

Učební text ke zvláštní části
úřednické zkoušky oboru státní
služby č. 19
Platy, mzdy a jiné odměny za práci

Ministerstvo práce a sociálních věcí
1. 7. 2024

Obsah

1. Funkce odměny za práci.....	3
2. Ochrana odměny za práci.....	6
3. Základní rozdíly v právní úpravě při poskytování mzdy a při poskytování platu, okruhy zaměstnavatelů, u kterých je poskytována mzda a u kterých je poskytován plat, důvody pro rozdílnost této právní úpravy a právní vztah, ve kterém jsou tyto druhy odměny za práci poskytovány.....	12
4. Rovnost v odměňování a zákaz diskriminace.....	15
5. Podmínky pro poskytování mezd.....	18
6. Nejčastěji poskytované formy mzdy a jejich účel.....	23
7. Povinné složky mzdy.....	28
8. Právní úprava poskytování platu v pracovním poměru.....	32
9. Povinné složky platu	36
10. Fakultativní složky platu	48
11. Odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	51
12. Splatnost a výplata mzdy, platu a odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr	54
13. Srážky ze mzdy, platu a odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr	57
14. Zjišťování průměrného výdělku	60
15. Odchyly při poskytování platu státním zaměstnancům ve služebním poměru	63
16. Základní principy právní úpravy platu představitelů státní moci, některých správních úřadů a soudců	66
17. Základní principy právní úpravy poskytování platu státních zástupců	69
18. Základní principy právní úpravy poskytování platu příslušníkům bezpečnostních sborů	71
19. Základní principy právní úpravy poskytování platu vojákům z povolání	75
20. Základní principy poskytování odměn členům zastupitelstev územních samosprávních celků	79

1. Funkce odměny za práci

Odměna za práci zaměstnanců v základních pracovněprávních vztazích, ať už se jedná o mzdu, plat nebo některou z odměn z dohody konané mimo pracovní poměr, plní zároveň řadu funkcí, které se navzájem prolínají. Spravedlivá odměna za vykonanou práci je ústavním principem zakotveným v Listině základních práv a svobod (čl. 28) a odměna za práci je vlastně pojmově spjata se všemi základními pracovněprávními vztahy. Bez odměny jako ekvivalentu za vykonanou práci by neexistoval ani pracovní poměr, ani vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (resp. by nebylo možné připustit jejich existenci). V ekonomické teorii je mzda považována za cenu práce a některé ekonomické modely vycházejí z toho, že nabídka práce je závislá na reálné mzdě.

S určitou mírou zjednodušení lze za nejvýznamnější funkce mzdy označit **funkce sociální, regulační a stimulační**.

Sociální funkce

Sociální funkce odměny za práci přispívá k zajištění určité životní úrovně zaměstnance a vyjadřuje skutečnost, že zaměstnanec vstupuje do základního pracovněprávního vztahu za účelem dosažení příjmu, který mu umožní uhradit jeho životní náklady, popřípadě i potřeby jeho rodiny. V některých případech je uváděna jako součást sociální funkce samostatně **alimentační funkce mzdy** (popř. platu). Dostatečně vysoká a včas vyplacená odměna za práci by měla zajistit potřebné životní náklady zaměstnanců. Tato funkce mzdy se odráží v řadě pracovněprávních institutů, jako např. minimální a zaručená mzda, splatnost a výplata mzdy, ochrana mzdy před neoprávněnými srážkami. Z pohledu zaměstnance je jeho „schopnost a ochota“ poskytnout zaměstnavateli k dispozici podstatnou část svého času a vlastní pracovní sílu podmíněna kompenzací, kterou představuje přiměřená cena práce (odměna za práci). Zde je možno uvést i **kompenzační funkci mzdy**, jež působí nejen obecně při kompenzaci času a námahy zaměstnance, ale i v situacích, kdy je zaměstnanci kompenzována určitá nevýhoda z výkonu práce, např. fyzicky

namáhavá práce, vykonávaná ve zdraví škodlivém pracovním prostředí, práce ve svátek, v noci, ve vícesměnných nebo nepřetržitých provozech.

Regulační funkce mzdy

Za projev této funkce mzdy na trhu práce lze při určitém zjednodušení pokládat také tendence k vyrovnávání poptávky a nabídky, a to i v oblasti odměňování. Na trhu práce se regulační funkce mzdy projevuje rámci tržního mechanismu. Projeví-li se v určitém období nedostatek odborníků některé profese, začne působit tržní mechanismus, neboť převažuje poptávka před nabídkou. Tento stav zvýší nabízenou mzdu a v důsledku toho zájem o uplatnění v této profesi, dokud nenastane nasycení poptávky. Z uvedeného je patrné, že regulační funkce mzdy může působit i v opačném smyslu.

Stimulační funkce mzdy

Zájem zaměstnavatele směřuje k tomu, aby prostředky na odměny za práci zaměstnanců byly vynaloženy co možná nejúčinněji (efektivně) a aby mzda (případně i jiné odměny za práci) byla poskytována takovým způsobem, který by zaměstnance podněcoval (**stimuloval**) k co nejvyšším a nejkvalitnějším pracovním výkonům a výsledkům. Výše odměny za práci a její struktura by tedy měly být z pohledu zaměstnavatele upraveny tak, aby byl zaměstnanec motivován k dosažení optimálních kvalitativních a kvantitativních pracovních výsledků. Zároveň je třeba mít na paměti, že základním zájmem zaměstnavatele je, aby v zájmu širokého uplatnění vlastních produktů na trhu (a získání konkurenční výhody) jím vynaložené prostředky (náklady) na produkci (výstupy) byly co nejnižší. To vyvolává tlak na to, aby i náklady vynaložené na odměny (mzdy) zaměstnanců za práci byly rovněž co nejnižší (**nákladová funkce mzdy**). V praxi se ukazuje, že k dosahování optimálních výsledků práce zaměstnanců vede účelná diferenciací („rozvrstvení“) výše jejich odměn za práci podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Tento proces se nazývá mzdová diferenciací a při „účelné“ (optimální) mzdové diferenciaci hovoříme o správném uplatnění **diferenciační funkce mzdy**. Nesprávné uplatnění diferenciační funkce může vést ke mzdové nivelizaci nebo k jiným nedostatkům v systému odměňování zaměstnanců, je však v každém případě neslučitelné se stimulační funkcí mzdy a s principem spravedlivé odměny za práci.

Stimulační funkci mzdy tedy můžeme chápat v několika rovinách:

- Jednak jako **podnět k práci vůbec**. Zaměstnanec je stimulován k výkonu práce pro zaměstnavatele již svým postavením na trhu práce, neboť má potřebu získávat prostředky k obživě vynaložením vlastní pracovní síly.
- Dále je mzdu (a její výši) možné chápat jako podnět k výkonu všech **různých nutných prací** v rámci celé ekonomiky. **Diferenciace mezd** např. podle kvalifikační náročnosti práce nebo pracovních podmínek může napomoci k požadovanému rozmístění pracovníků podle odvětví, povolání nebo místa práce a stimuluje zájem na získávání a zvyšování pracovní kvalifikace apod.
- V neposlední řadě je třeba uvést, že výše odměny za práci působí rovněž jako podnět k dosahování co nejlepších pracovních výsledků.

Kromě výše uvedených funkcí odměny za práci jako celku lze konkretizovat různé **specifické funkce** jednotlivých **složek odměny za práci**, ze kterých se tato odměna může skládat. Jako příklad lze uvést **kompenzační funkci** příplatků za práci přesčas, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve svátek, za práci v noci a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. **Motivační funkci** lze ilustrovat na různých druzích prémie, výkonnostních odměn, osobních příplatků a ohodnocení nebo úkolové či podílové formě mzdy, které mají zaměstnance motivovat k vyššímu a kvalitnějšímu výkonu.

2. Ochrana odměny za práci

Princip ochrany odměny za práci se v právním řádu, zejm. zákoníku práce, projevuje v několika rovinách. Za základní ustanovení lze považovat čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž podrobnosti stanoví zákon. Podle § 2 odst. 2 zákoníku práce musí být závislá práce vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Toto ustanovení zaměstnanci zaručuje, že bude-li vykonávat pro zaměstnavatele práci, bude za ni odměněn. Podle § 109 odst. 1 zákoníku práce pak zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda, plat nebo odměna z dohody.

Zákoník práce v § 4a stanoví, že vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu poskytuje zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, nepřihlíží se k tomu. Konkrétně pak § 346c zákoníku práce stanoví, že zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat nebo odměnu z dohody.

Zásada spravedlivého odměňování zaměstnanců je § 1a odst. 1 písm. c) zákoníku práce zařazena mezi základní zásady pracovního práva, které představují výkladový princip pracovněprávních předpisů a právních jednání v pracovním právu. Zásada spravedlivého odměňování zaměstnanců je § 1a odst. 2 zákoníku práce označena jako hodnota, která chrání veřejný pořádek. Právní jednání, které by bylo v rozporu se zákonem a v rozporu s touto základní zásadou by tedy bylo absolutně neplatné ve smyslu § 588 občanského zákoníku.

Mezi konkrétní prvky ochrany odměny za práci mohou být řazeny:

- minimální mzda, nejnižší úrovně zaručené mzdy;
- úprava výplaty mzdy/platu/odměny z dohody;
- § 144a zákoníku práce;
- úpravu srážek ze mzdy/platu;
- mzdový/platový výměr.

Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustnou výší odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu, tedy za práci vykonávanou v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mzda, plat ani odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.

Základní úprava minimální mzdy je obsažena v § 111 zákoníku práce. Podrobnější úprava je obsažena v prováděcím nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení o minimální mzdě“).

Výši minimální mzdy stanovuje vláda nařízením, zpravidla s účinností od 1. ledna. Při stanovení výše minimální mzdy vychází vláda zejména z ekonomických ukazatelů, např. vývoje mezd v národním hospodářství či inflace. O výši minimální mzdy vláda též jedná se zástupci zaměstnanců (odborníky) a zástupci zaměstnavatelů.

Minimální mzda je v nařízení o minimální mzdě stanovena základní měsíční a hodinovou sazbou pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. V roce 2024 činí základní hodinová sazba minimální mzdy 112,50 Kč a základní měsíční sazba minimální mzdy 18 900 Kč. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) se hodinová sazba minimální mzdy poměrně zvyšuje. Při sjednané kratší týdenní pracovní době (§ 80 zákoníku práce) nebo v případě, že zaměstnanec v kalendářním měsíci neodpracoval odpovídající rozsah pracovní doby, se měsíční sazba minimální mzdy úměrně snižuje.

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek. Postup výpočtu doplatku je stanoven v § 111 odst. 3 zákoníku práce. Do mzdy nebo platu se pro účel porovnání s minimální mzdou nezahrnuje mzda nebo plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je podle § 112 odst. 1 zákoníku práce mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Zákoník práce, resp. nařízení o minimální mzdě, stanovuje nejnižší úrovně zaručené mzdy nerovnoměrně odstupňované pro

jednotlivé skupiny prací podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance odměňované za práci platem a zaměstnance odměňované mzdou, která není sjednána v kolektivní smlouvě.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou nelineárně odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Práce jsou podle těchto kritérií rozděleny do osmi skupin. Sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 1. skupin prací odpovídají sazbám minimální mzdy (tj. pro rok 2024 112,50 Kč za hodinu, resp. 18 900 Kč za měsíc). Sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 8. skupinu prací odpovídají dvojnásobku minimální mzdy (tj. pro rok 2024 225,00 Kč za hodinu, resp. 37 800 za měsíc). Při jiné délce týdenní pracovní doby, při sjednané kratší pracovní době či při neodpracování odpovídajícího rozsahu pracovní doby se sazby poměrně zvyšují, resp. snižují obdobně jako u minimální mzdy.

Zařazení prací do jednotlivých skupin prací se provádí podle přílohy k nařízení o minimální mzdě. Tato příloha obsahuje charakteristiky jednotlivých skupin prací a dále příklady zařazení prací v jednotlivých skupinách podle oborů.

V případě, že plat nebo mzda zaměstnance, bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen, obdobně jako u minimální mzdy, poskytnout zaměstnanci doplatek. Při výpočtu doplatku se postupuje podle § 112 odst. 3 zákoníku práce.

Zaručená mzda a její nejnižší úrovně se týká pouze zaměstnanců, kteří vykonávají práci v pracovním poměru. Zaměstnanci, kteří vykonávají práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jsou chráněni pouze institutem minimální mzdy.

Výplata mzdy, platu a odměny z dohody

Za jeden z prvků ochrany odměny za práci lze považovat úpravu výplaty mzdy a platu, která je obsažena v § 141 a násl. zákoníku práce. Tato část zákoníku práce obsahuje řadu kogentních ustanovení, od kterých není možné se odchýlit ani na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. V rámci tohoto období musí být sjednán, stanoven nebo

určen pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu. Zaměstnanec a zaměstnavatel se nemohou dohodnout na delší době splatnosti mzdy.

Zákoník práce dále stanoví, že výchozí způsob výplaty mzdy či platu je v pracovní době na pracovišti, a tedy v hotovosti. Výplatu na účet lze provádět pouze na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak nemůže zaměstnance např. nutit ke zřízení účtu u bankovní instituce. Zákoník práce zároveň přenáší rizika spojené s výplatou mzdy/platu na zaměstnavatele.

Výplatu mzdy/platu je možné provádět pouze v české měně, bez ohledu na případnou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V cizí měně je možné vyplácet mzdu/plat pouze zaměstnanci s místem výkonu práce v zahraničí, a pouze s jeho souhlasem.

Pro splatnost odměny z dohody platí pravidla stanovená v § 141, § 142 a § 143 zákoníku práce obdobně, nedohodnou-li se strany jinak. Strany se též mohou dohodnout na splatnosti celé odměny z dohody až po splnění celého pracovního úkolu.

§ 144a zákoníku práce

Ustanovení § 144a zákoníku práce obsahuje specifickou úpravu spočívající v ochraně odměny za práci. Podle § 144a odst. 1 zákoníku práce se zakazuje postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu. Podle § 144a odst. 2 zákoníku práce se zakazuje použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu; to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy (viz dále). K případnému odchýlení se stran od těchto zákazů se nepřihlíží, jednalo by se zdánlivé právní jednání.

Úprava srážek ze mzdy

Srážky ze mzdy jsou legislativní zkratkou pro srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu, kam § 145 odst. 2 zákoníku práce řadí kromě mzdy a platu i odměnu z dohody, odměnu za pracovní pohotovost, náhradu mzdy či platu a další. Úprava srážek ze mzdy je kogentní, nelze se od ní tedy odchýlit.

Podle § 146 zákoníku práce mohou být srážky ze mzdy provedeny jen:

- v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem,
- na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,

- k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace.

Z jiných důvodů srážky ze mzdy zaměstnance provádět nelze. Mezi tzv. zákonné srážky ze mzdy se řadí např. daň z příjmu fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, ale také srážky provedené v rámci výkonu exekuce nebo soudního výkonu rozhodnutí.

Zákoník práce stanoví, v jakém pořadí mají být srážky ze mzdy prováděny, přičemž přednostně se provádějí srážky na daň z příjmů a na pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele mohou být prováděny pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy, a to včetně případných srážek k náhradě škody způsobené zaměstnavateli zaměstnancem. Zaměstnavatel tedy není oprávněn takové srážky provádět samovolně bez souhlasu zaměstnance.

Maximálně možný rozsah srážek ze mzdy je omezený, zákoník práce odkazuje na příslušná ustanovení občanského soudního řádu (zákon. č. 99/1963 Sb.), která upravují výpočet tzv. základní nezabavitelné částky, tj. nejmenší možnou část (čistě) mzdy zaměstnance, která mu musí být zaměstnavatelem vyplacena.

Mzdový a platový výměr

Z hlediska ochrany mzdy/platu je podstatné, že zaměstnanec musí být vždy před započítáním výkonu práce informován o mzdových či platových podmínkách. Mzda musí být vždy sjednána, stanovena nebo určena před započítáním výkonu práce, plat zaměstnance musí být též vždy určen před započítáním výkonu práce.

Zaměstnavatel je podle § 113 odst. 4 zákoníku práce povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Případné změny skutečností uvedených ve mzdovém výměru je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy taková změna nabývá platnosti.

Podle § 136 je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce písemný platový výměr, který obsahuje údaje o zařazení zaměstnance do platové třídy a platového stupně, o platovém tarifu a o dalších pravidelně

poskytovaných složkách platu. Dojde-li ke změně uvedených skutečností, je zaměstnavatel povinen je zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den nabytí účinnosti těchto změn.

U odměny z dohody stanoví zákoník práce, že její výše a podmínky poskytování musí být sjednány v příslušné dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti.

3. Základní rozdíly v právní úpravě při poskytování mzdy a při poskytování platu, okruhy zaměstnavatelů, u kterých je poskytována mzda a u kterých je poskytován plat, důvody pro rozdílnost této právní úpravy a právní vztah, ve kterém jsou tyto druhy odměny za práci poskytovány.

Základní rozdíly v právní úpravě při poskytování mzdy a při poskytování platu, okruhy zaměstnavatelů, u kterých je poskytována mzda a u kterých je poskytován plat

Základní charakteristiku druhů odměn za práci vykonanou v pracovním poměru vymezuje zákoník práce pro plat (odměna za práci zaměstnance zaměstnavatele ve veřejných službách a správě) v § 109 odst. 3 a v § 122 odst. 1 a pro mzdu (odměna za práci zaměstnanců ostatních zaměstnavatelů) v § 109 odst. 2. Společným základním ustanovením, které vymezuje kritéria pro jejich poskytování, je § 109 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Rozdíly v právní úpravě mezi mzdou a platem jsou následující:

1. **Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel**, a to podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu (§ 122 odst. 1 zákoníku práce). **Mzda se především sjednává v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo v jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo ji zaměstnavatel stanoví ve vnitřním předpisu, anebo individuálně určuje mzdovým výměrem.**
2. **Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení. Strukturu mzdy, její výši, s výjimkou minimální mzdy a ve stanovených případech i nejnižších úrovní zaručené mzdy, způsob utváření a její složení (tzv. mzdové formy) zákoník práce nevymezuje a ponechává prostor kolektivnímu i individuálnímu vyjednávání o mzdách (kolektivní, pracovní, jiná**

smlouva), případně jiné formě úpravy vnitřních mzdových poměrů u zaměstnavatele (vnitřní předpis, mzdový výměr).

3. **Zaměstnavatel v oblasti veřejných služeb a správy musí respektovat** všechna ustanovení zákoníku práce a prováděcích právních předpisů, která jsou v převážné míře kogentního charakteru, od nichž se zaměstnavatel nemůže odchýlit, naproti tomu **právní úprava mezd zaměstnavatele neomezuje**, pokud jde o utváření mezd a používání mzdových forem s výhradou povinných složek mzdy.
4. **Právní úprava složek platu** definuje tyto složky jako jedinou částku (např. platový tarif pro příslušnou platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zaměstnanec zařazen, příplatek za noční práci, příplatek za rozdělenou směnu), sazbou v rámci stanoveného rozpětí (např. příplatek za vedení, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek), popřípadě formou maximálního limitu (osobní příplatek). **Právní úprava mezd** (resp. jejích povinných složek) je naproti tomu stanovena formou minimálního limitu a neomezuje zaměstnavatele v oprávnění poskytnout vyšší částku (§ 114, 115 a § 117 zákoníku práce). V případě příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli právní úprava upřednostňuje smluvní princip před minimálním limitem, který se neuplatní, bude-li existovat odchýlná dohoda o výši a způsobu určení příplatku (§ 116 a 118 zákoníku práce). Bez této dohody (v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě) platí stanovený minimální limit (nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu noční práce nebo práce v sobotu a v neděli).

Důvody pro rozdílnost právní úpravy mzdy a platu, právní vztah, ve kterém je mzda a plat poskytován.

Zaměstnavatelé, kteří odměňují zaměstnance za práci platem, jsou vymezení v § 109 odst. 3 písm. a) až e) zákoníku práce. jedná se o následující zaměstnavatele:

- stát,
- územní samosprávné celky (kraje, obce),
- státní fondy (např. Státní fond dopravní infrastruktury),
- příspěvkové organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu

zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů (např. některé nemocnice, některá zařízení sociálních služeb),

- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Důvod pro odchylnou právní úpravu mezd a platů spočívá v nutnosti striktně regulovat platy vzhledem k tomu, že jsou na ně vynakládány prostředky z veřejných zdrojů, tj. ze státního rozpočtu, rozpočtů územních samosprávných celků (obce, kraje) nebo veřejného zdravotního pojištění, nebo dalších obdobných zdrojů. **Právními vztahy, v nichž se zaměstnancům za výkon práce poskytuje plat, je pracovní poměr,** za předpokladu, že zaměstnavatelem je některý ze subjektů vymezených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, nebo **služební poměr** ke státu (státní zaměstnanci, kteří vykonávají ve správních úřadech státní správu ve smyslu § 1 odst. 1 písm. a) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě).

Mzdu poskytují zaměstnancům za výkon práce v pracovním poměru zaměstnavatelé, kteří nejsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Liberální úprava mezd v zákoníku práce vychází ze skutečnosti, že naprostá většina těchto zaměstnavatelů používá na mzdy svých zaměstnanců vlastní zdroje, kterých dosáhli vlastními, zpravidla podnikatelskými, aktivitami.

4. Rovnost v odměňování a zákaz diskriminace

Problematika rovnosti v odměňování a zákazu diskriminace se do českého právního řádu promítá v několika úrovních. Za obecný základ úpravy lze považovat Listinu základních práv a svobod, čl. 1, čl. 3 a zejména čl. 28: *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“* Dále je tato problematika upravena v některých mezinárodních smlouvách, jimiž je Česká republika vázána; jedná se např. o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 111, o diskriminaci (zaměstnání a povolání), či Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. Úprava rovnosti v odměňování a zákazu diskriminace je rovněž upravena právem Evropské unie, a to právem primárním (např. čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie z roku 2008) i právem sekundárním (např. Směrnice Evropského parlamentu a rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání).

Obecným právním předpisem, který v českém právním řádu upravuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Podle § 1 odst. 1 písm. c) tento antidiskriminační zákon *„blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování“*. Ustanovení § 5 odst. 3 téhož zákona stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení, čímž se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací. Pro účely antidiskriminačního zákona se podle § 5 odst. 1 rozumí odměňováním *„veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti“*. Jedná se tedy o pojem širší, než „odměna za práci“ ve smyslu zejm. části šesté zákoníku práce. Podle zákoníku práce je totiž odměnou za práci mzda, plat a odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pod pojem „odměňování“ ve smyslu antidiskriminačního zákona je ale třeba dále zahrnout např. odměny podle § 224 odst. 2 zákoníku práce, odstupné či různé

druhy benefitů. Antidiskriminační zákon dále v § 10 a násl. upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Spolu s přijetím antidiskriminačního zákona byl též do občanského soudního řádu doplněn § 133a, který zavedl institut tzv. obrácení důkazního břemene – v případě, že žalobce (zaměstnanec) v řízení před soudem uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo ze strany žalovaného (zaměstnavatele) k jeho diskriminaci mj. v oblasti pracovní činnosti, je žalovaný (zaměstnavatel) povinen dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Tento institut má z hlediska prosazování zásady rovného zacházení při odměňování zaměstnanců velký význam. (Většinou nese v řízeních občanského práva důkazní břemeno žalující strana.)

Zákoník práce řadí zásadu spravedlivého odměňování zaměstnanců [§ 1a odst. 1 písm. c)] a zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace [§ 1a odst. 1 písm. e)] mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Základní zásady jsou východiskem pro výklad veškerých ustanovení zákoníku práce, a tedy všech právních jednání, které týkají pracovněprávních vztahů. Podle § 1a odst. 2 zákoníku práce jsou tyto zásady hodnotami, které chrání veřejný pořádek. Význam této skutečnosti spočívá v tom, že právní jednání, které je v rozporu se zákonem a zjevně narušuje veřejný pořádek, je absolutně neplatné podle § 588 občanského zákoníku.

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace je podrobněji upravena v § 16 a § 17 zákoníku práce. Ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty atd. V § 16 odst. 2 pak zákoník práce uvádí demonstrativní výčet zakázaných diskriminačních kritérií, mezi něž řadí např. pohlaví, věk či zdravotní stav. V § 17 pak zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon, který upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

Zásadní význam pro problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace v odměňování mají § 109 odst. 4 a § 110 zákoníku práce. Podle § 109 odst. 4 zákoníku práce se mzda a plat poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Ustanovení § 110 odst. 1

stanoví, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se podle § 110 odst. 2 zákoníku práce rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. V následných odstavcích pak § 110 blíže specifikuje, co se rozumí jednotlivými kritérii. V případě, že rozdílné odměňování zaměstnanců nelze odůvodnit výše uvedenými kritérii, se může jednat o nerovné zacházení či diskriminaci.

Kritéria § 110 zákoníku práce se uplatní při odměňování zaměstnanců mzdou i platem. Úprava odměňování mzdou je v českém pracovním právu založena primárně na smluvní volnosti stran. Ponechává tak stranám širší možnosti úpravy mzdy. Tato skutečnost zároveň klade vyšší nároky na zaměstnavatele, aby zajistil rovnost odměňování zaměstnanců. Úprava odměňování platem je naproti tomu poměrně rigidní. Systém platových tříd, do kterých jsou zaměstnanci zařazováni podle druhu vykonávané práce, vychází právě z kritérií stanovených § 110 zákoníku práce. Zaměstnavateli tedy do značné míry usnadňuje zajištění rovnosti v odměňování zaměstnanců. Rovnost odměňování musí být dodržována i při poskytování mimotarifních složek platu, např. osobního příplatku či odměny.

5. Podmínky pro poskytování mezd

Mzda je definována jako **peněžitě plnění** a plnění peněžitě hodnoty (v případě, že je část mzdy v souladu s pravidly stanovenými v § 119 zákoníku práce poskytována naturální formou), které slouží k **ocenění práce vykonané zaměstnancem v pracovním poměru k zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce**. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo určí mzdovým výměrem. Na základě této definice je možné odvodit tři základní podmínky pro poskytování mezd.

1. **Existence pracovního poměru** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž zaměstnavatelem je fyzická osoba nebo právnická osoba, která není uvedena v § 109 odst. 3 zákoníku práce (zaměstnavatel uvedený v 109 odst. 3 totiž poskytuje svým zaměstnancům za práci plat).

Pracovní poměr se zakládá písemnou pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr jmenováním, a to v případech stanovených v § 33 odst. 3 zákoníku práce a v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána a den nástupu do práce (§ 34 odst. 1 zákoníku práce). Je nepochybné, že tyto podstatné náležitosti musí obsahovat i jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

2. Je **sjednán druh práce**, v jehož rámci je závislá práce zaměstnancem pro zaměstnavatele konána

Druh práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Bez ujednání o druhu práce nevznikne pracovní poměr. Tímto ujednáním se vymezuje okruh pracovních úkolů, které se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele plnit.

Zatímco druh práce (okruh pracovních úkolů) musí být sjednán v pracovní smlouvě, jejich bližší specifikace může být provedena jednostranným opatřením zaměstnavatele; obvykle bývají tato opatření realizována dokumenty, které se označují jako „Pracovní náplň“ nebo „Popis pracovních činností“. Tato jednostranná opatření však nemohou sjednaný druh práce rozšiřovat. Zaměstnanec není povinen konat pro zaměstnavatele práce jiného druhu než ty, které odpovídají sjednanému druhu práce, s výjimkou případů převedení na jinou práci stanovených v § 41 zákoníku práce.

3. Mzda, resp. podmínky pro poskytování mzdy a její výše byly sjednány, stanoveny nebo určeny před započítáním výkonu práce.

Podmínky pro poskytování mezd lze upravit buď ujednáním (v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě), **nebo jednostranným opatřením zaměstnavatele** (stanovení mzdy vnitřním předpisem nebo určení mzdovým výměrem). Všechny uvedené formy utváření mezd jsou z právního hlediska rovnocenné a zakládají právo zaměstnance na mzdu ve sjednané nebo určené výši a povinnost zaměstnavatele takovou mzdu zaměstnanci poskytovat. Zákoník práce nestanoví povinnost prioritní aplikace některého z uvedených způsobů utváření mezd, upravuje však vzájemné vztahy mezi nimi – podle § 307 odst. 1 zákoníku práce nesmí být mzdový výměr v rozporu ani s ujednáním o mzdě, ani s úpravou provedenou vnitřním předpisem.

Kolektivní smlouva

V kolektivní smlouvě je podle § 23 odst. 1 zákoníku práce možné upravit práva v pracovněprávních vztazích – mzdová práva nevyjímaje. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi účastníky, upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží (§ 27 odst. 2 zákoníku práce). **Ujednání o mzdách** bývá pravidelnou součástí kolektivních smluv.

Smluvní volnost účastníků při sjednávání mzdy je omezena pouze zákoníkem práce, neboť ani ujednáním v kolektivní smlouvě se nelze odchýlit od úpravy mzdových práv, pokud jde o limity, které stanoví zákoník práce jako nejméně nebo nejvýše přípustné (§ 4a zákoníku práce). Jen v případě § 116 a § 118 stanoví zákoník práce prioritu ujednání v kolektivní smlouvě před právní úpravou, pokud jde

o výši a způsob určení příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli.

Uzavřené kolektivní smlouvy se vztahují i na zaměstnance, kteří nejsou členy žádné odborové organizace (§ 24 odst. 1 zákoníku práce). Mzdová práva, která vzniknou z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru (§ 25 odst. 4 zákoníku práce).

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je dvoustranný právní akt, kterým se zakládá pracovní poměr, nestanoví-li zákoník práce, že se pracovní poměr zakládá jmenováním. Pracovní smlouva má povinně písemnou formu a může obsahovat kromě podstatných náležitostí (viz výše) i další náležitosti, na jejichž ujednání mají smluvní strany zájem. Ujednání o mzdě není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a mzdová problematika se stává obsahem pracovní smlouvy pouze tehdy, mají-li na tom účastníci pracovního poměru zájem. Mzdu sjednanou v pracovní smlouvě lze měnit jen dohodou o změně pracovní smlouvy, nikoliv jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele.

Jiná smlouva

Jiná smlouva je smlouva, jejíž náležitosti zákoník práce nestanoví. Je obvyklá v občanskoprávních vztazích, pro něž se v § 1746 občanského zákoníku stanoví, že „strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena“ a lze ji proto uzavřít i v pracovněprávních vztazích. Přestože se o takových smlouvách hovoří jako o tzv. nepojmenovaných smlouvách, je-li jejich předmětem ujednání o mzdě, bývají často označovány jako smlouva o mzdě, mzdová dohoda, manažerská smlouva apod. Uzavírají-li se smlouvy podle § 1746 občanského zákoníku k úpravě mzdových poměrů (nebo jiných otázek pracovněprávního charakteru), musí být jejich obsah v souladu s pracovněprávními předpisy a nesmí odporovat ani smyslu nebo účelu zákoníku práce, který mimo jiné vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a zákoníku práce.

Vnitřní předpis

Vnitřní předpis je jednostranným opatřením zaměstnavatele, kterým se v souladu se zákoníkem práce a ostatními pracovněprávními předpisy stanoví mzdová (ale i jiná) práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

Zakazuje se ovšem, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnancům povinnosti nebo zkracoval jejich práva stanovená zákoníkem práce (§ 305 odst. 1 zákoníku práce).

Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy a nesmí být také vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný (§ 305 odst. 2 zákoníku práce). Nejde-li o pracovní řád, vydává se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku. Pouze vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu, než je jeden rok. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů.

Mzdový výměr

Mzdový výměr je jednostranným písemným opatřením, kterým zaměstnavatel zaměstnanci určuje způsob (formu) odměňování a výši mzdy. Je projevem vůle zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu v určité formě a výši a směřuje ke vzniku práva zaměstnance takto určenou mzdu za vykonanou práci obdržet. Tomuto právu odpovídá povinnost zaměstnavatele zaměstnanci mzdu v určené výši poskytovat. Zakládá-li mzdový výměr právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy, popř. než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný (§ 307 odst. 1 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr v den nástupu do práce. Mzdový výměr musí obsahovat údaje o způsobu odměňování a o termínu a místě výplaty mzdy, pokud tyto údaje neobsahuje kolektivní smlouva, pracovní smlouva, jiná smlouva nebo vnitřní předpis. Z tohoto hlediska je mzdový výměr jako nástroj utváření mezd ze škály výše uvedených instrumentů nejméně významný, neboť se u zaměstnavatele uplatní až v okamžiku, kdy nejsou mzdové otázky upraveny jiným způsobem. V praxi se však lze setkat i s kombinacemi jednotlivých nástrojů utváření mezd (např. tehdy, je-li měsíční mzda sjednána v pracovní smlouvě a ujednáním v této smlouvě se odkazuje na prémiový řád, pokud jde o poskytování prémie jako „nadtarifní“ složky mzdy).

Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Pokud mzda není sjednána v kolektivní, pracovní nebo v jiné smlouvě (nebo je sjednána neúplně) a není stanovena ani ve vnitřním předpise (anebo není stanovena

komplexně), je zaměstnavatel povinen vystavit zaměstnanci mzdový výměr obsahující údaje, které ve výše uvedených instrumentech obsaženy nejsou (nebo jsou upraveny nedostatečně). Povinnost zaměstnavatele vystavit zaměstnanci **mzdový výměr v písemné podobě** stanoví § 113 odst. 4 zákoníku práce.

Závěrem je třeba upřesnit, že právo zaměstnance na mzdu za práci vykonanou v pracovním poměru (přinejmenším ve výši minimální mzdy nebo podle okolností alespoň ve výši příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy) by zaměstnanci vzniklo i tehdy, pokud by zaměstnavatel porušil § 113 zákoníku práce a mzdu by se zaměstnancem nesjednal, nestanovil by mu ji, ani neurčil. Přesto je třeba i podmínku uvedenou pod bodem 3 pokládat za podstatnou.

6. Nejčastěji poskytované formy mzdy a jejich účel

V rámci mzdového systému představují různé formy mzdy soubor pravidel, kterými se utváří závislost mzdy zaměstnanců na výsledcích práce a na jejich osobním přínosu k těmto výsledkům. Přestože mzdové formy nejsou přímo upraveny žádným právním předpisem, vychází jejich věcné vymezení z relativně často se vyskytujících praktických způsobů utváření mezd (případně jejich jednotlivých složek mzdy) a vymezení konkrétních podmínek pro jejich poskytování.

V praxi uplatňované mzdové formy je možné třídit podle různých hledisek. Z hlediska toho, zda forma mzdy ovlivňuje převážnou nebo jen dílčí část celkového výdělku lze rozlišit mzdové formy základní a doplňkové. Za základní formy mzdy se považují mzda časová, úkolová a jejich varianty mzda podílová a smíšená. Doplňkovou formou mzdy bývají například osobní ohodnocení, prémie, odměny a podíly na hospodářských výsledcích.

Proberme nyní podrobněji nejčastěji využívané základní formy mzdy.

Časová mzda

U časové mzdy je základem výpočtu mzdy odpracovaný čas, který může být vyjádřen v minutách, hodinách, směnách, týdnech nebo měsících. Tradičně bývá jednotkou pracovní doby, na kterou se stanoví mzdová sazba (tzv. mzdový tarif), hodina nebo měsíc; v této souvislosti se proto běžně užívají pojmy měsíční mzda nebo hodinová mzda.

Časová mzda se uplatňuje zejména tam, kde

- Nelze výsledky práce snadno a spolehlivě měřit pomocí hodnotových ukazatelů (například administrativně evidenční, pomocné či obslužné práce).
- Uplatnění jiné než časové formy, by mohlo vést k ohrožení bezpečnosti a zdraví při práci (např. tlak na výkon by mohl vést k zanedbávání bezpečnostních opatření na rizikových pracovištích).
- Nelze zajistit spolehlivou evidenci dosažených výsledků nebo jsou požadované výsledky dosahovány jinak než prostým úsilím zaměstnance (např. automatizovaný provoz, obsluha zařízení s přednastaveným výrobním rytmem).

- Jde o práce řídící, tvůrčí nebo vysoce kvalitní – prioritou jsou jiné faktory než jen prostý výkon (např. důraz na vysokou jakost nebo přísné dodržení technologických předpisů).

Výhodou této mzdové formy je pro zaměstnance záruka určité úrovně mzdy nezávislé na ekonomických výsledcích firmy a pro zaměstnavatele zejména její poměrně nízká administrativní náročnost. Na druhé straně je nutno uvést, že se tato forma mzdy většinou používá **v kombinaci s dalšími formami mezd**, protože její motivační působení bývá pokládáno za nedostatečné. Nejčastěji je doplňována o **prémie** nebo **výkonnostní odměny**, které tak bývají doplňkovou formou časové mzdy.

Úkolová mzda

Jedná se o formu mzdy, při níž je výdělek zaměstnance závislý na jeho výkonu. Výkon je možné vyjádřit jako míru plnění stanovené normy výkonu. Množství práce a pracovní tempo upravuje zákoník práce v § 300. Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.

Tato mzdová forma má vysoký motivační potenciál, který předurčuje její použití zejména tam, kde převládá zájem zaměstnavatele na množství vyrobené produkce a kde pracovníci mohou toto množství svým výkonem ovlivnit. Důležitá je rovněž možnost vést spolehlivou evidenci a provádět efektivní kontrolu množství a kvality práce.

Použití této mzdové formy je však výslovně omezeno § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce. Podle něj je zaměstnavatel povinen nepoužívat tohoto způsobu odměňování za práci, pokud jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jeho použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, přičemž právě při aplikaci úkolové mzdy je riziko, že z důvodu zaměření na výkon by mohla být zanedbávána bezpečnostní pravidla, dosti vysoké.

V souvislosti s využíváním úkolové mzdy jsou zmiňovány i další její nedostatky, z nichž je možné uvést poměrně vysokou výdělkovou nejistotu na straně zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele je rizikem možné zanedbávání kvality práce a někdy i zvýšená spotřeba materiálu a energií či zvýšené opotřebení zařízení způsobené nešetrným zacházením.

Podílová mzda

Podílovou mzdu obvykle tvoří procentní podíl na peněžně vyjádřených hodnotových ukazatelích, jako jsou např. tržby nebo obrat za určité časové období. Základem podílu je předpokládaná celková mzda zaměstnance a očekávaná úroveň peněžních ukazatelů. Sazba podílu by měla být stanovena na základě rozboru mzdových nákladů a jejich poměru k objemu výkonů (hodnotových ukazatelů), a to s přihlédnutím k funkci a vytíženosti zaměstnance, skladbě sortimentu nebo struktuře služeb, způsobu prodeje nebo provádění služeb, rozložení pracovní doby a k ostatním provozním podmínkám.

Tato forma mzdy je vhodná pro pracovní činnosti, kde není možné předem přesně stanovit pracovní postup, a proto si zaměstnanec sám organizuje a stanoví způsob práce, nebo tam, kde je značně ztížena kontrola odpracovaného času a využití pracovní doby. Tyto podmínky bývají naplněny například v prodejnách zboží či při poskytování nejrůznějších služeb.

Smíšená mzda

Jako smíšená mzda se označuje kombinace předchozích základních mzdových forem. Je obvykle koncipována jako kombinace časové mzdy a úkolové nebo podílové mzdy, případně může jít o mzdu závislou na plnění více ukazatelů. Účelem takové kombinace je zmírnit závislost výdělku zaměstnance na plnění výkonových norem, případně na plnění hodnotového ukazatele, a odstranit tak jednostrannou závislost na jediném faktoru.

Ve smíšené mzdě kombinující úkolovou či podílovou formu mzdy s časovou je, vedle výkonové složky výdělku závislé na plnění výkonových norem nebo jiného obdobného ukazatele, součástí celkového výdělku i složka fixní, jež je závislá na počtu odpracovaných hodin. U smíšené složky o více ukazatelích závisí jednotlivé složky výdělku na plnění dílčích ukazatelů a fixní složka se zde neuplatní.

Kromě výše uvedených základních forem mzdy se využívají i další – doplňkové mzdové formy, které v celkové mzdě zohledňují převážně ty stránky činností či takové výsledky práce, které základní forma mzdy nedokáže postihnout buď vůbec, nebo jen z části. Za nejčastěji využívané doplňkové mzdové formy lze považovat následující:

Osobní příplatek (osobní ohodnocení)

Je forma mzdy, která umožňuje účinně diferencovat výši mzdy jednotlivých zaměstnanců podle jejich odborných předpokladů osobních vlastností a schopností významných pro úspěšný výkon pracovní činnosti a pracovní výkonnosti a výsledků práce jednotlivých zaměstnanců, obvykle na základě jejich vzájemného porovnávání, přičemž za zvolená kritéria mohou např. sloužit množství a kvalita odvedené práce, spolehlivost, samostatnost, smysl pro týmovou práci apod. Tato forma mzdy je založena na ocenění výsledků pravidelného hodnocení. Časové období pro hodnocení bývá zpravidla delší, než je kalendářní měsíc (obvyklé jsou čtvrtletní nebo pololetní intervaly).

Pro efektivní hodnocení zaměstnanců je vhodné

- Určit kritéria hodnocení, jejich obsah a zaměření tak, aby co nejlépe vyjadřovaly požadavky na jednotlivé zaměstnance, které se ve svém důsledku promítnou v rozdílech ve výkonnosti.
- Stanovit metodu hodnocení určených kritérií, která umožní porovnat zaměstnance z hlediska plnění těchto kritérií.
- Stanovit způsob převodu výsledků hodnocení do částek osobního příplatku (osobního ohodnocení).

Tato doplňková forma mzdy se zpravidla používá ke zpružnění systému odměňování a posílení stimulační funkce mzdy tam, kde se uplatňují pevné mzdové tarify (časová mzda).

Prémie

Jedná se o složku (formu) mzdy s výraznou motivační funkcí, která zajišťuje zainteresovanost zaměstnanců na pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Její účinnost spočívá v tom, že vytváří závislost mzdy na konkrétním, měřitelném a vyčíslitelném ukazateli, který zaměstnanec výkonem práce významně a bezprostředně ovlivňuje.

Vnitřní úpravy mzdových poměrů, kterými zaměstnavatel stanoví pravidla pro poskytování prémie, se zpravidla označují jako prémiové řády. Tato pravidla by měla mít jednoduchou a srozumitelnou formou vyjadřovat jak pracovní úkol (úkoly), za jehož splnění bude prémie poskytnuta, tak mzdovou motivaci (pobídku).

Pravidla pro poskytnutí prémie je třeba stanovit před začátkem období, v němž se má prémiováný úkol splnit, nebo před začátkem období, ve kterém se budou pracovní

výsledky sledovat, a zaměstnanci musejí být s těmito pravidly seznámeni. Prémie mohou doplňovat všechny výše uvedené základní mzdové formy, nejčastěji jsou jako motivační prvek využívány ve spojení s časovou mzdou.

Výkonnostní odměny

Výkonnostní odměny jsou další mzdovou formou s výraznou motivační funkcí. Na rozdíl od prémie se závislost výše výkonnostní odměny na plnění ukazatelů stanoví předem jen rámcově. Při použití této mzdové formy je nezbytné předem stanovit úkoly, kontrolovat průběžně jejich plnění a podle dosažených výsledků přiznávat skutečnou výši odměny. Konkrétní výši výkonnostní odměny stanoví obvykle nadřízený vedoucí zaměstnanec, přičemž ukazatele, za jejichž splnění se výkonnostní odměna poskytuje, hodnotí v pravidelných intervalech nebo po splnění úkolu. Po skončení období může vedoucí při stanovování výše výkonnostní odměny přihlídnout vedle splnění stanovených ukazatelů i k nově řešeným úkolům, pracím konaným navíc či iniciativě zaměstnanců.

Mimořádné odměny

Již z názvu lze dovodit, že mimořádné odměny by neměly být poskytovány za plnění běžných pracovních povinností a úkolů, případně jako kompenzace prémie či výkonnostních odměn, které nebyly vyplaceny pro nesplnění stanovených ukazatelů. Postup při poskytování mimořádných odměn je vhodné upravit ve mzdovém předpisu. Zejména je třeba jednoznačně stanovit, kteří vedoucí a pro jaký okruh zaměstnanců a za co mohou mimořádné odměny navrhopat a kdo odměny schvaluje. Obvykle se poskytují za dosažení zvlášť významných pracovních výsledků nebo k ocenění mimořádného pracovního úsilí. Určující pro zhodnocení významu splněného úkolu a míry pracovních zásluh zaměstnance je rozhodnutí zaměstnavatele. Z charakteru a účelu mimořádných odměn vyplývá, že je vhodné poskytovat tyto odměny operativně, nejlépe bezprostředně po splnění úkolu. V opačném případě by odměna mohla ztratit svůj motivační účinek.

Vzhledem k tomu, že utváření mzdového systému, a tedy i volba mzdových forem je (s výhradou smluvních mezd) plně v pravomoci zaměstnavatele, není (a s ohledem na způsob utváření mezd v podnikatelské sféře ani nemůže být) výše uvedený výčet mzdových forem kompletní. Jedná se o výčet nejčastěji využívaných způsobů mzdové motivace zaměstnanců, který však není žádným právním předpisem upraven, a proto není, a ani nemůže být, závazný.

7. Povinné složky mzdy

Mzdu definuje zákoník práce v ustanovení § 109 odst. 2 jako peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (neboli naturální mzdu), poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Přestože je úprava mzdy v pracovním právu založena primárně na principu smluvní volnosti a dává tedy zaměstnanci a zaměstnavateli značný prostor pro dohodu o výši mzdy a podmínkách jejího poskytování, zákoník práce upravuje určité složky mzdy, které je možné označit jako „**povinné složky mzdy**“. Jedná se v zásadě o **mzdové příplatky**, na něž vznikne zaměstnanci právo v případě práce přesčas, práce v sobotu a v neděli, práce v noci, práce ve svátek a práce ve ztíženém pracovním prostředí. Zákoník práce stanoví právo zaměstnanců na uvedené příplatky a současně stanoví jejich minimální – nepodkročitelnou úroveň, od níž se zaměstnavatel může odchýlit jen směrem nahoru (až na výjimky stanovené v § 116 a 118 zákoníku práce), a to stanovenými způsoby utváření mezd.

Mzda za práci přesčas (§ 114 zákoníku práce)

Zákoník práce definuje **práci přesčas** v § 78 odst. 1 písm. i) a v § 93 odst. 2 stanoví maximální rozsah práce přesčas, který může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, na 8 hodin týdně, nejvýše však v celkovém rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento rozsah lze požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem. Maximálně přípustný rozsah práce přesčas se stanoví v § 93 odst. 4 zákoníku práce.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Například zaměstnanci odměňovanému hodinovou mzdou bude za hodinu práce přesčas příslušet tato hodinová mzda. K této „dosažené mzdě“ je zaměstnavatel povinen poskytnout příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku; případně náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku, pokud se tak se zaměstnancem

dohodli. Zákoník práce stanoví, že neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě výše uvedený příplatek.

Existuje však situace, kdy dosažená mzda ani příplatek (resp. případné náhradní volno) za práci přesčas nepřísluší. Je tomu tak v případě, že mzda byla již sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas (§ 114 odst. 3). Mzdu lze takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce, k němuž bylo přihlédnuto. Tento rozsah případné práce přesčas by měl být skutečně zohledněn ve výši mzdy. Není tedy možné, aby mzda sjednaná již s přihlédnutím k případné práci přesčas dosahovala jen úrovně minimální mzdy nebo příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy. Zákoník práce dále stanoví, že přihlédnout lze nejvýše ke 150 hodinám práce přesčas za kalendářní rok (což odpovídá maximálnímu počtu hodin přesčasové práce, kterou může zaměstnavatel podle § 93 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci v kalendářním roce nařídit), a u vedoucích zaměstnanců je možné k případné práci přesčas přihlédnout v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek (§ 115 zákoníku práce)

V současné době je zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů, stanoveno v České republice **13 svátků**.

O svátcích, jakožto dnech pracovního klidu, platí obecně **zákaz výkonu práce** (§ 91 odst. 2 zákoníku práce), zákoník práce však z tohoto zákazu připouští některé nutné výjimky (§ 91 odst. 3 a 4).

Za dobu **práce ve svátek** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhradní volno zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce, který následuje po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna (§ 115 odst. 2). Minimální výše tohoto příplatku se stanoví ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce ve svátek.

Zaměstnanci, který **nepracoval** proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší **náhrada mzdy** ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo

část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku (§ 115 odst. 3). Obě podmínky musí být splněny současně, tj. že směna zaměstnanci připadla na jeho obvyklý pracovní den a odpadla skutečně z důvodu svátku a že mu mzda nebo její část ušla. Připadne-li svátek na den, kdy má mít zaměstnanec podle harmonogramu směn volno, náhrada mzdy mu za tento den nepřísluší.

Rovněž zaměstnanci, kterému s ohledem na způsob odměňování mzda z důvodu svátku neuchází (např. při měsíční mzdě, která je koncipována jako pevná měsíční částka, která se zaměstnanci za práci poskytuje ve stálé měsíční výši bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci), náhrada mzdy nepřísluší.

Mzda za noční práci (§ 116 zákoníku práce)

Noční prací je definovaná v § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce jako práce konaná v noční době, tj. v době mezi 22. a 6. hodinou. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a **příplatek** nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce v noční době. Je však možné sjednat jinou minimální výše a způsob určení příplatku.

Zákoník práce tedy připouští možnost sjednat v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, příplatek za noční práci v jiné výši či jiným způsobem, než je stanoveno v zákoníku práce. Minimální výše tohoto příplatku stanovená zákoníkem práce ve formě podílu z průměrného výdělku (10 %) se uplatní pouze tehdy, nebude-li smlouva obsahovat ujednání o jiné výši (popř. i o jiné formě) mzdové kompenzace noční práce. Tato právní úprava umožňuje, aby ve smlouvě byla sjednána výše příplatku za noční práci nejen pevnou částkou (např. shodnou pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich průměrný výdělek), ale dokonce i to, aby v konkrétním případě (dojde-li o tom k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popř. příslušnou odborovou organizací) byla výše příplatku sjednána pod úrovní stanovenou zákoníkem práce.

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

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a **příplatek**. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši uvedeného příplatku je upraveno v § 6 a § 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o

minimální mzdy, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí **za každý ztěžující vliv** nejméně 10 % stanovené základní sazby minimální mzdy, což v roce 2022 činí 10,38 Kč za hodinu, resp. nejméně 17 300 Kč za měsíc (podle způsobu odměňování).

Mzda za práci v sobotu a v neděli (§ 118 zákoníku práce)

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a **příplatek** nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce v uvedené dny. Tento příplatek zaměstnancům přísluší bez ohledu na to, zda sobota a neděle je dnem nepřetržitého odpočinku v týdnu, nebo obvyklým pracovním dnem zaměstnance.

I v případě příplatku za práci v sobotu a v neděli zákoník práce umožňuje sjednat jinou minimální výše a způsob určení příplatku. Minimální výše příplatku za práci v sobotu a v neděli stanovená zákoníkem práce ve formě podílu z průměrného výdělku (10 %) se uplatní pouze tehdy, nebude-li (kolektivní smlouva, pracovní smlouva nebo jiná smlouva) obsahovat ujednání o jiné výši (popř. i jiné formě) mzdové kompenzace za práci v sobotu a v neděli. Stejně jako u příplatku za noční práci se tak umožňuje, aby byl sjednán příplatek za práci v sobotu a v neděli nejen bez ohledu na výši průměrného výdělku jednotlivých zaměstnanců, ale dokonce i pod úroveň stanovenou zákoníkem práce.

Zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení o souběhu příplatků a ani výše uvedená ustanovení nevylučují poskytnutí příplatku v případě, že zaměstnanci přísluší příplatek nebo náhradní volno podle jiného ustanovení. Pracuje-li tedy zaměstnanec například ve svátek v neděli, náleží mu kompenzace podle obou uvedených ustanovení.

8. Právní úprava poskytování platu v pracovním poměru

Plat je peněžitým plněním poskytovaným za výkon práce v pracovním poměru zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří pro odměňování těchto zaměstnanců využívají zcela nebo převážně veřejné zdroje (prostředky ze státního rozpočtu, z ostatních veřejných rozpočtů nebo z veřejného zdravotního pojištění). Plat přísluší za výkon práce v pracovním poměru zaměstnancům státu, územních samosprávných celků (tedy obcí a krajů), státních fondů, a za stanovených podmínek i zaměstnancům školských právnických osob a zaměstnancům příspěvkových organizací. Uvedený okruh zaměstnavatelů, kteří odměňují platem, stanoví formou taxativního (tedy uzavřeného) výčtu § 109 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnancům příspěvkových organizací přísluší za práci plat, pokud je příspěvek na provoz příspěvkové organizace poskytovaný z rozpočtu zřizovatele spolu s případnými úhradami podle zvláštních právních předpisů vyšší nebo roven výdajům příspěvkové organizace na platy a odměny za pracovní pohotovost (např. úhrady poskytované zdravotnickým zařízením zdravotními pojišťovnami nebo úhrady za poskytnuté sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).

Právní úprava platových poměrů umožňuje okruhu zaměstnavatelů vymezenému v § 109 odst. 3 zákoníku práce poskytovat zaměstnancům plat (tj. čerpat veřejné zdroje) pouze v přesně stanoveném rozsahu, ve výši a ve struktuře stanovené zákoníkem práce, resp. prováděcími nařízeními vlády. Ujednání o platu v kolektivní smlouvě nebo úprava platových poměrů ve vnitřním předpise se musí pohybovat jen v rámci vymezeném právními předpisy. Zaměstnancům ve veřejných službách a správě zaměstnavatel určuje plat jednostranným opatřením – platovým výměrem (viz § 136 zákoníku práce). Určení platu je jediným možným způsobem utváření platů ve veřejných službách a správě.

Plat se poskytuje za výkon práce. Výjimky z tohoto principu jsou možné pouze v případech výslovně zákonem stanovených (nekrácení platu při poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas podle § 127 zákoníku práce nebo nekrácení platu v případech, kdy zaměstnanec nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, či nekrácení platu v případě čerpání náhradního volna za práci ve svátek).

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky jsou základní hlediska, podle nichž je každý zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům plat. Tato kritéria vycházejí z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobná zákonná úprava předpokládaná citovaným článkem Listiny je právní úprava provedená v části šesté zákoníku práce. **Základní principy právní úpravy platů stanovené v zákoníku práce lze shrnout takto:**

- zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [§ 38 odst. 1 písm. a)];
- plat musí být zaměstnanci určen podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků [§ 109 odst. 4)];
- plat zaměstnanci určuje zaměstnavatel podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaných k jeho provedení a v jejich rámci podle kolektivní smlouvy, popř. vnitřního předpisu (§ 122 odst. 1);
- plat musí být zaměstnanci určen před začátkem výkonu práce, za kterou má tento plat příslušet, a to písemným platovým výměrem (§ 136 odst. 1);
- plat zaměstnance nesmí být nižší, než je příslušná **měsíční** sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112). Nedosáhne-li určený plat příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek (pro účely porovnání se do platu nezahrnuje plat za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a v neděli).
- zaměstnanec má právo na plat, tj. všechny jeho složky, na které mu výkonem práce vznikne právo (§ 109 odst. 1), a to ve výši:

1. stanovené zákoníkem práce – příplatek za noční práci (§ 125), příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 126), příplatek za práci přesčas (§ 127), příplatek za práci ve svátek (§ 135), příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 132) a příplatek za rozdělenou směnu (§ 130),

2. určené zaměstnavatelem podle stanovených pravidel nebo v rámci stanoveného rozpětí – platový tarif (§ 123, § 5 a přílohy č. 1 až 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů), osobní příplatek (§ 131), příplatek za vedení (§ 124), zvláštní příplatek (§ 129, § 8 a příloha č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů), příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128, § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů) a specializační příplatek pedagogického pracovníka (§ 133),

3. určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění kritérií stanovených ve vnitřním předpisu nebo jiným způsobem definovaných vnitřních pravidel – cílová odměna (§ 134a) – nebo v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance bez vymezení formálních pravidel – odměna (§ 134);

- zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejného platu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty (§ 110 odst. 1);
- zaměstnavatel nesmí (§ 122 odst. 1) zaměstnanci určit plat jiným způsobem, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení (nesmí použít jinou formu platu, než stanoví právní předpisy), nesmí určit plat v jiném složení (nesmí aplikovat jinou složku platu, než stanoví zákoník práce v části šesté hlavě třetí) a nesmí zaměstnanci určit plat (jeho složku) v jiné než stanovené výši (zaměstnavatel musí vždy respektovat právním předpisem stanovenou výši konkrétní složky platu nebo se pohybovat v rámci stanoveného rozpětí nebo dovolených limitů);
- složky platu určené zaměstnanci v rámci rozpětí stanoveného právním předpisem nesmí být nižší než jejich úroveň (v mezích dovolených právním předpisem) sjednaná v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem zaměstnavatele (§ 307 odst. 1);
- při sjednání kratší pracovní doby přísluší zaměstnanci plat odpovídající této kratší pracovní době (§ 80);

- zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci plat po vykonání práce ve sjednaném, stanoveném nebo určeném termínu (§ 141 odst. 3), a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém mu vzniklo na plat právo (§ 141 odst. 1).

9. Povinné složky platu

Platový tarif (přílohy č. 1 až 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

Výši platového tarifu zaměstnance ve veřejných službách a správě **určují tři veličiny**, a to **platová třída** a **platový stupeň**, do nichž je zaměstnanec zařazen, a **stupnice platových tarifů**.

Platová třída (§ 123 odst. 2 a 3 zákoníku práce, § 2 a 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. a příloha k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů)

Pro **zařazení zaměstnance do platové třídy** je rozhodující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. **Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do té platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce**, jejíž výkon na zaměstnanci v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě požaduje. **Katalog prací**, který je základním nástrojem pro zařazování zaměstnanců do platové třídy, tvoří přílohu k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

O zařazení zaměstnance do platové třídy se rozhoduje při jeho **přijetí do pracovního poměru**. Dojde-li za trvání pracovního poměru ke změně druhu práce, tj. jedné z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do té platové třídy, která odpovídá nově sjednanému druhu práce. **Vedoucí zaměstnanec** (§ 11 zákoníku práce) **se zařadí** do platové třídy odpovídající podle katalogu prací zařazení nejnáročnější práce, kterou vykonávají jemu podřízení zaměstnanci, nebo podle nejnáročnější práce, kterou sám vykonává, bylo-li by zařazení vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnější práce vykonávané podřízenými zaměstnanci nižší než podle práce vykonávané jím samým.

Zaměstnavatel je povinen při obsazování pracovních míst respektovat kvalifikační předpoklady stanovené v § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Tento postup zaměstnavatele by měl být pravidlem, byť nařízení vlády umožňuje zaměstnavateli výjimečně zařadit do platové třídy i zaměstnance, který potřebné vzdělání nesplňuje.

Platový stupeň (§ 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

Zařazení zaměstnance do platového stupně se odvíjí od tzv. započitatelné praxe. Touto dobou se rozumí jednak **doba výkonu práce**, při které zaměstnanec získával zkušenosti, znalosti a odborné vědomosti využitelné pro výkon požadované práce (praxe v oboru požadované práce a jiná praxe), a také **doby, které jsou době výkonu práce postaveny naroveň** (doba péče o dítě a doba výkonu vojenské základní či náhradní služby nebo civilní služby).

Praxí v oboru požadované práce se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Ta se posuzuje podle charakteru (druhu) práce, kterou zaměstnanec konal, a stupně využitelnosti znalostí a zkušeností, jichž zaměstnanec výkonem této práce nabyl, ve vztahu k výkonu požadované práce. Využije-li zaměstnanec těchto znalostí a zkušeností alespoň převážně, započte se mu předchozí praxe plně. **Praxi v oboru požadované práce započte zaměstnavatel zaměstnanci vždy v plném rozsahu** bez ohledu na to, zda v době výkonu této práce plnil vzdělání stanovené nařízením vlády pro platovou třídu, do níž má být zařazen, či nikoliv.

Kromě doby praxe v oboru požadované práce započte zaměstnavatel do doby rozhodné pro zařazení zaměstnance do platového stupně i **dobu jiné praxe** v závislosti na míře jejího využití pro úspěšný výkon požadované práce, **nejvýše však v rozsahu 2/3**.

Popsaný postup pro **určení míry zápočtu** jednotlivých dob předchozí praxe uplatní zaměstnavatel pouze při prvním zařazení zaměstnance do platové třídy, tj. konkrétně při nástupu do zaměstnání, a pak vždy při případné změně platové třídy (při zařazení do jiné platové třídy za trvání pracovního poměru v souvislosti se změnou druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, popř. při změně pracovních úkolů v rámci sjednaného druhu práce). **Po zařazení do platové třídy a platového stupně se zaměstnanci započítává doba praxe v plném rozsahu.** Pravidla pro postup zaměstnance v platových stupních stanoví v § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. a zaměstnavatel jej nemůže vlastním rozhodnutím ovlivňovat.

Kromě doby výkonu práce (praxe v oboru požadované práce nebo jiná praxe) se do započitatelné praxe zaměstnance dále započítávají doby, které praxí (výkonem práce) nejsou, ale rovnocenně ji nahrazují. Těmito „**náhradními dobami**“ jsou doba

výkonu vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby a doba péče o dítě nebo děti ve stanoveném rozsahu.

Doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby se započítává v rozsahu, ve kterém byla skutečně konána, nejvýše však v rozsahu, který pro výkon základní (náhradní) vojenské služby stanovil v době jejího konání zvláštní právní předpis. Zápočet této doby se neprovede, pokud se zaměstnanec současně připravoval na povolání v denním nebo prezenčním studiu. Pokud zaměstnanec konal místo základní vojenské služby civilní službu, započte se mu výkon civilní služby pouze v rozsahu stanoveném v té době pro základní vojenskou službu.

Doba mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti se rovněž započítává v rozsahu skutečného trvání této doby, u každého dítěte však nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době jejího čerpání podle zvláštního právního předpisu. Zápočet mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě je možný při součtu všech těchto dob **nejvýše v rozsahu 6 let**, bez ohledu na to, o kolik dětí zaměstnankyně nebo zaměstnanec skutečně pečovali (včetně doby osobní péče o dítě, které je „osobou závislou na péči jiné osoby“ ve smyslu § 120 odst. 3 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů). Uvedené doby péče o dítě nebo děti se nezapočtou, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec současně připravovali na povolání v denním nebo v prezenčním studiu.

Zaměstnanci zařazenému do platové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání stanovený nařízením vlády č. 341/2017 Sb., je zaměstnavatel po zápočtu praxe a náhradních dob povinen snížit tento zápočet o dobu, která v podstatě odpovídá délce studia, kterým by zaměstnanec získal požadované vzdělání. Citované nařízení vlády však vyžaduje odečíst dobu vyjadřující rozdíl mezi kvalifikačními předpoklady vyššího a nižšího vzdělání i u zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do platové třídy, pro niž jsou stanoveny kvalifikační předpoklady vzdělání alternativně, a zaměstnanec splňuje ze stanovené alternativy vzdělání kvalifikační předpoklad nižší. Konkrétní podmínky a dobu, která má být zaměstnanci odečtena,

stanoví nařízení vlády č. 341/2017 Sb. v § 4 odst. 7. Tímto **odpočtem** se odstraňuje znevýhodnění zaměstnance, který dosáhl stanoveného vzdělání, jeho pracovní poměr vznikl až po ukončení studia, a z tohoto důvodu získal kratší dobu praxe než zaměstnanec, který příslušné studium neabsolvoval, a nastoupil proto do zaměstnání dříve; rovněž se ale odpočtem vyrovnává výchozí pozice zaměstnanců, kteří při zařazení do platové třídy, pro niž jsou stanoveny kvalifikační předpoklady vzdělání alternativně, splňují jeden ze stanovených kvalifikačních předpokladů, ale první zaměstnanec splňuje ten, který je stanoven jako vyšší (**optimální vzdělání**), a druhý ten, který je stanoven jako nižší (**postačující vzdělání**).

Je-li do pracovního poměru přijímán zaměstnanec, který nesplňuje kvalifikační předpoklad stanovený nařízením vlády pro platovou třídu, do níž má být zařazen (a nebo sice splňuje, ale z alternativně stanovených kvalifikačních předpokladů pouze vzdělání nižší), a navíc nezískal v minulosti žádnou praxi (uzavírá první pracovní poměr), popř. dosáhl kratší doby započitatelné praxe, než jaká se mu má podle platné právní úpravy odečíst, prodlužuje se mu o dobu, která mu měla být odečtena (ale proto, že jí zaměstnanec nedosáhl, mu odečtena být nemohla), doba stanovená pro postup do vyššího platového stupně (tzv. minusová praxe). **Odpočet stanovený pro případ neplnění potřebného vzdělání je neprominutelný** a od postupu upraveného v § 4 odst. 8 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. se nelze odchýlit.

Pokud si zaměstnanec v průběhu zaměstnání doplní vzdělání stanovené nařízením vlády č. 341/2017 Sb. pro platovou třídu, do níž je zařazen, **pominou důvody pro odpočet z praxe** a zaměstnavatel tomuto zaměstnanci po předložení dokladu o ukončení studia přičte ke dni ukončení studia do doby započitatelné praxe tolik let, kolik mu bylo z důvodu neplnění stanoveného kvalifikačního předpokladu vzdělání odečteno. Pokud zaměstnanec získá v průběhu pracovního poměru vyšší stupeň vzdělání, než kterého dosahoval při přijetí, avšak ani tak nedosáhne vzdělání stanoveného nařízením vlády č. 341/2017 Sb. pro platovou třídu, do níž je zařazen, odpočet ze započitatelné praxe provedený při přijetí do zaměstnání se mu ke dni ukončení studia úměrně sníží. Případný postup zaměstnance do vyššího platového stupně, ke kterému může v důsledku zrušení nebo snížení odpočtu dojít, se řídí § 4 odst. 10 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Stupnice platových tarifů (Přílohy č. 1 až 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

Platový tarif podle stupnice uvedené v příloze č. 1 k nařízení vlády přísluší všem zaměstnancům, s výjimkou těch, kterým podle § 5 odst. 2 až 5 nařízení vlády přísluší platový tarif podle vyšší stupnice platových tarifů. Ve vztahu k základní stupnici platových tarifů stanovené v příloze č. 1 k nařízení vlády jsou stupnice stanovené v přílohách č. 2 až č. 5 téhož nařízení vlády zvýšeny. Stupnice platových tarifů pro lékaře a pro pedagogické pracovníky stanovené v příloze č. 3 a 4 se navíc odlišují ve své konstrukci případně i v počtu platových stupňů.

Ustanovení § 5 odst. 2 až 5 nařízení vlády vymezuje okruh zaměstnanců, jimž náleží platový tarif podle zvýšených stupnic platových tarifů stanovených v přílohách č. 2 až 5 k nařízení vlády.

Zvláštní způsob určení platového tarifu (§ 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

Zvláštní způsob určení platového tarifu podle § 6 nařízení vlády spočívá v oprávnění zaměstnavatele určit vymezenému okruhu zaměstnanců platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě. Nemusí přitom respektovat částky platových tarifů stanovené pro jednotlivé platové stupně, ale může v daném rozpětí stanovit platový tarif jakoukoliv částkou. Nicméně tento postup lze uplatnit jen pro zaměstnance, kteří jsou zařazeni do

a) první až páté platové třídy, nebo

b) šesté a vyšší platové třídy, kteří vykonávají umělecké, uměleckotechnické, umělecko-pedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce,

pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy bude sjednán v kolektivní smlouvě nebo stanoven ve vnitřním předpise.

Zvláštní způsob určení platového tarifu se umožňuje též zaměstnavatelům, kteří jsou poskytovateli zdravotních služeb, a to s ohledem na jejich odlišný způsob financování. Ti tak mohou učinit v případě, že k tomuto postupu dá předchozí souhlas zřizovatel a způsob určení platového tarifu zaměstnancům v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné

platové třídě sjednají v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem. Na základě poslanecké iniciativy k zákonu č. 250/2014 Sb. však může být postup tohoto typu zaměstnavatelů pouze „jednosměrný“. Výše platového tarifu těchto zaměstnanců musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který by zaměstnanci příslušel při zařazení do platového stupně podle § 4 téhož nařízení vlády.

Příplatek za vedení (§ 124 zákoníku práce)

Příplatkem za vedení se oceňuje náročnost řídicí práce vedoucích zaměstnanců. Tato složka platu je diferencována podle stupně řízení **ve čtyřech úrovních** a sazby rozpětí tohoto příplatku se odvozují z nejvyššího platového tarifu v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen.

Právní úprava tímto způsobem zajišťuje nejen vazbu konkrétního příplatku za vedení na náročnost práce vedoucího zaměstnance vyjádřenou zařazením do platové třídy, ale dlouhodobě zajišťuje i relaci této složky platu k platovému tarifu.

Příplatek za vedení náleží vedoucímu zaměstnanci ve výši stanovené pro příslušný stupeň řízení podle organizačních předpisů (organizačního řádu) a náleží též i zaměstnancům, kteří vedoucího zaměstnance zastupují, i když v konkrétním případě nejsou vedoucími zaměstnanci na určitém stupni řízení. **Zástupci vedoucího zaměstnance**, který permanentně (trvale) zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení, přísluší příplatek za vedení podle § 124 odst. 2 písm. a) zákoníku práce a při splnění podmínek v § 124 odst. 2 písm. b) zákoníku práce náleží příplatek za vedení i zaměstnanci, který vedoucího zaměstnance zastupuje přechodně (zastupování ad hoc). Zásadní rozdíl mezi uvedenými typy zastupování (a z tohoto rozdílu vyplývajícím diferencovaným oceněním řídicí práce při zastupování) je skutečnost, zda v zastupování vedoucího spočívá druh práce zástupce, či nikoliv. V prvním případě náleží zástupci příplatek za vedení sice o úroveň nižší než zastupovanému vedoucímu zaměstnanci, ale trvale; ve druhém případě přísluší při splnění stanovených podmínek zástupci stejný příplatek za vedení jako zastupovanému vedoucímu zaměstnanci, tj. určený v rámci shodného rozpětí, avšak jen po dobu zastupování.

Výši příplatku za vedení určuje vedoucímu zaměstnanci v rámci stanoveného rozpětí zaměstnavatel. Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, vedoucím organizační složky státu nebo vedoucím organizační

složky územního samosprávného celku (je-li v postavení obdobném postavení statutárního orgánu), určuje výši příplatku za vedení (ale i ostatních složek platu) orgán, který jej do funkce ustanovil (§ 122 odst. 2 zákoníku práce).

Zákoník práce umožňuje poskytovat **příplatek za vedení i těm zaměstnancům, kteří nepředstavují podle organizačního řádu stupeň řízení u zaměstnavatele**, avšak jsou oprávněni řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (§ 124 odst. 4 zákoníku práce). Podmínkou je, aby oprávnění těchto zaměstnanců řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců vyplývalo z organizačního předpisu (organizačního řádu). Pokud tato podmínka není naplněna, nelze příplatek za vedení podle citovaného ustanovení poskytovat.

Příplatek za noční práci (§ 125 zákoníku práce)

Příplatkem za noční práci se kompenzují zhoršené pracovní podmínky i zásah do osobního života zaměstnance. Noční prací je podle § 78 odst. 1 písm. j) ZP práce konaná v noční době, tj. v době mezi 22. a 6. hodinou.

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 126 zákoníku práce)

Příplatek za práci v sobotu a v neděli kompenzuje zaměstnanci zásah do osobního života, resp. do života jeho rodiny, který vyplývá ze skutečnosti, že podmínky provozu zaměstnavatele vyžadují, aby směna byla zaměstnanci rozvržena na sobotu nebo neděli, popř. na oba uvedené dny. Tato kompenzace však přísluší zaměstnancům i tehdy, pracují-li v sobotu nebo v neděli výjimečně nebo nahodile, a bez ohledu na rozsah sobotní nebo nedělní práce. Výše tohoto příplatku činí **25 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce v tyto dny.**

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 127 zákoníku práce)

Práci přesčas definuje zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. i) jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Za každou hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci **část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí** připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém se práce přesčas koná, a příplatek za práci přesčas. Zákoník práce stanoví rozdílné **sazby příplatku** podle toho, koná-li zaměstnanec práci přesčas v obvyklý pracovní den, nebo v den, na který připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu. Pracuje-li zaměstnanec přesčas např. jako pokračování ve výkonu práce nad rámec směny (stanovené pracovní doby), přísluší mu za hodinu takové práce přesčas příplatek ve výši **25 % průměrného hodinového výdělku**. Koná-li zaměstnanec práci přesčas v den svého nepřetržitého odpočinku v týdnu (vyplývajícího z harmonogramu směn), výše příplatku za práci přesčas činí **50 % průměrného hodinového výdělku** za hodinu práce přesčas. Není přitom rozhodné, zda nepřetržitý odpočinek v týdnu připadne na sobotu nebo na neděli, nebo na jiný den v týdnu. Připadne-li však na sobotu nebo na neděli a zaměstnanec v tento den nepřetržitého odpočinku v týdnu pracuje přesčas, přísluší mu kromě platu za práci přesčas (s příplatkem ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce přesčas) i příplatek za práci v sobotu a v neděli podle § 126 ZP.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na **poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas**. Pro tyto případy stanoví zákoník práce, že se plat zaměstnance v měsíci, ve kterém koná práci přesčas, nezvyšuje (přísluší mu plat stanovený měsíční částkou) a v měsíci, kdy za práci přesčas čerpá náhradní volno, se výše platu rovněž nemění. Termín čerpání náhradního volna rovněž závisí na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Pokud obsahem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o čerpání náhradního volna místo platu za práci přesčas je pouze ujednání o poskytnutí náhradního volna bez časové konkretizace jeho čerpání, přísluší zaměstnanci plat za práci přesčas, pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas.

Zaměstnancům, kterým přísluší příplatek za vedení podle § 124 zákoníku práce, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí, jde-li o práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto

k veškeré práci přesčas, což znamená, že mu nepřísluší plat za práci přesčas v žádném případě a za práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo harmonogram směn nemůže čerpat ani náhradní volno, které by bylo ekvivalentem platu za práci přesčas. Příplatky za noční práci (§ 125 zákoníku práce), za práci v sobotu a v neděli (§ 126 zákoníku práce) a náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek (§ 135 zákoníku práce) podle uvedených ustanovení zákoníku práce však přísluší vedoucím zaměstnancům za shodných podmínek a ve stejné výši jako ostatním zaměstnancům.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128 zákoníku práce, § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

Ztíženým pracovním prostředím je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen nejen s obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujících vlivů prostředí, ale zejména (a to je rozhodujícím důvodem pro platovou kompenzaci) z opatření vedoucích ke snížení účinků ztěžujících vlivů, anebo k jejich odstranění (např. používáním příslušných ochranných pomůcek, podřízením se režimu bezpečnostních přestávek nebo respektováním mimořádných požadavků na osobní hygienu). **Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí** stanoví nařízení vlády č. 341/2017 Sb., a to **v rozpětí 500 Kč až 1 800 Kč měsíčně** (§ 7). Konkrétní výši příplatku určuje zaměstnanci zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Zvláštní příplatek (§ 129 zákoníku práce, § 8 a příloha č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

Zvláštní příplatek je složkou platu, kterou se při splnění stanovených podmínek oceňují mimořádné ztěžující vlivy související s výkonem práce, pokud spočívají v pracovních podmínkách spojených s **mimořádnou neuropsychickou zátěží, s rizikem ohrožení života a zdraví** nebo s **obtížnými pracovními režimy**. Zákoník práce obecně vymezuje tyto vlivy, konkrétní podmínky a výše jednotlivých zvláštních příplatků jsou specifikovány v nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Jednotlivé tituly podmiňující vznik práva na zvláštní příplatek jsou rozděleny do dvou částí v příloze č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.; tituly v části A jsou odstupňovány podle míry uvedených ztěžujících vlivů do 5 skupin, čemuž

odpovídá i rozčlenění zvláštních příplatků z hlediska výše, která se rovněž stanoví v 5 skupinách, a to v rozpětí. V části B je pak upraven zvláštní příplatek samostatně pro třídní učitele, vedoucí oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole a vedoucí studijní skupiny na vyšší odborné škole; i zde je stanoveno rozpětí. **Výši zvláštního příplatku** v rámci rozpětí stanoveného pro příslušnou skupinu **určí zaměstnavatel** zaměstnanci podle konkrétních podmínek, za nichž je práce vykonávána. Při souběhu více ztěžujících vlivů, které se oceňují zvláštním příplatkem, určí zaměstnavatel zaměstnanci zvláštní příplatek v rámci rozpětí, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější.

Z uvedeného vyplývá, že **zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. až V. Tomuto pravidlu však nepodléhá zvláštní příplatek poskytovaný za „práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu“** (I. a II. Skupina, body 1 přílohy č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.). Z tohoto hlediska má tento zvláštní příplatek specifické, výjimečné postavení a právo na zvláštní příplatek za práce střídavě vykonávané daném provozním režimu a jeho výše se posoudí vždy samostatně, nezávisle na případném právu zaměstnance na zvláštní příplatek z jiného důvodu. Obdobně se posuzuje samostatně i „zvláštní příplatek třídního učitele“ poskytovaný na základě § 8 odst. 3 a části B přílohy č. 6 k citovanému nařízení vlády. Posouzení míry ztěžujících vlivů a určení výše zvláštního příplatku v rámci rozpětí přísluší zaměstnavateli.

Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 zákoníku práce)

Příplatkem za rozdělenou směnu se zaměstnancům kompenzují ztěžující vlivy vyplývající z výkonu práce v tomto specifickém pracovním režimu. **Za každou rozdělenou směnu přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku.** Za rozdělenou směnu se pro účely uvedeného příplatku pokládá směna rozvržená zaměstnavatelem, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 132 zákoníku práce)

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah je příplatek, který se při splnění stanovených podmínek, poskytuje výlučně pedagogickým

pracovníkům. Pojem pedagogický pracovník stanoví zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Zvláštním právním předpisem, o který se opírá příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, je nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Pedagogickému pracovníkovi, který odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin) a v jejím rámci naplní i rozsah přímé pedagogické činnosti (stanovený ředitelem školy podle přílohy k nařízení vlády č. 75/2005 Sb.), přísluší plat ve výši předem stanovené měsíční částky určené platovým výměrem (§ 136 zákoníku práce). Jde o souhrn částek, které tvoří platový tarif a ostatní složky platu stanovené měsíční částkou, pokud na ně zaměstnanci vzniklo právo, resp. mu byly zaměstnavatelem předem určeny (osobní příplatek, zvláštní příplatek, příplatek za vedení, specializační příplatek pedagogického pracovníka). **Výše příplatku** činí 2násobek průměrného hodinového výdělku za každou hodinu přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah.

Specializační příplatek pedagogického pracovníka (§ 133 zákoníku práce)

Stejně jako je tomu u příplatku za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, je i **příplatek za výkon specializovaných činností, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady**, určen výhradně pedagogickým pracovníkům.

Právním předpisem, na jehož základě se příplatek pedagogickým pracovníkům poskytuje, je vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů. Tato vyhláška vymezuje **specializované činnosti, jejichž výkon je podmíněn plněním dalších kvalifikačních předpokladů**. Studium k výkonu specializovaných činností (nejméně 250 vyučovacích hodin) se ukončuje obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

Specializovanými činnostmi jsou:

- koordinace v oblasti informačních a komunikačních technologií,
- tvorba a následná koordinace školních vzdělávacích programů a vzdělávacích programů vyšších odborných škol,

- prevence sociálně patologických jevů,
- specializovaná činnost v oblasti environmentální výchovy,
- specializovaná činnost speciálního pedagoga v oblasti školské logopedie, nebo
- specializovaná činnost v oblasti prostorové orientace zrakově postižených.

Výkon specializovaných činností po splnění stanovených dalších kvalifikačních předpokladů zakládá právo zaměstnance na specializační příplatek v rozpětí od 1 000 Kč do 2 000 Kč měsíčně; konkrétní výši příplatku určuje zaměstnavatel.

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek (§ 135 zákoníku práce)

Svátkem se pro účely aplikace § 135 zákoníku práce rozumí dny označené zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů, jako státní svátky (§ 1) nebo ostatní svátky (§ 2).

Zákoník práce výslovně stanoví, že formou příplatku může zaměstnavatel zaměstnanci kompenzovat práci ve svátek pouze v případě, že se na takovémto postupu se zaměstnancem dohodne. Jinak **se práce ve svátek kompenzuje ze zákona poskytnutím náhradního volna** ve stejném rozsahu, jako byl rozsah práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna se zaměstnanci plat nekrátí, ať již čerpá náhradní volno ve stejném kalendářním měsíci, ve kterém konal práci ve svátek, nebo v jiném měsíci. Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí **příplatku za práci ve svátek místo náhradního volna**, činí výše tohoto příplatku 100 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce ve svátek.

Pokud zaměstnanci odpadne směna proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, plat se mu nekrátí.

10. Fakultativní složky platu

Osobní příplatek (§ 131 zákoníku práce)

Osobní příplatek je složkou platu, která umožňuje zaměstnavateli **ocenit individuální výsledky práce** jednotlivých zaměstnanců. Motivační funkce této složky platu je dána možností poskytovat osobní příplatek, měnit jeho výši, popř. jej odejmout v závislosti na posouzení kvality práce a výkonnosti zaměstnance zaměstnavatelem. **Přiznání osobního příplatku** je podmíněno tím, že zaměstnanec dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo v porovnání s ostatními zaměstnanci plní větší rozsah pracovních úkolů. Zákoník práce umožňuje poskytovat zaměstnancům **osobní příplatek ve dvou úrovních**, a to za odlišných podmínek.

Osobní příplatek až do výše **50 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. **Účel osobního příplatku** nespočívá v možnosti bezprostřední reakce na okamžité změny ve výkonnosti zaměstnance, ale v ocenění kvalitního výkonu a množství vykonávané práce, které má dlouhodobější charakter.

K ocenění práce **vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka**, popř. k jeho získání, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše **100 %** platového tarifu stanoveného pro nejvyšší platový stupeň platové třídy, do které je tento zaměstnanec zařazen. I když zákoník práce blíže nedefinuje pojem vynikající, všeobecně uznávaný odborník a toto posouzení přísluší zaměstnavateli, je zřejmé, že se jako podmínka pro přiznání osobního příplatku stanoví vysoká odbornost a profesionalita zaměstnance oceňovaná i v rámci širším než u konkrétního zaměstnavatele. Takový osobní příplatek však může zaměstnavatel určit pouze zaměstnanci, který vykonává **práce zařazené do 10. a vyšší platové třídy**.

Odměna (§ 134 zákoníku práce)

Odměna je nenárokovou složkou platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Právní úprava stanoví možnost ocenit ve zvláštních případech pracovní zásluhy zaměstnanců, od nichž se zpravidla vyžaduje standardní výkon práce.

Odměnu lze poskytnout pouze za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Posouzení míry mimořádnosti či významu pracovního úkolu, a to jak z věcného, tak i časového hlediska, náleží plně do pravomoci zaměstnavatele.

Zejména při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu (nebo po nabytí nároku na starobní důchod) a za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek, lze zaměstnanci poskytnout **odměnu podle § 224 odst. 2 zákoníku práce. Tato odměna není součástí platu zaměstnance**, i když ji zaměstnavatelé v oblasti veřejných služeb a správy poskytují z prostředků na platy.

Cílová odměna (§ 134a zákoníku práce)

Účelem této složky platu je umožnit i zaměstnavatelům uvedeným v § 109 odst. 3 zákoníku práce finančně zainteresovat zaměstnance na splnění rozhodujících úkolů zaměstnavatele formou předem učiněného příslibu podmíněného splněním předem definovaných ukazatelů.

Podmínkou pro motivaci formou cílové odměny je její zaměření na splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná. Z této dikce je patrné, že i cílová odměna má být (stejně jako odměna podle § 134 zákoníku práce) určitým výjimečným nástrojem zaměstnavatele motivujícím zaměstnance k plnění úkolů rozhodujícího významu, a nikoliv platovým instrumentem pro běžnou každodenní praxi.

Druhou podmínkou pro aplikaci této složky platu je skutečnost, že zaměstnavatel nejenže předem oznámí, který úkol pokládá z hlediska své působnosti za zvlášť významný, ale stanoví také postupy a formy jeho plnění společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli a oznámí i výši odměny za splnění úkolu a závislost této odměny na míře plnění stanovených ukazatelů.

Poslední, avšak velmi podstatnou podmínkou je skutečnost, že příslib cílové odměny bude adresován zaměstnancům, kteří se s ohledem na sjednaný druh práce a rozsah práv a povinností vyplývajících pro ně z pracovního poměru nejen mohou

podílet na plnění úkolu, k jehož splnění je cílová odměna určena, ale jejich podíl na plnění tohoto úkolu musí být významný nebo bezprostřední.

Cílová odměna proto není anonymní veličinou. Její vypsání předem klade na zaměstnavatele vyšší nároky, než je tomu v případě následného ocenění toho, že byl splněn mimořádný nebo zvlášť významný pracovní úkol podle § 134 zákoníku práce. **U cílové odměny je zaměstnavatel povinen vytvořit takové podmínky, které umožní zřetelně a jasně vymezit daný úkol, jednoznačně vyhlásit výši odměny, srozumitelně definovat kritéria i závislost jejich plnění na výši odměny a předem adresovat takto formulovaný příslib cílové odměny zaměstnanci nebo zaměstnancům, kteří jsou způsobilí plnění vymezených hledisek významně nebo bezprostředně ovlivnit. Cílová odměna představuje závazek zaměstnavatele vůči konkrétnímu zaměstnanci, kterému je příslib adresován.** Musí tomu tak být i v případě, že se na splnění jednoho úkolu bude rozhodujícím způsobem (významně a bezprostředně) podílet více zaměstnanců. Při splnění stanovených podmínek, tj. při splnění předem definovaných kritérií pro hodnocení úkolu, vznikne zaměstnanci oslovenému v souvislosti s cílovou odměnou právo na její výplatu (cílová odměna není kolektivní prémie, ale při splnění předem stanovených podmínek individuálním právem zaměstnance).

Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

11.Odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Základními pracovněprávními vztahy upravenými zákoníkem práce jsou vedle pracovního poměru, v jehož rámci poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za práci mzdu nebo plat, ještě právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou:

- Dohoda o pracovní činnosti
- Dohoda o provedení práce

Uvedené právní vztahy nabízejí ve srovnání s pracovním poměrem větší prostor pro smluvní volnost jejich subjektů, významně menší právní regulaci, jakož i jednodušší odměňování. Pro obě dohody je rovněž společné, že v nich zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (§ 74 odst. 2 zákoníku práce).

V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (§ 76 odst. 4 zákoníku práce). Rozsah práce a doba, na kterou se dohoda uzavírá, musí být sjednány i v dohodě o provedení práce (§ 75 zákoníku práce). Jak dohoda o provedení práce, tak i dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně (§ 77 odst. 1 zákoníku práce).

V § 109 odst. 1 a 5 zákoníku práce je odměna z dohody definována jako specifická forma odměňování závislé práce, odlišná od mzdy a platu. Pokud zákoník práce nestanoví jinak, nevztahuje se úprava platná pro mzdu a plat na poskytování odměny z dohody. Tento princip výslovně stanoví § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce. Při odměňování prací konaných mimo pracovní poměr přitom není relevantní, zda je příslušná dohoda sjednána se zaměstnavatelem v podnikatelské sféře (poskytující zaměstnancům v pracovním poměru za práci mzdu), nebo ve veřejných službách a správě (poskytující za práci plat).

Odměna z dohody je plněním, které je podmíněno výkonem práce, a nikoliv pouhou existencí základního pracovněprávního vztahu. Odměna z dohody přitom může být sjednána výhradně jako peněžité plnění (naturální forma odměny z dohody je tedy ze zákona vyloučena). Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se

sjednávají přímo v dohodě o provedení práce a v dohodě o pracovní činnosti (§ 138 zákoníku práce).

Plná smluvní volnost týkající se odměny z dohody je však limitována povinnostmi respektovat při sjednávání odměny z dohod minimální mzdu (§ 111 odst. 1 zákoníku práce) a kompenzace vybraných ztěžujících vlivů práce (práce ve svátek, v noci v sobotu a neděli a ve ztíženém pracovním prostředí). Aktuální výši základní sazby minimální mzdy stanoví nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. V současné době (od 1. ledna 2024) činí základní sazba minimální mzdy 18 900 Kč za měsíc nebo 112,50 Kč za hodinu. Pro účely odměny z dohody je podstatná stanovená hodinová sazba minimální mzdy [§ 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce]. Nedosáhne-li odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Na rozdíl od minimální výše odměny z dohody, strukturu sjednané odměny a její formu žádný pracovněprávní předpis nestanoví a ponechává v této věci naprostou volnost účastníkům pracovněprávního vztahu, jedinou výjimku představují právě kompenzace některých ztěžujících vlivů práce (viz níže). Pro odměnu z dohody tedy platí jako prvotní forma jejího utváření tzv. smluvní princip – její jednostranné stanovení zaměstnavatelem je zcela vyloučeno. To znamená, že účastníci vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou jak v dohodě o pracovní činnosti, tak i v dohodě o provedení práce sjednat složky odměny, které pokládají pro ten, který případ za vhodné a účelné. Je však nepřípustné poskytovat zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jakékoliv složky odměny, jejichž poskytnutí a výše by nebyly předem v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce sjednány, nebo které nejsou stanoveny zákonem.

Zákoník práce v § 138 mj. přiznává zaměstnanci konajícímu práci na základě dohod právo na poskytování kompenzací za výkon práce ve svátek, v noci v sobotu a neděli a ve ztíženém pracovním prostředí nejméně za podmínek a v rozsahu pro zaměstnance odměňované mzdou. Na konkrétní podmínky pro

poskytování (zejm. způsob nebo výše příplatků) by mělo pamatovat už příslušené ujednání v dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce.

Mzda i plat jako odměny za práci v pracovním poměru jsou osobním právem zaměstnance. S ohledem na skutečnost, že jiné příjmy zaměstnance vymezené v § 145 odst. 2 zákoníku práce, mezi které se výslovně řadí i odměna z dohody, mají obdobný charakter, stanoví tento zákon právo zaměstnavatele disponovat i s těmito částkami určenými k výplatě zaměstnanci, avšak pouze v omezených případech. Úprava srážek provedená zákoníkem práce tak zahrnuje nejen srážky z mezd nebo platů, ale i z jiných příjmů zaměstnanců dosažených v základním pracovněprávním vztahu vymezených v citovaném ustanovení (zákoník práce tyto srážky v ustanoveních části šesté hlavy osmé označuje souhrnně jako „srážky ze mzdy“).

V případě, že by zaměstnanec nerespektoval zákaz zprostit zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu odměnu za práci vykonanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stanovený v § 346c zákoníku práce, jednalo by se o právní jednání, k němuž se ze zákona nepřihlíží.

12. Splatnost a výplata mzdy, platu a odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr

Problematika splatnosti a výplaty je upravena společně pro mzdu i plat v části šesté hlavě VII zákoníku práce.

Splatnost mzdy a platu

Mzda a plat přísluší za vykonanou práci (§ 109 odst. 1 zákoníku práce) a jsou splatné po vykonání práce, **nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla práce vykonána**, popř. ve kterém vzniklo právo na některou složku mzdy nebo platu (§ 141 odst. 1 zákoníku práce).

Zákoník práce tedy stanoví časové rozmezí (tzv. období splatnosti) mezi výkonem práce (vznikem nároku) a koncem následujícího měsíce po výkonu práce, ve kterém je zaměstnavatel povinen uspokojit zaměstnancovo právo na mzdu nebo plat. Splatnost mzdy nemůže být prodloužena ani případnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je tedy povinen uspokojit nárok zaměstnance na mzdu nebo plat nejpozději poslední den období splatnosti.

V období splatnosti **musí být sjednán, stanoven nebo určen pravidelný termín výplaty** může být sjednán v individuální nebo kolektivní smlouvě, stanoven vnitřním předpisem, nebo určen mzdovým či platovým výměrem (§ 141 odst. 3 zákoníku práce).

Mzda, plat i jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje (§ 141 odst. 2 zákoníku práce). To se týká především mzdy (platu) za práci přesčas (§ 114 a § 127 zákoníku práce), příplatku za práci ve svátek (§ 115 a § 135 zákoníku práce), příplatku za noční práci (§ 116 a § 125 zákoníku práce) a příplatku za práci v sobotu a v neděli (§ 118 a § 126 zákoníku práce).

Výplata mzdy nebo platu, pokud výplatní termín připadne na období dovolené

Nedohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel na jiném dnu výplaty, je zaměstnavatel povinen vyplatit mzdu nebo plat před nastoupením dovolené. Pokud mzdu nebo plat nelze předem vypočíst – zaměstnavatel poskytuje přiměřenou zálohu, zbývající část mzdy nebo platu poskytne v nejbližším pravidelném termínu výplaty po dovolené (§ 141 odst. 4 zákoníku práce).

Výplata při skončení pracovního poměru

Na žádost zaměstnance zaměstnavatel vyplatí mzdu nebo plat, na které mu vzniklo právo již v den skončení pracovního poměru. Pokud to neumožňuje technika výpočtu mzdy nebo platu, je zaměstnavatel povinen je vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty (§ 141 odst. 5 zákoníku práce).

Při **nevyplacení** mzdy, platu nebo jakékoliv jejich části, popř. jejich náhrady, **do 15 dnů od uplynutí období splatnosti** podle § 141 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnanec **okamžitě zrušit pracovní poměr** (§ 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Nevyplacení mzdy, platu nebo některé jejich složky v termínu výplaty je přestupkem zaměstnavatele dle § 13 zákona o inspekci práce.

Výplata mzdy a platu

Mzda nebo plat (s výjimkou naturální mzdy) se vyplácí v zákonných penězích (podle § 16 odst. 1 zákona o ČNB „platné bankovky a mince vydané Českou národní bankou“), tedy v hotovosti v Kč, a to v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnutá jiná doba a jiné místo výplaty nebo nestanoví-li zákoník práce jinak (§ 142 odst. 1 zákoníku práce). Zákoník práce pojem pracoviště blíže nevymezuje, podmínka výplaty na pracovišti je splněna jak přímo na místě, kde zaměstnanec koná práci, tak i na jiném místě v sídle zaměstnavatele nebo v objektu, ve kterém zaměstnanec pracuje.

Jiné způsoby výplaty:

- Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů (např. z důvodů, pro které je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci nebo mu poskytnout pracovní volno), zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v den stanovený pro jeho výplatu, popř. nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se nedohodnou na jiném postupu (§ 142 odst. 3 zákoníku práce).
- Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami může, pokud by výplata byla obtížná nebo neproveditelná, mzdu nebo plat zaměstnanci zaslat, a to tak, aby ji zaměstnanec měl k dispozici nejpozději v pravidelný termín výplaty (§ 142 odst. 4 zákoníku práce).
- Zaplacením částky určené zaměstnancem na platební účet je možné jen na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. V případě nesouhlasu ze strany zaměstnance (resp. při neexistenci dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) nemůže zaměstnavatel jednostranně rozhodnout o výplatě mzdy na platební účet. Realizuje se provedením bezhotovostní platby nebo vložení hotovosti u poskytovatele platebních služeb (typicky banka nebo jiná osoba oprávněná poskytovat platební služby podle zákona o platebním styku) k připsání na účet uvedený zaměstnancem (§ 143 odst. 1 zákoníku práce).
- Ve výše uvedených případech nese náklady spojené se zasíláním mzdy nebo platu zaměstnavatel, rovněž odpovídá za nebezpečí spojené s výplatou na platební účet.

Mzda nebo plat se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru (§ 142 odst. 2 zákoníku práce). Zákoník práce však neupravuje zaokrouhlování jednotlivých složek

mzdy nebo platu, s ohledem na dikci § 142 odst. 2 se dovozuje nutnost kalkulace s přesností nejméně na desítky haléřů.

Zaměstnavatel je povinen při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách, např. výplatní pásku, výplatní lístek. Písemná forma je zachována i při vydání prostřednictvím elektronické sítě nebo služby elektronických komunikací (nutné je klást důraz na zabezpečení dat). Doklad slouží k posílení právní jistoty obou účastníků pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance předložit doklady, na jejichž základě mzdou nebo plat vypočetl (§ 142 odst. 5 zákoníku práce).

Poskytovat mzdou nebo plat v cizí měně je možné pokud (§ 143 odst. 2 zákoníku práce):

- Jedná se o zaměstnance s místem výkonu práce v zahraničí.
- Souhlasí zaměstnanec a vznikla dohoda na konkrétní cizí měně.
- K dohodnuté měně je vyhlašován kurz ČNB.

K přepočtu mzdy nebo platu na cizí měnu se použije kurz vyhlášený ČNB a platný v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účel výplaty (§ 143 odst. 3 zákoníku práce).

Plat nebo mzda se zásadně vyplácí zaměstnanci. Jiné osobě je možné vyplácet pouze na základě písemné plné moci, což platí i pro manžela případně partnera. Výplata jiné osobě bez plné moci je možné jen pokud tak stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis (např. § 328 odst. 1 zákoníku práce a přechod mzdových a platových práv na manžela, děti nebo rodiče zaměstnance).

Splatnost a výplata odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu

Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou jinak, uplatní se právní úprava pro splatnost a výplatu mzdy nebo platu (§ 144 zákoníku práce).

13. Srážky ze mzdy, platu a odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr

Úprava provádění srážek ze mzdy, platu a dalších příjmů zaměstnance zákoníkem práce představuje jednu z forem ochrany odměny za práci, neboť stanovuje jednoznačná pravidla pro dispozici zaměstnavatele s plněním, které má zaměstnanci poskytnout za odvedenou práci; vedle toho se tato kvalifikovaná ochrana vztahuje i na některá další plnění poskytovaná zaměstnanci v souvislosti s existencí pracovněprávního vztahu s daným zaměstnavatelem. Výčet těchto jiných příjmů je v zákoníku práce uveden (§ 145 odst. 2), přičemž jimi jsou: *odměna z dohody, náhrada mzdy či platu, odměna za pracovní pohotovost, odstupné a obdobná plnění, plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním a odměny podle § 224 odst. 2 (odměna podle § 134 je naproti tomu součástí platu).*

Základ právní úpravy představují ustanovení § 145 až 150 zákoníku práce s tím, že mezi další důležité prameny práva lze zařadit zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení, (nařízení o nezabavitelných částkách), ve znění pozdějších předpisů. Dodejme, že úprava institutu nezabavitelné částky vychází z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95/1949, o ochraně mzdy, která byla vyhlášena pod č. 411/1991 Sb.

Částkou mzdy, platu či odměny z dohody určenou k výplatě může zaměstnavatel disponovat pouze ze zákonem stanovených důvodů a v zákonem omezené míře. Zákoník práce připouští provádění srážek na základě existence jednoho ze tří typů důvodů k jejich provedení.

- Zaprvé tak připouští v případě, že to stanoví samotný zákoník práce nebo jiný zákon [§ 146 písm. a)];
- zadruhé připouští provádění srážek na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo dohody k uspokojení závazků zaměstnance [§ 146 písm. b)];

- zatřetí je přípustné provádět srážky k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace [§ 146 písm. c)].

Srážkové tituly, jejichž přípustnost je ve smyslu § 146 písm. a) stanovena přímo v zákoníku práce jsou stanoveny výčtem v § 147 odst. 1. Tituly v písmenech a) a b), tj. *daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti* představují platby, které je zaměstnavatel povinen srážet za účelem odvodu příslušných peněžních prostředků do veřejných rozpočtů (jedná se o tzv. přednostní srážky, jak uvádí § 148 odst. 1). Zaměstnavatel je oprávněn jednostranně srazit zaměstnanci i částky, které mu dříve sám poskytl, a to na základě titulů uvedených v písmenech c) až e) téhož ustanovení; konkrétně se jedná o *zálohu na mzdu nebo plat, náhradu mzdy či platu za dovolenou, nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění pracovních úkolů*.

Ochrana vyjmenovaných příjmů zaměstnance je zajištěna dále stanovením pravidel pro vlastní provádění srážek. Ustanovení § 147 odst. 3 zákoníku práce jmenuje okruh titulů, u nichž je provádění ve prospěch zaměstnavatele zcela zapovězeno (za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut), nebo podmíněno dohodou se zaměstnancem (srážky k náhradě škody). Důležité je ustanovení § 148 odst. 2 zákoníku práce, které skrze odkaz na podmínky stanovené zvláštními právní předpisy omezuje rozsah prováděných srážek tak, aby byl zachován alespoň minimální příjem zaměstnance k zajištění jeho životních potřeb. Zákoník práce v této otázce odkazuje na zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, jenž tyto podmínky vymezuje u úpravy výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v ustanovení § 276 a násl., přičemž vlastní rozsah srážek se s ohledem na skutkové okolnosti konkrétního případu stanoví podle prováděcího nařízení k občanskému soudnímu řádu (nařízení vlády o nezabavitelných částkách).

Výše popsaná restriktivní úprava rozsahu provádění srážek se vztahuje na případy, kdy jsou srážky prováděny na základě zákoníku práce nebo jiného zákona. Pokud jsou však srážky prováděny na základě dohody se zaměstnancem [případy

spadající pod § 146 písm. b)], bude se jejich režim řídit příslušnými ustanoveními občanského zákoníku. Ustanovení § 146 písm. b) popisuje dva druhy dohod, *jednak dohodu o srážkách ze mzdy za účelem zajištění závazku zaměstnance, jednak dohodu o srážkách ze mzdy za účelem uspokojení závazku zaměstnance*. V prvním případě jsou stranami dohody zaměstnanec (jako dlužník) a věřitel, přičemž účelem je zajistit dluh zaměstnance; v druhém případě dohodu uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem (jako dlužníkem) ve prospěch věřitele. Dohodu o srážkách ze mzdy (a jiných příjmů) k zajištění závazku zaměstnance jako smluvní typ upravuje občanský zákoník v § 2045, dohodu o srážkách k uspokojení závazků zaměstnance občanský zákoník výslovně neupravuje, jde o tzv. nepojmenovanou smlouvu ve smyslu § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Dodejme, že pokud nejde o srážky k uspokojení práva zaměstnavatele (jako věřitele), je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele. Proti plátcí mzdy nebo platu nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena.

Specifický charakter má dohoda o srážkách ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Uzavírá ji písemně zaměstnavatel s odborovou organizací, popř. je příslušné ujednání začleněno do kolektivní smlouvy; srážky se provádějí jen se souhlasem zaměstnance.

Nad rámec výše uvedeného stanovuje zákoník práce i podrobnější pravidla pro pořadí prováděných srážek (§ 149), přičemž je třeba mít na paměti, že srážkové tituly uvedené v § 147 odst. 1 písm. a) a b) jsou přednostní. Dále stanovuje též evidenční povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k některým údajům a písemnostem týkajícím se prováděných srážek.

14. Zjišťování průměrného výdělku

Institut průměrného výdělku umožňuje poskytovat zaměstnanci plnění, která nepřísluší přímo za vykonanou práci, avšak je z určitých důvodů žádoucí, aby se jejich výše odvíjela od výše vlastní odměny za práci. Jedná se typicky o náhradu mzdy nebo platu při některých překážkách v práci či při čerpání dovolené nebo o odstupné, které přísluší zaměstnanci ve vybraných případech skončení pracovního poměru. Dále se jedná o případy, kdy je nutné stanovit výši určité složky mzdy či platu (typicky příplatek kompenzující ztěžující vlivy práce), a to při zachování relace k celkové výši mzdy či platu daného zaměstnance. Pro popsání účely není vhodné jako s výchozí hodnotou počítat s odměnou sjednanou, stanovenou nebo určenou, neboť její výše nemusí odpovídat odměně, která je zaměstnanci aktuálně poskytována. Komplikovaně by se tak zohledňovaly například případy, kdy je podstatná část mzdy variabilní (provizní, výkonová). Mzda (plat), která byla naposledy poskytnuta (zúčtována) může být zase zkreslena jednorázovými okolnostmi (typicky poskytnutím jednorázové odměny). Použití průměrného výdělku umožňuje zohlednit aktuální výši odměny zúčtované v přiměřeně dlouhém časovém období. Základ právní úpravy průměrného výdělku je v současnosti obsažen v ustanoveních § 351 až 362 zákoníku práce. Úprava postupu pro výpočet průměrného výdělku je kogentní, nepřipadá tak v úvahu jiný způsob zjištění nebo stanovení průměrného výdělku, a to ani na základě dvoustranného ujednání zaměstnance a zaměstnavatele.

Průměrným výdělkem se zásadně rozumí průměrný hrubý výdělek, přičemž výjimku mohou stanovit pracovněprávní předpisy. *Zákoník práce ovšem počítá i s možností použití průměrného čistého výdělku (viz § 356 odst. 3) a uvádí, že jím rozumí průměrný hrubý měsíční výdělek po odečtení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.*

Základní algoritmus pro výpočet průměrného výdělku představuje podíl hrubé mzdy (platu) a odpracované doby v rozhodném období. Mzda či plat musejí být v rozhodném období zúčtovány k výplatě; specifikum představuje případ, kdy se mzda nebo plat za práci přesčas zúčtují v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém

byla práce přesčas vykonána, pak se totiž i tato část odpracované doby pro účel výpočtu průměrného výdělku přesouvá do takového jiného rozhodného období. Pro zjištění průměrného výdělku jsou tedy podstatné tři typy údajů:

- vymezení rozhodného období,
- hrubá mzda (plat) dosažená v rozhodném období a
- odpracovaná doba v rozhodném období.

Do částky mzdy nebo platu se zahrnují všechny jejich složky (plnění poskytovaná za práci, tj. v žádném případě nelze započítat jakoukoliv formu náhrady, odměnu za pracovní pohotovost, odstupné apod.). Složky mzdy nebo platu, které se poskytují za výkon práce v delším časovém období, než by odpovídalo délce rozhodného období, je v souladu s § 358 zákoníku práce nutné započítat pro účely výpočtu průměrného výdělku pouze v odpovídající poměrné části.

Odpracovanou dobou v rozhodném období se rozumí pracovní doba, kdy byla práce zaměstnancem skutečně vykonávána, nelze tak do ní zahrnovat doby jiné, byť mající zdánlivě obdobný charakter, jako např. dobu trvání pracovní pohotovosti nebo dobu překážek v práci, za něž se poskytuje náhrada mzdy (platu)

Rozhodné období vždy předchází právní skutečnosti, která představuje důvod pro zjišťování průměrného výdělku. Jeho základním typem je kalendářní čtvrtletí, tedy období, které je každoročně vymezeno stejnými daty – *1. ledna až 31. března, 1. dubna až 30. června, 1. července až 30. září a 1. října až 31. prosince*. Vždy zároveň platí, že se průměrný výdělek zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po skončení rozhodného období, tj. zpravidla k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu (§ 354 odst. 2). Zjištěný průměrný výdělek se používá po dobu celého čtvrtletí (rozhodného období), ve kterém byl zjištěn až do zjištění dalšího průměrného výdělku k prvnímu dni následujícího čtvrtletí (rozhodného období). V případě, kdy vznikne zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí považuje se za rozhodné období pouze doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Další nestandardní situací je uplatnění konta pracovní doby, kdy je rozhodným obdobím 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období.

Výchozí formou průměrného výdělku je forma hodinová. V případech, kdy je třeba použít průměrný hrubý měsíční výdělek, použije se postup uvedený v ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce, z něhož plyne, že za tímto účelem

přepočítá průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Zároveň definuje, že se pro tyto účely průměrným rokem rozumí 365,25 dnů (přestupný rok je tedy rozpočítán). Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348 (průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce).

V praxi se nezřídka vyskytují případy, kdy zaměstnanec v rozhodném období odpracoval relativně zanedbatelnou dobu a standardní postup při výpočtu průměrného výdělku by nemusel být vypovídající. Pro tyto případy je v zákoníku práce upraven institut pravděpodobného výdělku, který se uplatňuje, pokud zaměstnanec rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů. Zjišťuje se z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl. Přihlédne se zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Pokud by průměrný nebo pravděpodobný výdělek byl nižší než minimální mzda, popřípadě zaručená mzda, zvýší se průměrný nebo pravděpodobný výdělek na výši odpovídající této minimální nebo zaručené mzdě. Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více základních pracovněprávních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém pracovněprávním vztahu samostatně.

Ustanoveními zákoníku práce se řídí také zjišťování průměrného výdělku zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž v případech, kdy je sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, považuje se za rozhodné období celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

15. Odchylyky při poskytování platu státním zaměstnancům ve služebním poměru

Právní postavení státních zaměstnanců upravuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), přičemž pro oblast odměňování v souladu s ustanovením § 144 odst. 1 tohoto zákona platí, že se řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak. Kromě odchylek upravených přímo v zákoně o státní službě je pro úpravu odměňování státních zaměstnanců podstatná podzákonná regulace obsažená v prováděcích nařízeních vlády, tj. v nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „nařízení vlády č. 304/2014 Sb.“) a nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů. Význam pro odměňování státních zaměstnanců má rovněž nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, stejně, jako nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (z hlediska nejnižší přípustné výše odměny za práci – službu a pro účely poskytování příplatku za ztížené prostředí).

Nařízení vlády č. 304/2014 Sb. především provádí ustanovení § 145 odst. 1 zákona o státní službě, podle něhož se v konstrukci stupnice platových tříd státních zaměstnanců nepoužije první až čtvrtá platová třída (výkon nejjednodušších činností se s ohledem na vymezení služby v § 5 zákona o státní službě vůbec nepředpokládá). Pro státní službu je stanovena jedna stupnice platových tarifů (stav k 1. lednu 2023) obsažená v příloze č. 1 uvedeného nařízení vlády.

Pokud jde o příplatek za vedení, stanoví příloha č. 2 k zákonu o státní službě jeho rozpětí podle řídicí úrovně a působnosti služebního úřadu. Jediným přípustným hlediskem pro určení příplatku za vedení v rámci konkrétního rozpětí je podle § 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. počet přímo podřízených státních zaměstnanců, zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu a představených. Konkrétní výši příplatku za vedení určuje jednotlivým představeným v rámci stanoveného rozpětí služební orgán pevnou měsíční částkou. Je namístě upozornit, že dolní hranice

rozpětí pro určení příplatků za vedení stanovené v příloze č. 2 k zákonu o státní službě, jsou v porovnání s § 124 odst. 3 zákoníku práce vyšší.

Svébytnou úpravu obsahuje § 149 zákona o státní službě, který se týká osobního příplatku. Ten je státnímu zaměstnanci přiznáván, zvyšován, snižován či odnímán zásadně na základě výsledku jeho služebního hodnocení, jenž je prováděno v souladu s podmínkami citovaného nařízení vlády č. 36/2019 Sb. Výši osobního příplatku lze v závislosti na výsledku služebního hodnocení přiznat vždy nejvýše v určitém procentním poměru k platovému tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu (§ 6 tohoto nařízení vlády). Např. v případě vynikajících výsledků je to nejvýše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v dané platové třídě. *Pokud však jde o vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, jenž vykonává státní službu na služebním místě zařazeném v 10. až 16. platové třídě a dosahoval ve státní službě vynikajících výsledků a v hodnocené oblasti znalosti byl klasifikován 4 body, lze mu přiznat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v dané platové třídě.* Pro úplnost je třeba dodat, že zákon o státní službě upravuje v § 149 také některé mimořádné případy změny osobního příplatku (před prvním služebním hodnocením, při převedení, zařazení, jmenování na jiné služební místo, v souvislosti s vysláním státního zaměstnance).

Další rozdíl oproti odměňování zaměstnanců v pracovním poměru představuje úprava poskytování odměny (§ 150), která má za účel ocenit též úspěšné splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného státního zaměstnance (myšleno nad rámec skutečností uvedených v § 134 zákoníku práce), pokud mu nevznikl nárok na příplatek za vedení nebo plat při zastupování podle § 66. Dále se státních zaměstnanců týká omezení celkového úhrnu odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za kalendářní rok na maximálně 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě (v případě představeného též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat).

Několik významných odlišností oproti odměňování za práci v pracovním poměru je důsledkem existence ustanovení § 199 zákona o státní službě o novém platovém systému pro státní zaměstnance. Na základě tohoto ustanovení byla přijata trojice platových opatření za účelem personální stabilizace státní služby.

- Prvním opatřením byla změna struktury stupnice platových tarifů (jedná se o stupnici v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb.), jak je popsána výše (konvexní nárůst).
- Druhým opatřením je možnost přičíst státnímu zaměstnanci k získané započitatelné praxi 5 let za předpokladu, že dosáhl podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení vynikajících výsledků s nejvyšším počtem získaných bodů, přičemž hodnocené období musí v celku činit alespoň 2 roky.
- Třetím opatřením je možnost určit státnímu zaměstnanci platový tarif až ve výši dvojnásobku platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě stanovené pro služební místo, na které je státní zaměstnanec zařazen, nebo jmenován, je zařazen nebo jmenován na služební místo, pro které je stanovena alespoň 11. platová třída a služební orgán ve služebním předpisu označil toto služební místo jako klíčové. Služební orgán může za tímto účelem označit nejvýše 5 % služebních míst ve služebním úřadu za klíčová. Limit uvedený ve větě první může být na návrh služebního orgánu v dotčeném služebním úřadu navýšen o dalších až 5 %, a to po schválení Ministerstvem vnitra v dohodě s Ministerstvem financí.

Aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu a existoval určitý rámec pro kontrolu takto mimořádně vynaložených prostředků na platy, stanoví příslušné nařízení vlády také, že státní zaměstnanec plní na služebním místě nejsložitější, nejodpovědnější a nejnamáhavější služební úkoly, jejichž plnění je pro služební úřad k řádnému zajištění výkonu jeho působnosti nepostradatelné, a tyto služební úkoly vyžadují vysokou míru znalostí, dovedností a zkušeností v příslušném oboru státní služby.

Za další rozdíl oproti zaměstnancům v pracovním poměru na úseku odměňování bychom mohli považovat např. způsob hodnocení započitatelné praxe u státních zaměstnanců zařazených do platových tříd s alternativně stanoveným vzděláním, u nichž k odpočtu praxe dochází pouze v případě, kdy státní zaměstnanec nesplňuje ani nižší z obou stanovených vzdělání.

16. Základní principy právní úpravy platu představitelů státní moci, některých správních úřadů a soudců

Základem právní úpravy poskytování platu představitelům státní moci, představitelům některých správních úřadů a soudcům za výkon jejich funkcí je 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, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 236/1995 Sb.“). Uvedený zákon upravuje platové poměry *poslanců a senátorů Parlamentu České republiky, členů vlády, prezidenta republiky, soudců Ústavního soudu, člena, viceprezidenta a prezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu, člena, místopředsedy a předsedy Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, místopředsedy a předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů, člena, místopředsedy a předsedy Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, člena Národní rozpočtové rady, člena a předsedy Rady Českého telekomunikačního úřadu a předsedy Národní sportovní agentury, soudce okresního, krajského a vrchního soudu, Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu* (výčet v § 1 tohoto zákona).

Kromě toho zákon č. 236/1995 Sb. upravuje i platové poměry poslance Evropského parlamentu, zvoleného na území České republiky a další náležitosti (náhrady výdajů, naturální plnění a odchodné) osob vykonávajících dotčené funkce; tyto oblasti ovšem nejsou předmětem této zkušební otázky.

Platové poměry některých dalších osob vykonávajících veřejné funkce jsou dále upraveny ve zvláštních zákonech, osobní působnost vymezená v § 1 zákona č. 236/1995 Sb. tak nepředstavuje úplný výčet. Z dalších zákonů lze namátkou uvést například zákon č. 273/1996 Sb., o působnosti Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 458/2000 Sb., o podmínkách podnikání a o výkonu státní správy v energetických odvětvích a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Je třeba doplnit, že uvedený způsob právní úpravy zvláštními zákony představuje nepřímou novelizaci zákona č. 236/1995 Sb. a je z legislativního hlediska nesprávný, přičemž prakticky narušuje transparentnost systému odměňování za výkon veřejných funkcí.

Výše platu představitelů státní moci, některých správních úřadů a soudců je určena jako násobek platové základny a příslušného platového koeficientu. Platová základna soudců činí po úpravě zákona od 1. ledna 2024 2,822násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok (do 31. 12. 2021 se vycházelo z průměrné nominální měsíční mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v nepodnikatelské sféře). Platová základna pro představitele činí 83,3 % platové základny pro soudce. Platová základna se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Platová základna se určuje vždy pro kalendářní rok a vzhledem k tomu, že se její výše počítá ze zjištěných statistických údajů, tj. neurčuje se politickým rozhodnutím, vyhláší ji Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením. Historicky došlo k několika změnám výše násobku průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře pro určení výše platové základny (v případě soudců bylo snížení násobku zrušeno následně Ústavním soudem); současná výše násobku u představitelů je nižší, než by odpovídalo původně zamýšlené rovnováze odměňování všech tří mocí (zákonodárné, výkonné, soudní). Opakovaně také docházelo k přechodné fixaci výše platových základen, případně k jejich snižování. Od 1. ledna 2024 došlo k provázání výše platové základny soudců a představitelů státní moci tak, že jako výchozí je stanoven násobek průměrné mzdy pro výpočet platové základny soudců a platová základna představitelů je od její výše odvozena zákonem stanoveným procentním podílem. Jedná se o obdobný mechanismus, jako v případě stanovení platové základny pro státní zástupce.

Konkrétní výše platu se v případě představitelů státní moci a některých správních úřadů stanoví v závislosti na vykonávané funkci, bez vazby na délku praxe pomocí příslušného koeficientu, jenž je uveden v dané části zákona č. 236/1995 Sb., nebo ve zvláštním zákoně. Tento princip neplatí při určení platu soudců (§ 28 až 31), u nichž je podle této úpravy výše platu spojena, kromě jiných rozhodných skutečností, s délkou započitatelných dob praxe (10 stupňů, od 5 do 30 let započitatelné praxe). Dále se přihlíží ke stupni soudu v rámci soudní soustavy, funkci na tomto soudu vykonávané (např. předseda soudu), popř. i k velikosti soudu z hlediska počtu senátů. K praxi se při stanovení koeficientu naopak nepřihlíží u soudců Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu, u nichž se předpokládá, že maximálních zkušeností pro výkon funkce již dosáhli. Pro úplnost lze připomenout

existující judikaturu Ústavního soudu, která konzistentně považuje jakékoliv legislativní změny, které by vedly ke snížení absolutní výše platů soudců za ohrožení nezávislosti soudců.

Osobám spadajícím do působnosti zákona č. 236/1995 Sb. (včetně případů delegace zvláštním zákonem) náleží za výkon funkce výlučně plat určený způsobem a ve výši podle tohoto zákona. Jiná plnění za výkon funkce těmto osobám poskytovat nelze; až na výjimky zde neexistuje obdoba složek platu poskytovaných za ztěžující vlivy jako při práci v pracovním poměru (výjimkou je např. úprava práce přesčas u soudců). Při současném výkonu dvou funkcí náleží představiteli plat, který je vyšší. Pouze zákon může stanovit případy, ve kterých plat za výkon funkce nenáleží, popř. situace, za kterých náleží plat ve snížené výši. K tomu srov. například ustanovení § 38 zákona č. 236/1995 Sb., které upravuje případy krácení platu a dalších náležitostí poslanců a senátorů Parlamentu.

17. Základní principy právní úpravy poskytování platu státních zástupců

Státní zástupce vykonává svou funkci v pracovním poměru (§ 18 odst. 4 zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů), a to na rozdíl od osob odměňovaných za výkon funkce podle zákona č. 236/1995 Sb. Za výkon funkce je státním zástupcům poskytován měsíčně plat ve výši a za podmínek stanovených zákonem č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců (dále jen „zákon č. 201/1997 Sb.“). Citovaný zákon upravuje rovněž nárok některých státních zástupců na naturální plnění (není předmětem této zkušební otázky).

Obdobně jako v případě představitelů státní moci, některých správních úřadů a soudců, se plat státních zástupců určuje jako součin platové základny a platového koeficientu stanoveného podle počtu let započitatelné praxe a stupně státního zastupitelství, ke kterému je státní zástupce přidělen nebo přeložen. Platová základna pro příslušný kalendářní rok činí 90 % platové základny stanovené pro soudce podle zákona č. 236/1995 Sb. (tedy od 1. 1. 2024: $0,9 \times 2,822 \times$ průměrná nominální měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za předminulý kalendářní rok). Stejně jako v případě platové základny představitelů a soudců, vyhláší výši platové základny státních zástupců pro daný kalendářní rok Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

Zákon č. 201/1997 Sb. může pravidla pro stanovení výše platů státním zástupcům pro určité specifické případy modifikovat (viz § 3 odst. 2). Takovou výjimku představuje např. mimořádné stanovení výše platové základny pro rok 2011, nebo stanovení koeficientu pro výpočet platu Nejvyššího státního zástupce a jeho náměstka, u nichž se nepřihlíží k získané praxi. Je třeba zdůraznit, že u všech ostatních státních zástupců je započitatelná praxe zohledněna postupně se zvyšujícím koeficientem v 10 stupních (od 5 do 30 let započitatelné praxe), shodným způsobem jako v případě soudců. Státnímu zástupci náleží vyšší platový koeficient od prvního dne kalendářního měsíce, v němž dosáhl potřebné délky praxe pro tento koeficient. Podrobná pravidla pro zápočet dob praxe jsou uvedena v § 7 a týkají se jak praxe stricto sensu, tak i započítávání tzv. náhradních dob praxe (mateřská

dovolená, rodičovská dovolená, vojenská služba). Kromě získané praxe a stupně státního zastupitelství se koeficient zvyšuje i v případě, kdy státní zástupce zastává určitou řídicí funkci. Plat státního zástupce určený podle uvedených pravidel se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru.

Zákon č. 201/1997 Sb. také upravuje případ poskytování platu při dočasném přidělení státního zástupce k výkonu funkce k jinému státnímu zastupitelství; tehdy náleží státnímu zástupci dosavadní plat nebo plat, který by mu náležel při trvalém výkonu dočasné funkce, podle toho, který z nich je vyšší. Státnímu zástupci přidělenému k jiné organizaci také náleží dosavadní plat, leda by šlo o organizaci se sídlem mimo Českou republiku, která mu odměnu poskytuje sama. V roce 2019 bylo také upraveno odměňování státních zástupců jmenovaných do funkce evropského pověřeného žalobce s tím, že se jim bude poskytovat pouze odpovídající poměrná část platu odpovídající rozsahu, jakým plní povinnosti státního zástupce podle zákona o státním zastupitelství.

Stejně jako v případě osob odměňovaných podle zákona č. 236/1995 Sb. platí, že nelze poskytovat složky platu, které nejsou v zákoně č. 201/1997 Sb. upraveny výslovně (zejm. tedy většinu režimových příplatků). Z obvyklých složek platu u zaměstnanců v pracovním poměru je pro státní zástupce upraveno poskytování příplatku za práci přesčas. Státnímu zástupci je sice plat stanoven zásadně s přihlédnutím k případné práci přesčas, neplatí to ovšem o práci přesčas konané v noci a v den pracovního klidu, za kterou státnímu zástupci přísluší plat za práci přesčas ve výši 50 % průměrného výdělku za každou hodinu práce přesčas nebo náhradní volno, které si však musí státní zástupce s příslušným vedoucím státním zástupcem dohodnout.

Pro úplnost je namístě dodat, že zákon č. 201/1997 Sb. upravuje i specifický důvod pro poskytování platu ve snížené výši (50 %) v případě, kdy je státní zástupce dočasně zproštěn funkce (§ 9). V otázce splatnosti platu a srážek se odkazuje na úpravu pro zaměstnance „ministerstev“, tj. zaměstnance ve veřejných službách a správě (v současnosti upraveno v zákoníku práce).

18. Základní principy právní úpravy poskytování platu příslušníkům bezpečnostních sborů

Právní poměry příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „příslušník“) upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“). Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

Odměňování příslušníků je obsaženo v části osmé zákona. Příslušník má nárok na služební příjem za výkon služby. Příslušníkovi je stanoven služební příjem s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce konané v době krizového stavu. Ve služebním příjmu ředitele bezpečnostního sboru a jeho zástupce je přihlédnuto k veškeré službě přesčas.

Služební příjem příslušníka tvoří:

- a) základní tarif,
- b) příplatek za vedení,
- c) příplatek za službu v zahraničí,
- d) příplatek za sportovní reprezentaci,
- e) zvláštní příplatek,
- f) příplatek za službu ve svátek,
- g) osobní příplatek,
- h) odměna,
- i) služební příjem za službu přesčas,
- j) stabilizační příplatek

Základní tarif (§ 114 zákona) je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, která je stanovena v měsíčních částkách za stanovenou dobu služby. Příslušník má nárok na základní tarif, který je stanoven pro tarifní třídu stanovenou pro služební místo a služební hodnost, do níž je jmenován, a pro tarifní stupeň, do kterého je zařazen.

Základní tarif, na který má příslušník nárok, se zvyšuje o 10 % příslušníkovi,

který vykonává službu ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu služby.

Pro služební místo příslušníka se stanoví tarifní třída podle nejnáročnější činnosti, jejíž výkon se na služebním místě vyžaduje, a to podle katalogu činností v bezpečnostních sborech zařazených do jednotlivých tarifních tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Katalog stanoví vláda nařízením, u zpravodajských služeb služebním předpisem. Uvedeným nařízením vlády je aktuálně nařízení č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů.

Příslušníkům se stanoví stupnice základních tarifů v jedenácti tarifních třídách a v každé z nich ve dvanácti tarifních stupních. Stupnici základních tarifů stanoví vláda nařízením tak, aby byl zachován princip zásluhovosti mezi jednotlivými základními tarify i mezi všemi tarifními stupni. Aktuálně jsou základní tarify stanoveny nařízením vlády č. 419/2022 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů.

Základní tarify se v tarifních třídách odstupňovávají podle získaných odborných zkušeností ve tříletých časových úsecích do 12 tarifních stupňů. Příslušník se zařadí do příslušného tarifního stupně v závislosti na délce doby praxe, resp. míře zápočtu jednotlivých relevantních dob vymezených zákonem.

Příplatek za vedení (§ 118 zákona) je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, na niž má nárok vedoucí příslušník. Výše příplatku za vedení se stanovuje v rámci rozpětí podle řídicí úrovně služebního místa a náročnosti řídicí činnosti.

Rozpětí příplatku za vedení činí pro

- | | |
|---|----------------------|
| a) ředitele bezpečnostního sboru | 10 000 až 14 000 Kč, |
| b) vedoucího příslušníka 1. řídicí úrovně | 4 000 až 10 000 Kč, |
| c) vedoucího příslušníka 2. řídicí úrovně | 2 500 až 7 000 Kč, |
| d) vedoucího příslušníka 3. řídicí úrovně | 1 500 až 4 000 Kč, |
| e) vedoucího příslušníka 4. řídicí úrovně | 1 000 až 2 000 Kč. |

Konkrétní rozpětí příplatků za vedení pro služební místa vedoucích příslušníků jednotlivých řídících úrovní podle toho, zda se jedná o vedoucího příslušníka na organizační jednotce s působností na celém území České republiky, nebo na nižším územním celku, stanoví ředitel bezpečnostního sboru v rámci rozpětí uvedeného v odstavci 3 služebním předpisem.

Příplatek za službu v zahraničí (§ 119 zákona)

Příslušník, který je zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby do zahraničí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů, má **nárok po dobu působení v zahraničí na příplatek ve výši 700 až 4 000 USD měsíčně**, popřípadě v rovnocenné výši v EURO. Jeho výši v rámci rozpětí stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem.

Příplatek za sportovní reprezentaci (§ 119a zákona)

Příslušník, který koná službu spojenou s vykonáváním sportovních činností, sportovní státní reprezentací nebo trenérsko-metodickou činností, má nárok na příplatek za sportovní reprezentaci ve výši 5000 Kč až 25 000 Kč měsíčně. Jeho výši v rámci rozpětí stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem.

Zvláštní příplatek (§ 120 zákona)

Příslušník, který koná službu ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách, má nárok na **zvláštní příplatek**. Podmínky pro poskytování tohoto příplatku a jeho výše se řídí nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Příslušník, který vykonává službu v prostředí s vysokou mírou ohrožení zdraví, jež vyžaduje použití izolačních dýchacích přístrojů, má nárok na zvláštní příplatek ve výši 500 Kč až 1 500 Kč měsíčně

Příslušník, který vykonává službu spojenou s ochranou zájmů státu, při nichž může dojít k ohrožení jeho života nebo zdraví, popřípadě k jiným závažným rizikům, nebo službu s mimořádnou psychickou zátěží, má nárok na zvláštní příplatek ve výši 5 000 Kč až 10 000 Kč měsíčně v I. skupině a 1 000 Kč až 5 000 Kč ve II. skupině.

Zařazení služebních činností do I. a II. skupiny a výši zvláštního příplatku pro služební místa v bezpečnostním sboru stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem.

Osobní příplatek (§ 122 zákona) je nenárokovou složkou služebního příjmu, kterou

Ize ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Rozhodnutí o přiznání, změně nebo odejmutí osobního příplatku musí být písemně odůvodněno. Osobní příplatek lze určit až do výše 60 % základního tarifu příslušníka. Příslušníkovi, který je specialistou v zásahové jednotce, vykonává službu jako agent nebo plní úkoly při předstíraném převodu anebo plní úkoly při zvláštní ochraně svědka, je příslušníkem zpravodajské služby nebo je zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby v zahraničí v rámci jednotky mnohonárodnostních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů a příslušníkovi ve služební hodnosti vrchní komisař až vrchní státní rada lze za výkon služby v mimořádné kvalitě nebo v rozsahu nad základní dobu služby, pokud tento zvýšený rozsah není zohledněn v základním tarifu, ocenit přiznáním osobního příplatku až do výše 100 % jeho základního tarifu.

Příslušníkovi lze poskytnout **odměnu (§ 123 zákona)**, kterou je možno jednorázově ocenit

- a) splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu,
- b) splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka, nebo
- c) dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku.

Náhradní volno a služební příjem za službu přesčas (§ 125 zákona)

Příslušník má nárok na náhradní volno za každou hodinu služby přesčas; to neplatí pro službu přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce konanou v době krizového stavu. Neposkytne-li bezpečnostní sbor příslušníkovi náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu služby přesčas nebo v jinak dohodnuté době, má nárok na poměrnou část přiznaného základního tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za vedení, který připadá na každou tuto hodinu služby bez služby přesčas v kalendářním měsíci, v němž službu koná. Za dobu čerpání náhradního volna se služební příjem nekrátí.

Stabilizační příplatek (§ 122a zákona)

Ředitel bezpečnostního sboru může služebním předpisem stanovit, že příslušníkům lze přiznat stabilizační příplatek. Ve služebním předpise stanoví ředitel bezpečnostního sboru konkrétní výši a dobu vyplácení stabilizačního příplatku. Maximální roční výše stabilizačního příplatku činí dvacetičtyřnásobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu.

19. Základní principy právní úpravy poskytování platu vojákům z povolání

Služební poměr vojáků upravuje zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“). Služební plat upravuje část pátá hlava první zákona.

Za výkon služby má voják nárok na **služební plat** ve výši odpovídající služebnímu zařazení, podmínkám výkonu služby a služební výkonnosti. Nárok na služební plat má také v dalších případech stanovených zákonem. Voják má určen služební plat s přihlédnutím ke službě konané nad základní týdenní dobu služby v rozsahu do 150 hodin v kalendářním roce.

Služební plat tvoří

- a) služební tarif,
- b) výkonnostní příplatek,
- c) příplatek za službu v zahraničí,
- d) zvláštní příplatek,
- e) příplatek za zvýšenou odpovědnost,
- f) příplatek za služební pohotovost,
- g) odměna.

Služební tarif (§ 68 zákona)

Vojákovi náleží služební tarif podle hodnosti stanovené pro služební místo, na kterém je služebně zařazen. Vojákovi, který je zařazen v hodnostním sboru čekatelů, náleží služební tarif podle hodnosti, do které je jmenován. Služební tarify pro hodnosti vojáků a čekatelů stanoví vláda nařízením. Aktuálním nařízením vlády je nařízení vlády č. 59/2015 Sb., o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Výkonnostní příplatek (§ 68a zákona) se stanoví v závislosti na služebním hodnocení vojáka. Výše výkonnostního příplatku se upravuje jednou ročně k 1. dubnu podle závěrů služebního hodnocení za období předcházejícího kalendářního roku. Je-li v tomto období provedeno více služebních hodnocení, přihlíží se k poslednímu z nich. Ke služebnímu hodnocení vojáků, kteří se připravují k výkonu

služby studiem nebo výcvikem, se nepřihlíží. Výše výkonnostního příplatku se zjišťuje ze služebního tarifu, který odpovídá hodnosti stanovené pro místo, na kterém je voják služebně zařazen. Maximální výše výkonnostního příplatku činí 20 % služebního tarifu ve služebním zařazení se stanovenou hodností svobodník až nadpraporčík a 15 % služebního tarifu ve služebním zařazení se stanovenou hodností poručík až podplukovník. Výkonnostní příplatek nenáleží vojákovvi, jehož služební zařazení odpovídá hodnosti čkatele, štábního praporčíka, plukovníka nebo hodnosti v hodnostním sboru generálů.

Příplatek za službu v zahraničí (§ 68b zákona)

Vojákovvi vyslanému do zahraniční operace náleží po dobu služby v zahraničí příplatek za službu v zahraničí ve výši 500 až 2 500 Kč denně. Horní hranice příplatku se zvyšuje až na dvouapůlnásobek, pokud je voják vystaven vysokému riziku ohrožení života nebo zdraví spojenému s vedením bojové činnosti v prostoru zahraniční operace. Výši příplatku pro konkrétní zahraniční operaci stanoví podle míry, intenzity a doby trvání rizika ministr obrany.

Zvláštní příplatek (§ 68c a 68 d zákona)

Vojákovvi, který vykonává službu v podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života nebo zdraví, přísluší zvláštní příplatek ve výši 600 až 8 000 Kč měsíčně. Při souběhu zvláštních příplatků náleží vojákovvi pouze jeden zvláštní příplatek, a to nejvyšší. Druhy služebních činností v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života nebo zdraví, a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Aktuálně je úprava obsažena v nařízení vlády č. 59/2015 Sb., o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Vojákovvi, který střídavě vykonává službu ve směnném a nepřetržitém výkonu služby, náleží příplatek 400 až 1200 Kč měsíčně.

Příplatek za zvýšenou odpovědnost (68e zákona)

Veliteli vojenského útvaru, náčelníkovi, vedoucímu nebo řediteli vojenského zařízení nebo vojenského správního úřadu a řediteli nebo veliteli organizačního útvaru ministerstva nebo Vojenského zpravodajství náleží příplatek až do výše 15 % služebního tarifu.

Příplatek za služební pohotovost (§ 68f zákona)

Vojákovi, kterému byla nařízena služební pohotovost, náleží příplatek za služební pohotovost ve výši 1 500 Kč v kalendářním měsíci, ve kterém služební pohotovost zasáhla alespoň do 10 dnů, nebo ve výši 3 000 Kč v kalendářním měsíci, ve kterém služební pohotovost zasáhla alespoň do 20 dnů.

Odměna (§ 68g zákona)

Za splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu lze vojákovi poskytnout odměnu.

Zvláštní případy nároku na služební plat (§ 68h a 68k zákona)

Voják má v rozsahu doby, která zasahuje do základní týdenní doby výkonu služby, nárok na služební plat za dobu

- a) řádné dovolené,
- b) zvláštní dovolené,
- c) studijního volna poskytnutého ke studiu při výkonu služby,
- d) preventivní rehabilitace,
- e) mimořádné rehabilitace,
- f) rekvalifikace,
- g) náhradního volna za službu konanou nad základní týdenní dobu služby a volna z důvodu výkonu nepřetržitého vojenského výcviku nebo nepřetržitého vojenského nasazení,
- h) po kterou nekonal službu proto, že svátek připadl na jeho obvyklý den služby,
- i) služebního volna z důvodu obecného zájmu nebo pro důležité osobní překážky ve službě s výjimkou dalšího služebního volna, nebo
- j) strávenou na služební cestě nebo studijním pobytu jinak než výkonem služby.
- k) po dobu prvního měsíce dočasné neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz, s výjimkou neschopnosti, kterou si přivodil úmyslně, a po dobu, po kterou nemůže konat službu pro karanténu nařízenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo
- l) nejdéle po dobu 12 měsíců od počátku dočasné neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz, které voják utrpěl při výkonu služby, v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby.

Splatnost, výplata a srážky ze služebního platu jsou upraveny obdobně jako u zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Průměrný služební plat

Je-li potřebné zjistit průměrný služební plat vojáka, použijí se přiměřeně příslušná ustanovení zákoníku práce o průměrném výdělku s tím, že k příplatku za službu v zahraničí a služebnímu platu za nevyčerpanou řádnou dovolenou se nepřihlíží.

20. Základní principy poskytování odměn členům zastupitelstev územních samosprávných celků

Legislativní zakotvení

Právní úprava odměňování členů zastupitelstev územních samosprávných celků (dále jen „ÚSC“) je obsažena v jednotlivých zákonech o ÚSC:

- zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obcích“),
- zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o krajích“),
- zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o hlavním městě Praze“).

Úprava odměňování v těchto předpisech je jednotná a založená na shodných principech. Úprava odměňování členů zastupitelstev obcí v zákoně o obcích se vztahuje rovněž na členy zastupitelstev městských obvodů a městských částí statutárních měst. Právní úprava v zákoně o hlavním městě Praze se týká rovněž odměňování členů zastupitelstev městských částí hlavního města Prahy.

Pro výpočet výše odměn uvolněných členů zastupitelstev jsou klíčové:

- **základna pro výpočet odměny**, kterou vyhláší Ministerstvo vnitra každoročně sdělením pro příslušný kalendářní rok, přičemž za základu se považuje (tzn. vyhláší se ve výši) **průměrná hrubá měsíční nominální mzda** na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosažená za první pololetí předchozího kalendářního roku podle zveřejněných údajů ČSÚ
- **přílohy k zákonu o obcích a o krajích a příloha č. 2 k zákonu o hlavním městě Praze obsahující koeficienty** pro stanovení výše odměn členů zastupitelstev podle vykonávaných funkcí rozdělené dle velikostních kategorií ÚSC.

Na členy zastupitelstev ÚSC se vztahují některá ustanovení zákoníku práce, která upravují pravidla pro výkon veřejné funkce. Podle citovaných zákonů o ÚSC se zákoníkem práce na úseku odměňování rovněž řídí:

- splatnost a výplata odměny a srážky z ní,
- postup obce v případě zjišťování průměrného výdělku,
- vzdání se práva na odměnu.

Pro tyto účely se ÚSC považuje za zaměstnavatele a členové zastupitelstva za zaměstnance.

Základní pravidla odměňování členů ÚSC

Členové zastupitelstva mohou být pro výkon funkce člena uvolnění (dále jen „**uvolněný člen zastupitelstva obce**“), o uvolnění člena zastupitelstva pro výkon jeho funkce rozhoduje zastupitelstvo. Ostatní členové zastupitelstva, které zastupitelstvo pro výkon funkce neuvolnilo jsou tzv. **neuvolnění členové zastupitelstva**.

Odměna je peněžitým plněním poskytovaným za výkon funkce člena zastupitelstva ÚSC.

V případech, kdy je člen zastupitelstva v pracovním poměru je výkon veřejné funkce překážkou v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu (§ 200 a 201 zákoníku práce).

Základní teze:

- **Uvolněný člen zastupitelstva – po rozhodnutí zastupitelstva o uvolnění člena zastupitelstva pro výkon jeho funkce mu zároveň (automaticky ze zákona) vzniká nárok na odměnu za výkon této funkce.** Konkrétní výše odměny se vypočte jako součin základny pro výpočet odměny a koeficientu stanoveného v příloze příslušného zákona pro druh vykonávané funkce (starosta, hejtman, místostarosta, radní, předseda nebo člen výboru, komise atd.) a velikostní kategorii ÚSC. O výši jeho odměny jako takové zastupitelstvo nerozhoduje.
- **Neuvolněný člen zastupitelstva – nárok na odměnu vzniká až v okamžiku, kdy je mu odměna přiznána rozhodnutím zastupitelstva o odměně.** Maximální výše odměny neuvolněných členů zastupitelstva se vypočte jako součin základny pro výpočet odměny a koeficientu stanoveného v příloze příslušného zákona pro druh vykonávané funkce (starosta, hejtman, místostarosta, radní, předseda nebo člen výboru, komise atd.) a velikostní kategorii ÚSC. Je plně na vůli zastupitelstva v jaké výši odměnu jednotlivým neuvolněným členům ÚSC přiznají (tedy v rozmezí od 0 do maximální výše odměny). Pokud zastupitelstvo o odměně neuvolněných členů nerozhodne – tito členové nemají na odměnu za výkon funkce nárok.
- Rozhodnutí o tom, zda bude funkce vykonávána jako uvolněná nebo neuvolněná, jakož i o výši odměny za výkon neuvolněné funkce, může zastupitelstvo kdykoliv změnit (nikdy však se zpětnou účinností).
- Výjimkou z uvedeného principu je odměňování neuvolněných starostů (primátorů, hejtmanů). **Neuvolněný starosta má vždy nárok na odměnu za výkon této funkce ve výši alespoň 30 % odměny, která by náležela v daném ÚSC uvolněnému starostovi, a to i pokud by zastupitelstvo o jeho odměně nerozhodlo.**

Pro zjištění konkrétní výše odměny (uvolněný) nebo maximální výše odměny (neuvolněný) je rozhodný **konkrétní druh vykonávané funkce a dále velikostní kategorie, do které ÚSC spadá, a to dle počtu obyvatel hlášených v ÚSC k trvalému pobytu**. Odměna se poskytuje měsíčně

Vedle (měsíční) odměny může zastupitel mít nárok rovněž na:

Mimořádnou odměnu, a to z rozhodnutí zastupitelstva, **za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu obce**. Zákonem je limitovaná maximální výše mimořádné odměny v kalendářním roce na dvojnásobek měsíční odměny.

Odchodné:

- V případě zániku mandátu člena zastupitelstva ÚSC, nebo vzdání se konkrétní funkce, nebo při odvolání z této funkce. Týká se jen zákonem stanoveného okruhu funkcí (všechny uvolněné funkce, neuvolněný starosta a místostarosta).
- Pro jeho výpočet se použije výše (měsíční) odměny a zohledňuje se doba výkonu funkce. Vždy ve výši minimálně jedné (měsíční) odměny, plus násobek této odměny a počtu celých ukončených let výkonu funkce, maximálně však 3 let. **Maximální výše odchodného je tedy 4násobek odměny**, a to při výkonu funkce po dobu alespoň 3 celých ukončených kalendářních let. Delší výkon funkce se pro výpočet odchodného nezohledňuje.

- Další aspekty odměňování:

- Pokud je neuvolněný člen zastupitelstva v pracovněprávním vztahu, určí rozsah doby potřebné k výkonu funkce v konkrétním případě ÚSC. Zaměstnavatel pro výkon funkce poskytne pracovní volno s náhradou mzdy. Náhradu mzdy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, uhradí ÚSC jejich zaměstnavateli.
- Neuvolněnému členovi zastupitelstva ÚSC, který je podnikající fyzickou osobou nebo osobou provozující jinou samostatnou výdělečnou činnost, poskytuje ÚSC náhradu výdělku ušlého v souvislosti s výkonem funkce paušální částkou. Paušální částku za hodinu a nejvyšší částku, kterou lze jako náhradu výdělku ušlého v souvislosti s výkonem funkce poskytnout v souhrnu za kalendářní měsíc, stanoví zastupitelstvo ÚSC.
- Obec nesmí členovi zastupitelstva obce poskytnout v souvislosti s výkonem funkce člena zastupitelstva obce dar, a to ani po skončení výkonu funkce.