukončení zaměstnavatelské činnosti.⁹⁸

Oproti dříve tolik proklamované ochranné funkci pracovního práva by tak toto odvětví mělo být založeno především na principu smluvní volnosti, který by měl být hlavní páteří individuálního pracovního práva. Z toho vyplývá především požadavek na posílení smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů. Požadavky na celkovou liberalizaci pracovního práva vyplývají především ze změn celosvětové ekonomiky, která utváří zaměstnavatelské prostředí a je hlavním stimulem pro vytváření nových pracovních míst. Globalizace a liberalizace světové ekonomiky sebou přináší další požadavky na flexibilitu právní úpravy. Větší flexibilita je totiž klíčovým slovem nejen z hlediska přeměny české rigidní, kogentní pracovněprávní úpravy na moderní evropskou pracovněprávní úpravu, ale je klíčovým slovem pro celosvětový trend v pracovním právu.⁹⁹ Ochrana zaměstnance typická pro pracovněprávní úpravu by se měla soustředit výhradně na zajištění základních práv zaměstnance jako je např. právo na odměnu za vykonanou práci či právo na zajištění ochrany zdraví při práci a nikoliv na ochranu pracovního poměru spočívající v rigidní, kogentní právní úpravě.

V oblasti právní úpravy odměňování zaměstnanců lze očekávat, že tato bude nadále rozlišovat zaměstnance podle jejich zaměstnavatele, tedy stručně řečeno, zda se jedná o zaměstnance v podnikatelské sféře nebo zaměstnance ve veřejných službách a správě. Rozdělení právní regulace odměňování podle těchto dvou skupin zaměstnanců vyplývá především z požadavků na přesné stanovení pravidel pro vynakládání prostředků na platy z veřejných rozpočtů. Na druhou stranu lze již v současné době

⁹⁸ Pichrt, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy, 2009, č. 16, str. 587

⁹⁹ Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozledy

vysledovat tendence o posílení motivační funkce platů spočívající v návrzích na snížení nárokové složky platu zejména v podobě odstranění jednotlivých platových stupňů a umožnění navýšení jeho nenárokové složky, tj. osobního příplatku. Při úpravě platových poměrů zaměstnanců ve veřejných službách a správě lze dále očekávat změny v tarifním systému, ne - li jeho zrušení a zavedení nového mechanismu odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě spočívající v posílení smluvního principu při tvorbě platů. Jako nanejvýš vhodné považuje posílení smluvního principu v oblasti právní úpravy zaměstnanců odměňovaných platem, neboť současná i dřívější právní úprava platu neumožňovala účastníkům pracovněprávního vztahu odchýlit se od zákona.

S tendencemi na posilování smluvního principu při tvorbě platů se však neztotožňuji. Mám za to, že smluvní princip nelze v případě zaměstnanců odměňovaných platech plně uplatnit, neboť veřejná správa by především měla být službou veřejnosti, která plní jednotlivé úkoly vyplývající z působnosti jednotlivých vykonavatelů veřejné správy. Výkonem veřejné správy není sledován motiv dosažení zisku. Způsob stanovení platů, zejména jejich nárokové složky, by měl vycházet z předem jasně daných kritérií, jako je tomu doposud. Účelem takto stanovených pravidel je především zabránění klientelizmu ve veřejné správě a poskytování platů zaměstnancům na základě oblíbenosti. Poměr nárokové složky ke složce nenárokové by dle mého názoru měl být 7 : 3.

V případě obecného pojetí odměňování závislé práce by do budoucna mohlo být nejzávažnější možnou změnou překonání dosavadního pojetí mzdy jako odměny za vykonanou práci. Ve snaze přizpůsobit naši pracovněprávní úpravu odměňování západoevropským zemím, by mohla být mzda nově pojata jako plnění ze synallagmatického právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a nikoliv jako nárok zaměstnance vázaný na podmínku osobního výkonu práce pro zaměstnavatele. To by však

nutně vedlo k přepracování koncepce pracovního poměru spolu se zrušením institutu náhrady mzdy, na němž je současná právní úprava odměňování závislé práce vybudována. Tato úprava by si vyžádala také řadu významných zásahů do jiných právních odvětví, především do práva finančního a práva sociálního zabezpečení. Zrušení institutu náhrady mzdy by přirozeně vedlo buď k narušení stávající podoby ústavního práva na spravedlivou odměnu za práci, nebo by vyžadovalo jeho změnu v Listině. Institut nároku zaměstnance na mzdu za vykonanou práci považují v naší právní úpravě za zažitý a s jeho aplikací nejsou problémy.

Při úpravě smluvního principu lze uvažovat o změně dosavadní právní úpravy, jež nepřipouští možnost smluvní závazek o mzdě jednostranně změnit nebo zrušit. Tato možnost se vyskytuje v zahraničních právních úpravách jako institut výpovědi ze mzdového zařazení či výpovědi z platu. Dochází tak k situaci, že právní úprava smluvního principu postrádá v oblasti ujednání o mzdě jeden z významných atributů smluvní svobody, který je v základních pracovněprávních vztazích zachován právě možností jednostranného skončení pracovního poměru. Je zřejmé, že oddělení smluvních ujednání o mzdě od ujednání pracovní smlouvy není zcela vyhovující, a jako takové by mohlo být považováno za soustředěnou právní úpravu jedné z pracovních podmínek. Ujednání o mzdě by proto mohlo být nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Sjednávání výše mezd a platů by bylo vhodné v mnohem větší míře realizovat prostřednictvím kolektivních smluv, a to i u nepodnikatelských subjektů, a tím posílit úlohu smluvního principu. Sjednání odměny prostřednictvím kolektivního vyjednávání je výhodné jak pro zaměstnance, tak především pro zaměstnavatele. Kolektivní smlouvy jsou považovány za součást tzv. soft law, neboli regulace pracovněprávních vztahů, která nahrazuje zákonná ustanovení. Dle mého názoru nelze v takovém případě nahrazení zákonné regulace chápat jako jednání účastníků pracovněprávních vztahů, které je contra

legem, neboť toto jednání je zcela v souladu s vůlí účastníků. Na druhou stranu je nutné pozastavit se nad legitimitou tohoto způsobu sjednání mezd v případě odborových organizací čítajících pouze malý počet členů.

Princip ochrany mzdy souvisí především s úpravou minimální mzdy a zaručené mzdy. Směr, kterým se oba instituty budou v budoucnu ubírat, bude záležet na celkové podobě budoucí pracovněprávní úpravy. Je totiž zřejmé, že ve světle ekonomické krize představují oba instituty jistou překážku ve flexibilitě pracovněprávních vztahů a spolu s povinnými odvody zaměstnavatele za zaměstnance určují cenu práce pro zaměstnavatele a ovlivňují tak jeho ochotu k vytváření nových pracovních míst. Jde však o nezbytnou ochranu zaměstnanců, kterou je třeba upravit, pokud jde o výši minimální mzdy a zaručené mzdy s ohledem na výši životního minima, aby oba instituty představovali účinnou motivací zaměstnanců oproti spolehnutí se na záchrannou síť sociálního státu.

Nejproblematičtější principem z pohledu budoucí úpravy je princip práva státu na mzdově regulační opatření, který úzce souvisí s principem dvojího systému právní úpravy odměňování. Již v části třetí byla zmíněna opodstatněnost těchto principů vzhledem k nutnosti ochrany omezených prostředků veřejných rozpočtů. Naskýtá se však otázka, zda oba principy současně mají do budoucna v právní úpravě odměňování své místo. Dvojí ochrana prostředků vynakládaných na platy a odměny zaměstnanců neziskové sféry, a to jednak regulací celkového objemu prostředků vyplacených u zaměstnavatele a zároveň kogentní právní úpravou jejich vynakládání na platy jednotlivých zaměstnanců, není ideální. K zajištění ochrany veřejných prostředků by dle mého názoru postačoval jen jeden z těchto principů. Existence principu práva státu na mzdově regulační opatření je především opodstatněna zájmem státu o kvalitní výkon veřejné správy v prostředí, v němž hlavním motivem jejího úspěšného fungování z pohledu produktivity práce není dosažení zisku. Na druhou

stranu představuje regulace celkového množství peněžních prostředků určených na platy zaměstnanců jistou pojistku proti neduhům veřejné správy jako je klientelismus či odměňování zaměstnanců na základě oblíbenosti.

Na závěr však musím uvést, že princip práva na spravedlivou odměnu, smluvní princip a princip ochrany mzdy, resp. ochrany nároku zaměstnance na již splatnou mzdu, představují páteř současné i budoucí právní úpravy. Jsou výdobytkem moderního právního vývoje a zároveň zajišťují základní standardy ochrany mzdových nároků zaměstnanců. Proto by s nimi měl zákonodárce při své legislativní činnosti počítat a zároveň usilovat o zajištění souladu jednotlivých právních norem v oblasti odměňování s těmito principy.

Závěr

Problematika odměňování zaměstnanců je významnou součástí pracovního práva. Spolu s právní úpravou pracovního poměru, odpovědnosti za škodu a úpravou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tvoří páteř individuálního pracovního práva. Vytvářející se tržní prostředí počátkem 90. let vyžadovalo novou úpravu pracovněprávních vztahů. Jelikož nebylo možné v tak krátkém čase vydat zcela nový obecný kodex pracovního práva, byla zvolena cesta novelizace stávajícího zákoníku práce spolu se vznikem samostatných právních předpisů, které z obsahu tohoto zákona vyčlenily právní úpravu odměňování. Tak vznikly dva zákony zabývající se regulací práva zaměstnance na odměnu za práci. Po rekodifikaci pracovního práva u nás došlo ke sjednocení právní úpravy odměňování závislé práce do nového zákoníku práce.

Oba odlišné systémy odměňování zaměstnanců, tj. právní úprava mzdy a právní úprava platu slouží k naplňování základního práva na odměnu za práci a k tomu využívají řadu odlišných nástrojů. Přesto je jejich hlavní cíl totožný, a to zajištění ochrany zaměstnance při poskytování odměny za vykonanou práci. Ve spojení s ostatními podzákonnými předpisy vytváří prostor k úspěšné realizaci svého poslání.

Celá právní úprava odměňování vychází z řady principů. Ty však nejsou jen pouhou teoretickou konstrukcí, ale slouží odborné právní veřejnosti k lepšímu pochopení dané problematiky. Zároveň umožňují komparaci mezi platným právním stavem a stavem žádoucím. I přes množství budoucích legislativních změn v právním odvětví, zůstávají principy odměňování obecně platnými, nadčasovými zásadami. Je však zřejmé, že již nyní je nutné některé principy doplnit, aby vyhovovaly současným nárokům, zejména pak aktuálním potřebám tržního hospodářství.

Nejdůležitější principy odměňování závislé práce, kterými jsou princip práva na spravedlivou odměnu, smluvní princip a princip ochrany mzdy, tvoří neopominutelnou součást naší právní

úpravy. Jsou výdobytkem moderního právního vývoje a zároveň zajišťují základní standardy ochrany mzdových nároků zaměstnanců. Přestože lze s odůvodněností existence některých principů v českém pracovním právu polemizovat, mám za to jejich důvodnost je v prostředí odměňování závislé práce opodstatněná a zákonodárce by při své legislativní činnosti měl z těchto principů vycházet.

Resumé

The topic of this rigorous thesis "The basic principles of the remuneration of dependent work in the Czech republic" deals with the defining of basic principles which influence the legal regulation of employees' remuneration in the Czech Republic.

First part presents basic terms related to the remuneration of dependent work - wage, salary and remuneration. There is a brief description of historical development in the area of legal regulation of remuneration in our territory. Special attention is devoted to the remuneration from the economic, sociological and even human resources point of view which creates conditions for the legal regulations of remuneration as well.

The second part of this graduation thesis is devoted to the characteristics of individual sources of law regulating the remuneration of dependent work legal regulations. The sources of law are structured according to the practise into international, national and community one. From the sources of the national law the regulation of the remuneration is described in the Czech Labour Code and its rules of the implementation. The international sources influencing remuneration of the dependent work are mainly conventions of International labour organization and international contracts on human rights. The community sources are mainly represented by regulations defining the framework for prohibition of discrimination in employees' remuneration.

The third and the most valuable part is aimed on the defining of the individual principles of the remuneration of dependent work. The principle of dual legal regulation of the remuneration is characterized by the existence of different rules for employees having employers from different sectors - non-state employers and state employers. The employees of the state employer are financed from the public budgets. The contact principle is specified by individual ways by which the employer negotiates the wage or salary with the employee. The

characteristic of the individual wage forms is closely connected with the contract principle as well: there is a time rate, a task wage and a share wage. Within the principle of state right on wage control measures the author focuses on the causes that led to its creation and its current application in the salary regulations. The principle quantum remuneration for the work done is mainly connected with the basic human right for remuneration for the work done which is in the Czech Republic guaranteed not only by the Bill of Rights but also by the contracts signed in accordance with the international law and community law regulations. In the Labour Code this principle is applied by the right for the same wage for the same or similar work done. The last principle is the principle of protection of the wage. The principle guarantees the minimum rate of the wage, the legal claim on the wage and the protection of wage due by the legal way of wage deduction. Furthermore there is a special situation described in the law no. 118/2000 Col. which is the wage redemption in case of adjudging bankrupt on the employer.

Part four is devoted to the regulation of remuneration of the state employees practicing the state service. Even though this regulation has been a part of the Czech law system since 2002 and it is not effective yet, it is essential to deal with the possible effects of this regulation and to examine fulfilment of the basic principles of the remuneration in the state service law.

In the last part I dwell on possible ways of future form of the legal regulation of remuneration of dependent work in the Czech Republic. I put great accent on possible future forms of the basic principles of remuneration.

Seznam použité literatury

Monografie:

- Adamus, V. Mezinárodní dokumenty o lidských právech. Praha: Linde, 2000
- Bělecký, M. Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: VOX, 2004
- Bělina, M., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001
- Bělina, M., a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Fassmann, M. a kol. Průvodce zaměstnance Evropskou unií. Praha: Soudy, 2003
- Galvas, M., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002
- Galvas, M., Píchová, I. Smlouvy v pracovním právu aneb o různých ujednáních mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Brno: Elita Bohemia, 1995
- Hochman, J. Judikatura v pracovním právu. Praha: Linde, 1999
- Hochman, J., a kol. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007
- Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2000
- Kalenská, M. Československé pracovní právo. 2. podstatně přepracované a doplněné vydání. Praha: Panorama, 1988
- Knapp, V. Teorie práva. Praha: C. H. Beck, 1995
- Kocourek, J., Tyrlč L. Mzda a plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. Olomouc: Anag, 2004
- Kubínková, M., a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem. Praha: Soudy, 2006
- Nový, K., a kol. Služební poměr příslušníků Policie ČR. Praha: Linde, 1999
- Píchová, I., Matyášek, P.: Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení, Masarykova univerzita, Brno, 1993
- Šišková, N.: Dimenze ochrany lidských práv v EU, ASPI, Praha, 2003
- Tichý, L. a kol.: Evropské právo, C. H. Beck, Praha, 2001

Periodika:

- Baštýř, I. Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. Fórum sociální politiky, 2008, č. 5
- Bejček, J. Existuje smluvní svoboda? Právník, 1998, č. 12
- Bělina, M. Nový zákoník práce nepřináší stabilitu do regulace pracovněprávních vztahů. Právní zpravodaj, 2007, č. 1
- Bělina, M. Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce. Právní zpravodaj, 2008, č. 4

Bezouška, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. Právní rozhledy, 2008, č. 1

Bičáková, O. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Právní rádce, 2009, č. 9

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

Bognárová, V. Právní úprava poskytování mzdy v podnikatelských subjektech. Právo a zaměstnání, 1998, č. 10

Bukovjan, P., Chládková, A. Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce. Práce a mzda, 2006, č. 7 – 8

Bureš, J. a kol. Mzda. Pracovní smlouva. Sjednání mzdy na určitou dobu. Soudní judikatura, 2003, č. 4

Fetter, R. W. Dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu. Právní rádce, 2008, č. 11

Filip, J. Základní východiska ústavní úpravy základních práv a svobod, Realizace Listiny základních práv a svobod v právním řádu ČR. Sborník z vědecké konference, AUBI No 130, 1994

Filo, J., a kol. Československé pracovní právo. Bratislava: Obzor, 1981

Galvas, M. Několik poznámek k platné právní úpravě srážek ze mzdy. Práce a mzda, 1997, č. 1

Galvas, M. Poznámky k některým aspektům současného českého pracovního práva. Právo a zaměstnání, 2003, č. 11

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

Gregorová, Z. Ochranná funkce pracovního práva. Právo a zaměstnání, 1999, č. 1 – 2

Gregorová, Z. Smluvní princip a innominátní smlouvy v pracovním právu. Sborník příspěvků se symposia, ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS. Brno: IURIDICA No 138, 1994

Hrabcová, D. Několik úvah o koncepci a účinnosti současné právní úpravy odměňování zaměstnanců. Právník, 1998, č. 4

Chládková, A. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a jejich uplatnění v praxi od 1. 1. 2007. Práce a mzda, 2007, č. 2

Chládková, A. Přehled mzdových a platových složek a odměny za pracovní pohotovost. Práce a mzda, 2008, č. 1

Jakubka, J. Zákoník práce po 1. 1. 2008. Práce a mzda, 2008, č. 1

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

Jouza, L. Odměňování podle vnitřního mzdového předpisu zaměstnavatele. Práce a mzda, 2004, č. 1 – 2

Jouza, L. Zvýšení ochrany mzdových nároků zaměstnance. Právní rádce, 2006, č. 3

Jouza, L. Novela č. 73/2006 Sb. Ochrana mzdových nároků zaměstnance. Práce a mzda, 2006, č. 4

Jouza, L. Příplatky ke mzdě a další formy odměňování. Právní rádce, 2007, č. 5

Kahle, B. Odměňování podle nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2006, č. 9

- Kalenská, M. Manažerská smlouva v českém právním řádu. Bulletin advokacie, 1999, č. 5
- Kostečka, J. Mzda jako plnění podle pracovní smlouvy, Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS, IURIDICA No 138, 1994
- Kotous, J. Ke kořenům pracovního práva. Aplikované právo, 2004, č. 2
- Merta, L., Tomší, I., Alinče, F. Mzdová a nemzdová plnění. Práce a mzda, 2003, č. 7 - 8
- Michna, O. K problematice mzdových nároků českých zaměstnanců vysílaných do SRN. Bulletin advokacie, 2004, č. 7 - 8
- Píchová, I. Mezinárodní organizace práce - její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, 1996, č. 2
- Pichrt, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy, 2009, č. 16
- Rothová, E., Trylč, L., Tomší, I. Změny v odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě v roce 2009. Práce a mzda, 2009, č. 9
- Stýblo, J. Progresivní formy hodnocení výkonu ve vazbě na odměňování zaměstnanců. Práce a mzda, 2006, č. 7 - 8
- Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, 2007, č. 2
- Šimečková, E. Pracovněprávní ustanovení v Horním zákoníku Václava II. Právnick, 2000, č. 3
- Šubrt, B. Nový zákoník práce - některé základní úvahy. Práce a mzda, 2006, č. 10
- Šubrt, B. Hlavní změny v obsluze mzdy a platu od 1. 1. 2007. Práce a mzda, 2007, č. 1
- Šubrt, B. První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. Práce a mzda, 2008, č. 4
- Tomší, I. Mzdy v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 1
- Tomší, I. Mzdy a mzdové systémy. Práce a mzda, 2008, č. 5
- Urban, J. Výkonové odměňování metodou balanced scorecard. Práce a mzda, 2007, č. 5
- Urban, J. Hodnocení a odměňování v mezinárodních firmách. Práce a mzda, 2007, č. 11
- Zrůtský, J. Minimální mzda a zaručená mzda. Právní rádce, 2007, č. 3

Právní předpisy:

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění
usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění
zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), v platném znění

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělk

zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění

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

nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění

nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění

Soudní rozhodnutí:

rozhodnutí R 32/1964

rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 1280/97

rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 698/2002

rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 537/2004

rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004

rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005

Abstrakt

Rigorózní práce na téma „Základní principy odměňování závislé práce v České republice“ se zabývá souhrnným výkladem principů odměňování, kterými jsou princip dvojí právní úpravy odměňování, smluvní princip, princip práva státu na mzdově regulační opatření, princip spravedlivé odměny za vykonanou práci a princip ochrany mzdy. Samostatné části se dále věnují pramenům práva, jimiž se právní úprava odměňování řídí, speciální úpravě odměňování zaměstnanců státní služby a zamyšlením nad možným budoucím právním vývojem v oblasti odměňování závislé práce. Kromě těchto zásadních otázek obsahuje práce stručný historický výklad k právní úpravě odměňování, vymezení jednotlivých funkcí mzdy a definici základních pojmů používaných v právní úpravě odměňování, jako jsou mzda, plat a odměna.

Abstract

Rigorous thesis "The basic principles of the remuneration of dependent work in the Czech republic" deals with general interpretation of principles of remuneration like the principle of dual legal regulation of the remuneration, the contract principle, the principle of state right on wage control, the principle quantum remuneration for the work done and the principle of protection of the wage. Separate parts attend to sources of law which govern legal regulation of the remuneration, special regulation of remuneration the state employees practicing the state service and discourse about possible ways of future form of the legal regulation of remuneration of dependent work. Beside these principal matters the thesis includes brief historical interpretation of legal regulatory of remuneration, definition of particular functions of wage and definition of basic institutions used in the legal regulatory of remuneration as wage, salary and remuneration.

Klíčová slova

pracovní právo, odměňování závislé práce, mzda a plat

Key words

labour law, remuneration of dependent work, wage and salary