

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Stanovení, určení a sjednávání mzdy

Zpracovala: Tereza Švelchová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Dana Kolaříková

Plzeň 2016

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Stanovení, určení a sjednávání mzdy

Zpracovala:	Tereza Švelchová R11M0322P
Vedoucí diplomové práce:	JUDr. Dana Kolaříková Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Studijní program:	M6805 Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo

Plzeň 2016

Prohlášení autora

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Stanovení, určení a sjednávání mzdy“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro danou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, březen 2016

Podpis:.....

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala paní JUDr. Daně Kolaříkové za odborné vedení i pomoc při zpracování této diplomové práce a především pak za její metody výuky a přístup k výuce pracovního práva, jež ve mně vzbudilo zájem zabývat se tímto oborem práva i nadále.

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře. Konkrétně se jedná o téma „Stanovení, určení a sjednávání mzdy“, kdy daná práce poskytuje podrobný výklad institutů významných pro odměňování závislé práce v podnikatelské sféře, a to jak po stránce teoretické tak i praktické, kdy největší důraz klade na rozebrání jednotlivých způsobů stanovení mzdy. Následně jsou uvedené jednotlivé instituty porovnány s instituty slovenské právní úpravy odměňování v podnikatelské sféře se zaměřením na rozdíly těchto jednotlivých úprav. Z výše uvedených důvodů čerpá magisterská práce ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a dalších zákonů souvisejících s danou problematikou, z dostupné odborné literatury, judikatury českých soudů, Soudního dvora evropské unie a mezinárodních smluv.

Obsah

1	Úvod	9
2	Vymezení odměny za závislou práci v podnikatelské sféře	11
2.1	Stručný exkurz do historického vývoje pracovního práva se zaměřením na odměňování a současné prameny pracovního práva	11
2.1.1	Počátky zákonodárství o práci	11
2.1.2	Vývoj pracovního zákonodárství v 19. století	12
2.1.3	Vývoj pracovního práva první poloviny 20. století	13
2.1.4	Pracovní zákonodárství v období socialismu	13
2.1.5	Pracovní zákonodárství po roce 1989	14
2.1.6	Přijetí zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb.	15
2.1.7	Novelizace zákoníku práce v souvislosti s účinností „nového“ občanského zákoníku	17
2.1.8	Prameny pracovního práva Slovenské republiky	17
2.2	Odměna za závislou práci	18
2.2.1	Mzda a plat	18
2.2.2	Odměna za práci ve slovenské právní úpravě	19
2.3	Charakteristika mzdy	21
2.3.1	Charakteristika mzdy dle slovenské úpravy	22
2.4	Složky mzdy	22
2.5	Zákaz diskriminace v souvislosti s právem na spravedlivou odměnu	23
2.6	Ochrana mzdy	25
2.7	Funkce mzdy	26
2.7.1	Funkce alimentární	27
2.7.2	Funkce kompenzační	28
2.7.3	Funkce regulační	28
2.7.4	Funkce stimulační	30
2.7.5	Funkce mzdy dle slovenské úpravy	31

2.8	Minimální mzda.....	31
2.8.1	Minimální mzda dle slovenské právní úpravy	33
2.9	Zaručená mzda.....	34
2.10	Naturální mzda.....	36
2.10.1	Naturální mzda dle slovenské právní úpravy	37
3	Způsoby utváření mzdy	38
3.1	Sjednávání mzdy.....	39
3.1.1	Kolektivní smlouva	39
3.1.2	Pracovní smlouva	42
3.1.3	Jiná smlouva.....	44
3.2	Stanovení mzdy	45
3.3	Určení mzdy.....	47
3.4	Komparace jednotlivých způsobů úpravy mezd.....	48
3.5	Odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře dle slovenské právní úpravy.....	52
4	Úvahy nad tzv. „švaresystémem“ v souvislosti s odměňováním v podnikatelské sféře.....	54
5	Mzdové formy	59
6	Příplatky ke mzdě.....	60
6.1	Příplatek za práci přesčas.....	60
6.2	Příplatek za práci ve svátek	61
6.3	Příplatek za práci v noci	63
6.4	Příplatek za práci v sobotu a v neděli	64
6.4.1	Problematika nařízení přesčasové práce ve dnech pracovního klidu	
	65	
6.5	Příplatek za ztížené pracovní prostředí.....	67
6.6	Mzdová zvýhodnění a platové příplatky dle Slovenské úpravy	68
7	Srážky ze mzdy, výpočet čisté mzdy, zúčtování mezd	69
8	Závěr.....	72

9	Resumé	74
10	Prameny	75
10.1	Monografie	75
10.2	Právní předpisy	77
10.3	Judikatura	78
10.4	Odborné články, příspěvky	79
10.5	Internetové zdroje a jiné zdroje:	80
11	Seznam příloh	81

1 Úvod

Diplomová práce na téma „Stanovení, určení a sjednávání mzdy“ se zabývá problematikou odměňování závislé práce zaměstnanců zaměstnaných v podnikatelské sféře v komparaci se slovenskou právní úpravou dané problematiky. Odměňování závislé práce je jedním ze stěžejních bodů politiky zaměstnanosti a už Listina základních práv a svobod zakotvuje právo každého zaměstnance na spravedlivou odměnu.

Přestože zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravuje jak odměňování v podnikatelské sféře, tak ve sféře veřejné, je tato práce orientována pouze na sféru soukromou, když podrobné zpracování obou sfér by dle názoru autorky vydalo nejen na jednu magisterskou práci.

Nejprve se práce bude zabývat stručným historickým exkurzem do pracovního práva v českých zemích, a to od prvních významnějších úprav zasahujících do oblasti pracovního práva přes období Rakouska-Uherska, první Československé republiky, období okupace, druhé republiky, období socialismu, až do dnešní podoby. Právní úprava pracovního práva byla, jak si autorka troufá tvrdit, naposledy nejvýznamněji zasažena v souvislosti s účinností zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Navíc je tato část zaměřena na současnou právní úpravu pracovního práva Slovenské republiky po rozpadu Československé republiky v roce 1993.

Následně autorka v práci vymezí obecné pojmy související s odměňováním závislé práce, rozliší institut mzdy a platu a následně provede charakteristiku mzdy a dalších institutů, které souvisejí s ochranou mzdy, ochranou zaměstnance, ochranou zaměstnavatele a dalšími mzdovými náležitostmi.

Dalším a stěžejním tématem diplomové práce bude vymezení jednotlivých způsobů utváření mezd. V této kapitole tedy budou představeny jednotlivé instituty, na základě kterých jsou tvořeny zaměstnavatelem mzdy. Těmito způsoby jsou konkrétně stanovení, určení a sjednání mzdy, přičemž jednotlivé způsoby budou v práci samostatně charakterizovány a poté porovnány.

V souvislosti se způsoby stanovení mzdy se v další kapitole bude práce zabývat problematikou tzv. „švarcsystému“. Tato kapitola bude obsahovat především úvahy autorky nad systémem odměňování v souvislosti s tzv.

„švarcsystémem“, kde se autorka pokusí nalézt stěžejní důvod, pro který se podnikatelé často přiklání k tomuto protiprávnímu způsobu zaměstnávání a poukázat na výhody a nevýhody, které pro zaměstnance a zaměstnavatele v souvislosti s tímto druhem nelegálního zaměstnávání vyplývají.

V následující kapitole budou rozebrány mzdové formy a problematika příplatků, a to jak po stránce teoretické, tak i praktické, formou právního případu, který byl autorce poskytnut advokátní kanceláří JUDr. Dany Kolaříkové.

Autorka se v magisterské práci bude zabývat také problematikou ekonomickou, daňovou a účetní v souvislosti s odměňováním zaměstnanců. Přestože by se uvedené mohlo na první pohled zdát jako vybočení z daného tématu, autorka práce má za to, že je přinejmenším vhodné osvojit si problematiku odměňování závislé práce z hlediska oboru ekonomického, účetního, daňového a právního, jelikož tyto obory se navzájem prolínají, doplňují a podmiňují.

Výše uvedené části práce budou průběžně porovnávány s právním řádem Slovenské republiky, a to zejména ty části, ve kterých se budou nalezeny rozdíly jednotlivých právních úpravách. Tento způsob komparace byl zvolen, když autorku zaujala možnost zkoumat, zda česká a slovenská právní úprava odměňování zaměstnanců, která byla od roku 1918 až do roku 1993, vyjma období nacistické okupace a tzv. „Slovenského štátu“, jednotná, se za necelých 24 let od rozdělení Československé republiky výrazným způsobem liší.

Závěr magisterské práce se bude věnovat shrnutí jednotlivých zjištění s důrazem na zásadní rozdíly mezi českou a slovenskou právní úpravou odměňování závislé práce v podnikatelské sféře, jakož i zhodnocení, zda bylo dosaženo v úvodu stanovených cílů.

Diplomová práce má za cíl vytvořit komplexní pojednání o odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře, k čemuž je užita nejen odborná literatura, ale také praxe českých soudů, Soudního dvora Evropské unie a mezinárodní smlouvy. Dalším dílčím cílem práce je zároveň ukázat odlišnosti a podobnosti ve vývoji dvou právních řádů, které byly ještě před několika málo lety právním řádem jedním a v neposlední řadě také pojednat o často diskutovaném problému tzv. „švarcsytému“ v souvislosti s odměňováním závislé práce v podnikatelské sféře.

Z důvodu přehlednější struktury práce, autorka osnovu uvedenou v zásadách pro vypracování práce více rozpracovala a upravila, do samotného tématu práce touto změnou nebylo nijak zasaženo.

2 Vymezení odměny za závislou práci v podnikatelské sféře

2.1 Stručný exkurz do historického vývoje pracovního práva se zaměřením na odměňování a současné prameny pracovního práva

2.1.1 Počátky zákonodárství o práci

Vznik a vývoj zákonodárství o práci, jehož nedílnou součástí jistě tvoří úprava odměňování za práci, není výdobytkem moderní doby a moderního práva. Naopak, s regulací v oblasti pracovního práva se můžeme setkat již ve starověkém Římě. Největší rozvoj tohoto odvětví pak můžeme spojovat s rozvojem kapitalismu.

Vývoj pracovního práva šel ruku v ruce s vývojem společnosti, zpočátku nepropracovaný a neuspořádaný systém pracovního práva nikterak dobře neupravoval pracovní vztahy. Postupným rozvojem a stále rostoucí složitostí pracovních vztahů, rostla i jejich propracovanost a právní regulace. V rámci toho nesmíme opomenout odměňování zaměstnanců za práci, jehož důležitost se s postupným vývojem také zvyšovala a stávala se více a více propracovanou.

První významnou listinou vzniklou na území dnešní České republiky, upravující nejen pracovní právo, konkrétně právní aspekty výkonu práce, byl horní zákoník krále Václava II., vydaný v roce 1300, který můžeme znát také pod názvem „Ius regale montanorum“, jehož doslovný překlad zní „Právo královské horníků“.

Tento zákoník lze charakterizovat jako svým způsobem nadčasový, jelikož na svou dobu obsahoval velmi moderní předpisy. Pro diplomovou práci je ovšem nejzajímavější, že obsahoval předpisy o výplatě mezd, kdy zákoník stanovil minimální mzdy pro nejchudší vrstvu báňského dělnictva, pevný termín pro vyplácení mezd, apod.

„[§ 17] Ano také máť býti opatrovanie milostivosti, aby chudým dělníkóm taková mzda učtena byla, z niežto mohli by vydržeti se, aby pro nedostatek

pokrmuov z núze přinuceni nebyli chvátati cizích věcí a zajisté pokrmuov přisluhování nedostatečné čeledíny zloděje činí a lotry...“¹

„[§ 1] Kováře prvotnie, někdy všech našich hor buřiče, přítomným ustanovením skrotiti žádajíce a z neužitečných buřičuov skrze nás učiniti hor pomocníky, pevně ustanovujíce, aby těm kovářóm všecka mzda zaslúžená na každý týden vždycky v úterý nejbliže příštíeho téhodne před polednem zaplacena byla;“²

Dále tento zákoník svými předpisy upravoval délku pracovní doby, zakazoval dělníkům samostatně se organizovat ve spolcích a upravoval také zásady bezpečnosti práce.

V období feudalismu došlo i k dalším právním úpravám pracovního práva, ovšem tyto všechny byly vždy omezeny trváním nevolnictví.

2.1.2 Vývoj pracovního zákonodárství v 19. století

Zlom nastal v roce 1781, kdy došlo ke zrušení nevolnictví, následně urbanizaci obyvatelstva a rozvoji průmyslové výroby. Lidé již nepracovali jako poddaní, ale jako svobodní.

V roce 1811 vyšel v platnost Všeobecný rakouský občanský zákoník, v jehož XXVI. hlavě můžeme nalézt ustanovení týkající se námezdních smluv a úpravu, že za zhotovení díla a za vykonanou službu náleží odměna. Tato odměna byla vyplacena poté, co byla služba vykonána. Po novele tohoto zákona v roce 1916 nastala významná změna v tom, že odměna mohla být vyměřena také dle měsíců, ale i kratšího období a pokud k tomu došlo, musela být odměna vyplacena vždy na konci vyměřovacího období.

Na konci 18. století nalezneme také náznaky právní úpravy zabývající se ochranným zákonodárstvím. Poté byl v roce 1854 vydán Horní zákon, který je považován za základ nemocenského a důchodového pojištění dělníků. Dalším významným dokumentem byl Živnostenský řád z roku 1859, jehož novela z roku 1885 krom jiného zakotvila ochranu zaměstnanců při výplatě mezd.

¹ Přespole P., Bílek J., *Ius regale montanorum aneb Právo královské horníkuov*, Vydavatelství a nakladatelství Martin Bartoš – Kuttna, str. 29.

² Přespole P., Bílek J., *Ius regale montanorum aneb Právo královské horníkuov*, Vydavatelství a nakladatelství Martin Bartoš – Kuttna, str. 35

2.1.3 Vývoj pracovního práva první poloviny 20. století

Pracovní zákonodárství ve 20. století, popřípadě jeho normy, se dělí do dvou sfér. Jednou z nich je sféra práva soukromého a druhou je sféra práva veřejného.

V roce 1918 nově vznikuvší stát Československo přebíral předchozí úpravu, ovšem viditelně ji rozšířil a pozměnil. Poté ve dvacátých letech došlo k útlumu rozvoje pracovního zákonodárství, který zapříčinila hospodářská krize. Ovšem v roce 1936 byl vydán platový zákon pro státní zaměstnance, nebo zákon o zprostředkování práce.

V období okupace byla ponechána dřívější úprava, která byla rozšířena o omezující opatření nacistů. Mezi tato omezující opatření můžeme řadit například nucené práce, diskriminaci v zaměstnání a nucené sjednocení odborových organizací.

2.1.4 Pracovní zákonodárství v období socialismu

Po vymanění českých zemí z nacistické nadvlády zůstalo v platnosti zachováno pracovní zákonodárství, které bylo platné před obdobím okupace. Nacistická omezující opatření tedy pozbyla platnosti.

Přes složitost situace, odrážející se v neutěšených poměrech společnosti, tedy nacistickou okupací a válkou zdevastovaný stát, jeho ekonomika i obyvatelé, se pracovní zákonodárství rozvíjelo jen krůček po krůčku. Zásadní vliv na vývoj pracovního práva měla po komunistickém převratu v únoru 1948 idea budování socialismu, která se zrcadlila ve většině právních odvětví.

Charakteristickým pro pracovní právo tohoto období je rovnost všech pracujících členů společnosti. Právní úpravy jednotlivých pracovních odvětví byly, co se týče vztahu k zaměstnancům, provedeny obdobně, popř. zde byla minimálně snaha o sjednocení úprav. Sjednocení mohlo být často velmi problematické i z důvodu, že v daném odvětví platila úprava pracovního práva převzatá z různých období, a to nejen právní úprava po roce 1945, ale též právní úprava pracovního práva z období první republiky, ba dokonce Rakouska-Uherska.

V padesátých letech byly vydávány různé předpisy upravující odvětví pracovního práva, ovšem v souvislosti se stále platnou úpravou, přijatou v minulých režimech a zastaráváním předpisů přijatých na počátku padesátých let, byla zapotřebí radikální změna. Touto radikální změnou měl být zákoník práce, o jehož přípravách bylo rozhodnuto v roce 1960 a v roce 1962 na něm byly zahájeny první práce, o rok později, tedy v roce 1963 byl návrh zákoníku hotov.

Díky hospodářským problémům byl zákoník práce vydán až v roce 1965, s účinností od 1.1.1966. Zákoník práce byl charakteristický svou jednotností, komplexností, kogentností a osamostatněním se od právních odvětví, jež dala pracovnímu právu základ, tedy od práva správního a občanského. Subsidiární použití jiných právních odvětví bylo, až na výjimku subsidiárního použití práva ústavního, vyloučeno.

Co se týká původního znění zákoníku práce z. č. 65/1965 ve vztahu ke mzdě, upravoval danou problematiku v hlavě čtvrté. Stanovil, že zaměstnanci náleží mzda nebo plat dle zvláštního právního předpisu, dále, pokud není v zákoně stanoveno jinak, ustanoveními o mzdě se rozumí i plat, stanovil také výši minimální mzdy, srážky ze mzdy, splatnost mzdy, výplatu mzdy, apod.

Po dobu své účinnosti byl mnohokrát novelizován, ovšem žádná z těchto novel až do roku 1989 nezměnila hlavní ideu, na které byl tento zákon postaven.

2.1.5 Pracovní zákonodárství po roce 1989

Až po roce 1989 dochází k určitému rozšíření pracovního práva o další předpisy, což přineslo obrovskou změnu, neboť do té doby byla snaha o sjednocení pracovního práva nahrazena určitou roztříštěností úpravy pracovních vztahů, kdy vedle zákoníku práce byly tyto vztahy upraveny i v dalších zákonech.

Zásadní změnou právní úpravy pracovního práva byla možnost fyzických osob soukromě podnikat, z. č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů. Tuto možnost právní úprava před rokem 1989 v podstatě vylučovala a z. č. 103/1990 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník, umožnil společné podnikání formou obchodních společností.

Dalšími stěžejními předpisy, které ovlivnily povahu pracovněprávních vztahů, byly zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, z. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a z. č. 3/1991 Sb., který upravil vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Zákoník práce byl od roku 1991 stále měněn a novelizován, v roce 2004 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb.

Co se týká právní úpravy odměňování za práci, tuto problematiku upravovaly dva předpisy, a to zákon č. 1/1992 Sb, o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku, který upravoval odměňování za práci ve sféře podnikatelské, a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ten upravoval odměňování za práci ve sféře nepodnikatelské.

Zásadní novela zákoníku práce, která je nazývána jako tzv. „Harmonizační novela“, byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb. Jejím hlavním účelem byla harmonizace práva Evropského společenství s pracovněprávními ustanoveními českého právního řádu. Dále tato novela zakotvila zásadu rovného zacházení v pracovněprávních vztazích, zákaz diskriminace.

2.1.6 Přijetí zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb.

Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., byl přijat koncem května 2006 a účinný je od 1. ledna 2007. Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., zahrnuje úpravu odměňování za práci v nepodnikatelské i podnikatelské sféře, tudíž zákon o mzdě, č. 1/1992 Sb. byl k 1.1.2007 zrušen. Zákon o platu, z. č. 143/1992 Sb. zůstal 1.1.2007 účinný pouze co se týká odměňování za práci vojáků z povolání. Od 1.7.2015 je zákon o platu, a to v souvislosti s přijetím zákona č. 332/2014 Sb. zrušen taktéž v této části.

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., je založen na zásadě, co není zákonem zakázáno, je dovoleno, posiluje princip smluvní volnosti a ochranu slabší strany. Na rozdíl od předchozího zákoníku práce, který byl na občanském zákoníku naprosto nezávislý a jeho subsidiární použití ve vztahu k jiným právním odvětvím bylo, kromě práva ústavního, vyloučeno, je tento „nový“ zákoník práce provázán s občanským právem. Zprvu byla tato dvě odvětví provázána na zásadě delegace zakotvené v § 4 zákoníku práce, která měla spočívat v jednotlivých odkazech zakotvených v zákoníku práce, odkazujících na použití občanského zákoníku. Již při úvaze nad pružností práva jako takového, je dle názoru autorky více než jasné, že tato zásada byla jen obtížně proveditelná a těžko mohly předmětné odkazy obsáhnout veškeré situace, které mohly a mohou v pracovněprávních vztazích vzniknout.

Velmi záhy byla podána skupinou poslanců a senátorů zastoupených prof. JUDr. Miroslavem Bělinou a JUDr. Oldřichem Benešem ústavní stížnost, která navrhovala i zrušení zásady delegace. Ústavní soud České republiky pak rozhodl ve svém nálezu ze dne 12.3.2008 sp. zn. 116/2008 mimo jiné o nahrazení zásady delegace zásadou subsidiarity, když část jeho odůvodnění zní: *„Metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud má za to, že nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit. Tak např. by nebylo jasné, kdo má v pracovněprávních vztazích jednat za osobu, jejíž způsobilost k právním úkonům byla omezena. Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézou příslušných norem řešení. Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, a není tedy, jak je shora uvedeno, v souladu s principy právního státu ve smyslu čl. 1 Ústavy, kterými musí být posuzován obsah každého normativního právního aktu. Proto Ústavní soud návrhu na zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce vyhověl.“*³

Zásada subsidiarity zprvu v zákoníku práce zakotvena nebyla, avšak novelou z. č. 365/2011 Sb. bylo v ustanovení § 4 zakotveno, že: *„pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovního práva.“*⁴

Současná úprava zákoníku práce tak zásadu subsidiarity zakotvuje. Aktuální zákoník práce prošel od svého přijetí do dnešní doby mnoha novelami, když má autorka za to, že jednou z těch nejzásadnějších novel zákona č. 262/2006 Sb., je novela, který byla přijata v souvislosti s přijetím z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.⁵

³ náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 12.3.2008, sp. zn. 116/2008

⁴ § 4 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str.19-36

2.1.7 Novelizace zákoníku práce v souvislosti s účinností „nového“ občanského zákoníku

V souvislosti s přijetím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník byla mimo jiné přijata i novelizace zákoníku práce, a to nejen doprovodnou novelou z. č. 303/2013 Sb., ale v zákoníku práce se promítly i terminologické změny „nového“ občanského zákoníku, kdy např. pojem právní způsobilost k právům a povinnostem byl nahrazen pojmem právní osobnost, právní úkon byl nahrazen pojmem právní jednání, nebo např. termín způsobilost k právním úkonům byl nahrazen pojmem svéprávnost.

Navíc má občanskoprávní úprava přímý dopad na pracovněprávní vztahy, přestože se o nich výslovně nezmiňuje, kdy např. úprava emancipace nezletilé fyzické osoby zakotvená v občanském zákoníku podstatně mění právní postavení fyzické osoby jako zaměstnavatele.⁶

2.1.8 Prameny pracovního práva Slovenské republiky

Vývoj právní úpravy pracovního práva, jakož i ostatních odvětví práva, byl od roku 1918 až do rozpadu Československa, tedy do roku 1993, společný pro Českou i Slovenskou republiku. Po rozpadu Československa Slovensko, stejně jako Česká republika, převzalo dosavadní právní úpravu a až postupným vývojem došlo ve Slovenské republice k vydání „nového“ zákoníku práce a dalších zákonů souvisejících s pracovním právem.

O několik let dříve než v České republice, byl tedy přijat ve Slovenské republice zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, který je účinný od 1. dubna 2002. Slovenský zákoník práce je všeobecně považován za základní pracovněprávní předpis.

Dalšími prameny slovenského pracovního práva na zákonné úrovni jsou např. z. č. 2/1991 Zb., o kolektivnom vyjednávaní, přijatý ještě za období Československa, z. č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení

KADLECOVÁ, Marta et al. *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. 279 s. ISBN 978-80-7380-041-3.

⁶ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. 159 stran. ISBN 978-80-7380-507-4. Str. 16-18.

niektorých zákonov, z. č. 553/2003 Z. z., o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, z.č. 663/2007 Z.z., o minimálnej mzde, z. č. 462/2003 Z. z., o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento výčet zákonů upravujících pracovněprávní vztahy je pouze výčtem demonstrativním.

Hlavním pramenem, který má klíčový význam v systému pramenů pracovního práva je Ústava Slovenskej republiky, z. č. 460/1992 Zb. Dalšími normativními prameny jsou nařízení vlády a vyhlášky ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny.

Specifickým pramenem pracovního práva jsou kolektivní smlouvy, vnitropodnikové normativní akty, technické normy v případech kdy upravují bezpečnost práce a ochranu života a zdraví při práci, apod. a dobré mravy.

Významným pramenem pracovního práva nejen ve Slovenské republice jsou v souvislosti s globalizací také mezinárodní smlouvy.⁷

2.2 Odměna za závislou práci

Základním principem pracovního práva je odměňování za práci. Zaměstnanci za odvedenou práci náleží odměna. V pracovněprávních vztazích se tedy jedná o práci za úplatu, což jednoznačně vyplývá z § 2 odst. 2, z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který stanoví: „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“⁸

2.2.1 Mzda a plat

Pojem mzda a plat jsou, jak v zákoníku práce, tak i v odborné literatuře použité pro vypracování této magisterské práce, vymezeny v podstatě stejně. Nadto si autorka dovoluje tvrdit, že část dnešní společnosti nemá potřebu pro účely běžného života tyto dva pojmy rozlišovat, když pro běžného člověka je podstatné, že za vykonanou práci mu náleží odměna.

⁷ BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. Pracovní právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013. 598 stran. ISBN 978-80-8939-397-8. Str. 53-69.

⁸ § 2 odst. 2, z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Mzda i plat jsou tak obdobně charakterizovány jako odměna za práci, základním rozlišením pojmu mzdy a platu, je pak ta skutečnost, že mzdou se má na mysli odměna za práci poskytovaná zaměstnanci v podnikatelské, nikoli veřejné sféře. Navíc mzda v sobě může zahrnovat i naturální mzdu.

Dalším neméně důležitým rozdílem je skutečnost, že v § 109 odst. 3, zákoníku práce je taxativně vymezeno, kteří zaměstnavatelé za práci poskytují plat. Mezi zaměstnavatele, kteří jako odměnu za práci poskytují plat, patří stát, územní samosprávné celky, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona „s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky“⁹

Tímto závěrečným ustanovením § 109 odst. 3, zákoníku práce se má dle úvah autorky diplomové práce namysli situace, určitá výjimka, na jejímž základě jsou shora vyjmenovaní zaměstnavatelé v daném případě povinni poskytovat zaměstnancům mzdu. Jedná se o případy kdy je zaměstnanec, který je občanem cizího státu a práci vykonává mimo území České republiky zaměstnán některým ze shora uvedených zaměstnavatelů a bylo-li v takovém případě pro úpravu pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem zvoleno právo českého právního řádu, je těmto zaměstnancům na základě výše citovaného ustanovení poskytována za práci mzda.¹⁰

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je pak odměna za vykonanou práci označena dle ustanovení § 77, zákoníku práce jako „odměna z dohody“.

V této práci, jak již vyplývá z názvu, se bude autorka zabývat mzdou, jako odměnou za práci v podnikatelské sféře.

2.2.2 Odměna za práci ve slovenské právní úpravě

Ve slovenské právní úpravě, obdobně jako v české právní úpravě, se pojem odměna za vykonanou práci používá jako souhrnný pojem pro všechny typy

⁹ § 109 odst. 3, z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 235.

odměny, bez ohledu na to, zda jde o odměnu za práci vykonávanou v pracovněprávním, občanskoprávním či obchodněprávním vztahu.

Ovšem názvosloví odměny za vykonanou práci není, stejně jako v české právní úpravě, pro oblast slovenských pracovněprávních vztahů jednotné. Pro ty pracovněprávní vztahy, které upravuje slovenský zákoník práce, je odměna za práci označována jako mzda. Pro pracovněprávní vztahy, které upravuje zákon o výkonu práce ve veřejném zájmu je odměna za vykonanou práci nazývána jako plat a v oblasti pracovněprávních vztahů, kde je pracovní poměr založen některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je užíván pojem odměna za práci.

Přestože názvosloví je pro českou a slovenskou úpravu obdobné a obsah taktéž, zakotvení těchto pojmů v právní úpravě není zcela stejné. Mzdou se dle slovenské úpravy v pozitivním smyslu rozumí všechna plnění poskytovaná zaměstnanci za vykonanou práci. Ovšem v negativním smyslu pak ve svém ustanovení § 118, slovenský zákoník práce určuje, co mzdou není: *„Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohoto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.“*¹¹

Plat jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty je pak poskytován jen těm zaměstnancům, kteří vykonávají práci ve veřejném zájmu dle z. č. 553/2003 Z.z. Tento zákon upravuje například předpoklady výkonu veřejné služby, odměňování zaměstnanců ve veřejné službě, plat a platové třídy, pravidla zařazování zaměstnanců do platových tříd, platových stupňů, apod. Stejně jako v právní úpravě České republiky nemůže být plat, na rozdíl od mzdy, poskytován v naturální podobě.

Při odměňování práce z pracovních dohod používá slovenský zákoník práce, podobně jako český pojem „odměny“.¹²

¹¹ § 118, zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

¹² BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. *Pracovné právo*. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013. 598 stran. ISBN 978-80-8939-397-8. Str. 357-358.

2.3 Charakteristika mzdy

Jak již bylo v práci uvedeno, mzdou se primárně rozumí odměna zaměstnance v podnikatelské sféře. Zaměstnavatelem v podnikatelské sféře rozumíme například obchodní společnosti, spolky, družstva, politické strany apod.

V § 109 odst. 2, zákoníku práce, je mzda charakterizována jako peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem za práci. Z tohoto ustanovení vyplývá, že nárok zaměstnance na mzdu nevyplývá z pouhého uzavření a existence pracovního poměru, ale tento nárok je spojen s výkonem práce.

Logicky vzato, pokud zaměstnanec vykonal práci, náleží mu za tuto práci mzda, a to bez ohledu na to, že zaměstnanec například neplní jiné povinnosti. Tedy nárok zaměstnance na mzdu za již odpracovanou práci by neměl sloužit jako donucovací prostředek, rozumějme, zaměstnavatel by se měl zdržet toho, že zaměstnanci nezaplatí mzdu, která mu náleží, za účelem vynucení splnění jiné povinnosti, kterou zaměstnanec má.

V souvislosti s výše uvedeným nárokem na mzdu ve vztahu k vykonané práci se za mzdu nepovažuje např. náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, apod. Toto je evidentní například ze skutečnosti, kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti. V ten okamžik zaměstnanec pozbývá nároku na mzdu jako takovou, nicméně má nárok na náhradu mzdy, jak stanoví § 127a, zákoníku práce. Ovšem pokud zaměstnanec přesto, že je uznán dočasně pracovní neschopným na základě potvrzení a přesto, že toto potvrzení předložil zaměstnavateli, vykonává práci sjednanou v pracovní smlouvě, nepřísluší mu náhrada mzdy, nýbrž zaměstnanci náleží mzda jako odměna za vykonanou práci¹³, jak judikoval ve svém rozhodnutí ze dne 12.4.2005 také Nejvyšší soud sp. zn. 21 Cdo 1688/2004, když právní věta tohoto rozhodnutí zní: *„Zaměstnanec, který v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, a přesto osobně vykonává podle pokynů zaměstnavatele na pracovišti v místě sjednaném pracovní smlouvou ve stanovené*

¹³ KOCOUREK, Jiří a TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 3. aktualiz. a dopln. vyd. Olomouc: ANAG, 2003. 655 s. Práce. Mzdy. Pojištění. ISBN 80-7263-164-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

*pracovní době práce podle pracovní smlouvy, má nárok na mzdu, nikoli na nemocenskú.*¹⁴

2.3.1 Charakteristika mzdy dle slovenské úpravy

Mzdou je dle slovenského zákoníku práce peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty, tedy naturální mzda poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci. Zde tedy rozdíl oproti české právní úpravě nenalezneme.

Naproti tomu institut, který česká právní úprava nezná je situace, kdy je jako mzda chápáno také plnění poskytované zaměstnanci za práci při příležitosti jeho pracovního nebo životního výročí, pokud se tedy neposkytuje ze zisku po zdanění nebo ze sociálního fondu.

Stejně jako v české právní úpravě, je povinností zaměstnavatele řídicího se dle slovenského právního řádu poskytovat mzdu zaměstnanci, který je povinen vykonávat práci, aby měl na toto plnění nárok. Mzda je tedy poskytovaná až potom, co je práce vykonána a rozhodujícím faktorem je skutečně vykonaná práce. Mzda musí odpovídat nejméně výši minimální mzdy.

Slovenský zákon o dani z příjmu, pak mzdu chápe jako příjem ze závislé činnosti, ve spojení s tím, že ve slovenském zákoníku práce není upravena odměna zaměstnanců veřejného, nepodnikatelského sektoru, trůfá si autorka práce dojít k závěru, že mzda je odměna za vykonanou práci poskytovaná zaměstnanci, který je zaměstnán v soukromém sektoru, tedy sféře podnikatelské. Toto opět vede k závěru, že se pojem slovenské a české mzdy obsahově neliší.

2.4 Složky mzdy

Složkami mzdy rozumějme všechny ty části, které utvářejí konečnou hrubou mzdu, ze které je pak zjišťována mzda čistá, jak bude podrobněji rozebráno dále v diplomové práci.

Rozlišení jednotlivých složek mzdy je důležité v mnoha ohledech, nicméně pro tuto práci je rozlišení složek mzdy významné v souvislosti se sjednáním, stanovením nebo určením mzdy a také pro účely daňové, účetní a ekonomické.

¹⁴ rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1688/2004 ze dne 12.4.2005

Složky mzdy v první řadě rozlišujeme na složku pevnou, čímž rozumíme paušální velikost mzdy a složku pohyblivou. Do pohyblivé složky řadíme příplatky, osobní ohodnocení, odměny a prémie. Konkrétními složkami mzdy jsou tedy základní mzda, příplatky, náhrada mzdy, odměny, dávky nemocenského pojištění a další plnění.¹⁵

Slovenská úprava pohyblivé složky mzdy pojmenovává jako doplňkové mzdové formy, mezi které řadí prémie, odměny a mimořádné odměny, výkonnostní odměny, osobní ohodnocení, osobní příplatky, podíly na zisku, provize a také „grafikácie“, což jsou peněžité plnění, která zaměstnavatel neposkytuje za konkrétní pracovní výkony zaměstnance, ale jen při určitých příležitostech, jako jsou pracovní a životní výroční nebo např. Vánoce, tedy institut, který česká úprava nezná.¹⁶

2.5 Zákaz diskriminace v souvislosti s právem na spravedlivou odměnu

Základní zásada, ze které vyplývá právo zaměstnance na spravedlivou odměnu, je zakotvena v čl. 1 a také v čl. 3, Listiny základních práv a svobod. Čl. 28, Listiny základních práv a svobod poté výslovně stanovuje, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

Další předpisy, které zakotvují zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance, nalezneme v § 1a odst. 1, písm. c), zákoníku práce a § 110 odst. 1, zákoníku práce stanoví, že: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*“¹⁷, tímto zákoník práce dává zaměstnancům zaměstnaným u jednoho zaměstnavatele, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci obdobné hodnoty jistotu ve výši odměny, která by měla být pro všechny tyto stejná.

Toto ustanovení § 110, zákoníku práce dále svými ustanoveními vymezuje, co se rozumí stejnou prací nebo prací stejné hodnoty, kdy kritérii pro toto určení jsou složitost, namáhavost a odpovědnost dané práce, dále je uvedeno dle jakých

¹⁵ Mzdy, dostupné z http://www.ministerstvomfinanci.cz/detail-clanku/43_mzdy.html, [cit. 23.10.2016]

¹⁶ BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. Pracovní právo. Druhé přepracované a doplnené vydání. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013. 598 stran. ISBN 978-80-8939-397-8. Str. 364.

¹⁷ § 110 odst. 1, z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

skutečností se tato kritéria posuzují Pro představu je to například požadované vzdělání, požadované praktické znalosti a dovednosti, apod.

V nepodnikatelské sféře jsou zaměstnanci odměňováni takovým způsobem, jehož právní úprava má kogentní povahu, tzn., že se výše odměny určuje dle tzv. platových tříd a toto odměňování v nepodnikatelské sféře je financováno z veřejných zdrojů. Při aplikaci uvedeného ustanovení § 110, zákoníku práce na konkrétní případy odměňování v podnikatelské a nepodnikatelské sféře, tedy jasně vyplývá, že k diskriminaci v souvislosti s právem na spravedlivou odměnu bude častěji a snadněji docházet v podnikatelské sféře, kde při stanovení výše odměny převažuje smluvní princip nebo ji stanoví zaměstnavatel, jak bude blíže charakterizováno dále v této práci.

Dále je dobré vzít pro zajímavost v úvahu jakýsi opačný způsob, kdy bude za různou práci, různě složitou, namáhavou, s potřebou různé odpovědnosti, poskytována různým zaměstnancům stejná odměna. V takovém případě by se dle názoru autorky opět jednalo o porušení zásady zakládající zákaz diskriminace v souvislosti s právem na spravedlivou odměnu, přestože ustanovení této povahy zákoník práce nezná.

V neposlední řadě také zákon č. 198/2009, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, dále jen „Antidiskriminační zákon“, se zabývá otázkou rovného zacházení se zaměstnanci, zákazem diskriminace a spravedlivé odměny, dále například vymezuje rozdíly mezi diskriminací přímou a nepřímou.

Zásady týkající se pracovněprávních vztahů vycházejí ovšem nejen z předpisů českého právního řádu, ale i z předpisů práva Evropské unie, kdy podrobnější úprava zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích vznikla v českém právním řádu až v souvislosti se snahou o harmonizaci vnitrostátního práva s právem Evropské unie.

V právu Evropské unie byla zásada stejné odměny pro muže i ženy zakotvena od samého počátku v hlavě III., čl. 119 Římské smlouvy, kdy na základě tohoto článku Soudní dvůr Evropské unie vydal dne 8.4.1976 rozhodnutí C-43/75, které ukládá vnitrostátním soudům povinnost poskytovat ochranu právům vycházejícím z této zásady a jednotlivcům přiznal oprávnění domáhat se ochrany práva na stejnou odměnu u vnitrostátních soudů.¹⁸

¹⁸ rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, vydané dne 8.4.1976, sp. zn. C-43/75

Dále například rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie C-129/79 vydané dne 27.3.1980 stanovilo, že zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se nevztahuje pouze na případy, kdy muži a ženy vykonávají stejnou práci, pro stejného zaměstnavatele v tutéž dobu. Zaměstnankyně, která dostane nižší odměnu než zaměstnanec, který tutéž práci u téhož zaměstnavatele vykonával před ní, je taktéž chráněna čl. 119 Římské smlouvy.¹⁹

Pro výše uvedený případ je zajisté nutné použít výklad logický, za použití důkazu z opaku, kdy musíme dojít k závěru, že tato ochrana se nevztahuje pouze na ženy, nýbrž je před takovouto diskriminací chráněn každý zaměstnanec bez ohledu na pohlaví, rasu, apod.

Dalším pramenem, zakotvujícím zásadu spravedlivé odměny, je mezinárodní právo, kdy uvedená zásada vychází z mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána. Jedná se například o Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, tato úmluva byla v českém právním řádu publikována pod č. 450/1990 Sb.²⁰

Slovenské právo taktéž právní úpravu zákazu diskriminace v souvislosti s právem na spravedlivou odměnu podřídilo úpravě Evropské unie a vychází ze stejných zásad a předpisů. Slovenský zákoník práce pak, mimo jiné, ve svých úvodních ustanoveních zakotvuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a v ustanovení § 119 zakotvuje, že mzdové podmínky musí být stejné pro muže a ženy bez jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví.

2.6 Ochrana mzdy

Na začátek tématu ochrany mzdy, si autorka této práce dovolila citovat z knihy Pracovní právo od Prof. JUDr. Miroslava Běliny, CSc., který tuto kapitolu shrnul takto: „*Právní ochrana mzdy zahrnuje nutná opatření při stanovení výše mzdy a při výplatě již vypočtené mzdy, včetně náhrad mzdy.*“²¹

¹⁹ rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, vydané dne 27.3.1980, sp. zn. C-129/79

²⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 stran. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 235.

²¹ cit. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 232.

Do českého právního řádu byl institut ochrany mzdy převzat hlavně z mezinárodní právní úpravy, konkrétně se jedná o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, která byla přijata v roce 1949, ratifikována a do českého právního řádu implementována v roce 1991, pod č. 411/1991 Sb. Úmluva č. 95 stanovuje např., že mzda je splatná v zákonné měně, připouští bezhotovostní výplatu mzdy, zakazuje omezovat zaměstnance v nakládání se mzdou, připouští část výplaty v naturáliích, připouští srážky ze mzdy, konstatuje pravidelnou výplatu mzdy, kterou mají zaručit vnitrostátní předpisy a další ustanovení týkající se ochrany mzdy a s tím do určité míry i ochrany zaměstnanců.²² Opomenuta by neměla být také Evropská sociální charta a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Další způsob ochrany mzdy, který již poskytuje vnitrostátní právo a který bude rozebrán níže v této práci, je úprava minimální mzdy, kdy jsou stanovena určitá pravidla, podle kterých vláda vyšší minimální mzdy vyhláší a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytovat alespoň tuto minimální výši odměny, k tomu pak ještě existuje možnost pro zaměstnavatele minimální mzdu zvýšit v kolektivní smlouvě.

V případech kdy v podnikatelské sféře není minimální mzda sjednána v kolektivní smlouvě, je dále nutno vyšší mzdy přizpůsobit nejnižší úrovni zaručené mzdy, která je rovna mzdě minimální.²³

Další ochranou je stanovení minimální výše určitých příplatků, výše náhrady mzdy nebo minimální výše odměny za pracovní pohotovost. O těchto způsobech ochrany mzdy pojednává diplomová práce v dalších kapitolách.

2.7 Funkce mzdy

V této kapitole se magisterská práce zabývá jednotlivými funkcemi mzdy, ovšem primárně je nutné vymezit, co to vlastně znamená a co si představit pod

²² Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95, o ochraně mzdy, V ČR ratifikována pod č. 411/1991 Sb.

²³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 231-232.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 stran. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

pojmem „funkce mzdy“. Mzdou, jak již bylo uvedeno, rozumíme odměnu za vykonanou práci.

Pojem „funkce“ můžeme nahradit pojmem poslání, účel, úkol a dalšími synonymy a slovy obdobného významu. Ovšem dle názoru autorky, ve chvíli dosazení těchto slov, tedy poslání, účel, úkol před pojem „mzda“, začíná pojem „funkce mzdy“ dostávat jasné obrysy. Toto se pak dá konkrétně ukázat na jednotlivých funkcích mzdy, kdy se autorka rozhodla charakterizovat ty funkce, které jsou běžně rozlišovány v odborné literatuře. Po prostudování několika odborných učebnic, a to učebnice pracovního práva doc. JUDr. Petra Hůrky a kolektivu, prof. JUDr. Miroslava Běliny, Csc. a kolektivu a doc. JUDr. Milana Galvase, Csc. a kolektivu, kde nebyly nalezeny zásadní rozdíly v určení jednotlivých funkcí mzdy, dospěla autorka k závěru držet se v této práci těchto čtyř základních funkcí mzdy:

- Funkce alimentární (sociální)
- Funkce kompenzační
- Funkce regulační
- Funkce stimulační (motivační)

2.7.1 Funkce alimentární

Účelem nebo posláním mzdy ve vztahu k alimentární funkci je zabezpečení životní úrovně zaměstnance, případně také členů jeho rodiny. Mzda bývá hlavním a často jediným zdrojem příjmů zaměstnance, která ovlivňuje celkovou úroveň jeho života a „z celospolečenského hlediska sociální klima celé společnosti v územním regionu či státním útvaru“.²⁴

Alimentární funkce mzdy je zajišťována různými pracovněprávními instituty, které mají za cíl chránit tuto alimentární funkci a které byly nebo budou v práci popsány.

Jedním z těchto institutů je již uvedený institut minimální mzdy, který určuje zaměstnavateli minimální povinnou výši vyplácené mzdy, pod jejíž hranici nesmí zaměstnavatel při odměňování zaměstnance klesnout. Dalšími instituty jsou

²⁴ cit. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 230.

například splatnost mzdy a výplata mzdy, jejichž posláním je včasnost a řádné vyplacení odměny ve vztahu k jistotě udržení stabilní životní úrovně zaměstnance.

Dalšími instituty jsou ochrana mzdy zaměstnanců při nesolventnosti zaměstnavatele a při jeho bankrotu, anebo náhrada mzdy při překážkách v práci a o dovolené. Jejich účelem je opět udržení stability sociální úrovně zaměstnance, a to v situacích, kdy zaměstnanec nemůže z určitých důvodů dosahovat obvyklých pracovních výsledků, kterých je za normálních okolností schopen.

Z výše uvedeného vyplývá potřeba zajišťovat alimentární funkci mzdy důsledně vůči všem zaměstnancům, opak by totiž mohl přinést nerovnost nejen v rámci jednoho zaměstnavatele, ale nerovnost ve společnosti a s tím spojené společenské nepokoje.

2.7.2 Funkce kompenzační

Jistým posláním mzdy je také to, že jsou jejím prostřednictvím zaměstnancům kompenzovány určité nevýhody, které vyplývají z povahy dané pracovní pozice. Tyto nevýhody vyplývají z náročnosti prováděné práce, ať již z náročnosti plynoucí přímo z povahy vykonávané práce, kdy se může jednat o práce mimořádně psychicky či fyzicky náročné, práce ve ztíženém pracovním prostředí, anebo z časové náročnosti, kdy se jedná např. o práci přesčas, o svátcích, práci v noci či ve dnech týdenního odpočinku.

Všechny výše specifikované nevýhody, když se zdaleka nejedná o taxativní výčet, nýbrž pouze o výčet demonstrativní, jsou zohledňovány při stanovení výše mzdy, a to formou příplatků ke mzdě, zvláštních odměn, apod., tedy formou pohyblivých složek mzdy.

Kompenzační funkce mzdy se tedy jeví významnou především pro udržování stability hlavně v těch oblastech zaměstnávání, kdy je výkon práce pro pracovníky nebezpečnější, méně výhodný než obvykle a přináší vyšší rizika.

2.7.3 Funkce regulační

Funkce regulační působí také nejen v rovině vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale navíc velice významně působí navenek těchto vztahů, především v rovině ekonomické. Výše poskytované mzdy totiž určuje hodnotu, popřípadě tržní cenu profesně nebo druhově určené práce zaměstnance, a to jak ve

vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli, tak ve vztahu k prostředí, kde je práce vykonávána.

Prostředím rozumějme, že výše poskytované mzdy ovlivňuje chování subjektů nejen ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli, ale i chování subjektů na úrovni regionální, kdy uplatňování norem pracovního práva bude mít v závislosti na různých podmínkách odlišný průběh v různých regionech a v souvislosti s tím také odlišný dopad na úroveň celostátní. Odlišné charakteristiky jednotlivých regionů, které se mohou lišit např. surovinovými zdroji, svojí polohou, svým rozvojem, složením a počtem obyvatelstva z hlediska věku, vzdělání, kvalifikace, apod. Všechny tyto charakteristiky pak mají dopad na trh práce a ovlivňují jak nabídku pracovních sil, tak i poptávku po nich. V důsledku uvedeného pak, bez ohledu na jednotnou celostátní úpravu pracovního práva, dochází na regionální úrovni k výrazné diferenciaci. Ukázkovým příkladem této diferenciaci je nedávná hospodářská krize, která sice na celostátní úrovni zapříčinila určitý nárůst nezaměstnanosti, nicméně v různých regionech značně rozdílný.

Opačným, ale reálným problémem, může být dle názoru autorky nedostatek pracovních sil, kdy v takovém případě hraje regulační funkce mzdy hlavní roli.²⁵ Totiž, nabízená nebo již vyplacená mzda v rámci dané profese a daného regionu výrazně ovlivňuje, respektive určuje cenu, hodnotu a podobu práce na trhu práce v dané profesi a regionu. Prakticky vzato, potenciální zaměstnanec stojí před volbou, při které nejprve porovná výši nabízené mzdy v jeho oboru s výší sociálních dávek a příspěvků v nezaměstnanosti, které by mu náležely jako nezaměstnanému, popřípadě dále zjišťuje, zda rozdíl mezi mzdou a sociálními dávkami vykompenzuje jeho čas strávený pracovním procesem nebo fyzickou a psychickou namáhavostí dané profese. Po takovémto zhodnocení si potenciální zaměstnanec zvolí, zda se stane subjektem pracovněprávního vztahu, či nikoli.

Na úrovni celostátní má pak funkce regulační ještě větší význam. Výše vyplácených mezd ovlivňuje společenskou atmosféru, jak již bylo výše uvedeno především v oblasti ekonomické, ale i v oblasti sociální a politické. „*Celkový*

²⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovní právo a regionální trhy práce. In: *Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2013. s. 27-33. ISBN 978-80-8152-067-9.

*objem vyplacených mezd ovlivňuje koupěschopnost obyvatelstva a vývoj cen v důsledku čehož je jedním z nejvýznamnějších činitelů ve vývoji inflace.*²⁶

Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá potřeba státní regulace výše mezd a možnost usměrňovat zaměstnavatele ve vztahu ke stanovení výše odměn. Konkrétní možnost regulace výše mezd je zakotvena v právní úpravě a je důležitým nástrojem, který má v rukou vláda České republiky.

2.7.4 Funkce stimulační

Funkce stimulační je v podstatě důvodem, pro který zaměstnanec uzavírá pracovní poměr. Pro zaměstnance je pracovní poměr často jediným zdrojem jeho obživy a také často jediným zdrojem, kterým navíc zajišťuje potřeby celé jeho rodiny.

Funkce stimulační, používá se také název motivační, má za úkol motivovat zaměstnanec, aby podávali co nejlepší, nejkvalitnější výkony. Tato funkce je velmi silným nástrojem, kterým může zaměstnavatel chování zaměstnance ovlivňovat.

Zaměstnavatel podněcuje v zaměstnanci potřebu více se na daném úkolu angažovat a projevit větší úsilí. Toto podněcování je provedeno tak, že výše mzdy zaměstnance se bezprostředně odvíjí od kvality práce, kterou zaměstnanec odvedl, popřípadě od kvantity zaměstnancem odvedené práce.

K docílení těchto záměrů používají zaměstnavatelé řadu mzdových nástrojů jako například základní, doplňkové či pobídkové mzdové formy a volbu vhodné struktury mzdy.

Stimulační funkce působí v rámci daného kolektivu, a to jak ve vztahu zaměstnanec zaměstnavatel, tak i mezi zaměstnanci navzájem.²⁷

²⁶ cit. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.Str. 434

²⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.Str. 433-435

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 229-231.

TOMAN, Petr. *Odměňování práce v pracovněprávních vztazích*. V Plzni, 2002. Rigorózní práce. Západočeská univerzita.Str.12-18.

2.7.5 Funkce mzdy dle slovenské úpravy

Co se týče výčtu základních funkcí mzdy v pracovněprávních vztazích Slovenské republiky, tento výčet v učebnici pracovního práva prof. JUDr. Heleny Barancové, DrSc. a prof. JUDr. Roberta Schronka, CSc. naprosto odpovídá výčtu českému. Mzda tedy ve Slovenské republice stejně jako v České republice plní čtyři základní funkce, a to funkcí sociální, kompenzační, regulační a stimulační.

Sociální funkce mzdy je zajištěna např. nárokem na minimální mzdu, minimálním mzdovým tarifem při odměňování, ochranou výplaty mzdy a také smluvním principem sjednané mzdy, kdy slovenský zákoník práce připouští tento jako jediný možný způsob vzniku mzdových ujednání.

Kompenzační funkce mzdy má zaměstnanci nahrazovat, kompenzovat nevýhody určitých druhů práce z důvodů např. obtížnosti, nepříznivých pracovních podmínek, intenzity pracovního nasazení zaměstnance. Tyto nevýhody vyplývající z některých druhů práce jsou zaměstnanci kompenzovány formou příplatků.

Regulační funkce mzdy určuje hodnotu tedy cenu práce a je významná pro hospodářský rozvoj nejen zaměstnavatele, ale celého státu.

Stimulační funkce mzdy má zaměstnance povzbuzovat k vyššímu a kvalitnějšímu pracovnímu výkonu.

Při porovnání funkcí mzdy v české a slovenské úpravě nelze uvést nic jiného, že se tyto shodují jak názvoslovím, tak i obsahem.²⁸

2.8 Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani 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.“²⁹

Z výše uvedeného ustanovení zákoníku práce vyplývá, že minimální mzdou se rozumí nejnižší přípustná odměna za práci. Mzda v tomto významu zahrnuje

²⁸ BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. Pracovní právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013. 598 stran. ISBN 978-80-8939-397-8. Str. 358-360.

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 111 odst. 1

jak mzdu, tak i plat a odměnu z dohod. Institut minimální mzdy zaručuje zaměstnancům jak v nepodnikatelské, tak i v podnikatelské sféře jistotu minimálního pravidelného výdělku.

Minimální mzda je jedním z nástrojů ochrany mzdy a ochrany zaměstnance jako takového, kdy výše minimální mzdy se stanovuje tak, aby zajistila zaměstnanci, případně členům jeho rodiny základní existenční prostředky, když má být pro zaměstnance motivujícím prostředkem k zaměstnanosti, z důvodu upřednostňování příjmů z pracovního poměru před sociálními příjmy.

Dalším úkolem minimální mzdy je zabránit zaměstnavatelům zneužívání zaměstnanců za účelem vlastní vyšší prosperity, a to prostřednictvím snižování mezd zaměstnanců a s tím spojené znehodnocování výkonů zaměstnanců a snižování jejich motivace. Ovšem i příliš vysoká minimální mzda bude působit nevhodně, a to naopak vůči zaměstnavatelům, kterým by se tak příliš zvýšily náklady spojené s odměňováním zaměstnanců a zaměstnavatele by tato situace odrazovala od zřizování nových pracovních pozic.

Od 1.1.2007, byl nově zaveden institut tzv. zaručené mzdy, ten je zakotven v zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb. Tento institut zrušil tzv. minimální mzdové nároky, problematikou zaručené mzdy se bude diplomová práce zabývat v následujících kapitolách.

Institut minimální mzdy se začal v České republice používat až počátkem devadesátých let 20. století. Zákoník práce zmocňuje ke stanovení základní sazby a dalších sazeb minimální mzdy ve svém ustanovení § 111 odst. 2 vládu, která tak činí prostřednictvím nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

V roce 2015 byla základní sazba minimální mzdy pro týdenní pracovní dobu, která činí 40 hodin, 55 Kč za hodinu, tedy 9.200,- Kč za měsíc. V roce 2016 činná základní sazba minimální mzdy částku 9.900,- Kč, současně byla valorizována i výše základní hodinové sazby z 55,- Kč na 58,70,-Kč. Nejnižší přípustná výše základní sazby minimální mzdy je pak stanovena v zákoníku práce, v § 111 odst. 2, a činí 48.10,-Kč za hodinu nebo 8.000,-Kč za měsíc, pak není možné, aby vláda v nařízení stanovila sazbu minimální mzdy nižší, než jak stanovuje § 111 odst. 2, zákoníku práce. Z logiky věci vyplývá, že takové nařízení, kde by výše minimální mzdy byla stanovena pod dolní hranicí, kterou určuje zákoník práce v § 111 odst. 2, by bylo v rozporu se zákonem.

Pro účely vyplácení minimální mzdy se do mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas ani jednotlivé kategorizované příplatky.

Co se týká snížených sazeb minimální mzdy, užívají se tyto u zaměstnanců, u kterých se z určitých důvodů očekává, že pro jisté okolnosti nebudou dosahovat obdobných pracovních výkonů jako ostatní zaměstnanci. Těmito okolnostmi rozumějme například nízký věk zaměstnance, neexistence pracovních zkušeností, popřípadě zdravotní omezení. Ovšem takové snížení nesmí být nižší než 50 % nejnižší přípustné sazby, zakotvené v § 111 odst. 2, zákoníku práce.³⁰

V neposlední řadě je nutné zmínit fakt, že jestliže hrubá mzda nedosáhne, po odečtení odměny za práci přesčas a po odečtení příplatků, minimální mzdy, zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci doplatek tohoto rozdílu.³¹

Většina dnešní společnosti má, dle názoru autorky, za to, že hranice minimální mzdy platí pro všechny bez rozdílu a již neví, že existuje i tzv. institut zaručené mzdy, přičemž lze zjednodušeně říci, že zaručená mzda určuje minimální mzdu u různých profesí, kdy tyto profese jsou rozděleny do osmi skupin. Například advokátní koncipient, má nárok na vyšší zaručenou mzdu než uklízečka. Výše zaručených mezd jednotlivých skupin je pro rok 2016 upravena v nařízení vlády č. 233/2015 Sb.

2.8.1 Minimální mzda dle slovenské právní úpravy

Slovenská úprava minimální mzdy je do jisté míry obdobná úpravě české. Slovenský zákoník práce ustanovením o minimální mzdě do určité míry omezuje smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu při sjednávání výše odměny za vykonanou práci.

Ve veřejném sektoru pak „zákon o odměňování za práci při výkonu práce ve veřejném zájmu“ tuto minimální výši odměny za práci akceptuje a dodržuje. V kolektivní smlouvě může být minimální mzda sjednána vyšší než minimální mzda daná zákonem.

Minimální mzda pro rok 2016 je stanovena na 405 euro měsíčně, když dle ČNB je k 23.2.2016 kurz 27,030 Kč na 1 euro. V přepočtu na české koruny si tedy zaměstnanec Slovenské republiky pobírající minimální mzdu vydělá měsíčně

³¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 237-238

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2. Str. 588-590

přibližně o 1.000,-Kč více než zaměstnanec pobírající minimální mzdu na území České republiky.

Do tohoto okamžiku se úprava česká a slovenská, až na výši minimální mzdy a zakotvení v právní úpravě, nikterak neliší. Ovšem je nutné upozornit na tzv. minimální mzdové nároky, které byly v České republice v roce 2007 nahrazeny institutem zaručené mzdy.

Slovenská právní úprava institut zaručené mzdy nezná, a proto jsou zde do dnešního dne pro určení minimální výše mzdy, užívány tzv. minimální mzdové nároky, zakotvené v § 120, slovenského zákoníku práce. Slovenský zákoník práce tedy zaměstnavatele v podnikatelské sféře zavazuje nejen k poskytování nejnižší úrovně minimální mzdy, ale k tomu je navíc zaměstnavatel povinen hodnotit pracovní pozice dle kvalifikační úrovně vykonávané práce a poté jim přiřadit příslušný stupeň, se kterým je spojen zákonný koeficient minimální mzdy. Těchto skupin je dle slovenské úpravy šest a koeficient je odstupňován v rozmezí od koeficientu 1,00, což je logicky 405 eur, až na koeficient 2,00, tedy dvojnásobek minimální mzdy.

Česká právní úprava, jak již bylo výše uvedeno, institut minimálních mzdových nároků již nepoužívá, nahradila je totiž mzdou zaručenou, která je rozebrána v následující kapitole.

2.9 Zaručená mzda

Jak již bylo výše v této práci uvedeno, spolu s přijetím zákoníku práce 262/2006 Sb. nastala v pracovněprávní úpravě změna spočívající v zakotvení nového institutu, tzv. zaručené mzdy a v souvislosti s tím došlo od 1.1.2007 ke zrušení tzv. minimálních mzdových tarifů.

Zaručenou mzdu zakotvuje ustanovení § 112, zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení lze zaručenou mzdu chápat jako právo zaměstnance na odměnu za vykonanou práci, tedy právo na mzdu nebo plat, které zaměstnanci vzniklo na základě zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.

Zaručená mzda je další institut, který slouží k ochraně zaměstnanců před neadekvátní výší jim vyplacené mzdy nebo platu. Z tohoto popisu je jednoznačné, že se jedná o další z nástrojů ochrany mzdy stojící vedle minimální mzdy a zákoník práce opět zmocňuje vládu ke stanovení sazeb zaručené mzdy, a to v těch

případech, kdy není mzda sjednána v kolektivní smlouvě a kdy je zaměstnancům poskytován plat.

Oba uvedené instituty ochrany mzdy, tedy minimální mzdu a zaručenou mzdu, upravuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Jeden z rozdílů mezi minimální mzdou a zaručenou mzdou spočívá ve skutečnosti, že institut zaručené mzdy se uplatňuje pouze u zaměstnanců v pracovním poměru, nejedná se tedy o odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr.

Oproti minimálně mzdě, která pouze stanovuje nejnižší možnou hranici, pod kterou zaměstnavatel nesmí v souvislosti s výší vyplácené mzdy zajít a je tudíž i nejnižší možnou hranicí zaručené mzdy, je výše zaručené mzdy odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.³² Dle stupně složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce rozeznáváme pro určení zaručené mzdy osm skupin prací, kdy v osmé skupině činí výše zaručené mzdy dvojnásobek zaručené mzdy zakotvené ve skupině první a tudíž dvojnásobek mzdy minimální.

Ke správnému zařazení do konkrétní skupiny je v případě zaměstnanců ve veřejném sektoru, kterým je vyplácen plat, v ustanovení § 3 odst. 2, zákona č. 567/2006 Sb. stanoveno, která platová třída náleží do té které platové skupiny. Pro zjištění příslušné platové třídy se pak použije nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Toto nařízení obsahuje demonstrativní výčet povolání ve veřejných službách a správě, které rozděluje zaměstnance do 16 platových tříd.

Co se týká zařazení zaměstnanců zaměstnaných v podnikatelské sféře, tedy těch zaměstnanců, kterým je poskytována mzda, na ně se pro zjištění konkrétní skupiny prací použije příloha zákona č. 567/2006 Sb.: „Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy“. Tato příloha jednak obecně charakterizuje jednotlivé skupiny prací a dále uvádí příklady prací dle oborů, kdy práce konané v rámci jednoho oboru pak dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti rozděluje do jednotlivých skupin.³³

³² ZRUTSKÝ, Miroslav. *Minimální mzda a zaručená mzda*, Právní rádce 3/2007. str. 34

³³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2. Str. 588-590

Příloha ovšem demonstrativně nevyjmenovává konkrétní povolání a ani je nezařazuje do jednotlivých skupin. Zde se tedy může objevit problém. Je nutné vzít v úvahu, že v praxi může v podnikatelské sféře často docházet k rozporům mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, do jaké skupiny má být zaměstnanec zařazen. Jelikož ovšem autorka na tuto problematiku nenalezla příslušnou judikaturu, je nutné konstatovat, že k těmto rozporům nejspíš vůbec nedochází, ovšem nikoliv z důvodu jasné právní úpravy, nýbrž především z důvodu všeobecné neznalosti institutu zaručené mzdy, popř. jsou tyto spory vyřešeny prostřednictvím soudů nižších instancí, jejichž rozsudky ve sbírkách nálezů a usnesení nejsou publikovány.

2.10 Naturální mzda

Institut tzv. naturální mzdy je upraven v ustanovení § 119, zákoníku práce.

Jedná se o odměnu za práci, která není poskytována v peněžních prostředcích, nýbrž formou např. firemních výrobků nebo služeb. A to i přesto, že je na ochranu sociální funkce mzdy vyžadováno, aby mzda byla vyplácena v penězích. Naturální mzda může být vyplácena za splnění určitých podmínek pouze zaměstnancům podnikatelského sektoru. Plat, tedy odměna zaměstnanců ve veřejné sféře, mít naturální povahu nemůže.

Naturální mzdu může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat pouze se souhlasem zaměstnance a nemůže ji tudíž stanovit jednostranným právním jednáním. Ke sjednání naturální mzdy pak musí dojít před začátkem výkonu práce.

Rozsah vyplácené naturální mzdy musí být přiměřený potřebám zaměstnance. Hranice přiměřenosti musí být vždy stanovena individuálně, to znamená, že by se mělo přihlížet k té skutečnosti, zda je konkrétní výrobek či služba poskytovaná jako naturální mzda, přiměřeně přínosná pro uspokojení potřeb konkrétního zaměstnance a jeho rodiny.

Naturální mzda však nemůže být poskytována ve formě tabákových výrobků či lihovin, jak je zakotveno v ustanovení § 119 odst. 2, zákoníku práce, který tuto úpravu převzal z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95, která v článku 4 stanoví, že: „v žádném případě nesmí být dovolena výplata mzdy ve

formě lihovin nebo škodlivých drog.“³⁴ Lihovinami se pak dle zákona č. 379/2005 Sb., má namysli vedle tzv. tvrdého alkoholu také víno, pivo a další nápoje, které obsahují více než 0,5 objemového procenta alkoholu.

Dle názoru autorky je důležité zmínit, že rozsah naturální mzdy je omezen, a to tak, že v penězích musí být vždy vyplacena alespoň výše sazby minimální mzdy, či její poměrná část nebo v případech, kdy u zaměstnavatele nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy nebo zde nepůsobí odborová organizace, musí se peněžní odměna za práci rovnat minimálně příslušné sazbě zaručené mzdy.

2.10.1 Naturální mzda dle slovenské právní úpravy

Slovenská právní úprava institut naturální mzdy také zná a užívá. Tento institut zakotvuje slovenský zákoník práce v ustanovení § 127. Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat opět jen se souhlasem zaměstnance, tedy na základě smluvního principu.

Za naturální mzdu se dle slovenské právní úpravy považují výrobky, výkony, práce a služby a za naturální mzdu se nepovažuje sleva na cestovním pro zaměstnance.

Stejně jako česká úprava i slovenská právní úprava převzala z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 zákaz výplaty naturální mzdy ve formě lihovin nebo škodlivých drog.

Poskytování naturální mzdy zaměstnancům ve veřejném sektoru pak, stejně jako v České republice, není přípustné.³⁵

³⁴ Úmluva č. 95, o ochraně mzdy, ratifikována pod č. 411/1991 Sb. Čl. 4

³⁵ § 127, zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

3 Způsoby utváření mzdy

Ustanovení § 113, zákoníku práce výslovně stanovuje tři způsoby stanovení mzdy, a to sjednávání, určení a stanovení. Především ze systematiky ustanovení § 113, a z dalších na něj navazujících ustanovení, vyplývá zákonodárcova vůle k jistému upřednostnění použití institutu sjednávání mzdy před použitím stanovení mzdy nebo určení mzdy. Na toto ustanovení reagující komentáře a odborná literatura, se na přednostním použití smluvního zakotvení mzdy taktéž shodují.

Toto tvrzení pak odůvodňují jednak systematikou ustanovení § 113 odst. 1, 2 a 3, zákoníku práce, kdy ve skladbě dané věty vždy na prvním místě stojí pojem „sjednávání“.

Ovšem naproti tomu v komentáři prof. JUDr, Miroslava Běliny, CSc., JUDr. Ljubomíra Drápala a kol., je konstatováno, že se tyto způsoby utváření mezd mohou zdát na první pohled rovnocenné. Tato myšlenka je však ihned vyvrácena skutečností, že zákoník práce preferuje v některých případech ty způsoby tvorby mezd, které zajistí zaměstnanci vyšší ochranu. Jedná se tedy o jisté upřednostňování dvoustranných jednání před jednáními jednostrannými v souvislosti s odměňováním, kdy ale zákon použití smluvního principu výslovně nepřikazuje.³⁶

Autorka práce se taktéž z výše uvedených důvodů přiklání k názoru, který upřednostňuje použití institutu sjednávání mzdy a v diplomové práci tak zvolila takový postup, kdy nejprve provede stručný úvod do dané problematiky, poté se bude zabývat sjednáváním mzdy a v dalších kapitolách pak stanovením mzdy a určením mzdy, v závěru této části pak provede jakousi komparaci těchto tří institutů.

Zákoník práce tedy výslovně stanovuje tři způsoby úpravy mezd, a to sjednání mzdy, stanovení mzdy a určení mzdy.

Sjednání mzdy dále rozlišujeme na sjednání mzdy v kolektivní smlouvě a sjednání mzdy v pracovní nebo jiné smlouvě. V případě užití institutu stanovení či určení mzdy se na první pohled může zdát, že se jedná o tentýž institut, kdy slovo „stanovení“ je vlastně synonymem slova „určení“. Rozdíl nicméně spočívá v tom, že při použití institutu stanovení mzdy, je mzda stanovena vnitřním předpisem, při určení mzdy je mzda určována mzdovým výměrem.

³⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, 1613 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

Výše uvedené je taxativním výčtem všech forem utváření mezd zaměstnance, jaké můžeme v praxi najít a využívat. Podrobnější úprava jednotlivých způsobů, tedy podmínky a náležitosti jednotlivých forem, jsou pak upraveny dalšími ustanoveními zákoníku práce, občanského zákoníku a zákona o kolektivním vyjednávání.³⁷

3.1 Sjednávání mzdy

Co se týká institutu sjednávání mzdy, rozeznáváme v zásadě dva způsoby takovéto tvorby mzdy.

Prvním ze způsobů je sjednání mzdy v pracovní či jiné smlouvě, druhým pak sjednání mzdy v kolektivní smlouvě. Oba tyto způsoby mají společné, že se jedná o dvoustranný právní úkon, na jehož základě se stanovuje v podnikatelské sféře výše mzdy, a to prostřednictvím dohody obou smluvních stran.

Jak již bylo výše uvedeno, zákonodárce dává přednost tomuto smluvnímu způsobu před stanovením a určením mzdy. V moderním světě totiž roste potřeba ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkými mzdami a pro zaměstnance je jistě výhodnější, mít možnost o výši své mzdy vyjednávat.

O mzdě vyjednává se zaměstnavatelem buďto zaměstnanec, popř. odborová organizace, která je v ještě silnější vyjednávací pozici než zaměstnanec, za kterého odborová organizace vystupuje. Navíc má odborová organizace dle ustanovení § 22 zákoníku práce jako jediná právo uzavírat za zaměstnance kolektivní smlouvu. V souvislosti s tímto, je pak obecně předpokládáno, že při kolektivním vyjednávání o mzdách jsou zájmy zaměstnance dostatečně chráněny.

3.1.1 Kolektivní smlouva

V ustanovení § 23, zákoníku práce zákonodárce rozlišuje dva typy kolektivních smluv a vymezuje předmět a účastníky těchto smluv. Pozitivní vymezení zákoníku práce určuje, že předmětem kolektivní smlouvy jsou práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a práva nebo povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy. V negativním smyslu pak zákoník práce určuje, že k

³⁷ TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy v novém zákoníku práce*, Práce a mzda 2007/1.

ujednáním, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží.

Již tato úprava může vyvolat otázku, zda zaměstnanci může být v obecné rovině ukládána povinnost nebo ne. Zaměstnanec je totiž logicky smluvní stranou kolektivní smlouvy, které může být kolektivní smlouvou uložena povinnost, ale je dozajista zaměstnancem, kterému v kolektivní smlouvě povinnost být uložena nemůže. K rozluštění výše uvedeného rozporu právní úpravy je nutno uvést, že v kolektivních smlouvách lze upravovat povinnosti zaměstnanců, ale ne jednotlivých zaměstnanců, nýbrž druhově určeného okruhu zaměstnanců, který je při uzavírání kolektivní smlouvy zastoupen odborovou organizací, a to vždy pouze v rozmezí, které umožňuje zákon.³⁸

Smluvními stranami kolektivních smluv jsou zaměstnavatel, více zaměstnavatelů, jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na jedné straně a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

Co se týká typů kolektivních smluv, jejich základním rozlišením, které vyplývá přímo ze zákoníku práce, je rozlišování dle subjektů, které kolektivní smlouvu uzavírají, a to na podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Podnikové kolektivní smlouvy jsou uzavírány mezi zaměstnavatelem, více zaměstnavateli na straně jedné a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi na straně druhé. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavírány mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a jednou nebo více odborovými organizacemi.

Procesní podmínky uzavírání kolektivních smluv upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouva je vždy závazná pro její smluvní strany.

Kolektivní smlouva vyššího stupně pak vedle smluvních stran zavazuje i zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu uzavřela, a to i pro ty zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Dále je závazná pro zaměstnance, za které odborová organizace smlouvu uzavřela a také pro odborové organizace, za něž byla uzavřena kolektivní smlouva vyššího stupně jednou z těchto odborových organizací.

³⁸ HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu, Právní rozhledy 24/2007

Ve vztahu k vymezení povahy kolektivních smluv si autorka dovolila použít dvaadvacetileté rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, vydané dne 22.11.1994 pod sp. zn. 6 Cdo 94/94, na který právníková teorie i praxe odkazuje i dnes a který zní: *„Kolektivní smlouva uzavřená mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem může obsahovat jakékoli závazky, jejichž obsah není v rozporu s právními předpisy. Jde-li však o závazky upravující mzdové nebo ostatní pracovní právní nároky, jsou tu závazky možné jen v rámci daném pracovními předpisy. V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčitěmu okruhu jednotlivých pracovníků, má kolektivní smlouva normativní povahu. Ostatní ustanovení o závazcích, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, mají povahu smluvněprávní. Nároky, které vznikly z normativních ustanovení kolektivní smlouvy, jednotlivým zaměstnancům, se uspokojí jako ostatní nároky z pracovního poměru.“*³⁹

V té nejjednodušší podobě tedy můžeme uvedený judikát shrnout tak, že kolektivní smlouvy mají v některých svých ustanoveních povahu normativní, v jiných pak povahu smluvněprávní.

K formě kolektivní smlouvy je nutno uvést, že zákoník práce výslovně stanovil její formu a způsob podpisu, kdy nedodržení požadované formy způsobuje nicotnost kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva tedy musí být uzavřena v písemné formě a musí být podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.

V souvislosti se sjednáním mzdy v kolektivní smlouvě je dána podmínka, že v kolektivní smlouvě musí být vždy obligatorně sjednán mzdový systém, tím se rozumí jednotlivé složky mzdy, stručně popsané v kapitole 2.4 diplomové práce.

Společně se mzdovým systémem pak musí být v kolektivní smlouvě sjednány sazby jednotlivých složek mzdy a podmínky pro jejich poskytování.

Nepovinnými údaji týkajícími se mezd, které mohou být také součástí kolektivní smlouvy a jsou v ní tedy sjednávány, je např. termín, místo a doba výplaty mzdy, splatnost mzdy, a také vývoj a růst mezd. Těmito ujednáními je zajišťována ochrana mezd zaměstnanců.⁴⁰

³⁹ rozsudek Vrchního soudu v Praze vydaný dne 22.11.1994, sp.zn. 6 Cdo 94/94

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, 1613 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 673-674.

3.1.2 Pracovní smlouva

Mzdu je možné vedle kolektivní smlouvy sjednat také v pracovní smlouvě dle ustanovení § 34, zákoníku práce, kdy toto ustanovení stanovuje obligatorní náležitosti, které pracovní smlouva musí obsahovat. Těmito obligatorními náležitostmi jsou druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce.

Ovšem sjednávání mzdy v pracovní smlouvě není v zákoníku práce uvedeno jako obligatorní náležitost pracovní smlouvy, pracovní smlouva tedy ujednání o mzdových právech vůbec obsahovat nemusí. Pokud ovšem pracovní smlouva neobsahuje sjednání mzdy, má zaměstnavatel povinnost podat zaměstnanci do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru písemné informace, které se týkají mzdových práv zaměstnance, tuto měsíční lhůtu stanovuje zákoník práce v ustanovení § 37 odst. 1.

Je ovšem otázkou, zda postačí tuto informační povinnost splnit do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, když dle názoru autorky, z důvodu ochrany zaměstnance, by zaměstnanec měl být o svých mzdových právech informován ještě před započítáním výkonu práce. Tento názor, je podpořen a vyplývá z dikce ustanovení § 113 odst. 3, zákoníku práce, který uvádí, že mzda musí být stanovena před začátkem výkonu práce. Autorka se dále domnívá, že výše uvedené lze podpořit i ustanovením, které upravuje informační povinnosti zaměstnavatelů, a to ustanovením § 37 odst. 5, zákoníku práce, které stanoví, že: *„Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.“*⁴¹

Jelikož v kolektivní smlouvě může být mzda sjednána, či vnitřním předpisem stanovena a zaměstnanec s nimi má být seznámen při nástupu do práce, je zřejmé, že zaměstnavatel sice má měsíční lhůtu k podání písemných informací zaměstnanci, ovšem tato lhůta může být i kratší, když končí poslední den před zahájením výkonu práce.

Dané písemné sdělení pak musí konkrétně obsahovat informace o mzdě a způsobu odměňování, termínu, místu a způsobu vyplácení mzdy a splatnosti mzdy.

⁴¹ § 37 odst. 5, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Tato informační povinnost zaměstnavatele vyplývá nejen z vnitrostátní právní úpravy, ale také ze směrnice 91/553/ES, kde je v článku 2 zakotvena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance, vedle jiného, také o počáteční základní částce a dalších jednotlivých složkách a o splatnosti odměny za práci, na kterou má zaměstnanec nárok. Tyto informace jsou, buď součástí pracovní smlouvy, či jiného institutu zakládajícího pracovní poměr, popř. je tato informační povinnost provedena formou odkazu na právní nebo správní předpisy, nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny. Tato směrnice se ovšem nemusí vztahovat na zaměstnance v pracovním poměru upraveným právem členského státu nebo řídicí se platným právem členského státu výše uvedené směrnice, pokud jsou v pracovním poměru nebo mají pracovní smlouvu s celkovým trváním nepřesahujícím jeden měsíc anebo s týdenní pracovní dobou nepřesahující osm hodin nebo příležitostné nebo specifické povahy, je-li vynětí objektivně odůvodnitelné.⁴²

Pokud je mzda sjednávána přímo v pracovní smlouvě, může být tato sjednána také na určité období ovšem s podmínkou, kterou judikoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 5.12.2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002, jehož právní věta zní: *„Sjednání mzdy v pracovní nebo jiné smlouvě může být omezeno ujednáním účastníků pracovního poměru jen na určité výslovně stanovené období. Nedospějí-li účastníci po uplynutí dohodnuté doby k nové dohodě o mzdových podmínkách, náleží zaměstnanci mzda, která nemůže být nižší, než mzda, která zaměstnanci náleží podle kolektivní smlouvy nebo zákona.“*⁴³

Dále je nutno uvést, že ustanovení o mzdě ujednaná v pracovní smlouvě jsou omezena právními mantinely, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné a smluvní strany jsou povinny tato mzdová práva respektovat.

Zákoník práce stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně z důvodů předcházení sporům mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o obsahu smlouvy. Od 1.1.2012 vyvolává nedodržení písemné formy neplatnost takovéto pracovní smlouvy, uzavřené po 1.1.2012, ovšem pouze za podmínky, že ještě nebylo započato plnění z pracovní smlouvy. Tím se má na mysli, že zaměstnanec

⁴² čl. 1 a 2, směrnice Rady 91/553/EHS ze dne 14. října 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

⁴³ rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 5.12.2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002

např. ještě nezačal vykonávat práci na základě neplatné smlouvy, pokud však již plnění bylo započato, není možné zpochybnit existenci pracovního poměru.⁴⁴

3.1.3 Jiná smlouva

Vedle pracovní smlouvy může být mzda sjednána také v jiné smlouvě, a to dle ustanovení § 1746 odst. 2 zákona, č. 89/2012, občanský zákoník. Jedná se o tzv. smlouvu nepojmenovanou. Smlouvou nepojmenovanou rozumíme takovou smlouvu, která není jako smluvní typ v zákoně upravena. Při uzavírání takovýchto smluv musí být dodrženy obecné limity autonomie vůle, to znamená, že například smluvní strany nemohou uzavřít smlouvu, na jejímž základě by došlo ke zbavení základních lidských práv. Z ustanovení § 10 odst. 1, občanského zákoníku pak vyplývá, že takto uzavřená nepojmenovaná smlouva se bude řídit nejbližší právní úpravou.⁴⁵

Tento smluvní typ je v praxi využíván při sjednávání mzdových podmínek především v případech, kdy pracovní poměr není zakládán pracovní smlouvou, tedy v případech obsazování pracovních míst jmenováním, nebo u pracovních míst, kde vzhledem k neobvyklé povaze vykonávané práce není vhodné nebo dokonce možné určit mzdové podmínky kolektivní smlouvou nebo mzdovým předpisem.

Pokud je mzda sjednávána přímo v jiné, nepojmenované smlouvě, musí autorka opět odkázat na judikát citovaný v kapitole 3. bodě 1.2 diplomové práce, to znamená, že mzda může být sjednána také jen na určité období ovšem s podmínkou, kterou judikoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 5.12.2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002, a to tak, že pokud po uplynutí období na které byla mzdová ustanovení sjednána nedojde k uzavření nové dohody o mzdových podmínkách, náleží zaměstnanci taková mzda, která nesmí být nižší než mzda stanovená kolektivní smlouvou nebo, pokud není kolektivní smlouva uzavřena, zákonem.⁴⁶

Dále je nutno uvést, že ustanovení o mzdě ujednaná v nepojmenované smlouvě jsou omezena právními mantinely, které stanoví zákoník práce nebo

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, 1613 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 673-675.

⁴⁵ HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. §1721-2054, Závazkové právo: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. xvii, 1317 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-535-0. str. 138-139.

⁴⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.12.2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002

kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné a smluvní strany jsou povinny tato mzdová práva respektovat.

Pro tento typ smlouvy právní úprava výslovně nestanovuje povinnost písemné formy, ovšem je více než jasné, že při sjednávání mzdy je písemná forma jistě vhodnější, a to zejména pro následnou kontrolu a transparentnost takových ujednání.⁴⁷

3.2 Stanovení mzdy

Ustanovení §133 odst. 1, zákoníku práce dále vymezuje, že zaměstnavatel může mzdová práva stanovit vnitřním mzdovým předpisem. V takovém případě se jedná o jednostranný právní úkon, kterým zaměstnavatel v podnikatelské sféře jednostranným rozhodnutím stanoví výši mzdy zaměstnance. Ovšem vnitřní předpis nemá pouze povahu právního jednání, nýbrž je chápán i jako normativní právní akt. Pokud je mzda stanovena vnitřním mzdovým předpisem, zaměstnanec má právo nahlížet do takového předpisu a zaměstnavatel má povinnosti zaměstnanci umožnit do takového předpisu nahlédnout.

Vnitřní mzdový předpis může mít podobný nebo dokonce stejný obsah jako kolektivní smlouva, rozdíl je zde tedy ten, že vnitřní předpis vznikne na rozdíl od kolektivní smlouvy jednostranným právním jednáním.⁴⁸

Po 1.1.2007, tedy po účinnosti „nového“ zákoníku práce, obsahoval tento úpravu stanovující, že vnitřní předpis může být vydán pouze zaměstnavatelem, u kterého nepůsobí odborová organizace, anebo pokud vydání vnitřního předpisu bylo na zaměstnavatele kolektivní smlouvou přeneseno.

Avšak tato právní úprava velmi brzy narazila na ostrou kritiku a nakonec byl skupinou poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky podán k Ústavnímu soudu České republiky návrh na zrušení daného ustanovení. Ústavní soud se při svém rozhodování přiklonil k názoru navrhovatelů, kteří uváděli, že neexistuje objektivní důvod, pro právní úpravu, která dělí zaměstnavatele na ty, u kterých působí odborová organizace a naopak a těm zaměstnavatelům, u kterých odborová organizace nepůsobí, zakazuje vydávání vnitřních předpisů. Taková úprava pak odporuje rovnosti zaručené Ústavou ČR, a sice tak že neoprávněně

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, 1613 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 673-675.

⁴⁸ Fetter, W., Richard. *Mzdový výměr – praxe a nová judikatura*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 5-6/2015.

omezuje vlastnická práva chráněná čl. 11, Listiny základních práv a svobod těch zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace působí. Navrhovatelé dále uváděli, že vzájemnou koexistenci vnitřního předpisu a kolektivní smlouvy u jednoho zaměstnavatele nevyklučuje ani evropská úprava a není tedy důvod pro takovou právní úpravu.

Ústavní soud ČR dal za pravdu navrhovatelům, když pod sp. zn. Pl. ÚS. 83/06 vydal dne 12.3.2008 rozsáhlý náleze, který mimo jiné konstatuje, že: *„Realizace vlastnického práva je tedy podmíněna (omezena) buď neexistencí jiného subjektu pracovněprávních vztahů (odborové organizace) nebo dohodou mezi odbory a zaměstnavatelem. Ze současné dikce napadeného ustanovení vyplývá, že vydání vnitřního předpisu může bránit pouhá existence odborové organizace, bez ohledu na to, zda byla uzavřena kolektivní smlouva, a nezávisle na tom, kdy odborová organizace začala u zaměstnavatele působit. Přitom platí, že u zaměstnavatele působí odborová organizace nejen tehdy, jestliže ji zaměstnanci založili, ustanovili její orgány a oznámili to zaměstnavateli, ale i tehdy, jestliže u zaměstnavatele není ustaven žádný odborový orgán, ale někteří zaměstnanci jsou členy místní odborové organizace (odborové organizace ustavené na územním principu), tedy jestliže je u zaměstnavatele zaměstnán alespoň jeden člen odborové organizace vůbec. Může tedy nastat situace, kdy u zaměstnavatele působí – v tomto smyslu – odborová organizace, aniž to zaměstnavatel ví. Podle judikatury totiž povinnost zaměstnavatele respektovat odborovou organizaci není podmíněna předchozím formálním oznámením adresovaným zaměstnavateli, že u něho působí (začala působit) základní odborová organizace. Protože mu ze skutečnosti, že u něj působí odborová organizace, plyne řada povinností, vytváří se pro něj stav právní nejistoty o těchto povinnostech; zaměstnavatel může v dobré víře vydat vnitřní předpis, který je neplatný. Tím je tedy narušen princip seznatelnosti právního stavu a předvídatelnosti právního rozhodnutí.“*⁴⁹

Ústavní soud tedy došel k závěru, že omezení možnosti vydávat právní předpisy ve vztahu k existenci odborové organizace je v rozporu s ústavním pořádkem a předmětné ustanovení zrušil.

Stejně jako je tomu u sjednávání mzdy i zde má zaměstnavatel informační povinnost, zaměstnanec tedy musí být seznámen s vydaným vnitřním předpisem, a to do patnácti dnů od jeho vydání. Opět platí dikce ustanovení § 113 odst. 3,

⁴⁹ náleze Ústavního soudu České republiky ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS. 83/06

zákoníku práce, tudíž zaměstnanec musí být s vnitřním předpisem, pokud jsou jím stanovena mzdová práva, seznámen nejpozději před počátkem výkonu práce.

Vnitřní předpis je zpravidla vydáván na dobu určitou, a to nejméně na jeden rok. Ovšem pokud jsou vnitřním předpisem stanovena mzdová práva, může být tento vydán i na dobu kratší než je jeden rok.

Vnitřní předpis může být zaměstnavatelem také změněn nebo zrušen, ovšem pokud se jedná o předpis, který zakládal práva z pracovněprávních vztahů, tedy i mzdová práva, jeho zrušení pak nemá vliv na trvání a uspokojování práva, které z něj vzniklo ještě před jeho zrušením, což vyplývá z ustanovení 305 odst. 5, zákoníku práce.

V souvislosti s tím je ovšem nasnadě otázka: „Co v případě, když vedle sebe stojí kolektivní smlouva a zrušený vnitřní předpis, který ovšem zakotvoval pro zaměstnance příznivější úpravu jeho práv?“ Ze souvisejících ustanovení a z toho, co bude konstatováno níže v kapitole 3.4, a sice především nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. US. 83/06 ze dne 12.3.2008, si autorka troufá tvrdit, že pro zaměstnance bude mít přednost stále ta úprava, která je pro něho příznivější, a to bez ohledu na zrušení vnitřního předpisu zaměstnavatelem.

Vnitřní předpis musí být jednak v souladu s právními předpisy, ale musí také splňovat písemnou formu, nesplnění některé této povinnosti by vedlo k jeho úplné nebo částečné neplatnosti. Vnitřní mzdový předpis musí být pro zaměstnance dostupný a musí být uchován po dobu nejméně 10 let ode dne ukončení jeho platnosti.⁵⁰

3.3 Určení mzdy

Pokud nejsou mzdová práva a podmínky zaměstnance sjednány v pracovní nebo kolektivní smlouvě, ani stanoveny vnitřním předpisem, musí být určeny v tzv. mzdovém výměru.

Není ovšem vyloučeno aby byl mzdový výměr vydán zaměstnanci, přestože jsou jeho mzdové otázky řešeny v kolektivní smlouvě nebo je již vydán vnitřní mzdový předpis. V takovém případě by pak byl mzdový výměr jakousi

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, 1613 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy v novém zákoníku práce*. Práce a mzda 2007/1

konkretizací již sjednané či stanovené mzdy. Pokud je však mzda již sjednána nebo stanovena, není nutné mzdový výměr vydávat.

Mzdový výměr je opět vydán na základě jednostranného právního jednání a musí mít písemnou formu. Musí obsahovat informace o mzdě a způsobu odměňování, termínu výplaty, o místě výplaty mzdy, pokud tedy nejsou stanoveny vnitřním předpisem, či sjednány v kolektivní nebo pracovní smlouvě.

Co se týká informační povinnosti vyplývající z ustanovení § 37, zákoníku práce, ten výslovně nestanoví, že všechny povinné údaje o kterých musí být zaměstnanec informován před započítáním výkonu práce, musí být uvedeny na téže listině. Lze tedy předpokládat, že informační povinnost týkající se údajů o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy je vydáním mzdového výměru v den nástupu zaměstnance do práce splněna.

Jelikož zákon nezakazuje ve mzdovém výměru uvést splatnost a způsob výplaty mzdy, zaměstnavateli pouze není dána povinnost tyto údaje ve mzdovém výměru uvádět, může tak zaměstnavatel užít praktičtější způsob a informační povinnost vyplývající z ustanovení § 37 odst. 1 písm. f), zákoníku práce splní úplně, pokud ve mzdovém výměru nad rámec povinných údajů uvede také údaj o splatnosti a způsobu výplaty mzdy.⁵¹

Pokud dojde ke změně ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen o tomto zaměstnanci informovat nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

3.4 Komparace jednotlivých způsobů úpravy mezd

Jak již bylo výše uvedeno, rozeznáváme tři způsoby úpravy mezd. Dle názoru autorky magisterské práce, je hlavním a zásadním rozdílem jednotlivých způsobů úpravy mezd dozajista potřeba dvoustranného právního jednání pro sjednání mzdy, u stanovení a určení pak postačí jednostranné právní jednání ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel při stanovení či určení mzdy nepotřebuje souhlas zaměstnance, pouze ho o mzdových podmínkách vyrozumí, když zaměstnanec svým podpisem potvrzuje, že byl se mzdovými podmínkami srozuměn.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, 1613 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

Co se týče postavení jednotlivých způsobů úpravy mezd, jejich nadřazenosti a podřízenosti, tato není, jak již bylo výše uvedeno, v zákoně výslovně upravena. Teorie i praxe však upřednostňuje smluvní princip z důvodu silnější ochrany zaměstnance. Ve vztahu k uvedenému je ovšem nasnadě otázka, co v případě, že vedle sebe bude stát např. kolektivní smlouva a vnitřní předpis? V souvislosti s položenou otázkou je třeba opět odkázat na již výše zmíněnou judikaturu, a to nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS. 83/06 ze dne 12.3.2008. Tímto nálezem totiž byla judikována rovnost vnitřního předpisu a normativní části kolektivní smlouvy, když oba mohou upravovat mzdová práva. Pokud by tedy došlo k situaci, kdy by vedle sebe platila kolektivní smlouva a vnitřní předpis, může zaměstnanec uplatňovat nárok pro něho příznivější. Z daného nálezu tedy vyplývá, že upřednostňování smluvního principu není stoprocentní a přednost má vždy ochrana zaměstnance jako slabší strany.⁵²

U všech způsobů utváření mezd, s výjimkou sjednávání mzdy v kolektivní smlouvě, poskytuje zákoník práce zaměstnanci vyšší ochranu, a to prostřednictvím institutu zaručené mzdy, která je autorkou podrobněji nastíněna v kapitole 2. bodě 9 této kvalifikační práce.

Co se týká nedostatku formy jako takové, kolektivní smlouva bude nicotná, zatímco pracovní smlouva pouze neplatná. V souvislosti s přijetím zákona č. 89/2012 Sb. občanského zákoníku, došlo k určitým změnám, co se neplatnosti a nicotnosti právních jednání týče.

Kolektivní smlouva tedy musí mít písemnou formu, a pokud toto nebude splněno, ke kolektivní smlouvě se nepřihlíží, hledí se na ni, jakoby nikdy neexistovala a nedostatek formy již nelze dodatečně změnit. Pracovní smlouva, vnitřní mzdový předpis i mzdový výměr pak musí mít ze zákona také písemnou formu, avšak při jejím nedodržení je dopad mírnější. V případě nedodržení písemné formy u pracovní či jiné smlouvy, vnitřního mzdového předpisu či mzdového výměru aplikujeme ustanovení § 582, občanského zákoníku, když jednání, spočívající v nedodržení předepsané formy, budou neplatná pouze v případě, že tyto vady nejsou dodatečně zhojeny. Zde ještě autorka připomíná, že na pracovní smlouvu uzavřenou po 1.1.2012 se, při nedodržení formy a dodatečného nezhojení, bude hledět jako na neplatnou pouze v případě, že zaměstnanec ještě nezapočal výkon práce ujednaný v této pracovní smlouvě.

⁵² rozsudek Ústavního soudu České republiky, ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS. 83/06

V souvislosti se sjednáním, stanovením nebo určením mzdy v podnikatelské praxi vyvstává otázka, zda může zaměstnavatel zaměstnanci mzdu také snížit, a to například pro porušování pracovněprávních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, nebo dokonce bez udání důvodu, proč ke snížení mzdy došlo. Přestože je uvedený problém občasně diskutován zaměstnavateli, dle názoru autorky z logiky věci primárně vyplývá, že pokud se bude jednat o mzdu sjednanou dvoustranným právním jednáním v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či jiné smlouvě, může být také tímto dvoustranným právním jednáním snížena. Mzdu takto sjednanou tedy nelze změnit bez souhlasu obou stran. V té nejjednodušší podobě je tedy potřeba souhlasu zaměstnance či odborového orgánu. Zaměstnavatel by ovšem mohl zaměstnanci mzdu snížit, přestože mu byla sjednána ve smlouvě, v případě, kdyby zaměstnanec začal vykonávat jiný druh práce, na který se vztahuje jiný, nižší stupeň zaručené mzdy.

Dále se autorka domnívá, že v souvislosti s porušením pracovních povinností zaměstnavatel nemůže snížit zaměstnanci mzdu sjednanou prostřednictvím kolektivní smlouvy, když rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 30.5.2001, sp. zn. 16 Co 138/2001 bylo stanoveno, že: *„Ustanovení kolektivní smlouvy je neplatné v té části, která umožňuje snížit základní mzdu zaměstnanci pro porušení pracovní kázně, neboť toto ustanovení je v rozporu s § 20 odst. 2 věty první ZPr, která umožňuje v kolektivních smlouvách upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky pouze v rámci daném pracovněprávními předpisy a tyto pracovněprávní předpisy neumožňují snížit mzdu zaměstnanci pro porušení pracovní kázně.“*⁵³

Na rozdíl od sjednání mzdy, u stanovení nebo určením mzdy není potřeba souhlas zaměstnance, zaměstnanec tedy svým podpisem pouze stvrzuje převzetí předmětného předpisu a vyrozumění o něm, tedy zaměstnanec svým podpisem s dokumentem nevyjadřuje souhlas. Pokud je mzda upravena jednostranně, tedy stanovena vnitřním předpisem nebo určena mzdovým výměrem, může ji zaměstnavatel snížit opět zejména v případech, kdy se změní kvalitativní podmínky rozhodující pro určení výše mzdy. Tudíž mzdu stanovenou vnitřním mzdovým předpisem může zaměstnavatel měnit dle svého uvážení bez souhlasu zaměstnance či odborového orgánu.

Mzda, která je zaměstnavatelem určena mzdovým výměrem, když tento zpravidla vychází z obsahu kolektivní smlouvy či vnitřního mzdového předpisu,

⁵³ rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 30.5.2001, sp. zn. 16 Co 138/2001

může být zaměstnavatelem měněn dle jeho uvážení kdykoliv, ovšem nikdy nesmí být měněn se zpětnou účinností.⁵⁴

Nejčastějšími rozdíly mezi sjednáváním a stanovením mzdy, mezi návrhem na dohodu o mzdě a mzdovým výměrem, a to z hlediska projevu vůle, se také zabýval Nejvyšší soud, když rozsudek, sp. zn. 21 Cdo 2687/2006, ze dne 6.9.2007, se týkal právě toho, že se žalobce domáhal zaplacení určité částky a k tomu úroků z prodlení, což odůvodnil skutečností, že uzavřel se žalovanou smlouvu o mzdě, v níž byla sjednána mzda ve výši 16.900,-Kč měsíčně a žalovaná mu poté ovšem bezdůvodně mzdu snížila. Žalovaná proti tomu namítala, že mzda žalobce, stejně jako ostatních zaměstnanců, byla vyplácena nikoli dle smlouvy o mzdě, ale na základě jednostranného úkonu žalované, který byl vždy označován jako „mzdový výměr“, na kterém žalobce svým podpisem pouze potvrzoval jeho převzetí. V souvislosti s novelizací mzdového řádu byl pak vydán nový mzdový výměr, který nahradil mzdový výměr stávající.

Nejvyšší soud se k tomuto sporu mimo jiné vyjádřil takto: *„nesjednají-li účastníci pracovního poměru mzdu v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, může ji ve výši, která nesmí být nižší než minimální mzda, stanovit (změnit) zaměstnavatel svým jednostranným úkonem; účinky tohoto právního úkonu, jímž se pro následující období zakládá (mění) mzdový nárok zaměstnance, nejsou dotčeny, není-li předem projednán s příslušným odborovým orgánem. Není-li mzda stanovena smluvně a její výše byla přenechána na uvážení zaměstnavatele, je zaměstnavatel při úvaze o stanovení výše mzdy z hledisek její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, omezován – jak správně uvádí odvolací soud - pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně před tím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší; protože mzda je splatná až po vykonání práce, a maximální lhůtu pro splatnost částek, na které zaměstnanci za vykonanou práci vznikl nárok, zákon stanoví v délce jednoho měsíce, je odůvodněn závěr, že v případě, vykonává-li zaměstnanec v rámci dohodnutého druhu práce (ať již je vymezen více či méně široce) stejnou práci po delší časové období přesahující kalendářní měsíc, je zaměstnavatel oprávněn změnit jednostranně stanovenou měsíční mzdu pouze do budoucna, nikoli však zpětně po vykonání přidělované práce.“⁵⁵*

⁵⁴ JOUZA, Ladislav. *Sjednávání mzdy*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 7-8/2010

⁵⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 2687/2006

Z uvedeného rozsudku soudu prvního stupně a rozsudku soudu odvolacího pak vyplývá, že pokud bylo ve mzdovém výměru jednoznačně uvedeno, že se zaměstnanci „stanoví mzda“, toto slovní vyjádření svědčí o tom, že záměrem zaměstnavatele bylo jednostranně změnit stanovenou měsíční mzdu, ze sporované listiny, kde je tedy jednoznačně uvedena vůle zaměstnavatele určit mzdu jednostranně, není možné dovodit, aby mzdový výměr byl návrhem dohody o mzdě.⁵⁶

Dle shora uvedeného tedy můžeme dojít k závěru, že způsobu sjednávání, stanovení či určování mzdy odpovídají i možnosti změnit sjednané, stanovené či určené mzdové podmínky.

3.5 Odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře dle slovenské právní úpravy

Na rozdíl od odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře dle české právní úpravy, stanovuje slovenská právní úprava výlučně smluvní princip. Účastníkům pracovního poměru je tak dána smluvní volnost ve vztahu ke sjednávání mzdy. Tato smluvní volnost je však, stejně jako v české právní úpravě, omezena, a to zákonnou výší minimální mzdy a minimálních mzdových nároků. Horní hranice pak nijak upravena není.

Dle slovenského zákoníku práce jsou mzdové podmínky obligatorní složkou pracovní smlouvy, pokud nejsou uvedeny ve smlouvě kolektivní. Zde tedy spatřujeme rozdíl, oproti české právní úpravě, ve které mzdové podmínky nemusí být v pracovní smlouvě uzavřené, dle českého právního řádu, obligatorně upraveny.

Pokud by mzdové podmínky nebyly v pracovní smlouvě, uzavřené dle slovenské právní úpravy, dohodnuty a kolektivní smlouva upravující mzdové podmínky by pozbyla své účinnosti, je nutné uvést, že mzdové podmínky upravené v takovéto kolektivní smlouvě, budou považovány za mzdové podmínky, na které odkazuje pracovní smlouva až do té doby, do které nebudou dohodnuty nové mzdové podmínky, v nově účinné kolektivní nebo pracovní

⁵⁶ Fetter, W., Richard. *Mzdový výměr – praxe a nová judikatura*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 5-6/2015.

smlouvě.⁵⁷

⁵⁷ BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013. 598 stran. ISBN 978-80-8939-397-8. Str. 365-366

4 Úvahy nad tzv. „švarcsystémem“ v souvislosti s odměňováním v podnikatelské sféře

Úvaha nad často diskutovanou a stále aktuální problematikou tzv. „švarcsystému“ a důvody proč se podnikatelé k takovému způsobu „zaměstnávání“ uchylují v souvislosti s problematikou odměňování, má, jak si autorka dovoluje tvrdit, dozajista své místo v této magisterské práci.

„Švarcsystém“ zjednodušeně znamená, že osoba ve vztahu k zaměstnavateli, podnikateli, vykonává určitou běžnou činnost a na okolí tento vztah působí jako vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Ve skutečnosti ovšem tato osoba není zaměstnancem, nýbrž formálně vystupuje jako osoba samostatně výdělečně činná. „Podnikatel“ se tedy chová jako zaměstnanec a svou činností naplňuje znaky závislé práce, ovšem při uzavření takového poměru dozajista chybí smlouva zakládající pracovní poměr a s tím i stanovení či sjednání mzdových podmínek.

Znaky závislé práce vymezuje zákoník práce v ustanovení § 2 a § 3, a jsou jimi: závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, je vykonávána jménem zaměstnavatele, dle pokynů zaměstnavatele, zaměstnanec ji vykonává osobně, za mzdu, plat či odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě a závislá práce musí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu dle zákoníku práce, pokud není upravena zvláštními právními předpisy.⁵⁸

„Švarcsystém“ je jedním ze způsobů tzv. nelegálního zaměstnávání, tyto způsoby vymezil zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, a to v § 5 písm. e), který stanoví:

„Pro účely tohoto zákona se rozumí nelegální práci,

- 1. výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo*
- 2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo v rozporu s modrou kartou; to*

⁵⁸ § 2 a § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,

3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.⁵⁹

Pokud se zamyslíme nad definicí závislé práce ze zákoníku práce a definicí nelegálního zaměstnávání vyplývající z ustanovení § 5 písm. e) bod 1., zákona o zaměstnanosti v souvislosti s tzv. „švarcsystémem“, nemůžeme dojít k jinému závěru, než, že tzv. „švarcsystém“ je vztahem protiprávním.

Nejen odborná literatura, ale i judikatura českých soudů rozebírá právě problematiku odlišení závislé práce od práce nelegální, kdy například Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 13.2.2014 č.j. 6 Ads 46/2013, judikoval následující:

„I. Společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce [§ 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti] obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.

II. Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“⁶⁰

„Švarcsystémem“ je tedy dle výše uvedeného jednou ze situací, kdy fyzická osoba vykonává závislou práci mimo pracovněprávní vztah. Jelikož však zákoník práce výslovně stanovuje, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, chybí v tzv. „švarcsystému“ právě tento jediný znak závislé práce.

⁵⁹ § 5 písm. e), zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶⁰ rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

Z výše uvedeného je tedy bezpochyby jasné, že v situaci, kdy fyzická osoba vykonává pro podnikatele činnost, která naplňuje znaky závislé práce, ale není mezi nimi uzavřen pracovní poměr na základě smlouvy, volbou či jmenováním a nejedná se ani o právní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a tato fyzická osoba vystupuje jako živnostník, jedná se o tzv. „švarcsystém“.

V souvislosti s tématem diplomové práce, tedy s odměňováním zaměstnanců v pracovněprávním vztahu, je pak nutné zamyslet se nad podněty, které zaměstnavatele vedou k „zaměstnávání“ osob v rámci v tzv. „švarcsystému“, když za toto protiprávní jednání hrozí jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci nemalé sankce. Přesto se jedná o jev i v dnešní době velmi častý, když i sama autorka se setkala s osobami v tomto „vztahu“ působícími a měla tak možnost tyto podněty sama najít a hodnotit.

Dle názoru autorky jsou hlavním důvodem volby „švarcsystému“ právě finance, a to zejména pro zaměstnavatele, ale mnohdy také pro zaměstnance.⁶¹

Zaměstnavateli totiž ve chvíli volby tohoto způsobu zaměstnávání nevznikne povinnost odvodů sociálního a zdravotního pojištění ve výši 34 % z měsíční hrubé mzdy zaměstnance. Pokud si uvědomíme, že např. z částky 20.000,-Kč činí tyto odvody 6.800,-Kč, znamená to, že zaměstnavatele zaměstnanec nestojí jen 20.000,-Kč, nýbrž 26.800,-Kč měsíčně. S vyšším počtem zaměstnanců či s vyšší měsíční mzdou pak tyto odvody samozřejmě narůstají.

Zaměstnanci, který je odměněn hrubou měsíční mzdou ve výši 20.000,-Kč, za situace kdy jeho jedinou slevou na dani je sleva na poplatníka, náleží čistá měsíční mzda v částce 15.850,-Kč. Pokud však zaměstnanec bude pracovat pro zaměstnavatele na živnostenský list s odměnou 20.000,-Kč měsíčně a bude za sebe odvádět minimální zálohy na sociální a zdravotní pojištění, které v roce 2016 činí celkem 3.795,-Kč, jeho čistý měsíční příjem bude činit 16.205,-Kč. Tento rozdíl se jeví být minimální, navíc zde nebyla zohledněna daň příjmů, kterou musí OSVČ taktéž odvádět, přesto k tomuto způsobu zaměstnávání osoby vykonávající závislou práci často svolují. S rostoucí výší odměny však bude rozdíl stále markantnější a pro „zaměstnance“ tak tento způsob citelně výhodnější.

⁶¹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 42-50. ISBN 978-80-210-6084-5.

Uvedené ovšem nevysvětluje, proč se k takovému způsobu výkonu práce a následnému odměňování uchylují i zaměstnanci s odměnou nižší než 20.000,-Kč, kteří navíc tuto činnost vykonávají pouze pro jednoho zaměstnavatele. Autorka se s touto otázkou rozhodla vypořádat prostřednictvím dotazů na záměrně bližší nespecifikovaného zaměstnance, který v rámci tzv. „švarcsystému“ pracuje již několik let. Výsledek této diskuze nebyl nijak překvapující. Zaměstnancem bylo autorce práce sděleno, že k tomuto způsobu svolil jednak proto, aby svému zaměstnavateli vyšel vstříc a že přestože je jeho příjem nižší, než v případě kdyby byl stejnou částkou ve formě hrubé měsíční mzdy odměňován legálním způsobem, nechce raději nic měnit především z obavy o ztrátu tohoto příjmu a případné problémy s hledáním nového zaměstnání.

V souvislosti s touto diskuzí si pak autorka dovolila citovat z úvah paní doc. JUDr. Jarmily Pavlátové, CSc., která ve svém příspěvku s názvem „Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální“, publikovaném ve Sborníku příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby, uvedla následující: *“Využívání nelegální práce nemusí být vždy výsledkem společného zájmu zaměstnavatele a zaměstnance: v řadě případů se setkáváme s tím, že zaměstnavatel si takové řešení na zaměstnanci vynutí pod hrozbou ztráty zaměstnání, zaměstnanec se stává „podnikatelem“ z donucení, aniž se na jeho výkonu práce cokoliv změní. Změní se ovšem sociální dopady pro zaměstnance; nemá nárok na dovolenou, na pracovní volno při překážkách v práci a na náhradu mzdy včetně náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, negativní dopady se mohou promítnout v jeho nárocích z důchodového pojištění aj.“*⁶² Zde opět můžeme jako hlavní důvod, proč zaměstnanec ke „švarcsystému“ svolil, uvést finanční stránku. Každá osoba, která není tzv. rentiérem, či jinak zaopatřena bez potřeby stálého pravidelného příjmu bude uvažovat asi tak, že přestože pro něj bude „švarcsystém“ méně výhodný než výkon závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, dozajista pro něj bude výkon nelegální práce výhodnější než „žádná práce“.

V návaznosti na výše uvedené lze tedy shrnout, že, dle názoru autorky práce, je hlavním důvodem pro zaměstnávání v tzv. „švarcsystému“ především systém odměňování zaměstnanců, tak, jak je nastaven v dnešní společnosti, a to

⁶² cit. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 42-50. ISBN 978-80-210-6084-5.

v souvislosti se sociálními a zdravotními odvody zaměstnavatele a daňovým zatížením, když, jak bylo výše dokázáno, je pro zaměstnavatele, ale v některých případech i pro zaměstnance, tento způsob výhodnější.

K hrozícím sankcím za nelegální zaměstnávání autorka záměrně nepřihlížela, neboť tyto, zdá se, nejsou pro „zaměstnavatele a zaměstnance“ do chvíle odhalení jejich protiprávního jednání důležité.

5 Mzdové formy

Mzdovou formou se rozumí určitý systém, v jehož rámci bude daný zaměstnanec odměňován. Zaměstnanec je tedy odměňován na základě mzdové formy, která je mu stanovena s přihlédnutím k náplni jeho práce. Teorie i praxe zná základní mzdové formy, které lze kombinovat se mzdovými formami doplňkovými. V podnikatelské sféře není zaměstnavatel při výběru mzdové formy omezen žádným mzdovým předpisem a není tedy nikde stanoveno, kterou ze mzdových forem je povinen v daném případě použít.⁶³ Mezi základní mzdové formy patří:

- Časová mzda
- Úkolová mzda
- Smíšená mzda
- Podílová mzda
- Akordní mzda

Při časové mzdě je odměna zaměstnance závislá na odpracovaném času. Výše odměny zaměstnance při použití úkolové formy závisí na počtu zaměstnancem vyrobených jednotek, které jsou oceněny určitou sazbou. Zvláštní formou úkolové mzdy je tzv. akordní mzda, jejíž výplata je závislá na provedení uceleného díla, celého komplexu prací.⁶⁴ Výše podílové mzdy se odvíjí od dosaženého zisku či obrátu firmy. U smíšené mzdy se jedná o kombinaci výše uvedených forem a existují dvě varianty smíšené mzdy, a to smíšená mzda úkolová a smíšená mzda podílová.⁶⁵

Dle slovenské literatury je v praxi nejrozšířenější formou mzdy, mzda časová. Používá se tam, kde není možné výkon práce spravedlivě ohodnotit dle jiných kritérií. Dále je ve Slovenské republice odměna za práci vypočtena prostřednictvím formy podílové mzdy, úkolové mzdy a mzdy smíšené.⁶⁶

⁶³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁶⁴ Mzda akordní, dostupné z <http://encyklopedie.vseved.cz/mzda+akordn%C3%AD>, [cit. 21.2.2016]

⁶⁵ Mzdy, dostupné z http://www.ministerstvomfinanci.cz/detail-clanku/43_mzdy.html, [cit. 21.2.2016]

⁶⁶ BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Druhé přepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013. 598 stran. ISBN 978-80-8939-397-8. Str. 365-366

6 Příplatky ke mzdě

Příplatkem ke mzdě rozumíme jednu z doplňkových mzdových forem, případně také pohyblivou složku mzdy.

V podnikatelské sféře můžeme rozlišovat příplatky ke mzdě povinné a nepovinné a je možno tyto zavést prostřednictvím kolektivní smlouvy či vnitřního mzdového předpisu.⁶⁷

Příplatky ke mzdě nepovinné si může podnikatel ve svém podniku zavést, a to pouze na základě svého uvážení. Podnikatelé se nechávají inspirovat zákonnými příplatky, které jsou povinné v nepodnikatelské sféře a zavádějí je do svého podniku prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo mzdového předpisu.

Jedná se o příplatek za vedení, příplatek za zastupování vedoucího zaměstnance, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu. Příplatkem, který je nepovinný i v nepodnikatelské sféře, je příplatek osobní dle ustanovení § 131, zákoníku práce.

Příplatky ke mzdě povinné jsou takové, o kterých to stanoví zákoník práce a jsou to, příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí.⁶⁸

6.1 Příplatek za práci přesčas

„Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je prací přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.“⁶⁹

Toto ustanovení zákoníku práce je definicí práce přesčas. „Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele“, zde může vyvstat interpretační problém, co se rozumí příkazem, zda se jedná pouze o výslovný příkaz nebo naopak. Tento problém vyřešila již judikatura Městského soudu v Praze sp. zn. 5 Co 72/63, která určila, že nařízenou prací přesčas může být i

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 240-241

⁶⁹ § 78 odst. 1 písm. i), zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

taková, kdy nebyl dán výslovný příkaz, ovšem podnik si je vědom, že pracovníci byli přesvědčováni o tom, aby vykonali práci přesčas.⁷⁰

Ustanovení § 93 zákoníku práce pak stanoví, že práci přesčas je možné konat jen výjimečně z vážných provozních důvodů, že práce přesčas může být nařízena za určitých podmínek i na dobu nepřetržitého odpočinku a na dny pracovního klidu a také stanoví maximální možný počet odpracovaných hodin v rámci přesčasové práce. Ustanovení § 114 zákoníku práce pak mimo jiné stanoví, že pokud zaměstnanci po vykonání práce přesčas nebude poskytnuto náhradní volno, náleží mu příplatek za práci přesčas, přičemž stanovuje i minimální výši tohoto příplatku.

Zaměstnanci, který tedy pracuje nad rámec své pracovní doby, náleží vedle mzdy ještě příplatek ve výši minimálně 25% průměrného výdělku. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře samozřejmě může v rámci svého podniku zvýšit sazbu odměny za práci přesčas, ovšem nikdy nesmí tuto sazbu snížit pod zákonem stanovenou hranici.

V praxi je příplatek za práci přesčas v pracovních dnech nižší, pohybuje se na hranici minimální výše příplatku, tedy obvykle 25 % průměrného hodinového výdělku, ve dnech pracovního klidu je pak příplatek vyšší, kolem 50 % průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanec může za rok v rámci práce přesčas odpracovat maximálně 150 hodin.⁷¹

6.2 Příplatek za práci ve svátek

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve svých ustanoveních § 1, § 2 a § 3 taxativně vymezuje státní svátky, ostatní svátky a významné dny, kdy ovšem významné dny jsou dny pracovními, jak je tomu uvedeno v tomto zákoně. Zákoník práce výkon práce v těchto dnech nijak neupravuje, tudíž tyto dny v odměňování zaměstnance nehrají žádnou roli. V ustanovení § 3 tento zákon pak vymezuje, že státní a ostatní svátky jsou dny pracovního klidu.⁷²

⁷⁰ rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 29.12.1963, sp. zn. 5 Co 72/63

⁷¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁷² zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích a o významných dnech pracovního klidu

Pokud výše uvedený výklad aplikujeme na ustanovení § 91 odst. 2, zákoníku práce, jednoznačně nám z tohoto vyplyne fakt, že pro práci o svátcích obecně platí zákaz výkonu práce, ovšem z tohoto existují výjimky, kdy ustanovení § 91 odst. 4, zákoníku práce, stanoví, že: *„Ve svátek může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektu zaměstnavatele.“*

Ustanovení § 92 odst. 3, zákoníku práce pak uvádí výčet prací, které může zaměstnavatel nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a jedná se o naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil, práce při živelných událostech, práce nutné pro uspokojování některých potřeb obyvatelstva, práce v dopravě a krmení a ošetřování zvířat.⁷³

Z výše uvedeného vyplývá, že sféra výjimek, kdy může zaměstnavatel nařídít práci, je pro dny nepřetržitého odpočinku v týdnu užší než pro práci ve svátek.

Pokud je tedy zaměstnanci nařízena práce o svátek, přísluší mu, jak vyplývá z ustanovení § 115, zákoníku práce, mzda a k tomu buď náhradní volno, nebo náhrada mzdy za svátek, tedy příplatek za práci ve svátek. Tato povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci práci ve svátek není jen výdobytkem českého právního řádu, ale zákoník práce tuto povinnost stanovil v souladu s Evropskou sociální chartou Rady Evropy, která je ve Sbírce mezinárodních smluv publikována pod č. 14/2000 a která v čl. 2 odst. 2 stanoví, že zaměstnavatel má povinnost poskytovat v době veřejných svátků zaměstnanci placené volno.

Primárně by tedy měla být zaměstnanci práce o svátek kompenzována náhradním placeným volnem, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce, po měsíci kdy byla práce o svátek vykonána. K tomu je také nutné uvést, že v době náhradního volna nepřísluší zaměstnanci mzda jako taková, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na výkonu práce o svátek, bude se tedy jednat o dvoustranné právní jednání a zaměstnanec bude o svátek pracovat na základě smluvního ujednání. V takovém případě pak nemusí být

⁷³ § 91 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

splněny podmínky, které zakotvuje ustanovení § 91 odst. 4, zákoníku práce, odkazující na ustanovení § 92 odst. 3, zákoníku práce.

Co se týče samotného příplatku za práci ve svátek, jedná se jakousi možnost alternativní kompenzace práce ve svátek, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli, že zaměstnanci bude namísto náhradního volna poskytnut příplatek za práci o svátek. Tato dohoda musí být sjednaná individuálně písemně či ústně a není možné ji sjednat v kolektivní smlouvě.⁷⁴

Výše příplatku za práci ve svátek se rovná výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, jedná se tedy o stoprocentní příplatek, který nemůže být ze strany zaměstnavatele snížen pod zákonnou hranici.⁷⁵

6.3 Příplatek za práci v noci

Práci v noci se rozumí, dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. j), zákoníku práce, práce konaná v noční době. Noční doba je v tomto ustanovení vymezena jako časový úsek od 22.00 hodin do 6.00 hodin. Dále toto ustanovení v písm. k) stanoví, že zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby odpracuje minimálně tři hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, a to v průměru alespoň jednou týdně.

Dále pak ustanovení § 94 odst. 1, zákoníku práce zakotvuje, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.⁷⁶

Jelikož noc je pro člověka primárně určena k tomu, aby v této době odpočíval, pracovněprávní předpisy povínají zaměstnavatele k poskytování zvláštní ochrany a finančního zvýhodnění zaměstnancům pracujících v noci.⁷⁷

Oproti tomu zaměstnavatel také nesmí zakázat noční práci, a to ani ženám, pokud neexistuje žádný zákaz noční práce mužů, jak rozhodl Soudní dvůr

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 242-243.

⁷⁶ § 78 a § 94 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 243-244.

Evropské unie ve svém rozhodnutí C-345/1989 na základě čl. 5, směrnice 76/207/EHS.⁷⁸

Zaměstnanci v nepodnikatelské sféře náleží za práci v noci plat a příplatek, jehož výše, jak je stanoveno zákoníkem práce, činí ve veřejném sektoru 20% z průměrného hodinového výdělku.

V podnikatelské sféře zaměstnanci náleží za práci v noci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% z průměrné hodinové mzdy, pokud není sjednáno jinak. „*V kolektivní či individuální smlouvě lze dohodnout i jinou výši příplatku, teoreticky i nižší, ve vnitřním mzdovém předpisu jedině stejnou nebo vyšší, než stanoví zákoník práce.*“⁷⁹

6.4 Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Jedná se o příplatek, který zaměstnanci přísluší bez ohledu na to, zda se u zaměstnavatele jedná o práci obvykle vykonávanou v sobotu a v neděli nebo zda se jedná o mimořádnou přesčasovou práci.

Tento příplatek se stal pro podnikatelskou sférou povinným až k 1.1.2007 v souvislosti s přijetím aktuálního zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb. Za práci v sobotu a v neděli náleží zaměstnancům zaměstnaným v podnikatelské sféře jak dosažená mzda, tak i příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši minimálně 10% průměrného hodinového výdělku.

Zaměstnancům v nepodnikatelské sféře náleží dle § 126, zákoníku práce, příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.⁸⁰

⁷⁸ čl.5, směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9 února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Article 5 of Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions is sufficiently precise to impose on the Member States the obligation not to lay down by legislation the principle that night work by women is prohibited, even if that obligation is subject to exceptions, where night work by men is not prohibited.

⁷⁹ cit. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 244.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 244.

6.4.1 Problematika nařízení přesčasové práce ve dnech pracovního klidu

V souvislosti s problematikou nařízení práce přesčas byl autorce práce paní JUDr. Danou Kolaříkovou, advokátkou, která je zároveň vedoucí diplomové práce, poskytnut případ z advokátní praxe, který si v anonymizované verzi autorka dovolí nastínit a dané problémy vyřešit.

Klient advokátní kanceláře, dále jen „majitel podniku“ kontaktoval advokátní kancelář s následujícím problémem.

Podnik obdržel velkou zakázku, která bude trvat zřejmě po dobu tří měsíců, a tuto zakázku zaměstnanci nejsou schopni v běžné pracovní době splnit. Z toho důvodu potřebuje nařídit přesčasové hodiny a dále bude nucen nařídit práci v sobotu, aby podnik splnil své závazky. To znamená, že každý zaměstnanec by musel odpracovat za měsíc o 15,5 hodin více, než je jeho fond při dvousměnném provozu.

Majitel podniku má se zaměstnanci pouze uzavřenou dohodu o tom, že v případě, že pracují v sobotu nebo v běžné pracovní dny déle a z toho důvodu vytvářejí přesčas, tento přesčas si vyberou v podobě náhradního volna v době do konce roku a nikoliv tedy, jak ukládá zákonná úprava, pouze do tří měsíců. Pokud si pak náhradní volno za práci přesčas zaměstnanci nevyberou, bude jim poskytnut příplatek za práci přesčas. Majitel podniku tak po advokátní kanceláři požaduje, aby s ohledem na uvedené skutečnosti vypracovala dohodu.

V souvislosti s výše popsáním však vyvstal jeden zásadní problém. V den pracovního klidu, tedy v sobotu a v neděli, může práci přesčas zaměstnavatel nařídit pouze výjimečně, a to v případech výkonu nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, tyto případy pak taxativně vyjmenovává ustanovení § 91 odst. 3, zákoníku práce. Jedná se o naléhavé práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, práce při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat.

Žádné z těchto ustanovení nicméně neobsahuje důvod, pro který by měl majitel podniku nařizovat práci přesčas v den pracovního klidu. Nařízená práce

přesčas navíc nesmí přesahovat 8 hodin v týdnu a 150 hodin v kalendářním roce. Toto platí pro dny pracovního klidu, kdy z konkrétní výše nastolené situace vyplývá, že majitel podniku nemůže svým zaměstnancům ve dnech pracovního klidu nařizovat práci přesčas.

Pro běžné pracovní dny pak platí, že zaměstnavatel může přesčas nařídit z vážných provozních důvodů. Vážným provozním důvodem je dozajista i splnění mimořádné zakázky, tedy z jiných důvodů než těch, které jsou taxativně vyjmenovány v ustanovení § 91 odst. 3, zákoníku práce, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Dny pracovního klidu mají tedy, co se práce přesčas a jejího nařizování týče, jiný režim než dny pracovní.

Majitel podniku byl nad to advokátkou vyrozuměn, že toto platí pouze pro případy, kdy by jako zaměstnavatel svým zaměstnancům práci přesčas nařizoval. Při nařízení přesčasové práce by mohl majitel podniku v jednotlivém týdnu jednomu zaměstnanci nařídit maximálně 8 přesčasových hodin, a to pouze v pracovních dnech. Jednalo by se tedy o jednostranné právní jednání ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnavateli je ovšem dána možnost práci přesčas se zaměstnancem dohodnout smluvně, prostřednictvím dvoustranného právního jednání, jak připouští ustanovení § 93 odst. 2, zákoníku práce. Po prozkoumání, zda by takováto dohoda neodporovala ustanovení § 4a, § 363, zákoníku práce a následnému závěru, že neodporovala, byl o této možnosti klient vyrozuměn.

Následně pak klient požádal advokátní kancelář o písemné vyhotovení takovéto dohody o práci přesčas.

Z výše uvedeného vyplývá, že práce přesčas může být nařízena i na den pracovního klidu, ale musí být splněna některá z podmínek ustanovení § 91 odst. 3, zákoníku práce. Pokud není žádná z taxativně vymezených podmínek splněna, zaměstnavatel má ještě možnost se zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu práce přesčas v den pracovního klidu. Nad to si autorka práce troufá tvrdit, že se v každém podniku najdou zaměstnanci, kteří si rádi přivydělají peníze navíc, když zákonná výše příplatku za přesčas činí 25% a za práci ve dnech pracovního klidu 10%. Pro zaměstnance podnikatelské sféry bývá praxe ještě příznivější a při výkonu práce přesčas ve dnech pracovního klidu se příplatek pohybuje i v sazbě kolem 50% průměrného hodinového výdělku.

6.5 Příplatek za ztížené pracovní prostředí

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v ustanovení § 6 definuje, co se rozumí ztíženým pracovním prostředím pro účely příplatku dle zákoníku práce. Jedná se o: „*prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.*“⁸¹ V dalším odstavci, v písmenech a) – k), pak toto nařízení taxativně vymezuje, co se rozumí ztěžujícím vlivem. Ustanovení § 7 zakotvuje, že výše příplatku za práci v podnikatelské sféře ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, a to za každý ztěžující vliv, dle ustanovení § 6 odst. 2, nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nacházející se na pracovišti, kde oprávněný zaměstnanec vykonává práci.⁸²

Tento příplatek má zaměstnanci logicky vynahradit obtíže spojené s prací ve ztíženém prostředí a zvýhodnit takového zaměstnance oproti jiným zaměstnancům, kteří v takovémto prostředí nepracují.

Na druhou stranu je účelem příplatku také podněcovat zaměstnavatele k tomu, aby se snažil všemi možnými a dostupnými opatřeními o efektivní odstranění těchto ztěžujících vlivů. Je ovšem otázkou, zda je výše příplatku za ztížené pracovní prostředí dostatečnou kompenzací pro zaměstnance a dostatečným donucovacím prostředkem pro zaměstnavatele.

V nepodnikatelské sféře je výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí zakotvena v ustanovení § 8, nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kde je stanovena výše zvláštního příplatku v rozmezí 400,-Kč až 8.000,-Kč měsíčně.⁸³

⁸¹ § 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

⁸² § 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

⁸³ § 8 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

6.6 Mzdová zvýhodnění a platové příplatky dle Slovenské úpravy

Slovenská, obdobně jako česká právní úprava, zná a odměňuje práci přesčas, práci ve svátek, práci v noci, práci v sobotu a v neděli, práci ve ztíženém pracovním prostředí, a navíc slovenský zákoník práce upravuje institut, který česká právní úprava nezná, a to příplatek za výkon jiné práce, než kterou zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl v pracovní smlouvě.

Ve slovenské právní úpravě je také odlišně upravena příplatková problematika veřejného a podnikatelského sektoru. Podnikatelský sektor vymezuje slovenský zákoník práce, který u práce přesčas, práce ve svátek, práce v noci a práce ve ztíženém pracovním prostředí stanovuje minimální procentuální výši příplatku ke mzdě, která ovšem může být zaměstnavatelem dle jeho vlastního uvážení zvýšena a tato vyšší sazba pak bude sjednána v pracovní či kolektivní smlouvě. Odměňování za práci v sobotu a v neděli není slovenským zákoníkem práce upraveno a zákoník práce nechává výši příplatku v podnikatelské sféře zcela na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, vnitřním platovým předpisu zaměstnavatele či sjednání v kolektivní smlouvě.

Výkon práce a příplatky za práci konanou na rámec základního odměňování ve veřejném sektoru slovenská teorie a praxe označuje jako platové příplatky. Tyto jsou upraveny „Zákonem o odmeňování zamestnancov pri výkone práce ve verejnom záujme“ a jsou stanoveny pevnou procentuální sazbou. Na rozdíl od sféry podnikatelské zde procentuální sazba nemůže být po dohodě se zaměstnancem či jiným způsobem zvýšena nad rámec dané sazby.⁸⁴

⁸⁴ BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. Pracovní právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013. 598 stran. ISBN 978-80-8939-397-8. Str. 369-374.

7 Srážky ze mzdy, výpočet čisté mzdy, zúčtování mezd

Měsíčně vypočtená mzda ještě není mzdou určenou k výplatě. Jedná se o hrubou mzdu, kterou je dále nutno snížit o tzv. srážky ze mzdy a zaměstnanci je poté vyplácena mzda čistá. Hrubou mzdou se rozumí nejen mzda základní jako taková, ale složkami hrubé mzdy je i náhrada mzdy, příplatky ke mzdě, odměny a osobní ohodnocení. V součtu toto vše podléhá srážkám ze mzdy, o které je hrubá mzda snížena a k výplatě je určena až mzda čistá.

Obecně platí, že srážky může zaměstnavatel provádět pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy, uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, když toto pravidlo je zakotveno v ustanovení § 146 písm. b), zákoníku práce.

Srážky mohou být provedeny také k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, pokud s tím zaměstnanec, jako člen odborové organizace, souhlasí.⁸⁵

Ustanovení § 146 písm. a), zákoníku práce, pak dále určí, že srážky smějí být provedeny jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem a dále na toto ustanovení navazuje ustanovení § 147, zákoníku práce, které taxativně vymezuje, co může zaměstnavatel srazit zaměstnanci z hrubé mzdy, bez předchozího smluvního ujednání.

Obecně je každému zaměstnanci ze mzdy srážena pravidelná měsíční záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Další zákonem vyjmenované srážky ze mzdy mohou být prováděny jen v určitých případech, kdy zaměstnavatel musí být k této srážce oprávněn, ať už se jedná o srážku v rámci podniku, např. srážka zálohy na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, anebo se může jednat o srážku nařízenou soudem, exekutorem, správcem daně, apod. V takových případech může zaměstnavatel tuto srážku provádět pouze na základě soudně vykonatelného rozhodnutí o povinnosti zaměstnance. Tato problematika se dále řídí zákonem č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, kdy ustanovení § 276 an. stanoví rozsah

⁸⁵ § 146 zákon č. 262/2006 Sb.

srážek, způsob provádění srážek a pořadí jednotlivých srážek, když rozlišuje pohledávky přednostní a nepřednostní. Jako příklad autorka uvádí, že úplně první předností pohledávkou, na základě které jsou prováděny zaměstnanci srážky ze mzdy, je pohledávka výživného. Výpočet srážky ze mzdy je upraven nařízením 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, nazývána také jako „vyhláška o nezabavitelných částkách“.⁸⁶

V praxi tedy zaměstnanci náleží tzv. čistá mzda, která je mzdou k výplatě zaměstnanci a mzdovou účetní je zjištěna tak, že hrubou mzdu zvýší o 34 %, což je se rovná částce, kterou odvádí zaměstnavatel za zaměstnance na zdravotním a sociálním pojištění. Hrubá mzda zvýšená o těchto 34 % je nazývána jako tzv. „superhrubá“ mzda. Přestože se v poslední době jedná o zrušení uvedeného institutu, vláda České republiky zatím nenašla funkční koncept, který by bez závažných dopadů nahradil dosavadní institut „superhrubé“ mzdy. „Superhrubá“ mzda měla být nahrazena druhou sazbou daně z příjmů fyzických osob, ovšem toto zatím prosazeno nebylo a možná změna je nyní naplánována nejdříve na počátek roku 2017.

Při stanovení výše čisté mzdy následně mzdová účetní vypočte daň z příjmů ze závislé činnosti, jejíž sazba činí aktuálně 15 % ze „superhrubé“ mzdy, zjištěná daň pak může být ponížena o příslušné slevy.

Základní slevou na dani, je sleva na poplatníka, která činí 2.070,-Kč a přísluší každému poplatníku daně, který podepsal prohlášení k dani z příjmu, dalšími slevami je např. sleva na druhého z manželů bez příjmů nebo sleva na studenta. Po odečtení slev je zjištěna tzv. daňová povinnost. Nadto ovšem může daňovému poplatníku vzniknout tzv. daňový bonus, jestliže poplatník, který má děti, navíc uplatní daňové zvýhodnění na dítě. V případě kombinace slev na dani a daňového zvýhodnění nemusí být za určitých podmínek, např. nízká výše mzdy, na daň odvedeno nic a naopak, poplatník má nárok na vyplacení daňového bonusu finančním úřadem.

Z hrubé mzdy je zjišťováno také sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, jejichž jednotlivé činí sazby 6,5 %, respektive 4,5 %.

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 247-248.

Po odečtení veškerých srážek od hrubé mzdy, kterými mohou být vedle daně, sociálního a zdravotního pojištění také další uvedené v této kapitole, je tedy zjištěna mzda čistá, která náleží zaměstnanci.

Vedle výpočtu mzdy a výplaty mzdy musí být mzdovou účetní mzda také zúčtována. U každého zaměstnavatele podvojně účetnictví, tedy i zúčtování mezd, vedeno dle tzv. účtového rozvrhu, který je v základu pro všechny podnikatele stejný, viz příloha č. 1 diplomové práce. Pro evidenci zúčtování mezd, sociálního a zdravotního pojištění, je vyhrazena 33. účtová skupina účtového rozvrhu, která je nazývána „Zúčtování se zaměstnanci“. Jednotlivými účty této účtové skupiny jsou pak zaměstnanci, ostatní závazky vůči zaměstnancům, pohledávky za zaměstnanci a zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního zabezpečení.

Přestože se tato poslední kapitola může jevit jako odchýlení se od tématu, dle názoru autorky je jak pro zaměstnance a zaměstnavatele, tak především pro právníky zabývající se mzdovou problematikou, přinejmenším vhodná znalost souvislostí oborů práva, ekonomie a účetnictví, neboť je neoddiskutovatelným faktem, že pouze stanovením, určením či sjednáním mzdy proces odměňování zaměstnanců v praxi zdaleka nekončí.

8 Závěr

Odměňování závislé práce je jedním ze stěžejních bodů politiky zaměstnanosti, a primárně vychází již z Listiny základních práv a svobod, která zakotvuje právo každého zaměstnance na spravedlivou odměnu.

V diplomové práci si autorka kladla za povinnost, jako jeden z jejích dílčích cílů, vytvořit komplexní pojednání o odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře. Ve vztahu k uvedenému tématu, je ovšem potřeba upozornit, že právní úprava dané problematiky je značně rozsáhlá. Podrobný nástin veškerých institutů souvisejících s odměňováním závislé práce v podnikatelské sféře je, s ohledem na zadaný maximální možný rozsah diplomové práce, dle názoru autorky obtížně proveditelný.

Autorka se tedy orientovala a hlouběji věnovala především charakteristikám základních pojmů a institutů souvisejících s odměňováním závislé práce v podnikatelské sféře, hlavně těch, které hrají zásadní roli při stanovení, či určení mzdy zaměstnavatelem, případně při sjednání mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to z toho důvodu, že stěžejním tématem práce je právě rozbor konkrétních způsobů utváření mezd. V této části autorka diplomové práce nenalezla zásadní nedostatky právní úpravy. Veškeré nastolené problémy byly v daných částech práce ihned objasněny, a to za pomoci aplikace určitých ustanovení zákoníku práce, popř. s odkazem na příslušnou judikaturu řešící danou mezeru či nejasnost v zákoně. Zvýšená pozornost by dle názoru autorky měla být věnována především neznalosti, kterou má většina zaměstnanců v oblasti odměňování. A to ať už se jedná pouze o neznalost rozdílů mezi základními pojmy mzdy a platu, či institutu tzv. zaručené mzdy. Tato neznalost dozajista ovlivňuje dnes tak sledovaný záměr, zajistit zaměstnanci, jako slabší straně, co nejvyšší ochranu. Tento problém by mohl být vyřešen například informační povinností každého zaměstnavatele vůči zaměstnanci a to nejen o jeho konkrétních mzdových právech, ale také o obecných institutech, které chrání odměňování zaměstnance, například právě institut zaručené mzdy. Pro lepší orientaci v problematice zaručené mzdy autorka také považuje za vhodné, aby byly všechny profese taxativně vyjmenovány a zařazeny do jednotlivých skupin zaručené mzdy. Je ovšem otázkou, zda je takováto vize, s ohledem na množství profesí, vůbec reálně proveditelná.

Dalším dílčím cílem práce byla komparace nastíněné právní úpravy odměňování zaměstnanců v České republice s právní úpravou odměňování zaměstnanců ve Slovenské republice s důrazem na zaměstnance podnikatelské sféry. Při zpracování diplomové práce pak autorka uznala za vhodné, pro lepší přehlednost práce, provádět tuto komparaci průběžně, vždy v souvislosti s právě rozebíraným dílčím tématem. Zásadním rozdílem mezi Slovenskou a Českou právní úpravou je ten, že český zákoník práce upravuje jak sféru podnikatelskou tak nepodnikatelskou, zatímco slovenský zákoník práce je zaměřen především na úpravu podnikatelské sféry. Veřejná sféra je upravena v samostatném zákoně. V souvislosti se samotnými způsoby stanovení mezd je třeba uvést, že slovenská právní úprava této problematiky umožňuje, na rozdíl od české právní úpravy, pouze stanovení mzdy prostřednictvím dvoustranného právního jednání a v oblasti podnikatelské naprosto vynechává možnost zaměstnavatele mzdu jednostranně stanovit či určit. Dle názoru autorky by bylo vhodné se do budoucna touto úpravou inspirovat, když už teď jsou právě dvoustranné dohody týkající se odměňování upřednostňovány. Tento názor je dozajista opět zdůvodněn přetrvávající snahou o zvyšování ochrany zaměstnance v českém systému pracovního práva.

V neposlední řadě se práce zabývala také aktuální problematikou tzv. „švarcsystému“, kdy má autorka diplomové práce za to, že se jí podařilo prokázat, že stále přetrvávající problém zaměstnávání v tzv. „švarcsystému“ souvisí jednak s nedostatky aktuální právní úpravy odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře a jednak s nedostatky právní úpravy v oblasti zaměstnávání. Je ovšem nutné konstatovat, že dle jejího názoru by pouhá kritika nedostatku právní úpravy byla neobjektivní. Odhalení tzv. „švarcsystému“ a především rozlišení, kdy se ještě jedná právě o „švarcsystém“ a kdy už jde o legální výkon práce člověka, jako osoby samostatně výdělečně činné, není v praxi zcela jednoduchým úkolem.

V souvislosti s problematikou ekonomickou, daňovou a účetní se práce zaměřila především na postup výpočtu čisté mzdy a následné zúčtování mezd. Tato kapitola měla čtenáři ukázat především vzájemné vztahy mezi těmito obory a také podpořit názor autorky týkající se vhodnosti těmito vzájemným souvislostem rozumět.

9 Resume

The thesis deals with issue of rewarding employees which are employed in self-employed sphere. Czech legal regulations of rewarding in self-employed sphere in diploma work is compared fluently with Slovakian legal regulations of this issue. It is composed of eleven parts - preamble, six chapters, resume, used origins and attachments.

Motivations and goals for choosing of the topic are described in preamble.

First chapter deals with very brief historical excursion to industrial law in Czech countries and it means from first more important changes to the recent form. Afterwards there are defined general characteristics of institutions which are related with rewarding. The goal of this chapter is explanation and defining terms which are important for another parts of diploma work.

The second chapter deals with the basic topic of whole work and it is defining the individual ways of creating the wages . Its goal is defining these individual ways and afterwards its comparing.

In connection with ways of creating the wage afterwards this work deals with issue so-called „švarcsystém“. The third chapter's goal is especially valuation whether is illegal employing is conditioned by legal regulations of rewarding the employees in Czech republic.

Another institutions are described in another chapters which are connected with rewarding of employees.

The thesis deals with economical, fiscal and accounting issue in last chapter.

The goal of this chapter is presenting how individual branches are linked in connection with rewarding.

The individual parts of thesis are compared with law of Slovakian republic and there are especially parts in which are some differences.

The resume of thesis contains summary of individual findings with accent for basic differences between Czech and Slovakian legal regulations of rewarding dependent work and the valuation too whether was reached the goals which were defined in preamble.

10 Prameny

10.1 Monografie

PŘESPOLE P., BÍLEK J., *Ius regale montanorum aneb Právo královské horníkuov*, Vydavatelství a nakladatelství Martin Bartoš – Kuttna.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

KADLECOVÁ, Marta et al. *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. 279 s. ISBN 978-80-7380-041-3.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. 159 stran. ISBN 978-80-7380-507-4.

BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Druhé přepracované a doplnené vydání. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013. 598 stran. ISBN 978-80-8939-397-8.

KOCOUREK, Jiří a TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 3. aktualiz. a dopln. vyd. Olomouc: ANAG, 2003. 655 s. Práce. Mzdy. Pojištění. ISBN 80-7263-164-0.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 stran. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

D'AMBROSOVÁ, Hana et al. *Mzdy 2007: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2007.* Praha: ASPI, 2007. xxviii, 784 s. Meritum. ISBN 978-80-7357-240-2.

HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

ALINČE, František a TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy, předpisy a praxe podle právního stavu k 1.1.1999.* [1.vyd.]. Olomouc: ANAG, 1999. 220 s. ISBN 80-85646-42-0.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník.* In: *Pracovní právo 2013 na téma Pracovní právo a nový občanský zákoník.* Brno: Masarykova univerzita, 2013. [10] s. ISBN 978-80-210-6718-9.

PILÁT, Marek. *Historický vývoj pracovního práva: nový zákoník práce.* V Plzni, 2007. Rigorózní práce. ZČU.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka a HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice.* Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2000. 131 s. *Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně = Acta Universitatis Brunensis. Iuridica.* Řada teoretická. ISBN 80-210-2277-9.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.

TOMAN, Petr. *Odměňování práce v pracovněprávních vztazích.* V Plzni, 2002. Rigorózní práce. Západočeská univerzita.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. §1721-2054, Závazkové právo: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. xvii, 1317 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-535-0. str. 138-139.

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-857-4.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. Vyd. Olomouc: ANAG, c2012, Práce, mzdy, pojištění. 1235 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

10.2 Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 245/2000 Sb, o státních svátcích, o ostatních svátcích a o významných dnech pracovního klidu

Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 553/2003 Z. z., o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 663/2007 Z.z., o minimálnej mzde

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

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Úmluva č. 95, o ochraně mzdy, ratifikována pod č. 411/1991 Sb.

Směrnice Rady 91/553/EHS ze dne 14. října 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9 února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

10.3 Judikatura

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12.3.2008, č.116/2008 Sb.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12.3.2008 sp. zn. Pl. ÚS. 83/06
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2005, sp. zn. 21 Cdo 1688/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.12.2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 2687/2006

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

Rozsudek Vrchního soudu v Praze vydaný dne 22.11.1994, sp.zn. 6 Cdo 94/94

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 30.5.2001, sp. zn. 16 Co 138/2001

Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 29.12.1963, 5 Co 72/63

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, vydané dne 8.4.1976, sp. zn. C-43/75

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, vydané dne 27.3.1980, sp. zn. C-129/79

10.4 Odborné články, příspěvky

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovní právo a regionální trhy práce. In: *Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2013. s. 27-33. ISBN 978-80-8152-067-9.

ZRUTSKÝ, Miroslav. *Minimální mzda a zaručená mzda*, Právní rádce 3/2007.

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy v novém zákoníku práce*, Práce a mzda 2007/1.

HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu, Právní rozhledy 24/2007.

Fetter, W., Richard. *Mzdový výměr – praxe a nová judikatura*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 5-6/2015.

JOUZA, Ladislav. *Sjednávání mzdy*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 7-8/2010.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 42-50. ISBN 978-80-210-6084-5.

10.5 Internetové zdroje a jiné zdroje:

www.mpsv.cz

www.ministerstvofinanci.cz

www.beck-online.cz

www.curia.europa.eu

www.encyklopedie.vseved.cz

www.eur-lex.europa.eu

11 Seznam příloh

Příloha č. 1 – účtový rozvrh. Vzorový účtový rozvrh pro potřeby učebnice Účetnictví. Dostupné z: <http://moderni-vyuka.svse.cz/media/news/vzorovy-uctovy-rozvrh-2016.pdf?v=132016>.

Příloha č. 2 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance, výpočet odvodů zaměstnavatele ukázka účtování mezd dle uvedeného účtového rozvrhu. Tato příloha byla vytvořena autorem této diplomové práce

Příloha č. 1

VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVRH pro podnikatele (pro potřeby učebnice Účetnictví)

- 38 - Přechodné účty aktiv a pasiv
 - 381 - Náklady příštích období
 - 382 - Komplexní náklady příštích období
 - 383 - Výdaje příštích období
 - 384 - Výnosy příštích období
 - 385 - Příjmy příštích období
 - 388 - Dobahné účty aktivní
 - 389 - Dobahné účty pasivní
 - 39 - Opravná položka k účtovacím vztahům a vnitřní účtování
 - 391 - Opravná položka k pohledávkám
 - 395 - Vnitřní účtování
 - 398 - Spojovací účet při sdružení
- Účtová třída 4 - KAPITÁLOVÉ ÚČTY A DLOUHODOBÉ ZÁVAZKY**
- 41 - Základní kapitál a kapitálové fondy
 - 411 - Základní kapitál
 - 412 - Ažio
 - 413 - Ostatní kapitálové fondy
 - 414 - Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků
 - 416 - Rozdíly z ocenění při přeměně obchodních korporací
 - 417 - Rozdíly z přeměn obchodních korporací
 - 418 - Oceňovací rozdíly z přecenění při přeměně obchodních korporací
 - 419 - Změny základního kapitálu
 - 42 - Fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření
 - 421 - Rezervní fondy
 - 422 - Nedělitelný fond
 - 423 - Statutární fondy
 - 424 - Ostatní fondy ze zisku
 - 426 - Jiný výsledek hospodaření minulých let
 - 428 - Nerozdělený zisk minulých let
 - 429 - Neuhrazená ztráta minulých let
 - 43 - Výsledek hospodaření
 - 431 - Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení
 - 432 - Zůlady na podíly na zisku
 - 45 - Rezervy
 - 451 - Rezervy podle zvláštních právních předpisů
 - 453 - Rezerva na daň z příjmů
 - 459 - Ostatní rezervy
 - 46 - Dlouhodobé závazky k úvěrovým institucím
 - 47 - Dlouhodobé závazky
 - 471 - Dlouhodobé závazky - ovládaná nebo ovládající osoba
 - 472 - Dlouhodobé závazky - podstatný vliv

- 473 - Emitované dluhopisy
 - 474 - Závazky z nájmu a pachtu
 - 475 - Dlouhodobé přijaté zálohy
 - 478 - Dlouhodobé úmluvy k úhradě
 - 479 - Jiné dlouhodobé závazky
 - 48 - Odložený daňový závazek a pohledávka
 - 481 - Odložený daňový závazek a pohledávka
 - 49 - Individuální podnikatel
 - 491 - Účet individuálního podnikatele
- Účtová třída 5 - NÁKLADY**
- 50 - Spotřebované sílky
 - 501 - Spotřeba materiálu
 - 502 - Spotřeba energie
 - 503 - Spotřeba ostatních neskladovatelných dodávek
 - 504 - Prodané zboží
 - 51 - Služby
 - 511 - Opravy a udržování
 - 512 - Cestovné
 - 513 - Náklady na reprezentaci
 - 518 - Ostatní služby
 - 52 - Osobní náklady
 - 521 - Měsíční náklady
 - 522 - Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti
 - 523 - Odměny členům orgánů obchodních korporací
 - 524 - Zákonné sociální a zdravotní pojištění
 - 525 - Ostatní sociální pojištění
 - 526 - Zdravotní a sociální poj. individuálního podnikatele
 - 527 - Zákonné sociální náklady
 - 528 - Ostatní sociální náklady
 - 53 - Daně a poplatky
 - 531 - Daň silnicí
 - 532 - Daň z nemovitých věcí
 - 538 - Ostatní daně a poplatky
 - 54 - Jiné provozní náklady
 - 541 - Zůstatková cena prodaného dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku
 - 542 - Prodaný materiál
 - 543 - Dary
 - 544 - Smluvní pokuty a úroky z prodlení
 - 545 - Ostatní pokuty a penále
 - 546 - Odpis pohledávek
 - 547 - Mimořádné provozní náklady
 - 548 - Ostatní provozní náklady
 - 549 - Manka a škody z provozní činnosti
 - 55 - Odpisy, rezervy, komplexní náklady příštích období a opravné položky v provozní oblasti
 - 551 - Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného

- 552 - Tvorba a zúčtování zákonných rezerv podle zvláštních právních předpisů
 - 554 - Tvorba a zúčtování ostatních rezerv
 - 555 - Tvorba a zúčtování komplexních nákladů příštích období
 - 557 - Zúčtování oprávek k oceňovacím rozdílům z nabytím majetku
 - 558 - Tvorba a zúčtování zákonných opravných položek v provozní činnosti
 - 559 - Tvorba a zúčtování opravných položek v provozní činnosti
 - 56 - Finanční náklady
 - 561 - Prodané cenné papíry a podíly
 - 562 - Úroky
 - 563 - Kursové zráry
 - 564 - Náklady z přecenění cenných papírů
 - 565 - Náklady z finančního majetku
 - 566 - Náklady z derivatových operací
 - 567 - Mimořádné finanční náklady
 - 568 - Ostatní finanční náklady
 - 569 - Manka a škody na finančním majetku
 - 57 - Rezervy a opravné položky ve finanční oblasti
 - 574 - Tvorba a zúčtování finančních rezerv
 - 579 - Tvorba a zúčtování opravných položek ve finanční oblasti
 - 58 - Změna stavu zásob vlastní činnosti a aktivace
 - 581 - Změna stavu nedokončené výroby
 - 582 - Změna stavu polotovárů
 - 583 - Změna stavu výrobků
 - 584 - Změna stavu zvířat
 - 585 - Aktivace materiálu a zboží
 - 586 - Aktivace vnitropodnikových služeb
 - 587 - Aktivace dlouhodobého nehmotného majetku
 - 588 - Aktivace dlouhodobého hmotného majetku
 - 59 - Daně z příjmů, převedové účty a rezerva na daň z příjmů
 - 591 - Daň z příjmů splatná
 - 592 - Daň z příjmů odložená
 - 593 - Tvorba a zúčtování rezervy na daň z příjmů
 - 595 - Dodatečné odvody daně z příjmů
 - 596 - Převed. podílů na výsledku hospodaření společným
 - 597 - Převed. provozních nákladů
 - 598 - Převed. finančních nákladů
 - 599 - Náklady hospodářských středisek
- Účtová třída 6 - VÝNOSY**
- 60 - Tržby za vlastní výrobky a zboží

- 601 - Tržby za vlastní výrobky
 - 602 - Tržby z prodeje služeb
 - 604 - Tržby za zboží
 - 64 - Jiné provozní výnosy
 - 641 - Tržby z prodeje dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku
 - 642 - Tržby z prodeje materiálu
 - 644 - Smluvní pokuty a úroky z prodlení
 - 646 - Výnosy z odepsaných pohledávek
 - 647 - Mimořádné provozní výnosy
 - 648 - Ostatní provozní výnosy
 - 66 - Finanční výnosy
 - 661 - Tržby z prodeje cenných papírů a podílů
 - 662 - Úroky
 - 663 - Kursové zisky
 - 664 - Výnosy z přecenění cenných papírů
 - 665 - Výnosy z finančního majetku
 - 666 - Výnosy z derivatových operací
 - 667 - Mimořádné finanční výnosy
 - 668 - Ostatní finanční výnosy
 - 69 - Převedové účty
 - 697 - Převed. provozních výnosů
 - 698 - Převed. finančních výnosů
 - 699 - Výnosy hospodářských středisek
- Účtová třída 7 - ZÁVEŘKOVÉ A PODROZVAHOVÉ ÚČTY**
- 70 - Účty rozvahové
 - 701 - Počáteční účet rozvahový
 - 702 - Konečný účet rozvahový
 - 71 - Účet zisků a ztrát
 - 710 - Účet zisků a ztrát
 - 75 až 79 - Podrozvahové účty
- Účtová třída 8 a 9 - VNITROPODNIKOVÉ ÚČETNICTVÍ**

VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVRH pro podnikatele (pro potřeby učebnice Účetnictví)

- Účtová třída 0 - DLOUHODOBÝ MAJETEK**
- 01 - Dlouhodobý nehmotný majetek
 - 012 - Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje
 - 013 - Software
 - 014 - Ostatní ocenitelná práva
 - 015 - Goodwill
 - 018 - Ostatní dlouhodobý nehmotný majetek
 - 02 - Dlouhodobý hmotný majetek odpisovaný
 - 021 - Stavby
 - 022 - Hmotné movité věci a jejich soubory
 - 025 - Pěstitelské celky trvalých porostů
 - 026 - Dospělá zvířata a jejich skupiny
 - 029 - Jiný dlouhodobý hmotný majetek
 - 03 - Dlouhodobý hmotný majetek neodpisovaný
 - 031 - Peněžní
 - 032 - Umělecká díla a sbírky
 - 04 - Nedokončený dlouhodobý nehmotný a hmotný majetek
 - 041 - Přířizení dlouhodobého nehmotného majetku
 - 042 - Přířizení dlouhodobého hmotného majetku
 - 043 - Přířizení dlouhodobého finančního majetku
 - 05 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý majetek
 - 051 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý nehmotný majetek
 - 052 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek
 - 053 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý finanční majetek
 - 06 - Dlouhodobý finanční majetek
 - 061 - Podíly v ovládaných a řízených osobách
 - 062 - Podíly v účetních jednotkách pod podstatným vlivem
 - 063 - Ostatní cenné papíry a podíly
 - 065 - Dluhové cenné papíry držené do splatnosti
 - 066 - Zápůjčky a úvěry - ovládaná nebo ovládající osoba
 - 067 - Zápůjčky a úvěry - podstatný vliv
 - 068 - Ostatní zápůjčky a úvěry
 - 069 - Jiný dlouhodobý finanční majetek
 - 07 - Oprávký k dlouhodobému nehmotnému majetku
 - 072 - Oprávký k nehmotným výsledkům výzkumu a vývoje
 - 073 - Oprávký k softwaru
 - 074 - Oprávký k ocenitelným právům
 - 075 - Oprávký ke goodwillu
 - 079 - Oprávký k ostatnímu dlouhodobému nehmotnému majetku
 - 08 - Oprávký k dlouhodobému hmotnému majetku
 - 081 - Oprávký ke stavbám

- 082 - Oprávký k hmotným movitým věcem a jejich souborům
 - 085 - Oprávký k pěstitelským celkům trvalých porostů
 - 086 - Oprávký k dospělým zvířatům a jejich skupinám
 - 089 - Oprávký k jemuž dlouhodobému hmotnému majetku
 - 09 - Opravné položky k dlouhodobému majetku
 - 091 - Opravná položka k dlouhodobému nehmotnému majetku
 - 092 - Opravná položka k dlouhodobému hmotnému majetku
 - 093 - Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému nehmotnému majetku
 - 094 - Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému hmotnému majetku
 - 095 - Opravná položka k poskytnutým zálohám na dlouhodobý majetek
 - 096 - Opravná položka k dlouhodobému finančnímu majetku
 - 097 - Oceňovací rozdíly z nabytím majetku
 - 098 - Oprávký k oceňovacím rozdílům z nabytím majetku
- Účtová třída 1 - ZASOBY**
- 11 - Materiál
 - 111 - Pořízení materiálu
 - 112 - Materiál na skladě
 - 119 - Materiál na cestě
 - 12 - Zásoby vlastní činnosti
 - 121 - Nedokončená výroba
 - 122 - Polotovary
 - 123 - Výrobky
 - 124 - Míša a ostatní zvířata a jejich skupiny
 - 13 - Zboží
 - 131 - Pořízení zboží
 - 132 - Zboží na skladě a v prodejnách
 - 139 - Zboží na cestě
 - 15 - Poskytnuté zálohy na zásoby
 - 151 - Poskytnuté zálohy na materiál
 - 152 - Poskytnuté zálohy na zvířata
 - 153 - Poskytnuté zálohy na zboží
 - 19 - Opravné položky k zásobám
 - 191 - Opravná položka k materiálu
 - 192 - Opravná položka k nedokončené výrobě
 - 193 - Opravná položka k polotovárům
 - 194 - Opravná položka k výrobkům
 - 195 - Opravná položka k skladům a ostatním zvířatům a jejich skupinám
 - 196 - Opravná položka ke zboží

- 197 - Opravná položka k zálohám na materiál
 - 198 - Opravná položka k zálohám na zvířata
 - 199 - Opravná položka k zálohám na zboží
- Účtová třída 2 - KRÁTKODOBÝ FINANČNÍ MAJETEK A PENĚŽNÍ PROSTŘEDKY**
- 21 - Peněžní prostředky v pokladně
 - 211 - Pokladna
 - 213 - Cenuy
 - 22 - Peněžní prostředky na účtech
 - 221 - Bankovní účty
 - 23 - Krátkodobé úvěry
 - 231 - Krátkodobé úvěry
 - 232 - Ekonomické úvěry
 - 24 - Krátkodobé finanční výpomoci
 - 241 - Emitované krátkodobé dluhopisy
 - 249 - Ostatní krátkodobé finanční výpomoci
 - 25 - Krátkodobý finanční majetek
 - 251 - Majetkové cenné papíry k obchodování
 - 252 - Vlastní akcie a vlastní obchodní podíly
 - 253 - Dluhové cenné papíry k obchodování
 - 255 - Vlastní dluhopisy
 - 256 - Dluhové cenné papíry se splatností do jednoho roku držené do splatnosti
 - 257 - Ostatní cenné papíry
 - 259 - Poltovární krátkodobého finančního majetku
 - 26 - Převedy mezi finančními účty
 - 261 - Peníze na cestě
 - 29 - Opravné položky ke krátkodobému finančnímu majetku
 - 291 - Opravná položka ke krátkodobému finančnímu majetku
- Účtová třída 3 - ZÚČTOVACÍ VZTAHY**
- 31 - Pohledávky (krátkodobé i dlouhodobé)
 - 311 - Odběratelé
 - 313 - Pohledávky za eskontované cenné papíry
 - 314 - Poskytnuté zálohy
 - 315 - Ostatní pohledávky
 - 32 - Závazky (krátkodobé)
 - 321 - Dodavatelé
 - 322 - Smlény k úhradě
 - 324 - Přijaté provozní zálohy
 - 325 - Ostatní závazky
 - 33 - Zúčtování se zaměstnanci a institucemi

- 331 - Zaměstnanci
- 332 - Ostatní závazky vůči zaměstnancům
- 335 - Pohledávky za zaměstnanci
- 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- 34 - Zúčtování daní a dotací
- 341 - Daň z příjmů
- 342 - Ostatní příjmy daně
- 343 - Daň z přidané hodnoty
- 345 - Ostatní daně a poplatky
- 346 - Dotace ze státního rozpočtu
- 347 - Ostatní dotace
- 349 - Spojovací účet k DPH
- 36 - Pohledávky za společným
- 351 - Pohledávky - ovládaná nebo ovládající osoba
- 352 - Pohledávky - podstatný vliv
- 353 - Pohledávky za upsaný základní kapitál
- 354 - Pohledávky za společníky při úhradě zráry
- 355 - Ostatní pohledávky za společníky obchodní korporace
- 358 - Pohledávky ke společníkům společnosti
- 36 - Závazky ke společníkům
- 361 - Závazky - ovládaná nebo ovládající osoba
- 362 - Závazky - podstatný vliv
- 363 - Závazky ke společníkům při rozdělování zisku
- 365 - Ostatní závazky ke společníkům obchodní korporace
- 366 - Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti
- 367 - Závazky z upsaných neplacených cenných papírů a vkladů
- 368 - Závazky ke společníkům společnosti
- 37 - Jiné pohledávky a závazky
- 371 - Pohledávky z prodeje závodu
- 372 - Závazky z koupě závodu
- 373 - Pohledávky a závazky z prvních termínových operací
- 374 - Pohledávky z nájmu a pachtu
- 375 - Pohledávky z emitovaných dluhopisů
- 376 - Nakoupené opce
- 377 - Prodané opce
- 378 - Jiné pohledávky
- 379 - Jiné závazky

Příloha č. 2

Výpočet čisté mzdy

Hrubá mzda	20.000,-Kč
Sociální pojištění (6,5 % z hrubé mzdy)	-1.300,-Kč
Zdravotní pojištění (4,5 % z hrubé mzdy)	- 900,-Kč
Záloha na daň (15 % ze superhrubé mzdy, která činí 26.800,-Kč)	-4.020,-Kč
Sleva na poplatníka	2.070,-Kč
<hr/>	<hr/>
Částka k výplatě	15.850,-Kč

Odvody zaměstnavatele za zaměstnance

Sociální pojištění (25 % z hrubé mzdy)	5.000,-Kč
Zdravotní pojištění (9 % z hrubé mzdy)	1.800,-Kč
<hr/>	<hr/>
Mzdové náklady zaměstnavatele celkem	26.800,-Kč

Zúčtování mezd dle účtového rozvrhu uvedeného v příloze č. 2 diplomové práce

	Má dáti	Dal
Hrubá mzda	521	331
Sociální pojištění zaměstnanec	331	336/1
Zdravotní pojištění zaměstnanec	331	336/1
Záloha na daň	331	342
Ostatní srážky	331	379
Sociální pojištění zaměstnavatel	524	336/1
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	524	336/2
Výplata mzdy	331	221