

## ODMĚŇOVÁNÍ

### XVIII. Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohod

V § 109 až 112 zákoníku práce jsou stanoveny společné jednotné principy odměňování pro všechny skupiny zaměstnanců, kterými jsou ochrana proti mzdám (platům) nepřiměřeně nízkým, proti diskriminaci v odměňování a charakteristika jednotlivých plnění za práci podle jejich určení pro zaměstnance v tzv. podnikatelské sféře (mzdy) a pro zaměstnance v tzv. nepodnikatelské sféře, tj. zaměstnance ve veřejných službách a správě (platy) a pro zaměstnance všech zaměstnavatelů, kteří vykonávají práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (odměna z dohody).

Mzdou se odměňují zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3. Mzdou odměňují zaměstnance nejen obchodní společnosti, ale například i spolky nebo jiné typy právnických osob, které přitom nevyvíjejí převážně nebo vůbec podnikatelskou činnost.

Mzda je peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda je tedy souhrnný pojem zahrnující všechny složky odměny poskytnuté zaměstnanci za výkon práce, ať už jde o tzv. základní mzdu nebo o její pohyblivé složky, jako jsou různé provize, odměny, bonusy apod. Do mzdy se naopak nezahrnují ostatní příjmy zaměstnance neposkytované za výkon práce (například odměny při životních výročích) ani náhrady mzdy (například za dobu překážek v práci).

Plat je peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli, který na odměňování těchto zaměstnanců využívá zcela nebo převážně veřejné zdroje (prostředky ze státního rozpočtu, z ostatních veřejných rozpočtů nebo z veřejného zdravotního pojištění). Taxativní výčet těchto zaměstnavatelů je obsažen v § 109 odst. 3, přičemž sem patří následující:

- stát;
- územní samosprávný celek (obec, kraj, hl. m. Praha);
- státní fond (např. Státní zemědělský intervenční fond zřízený podle zákona č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů, nebo Státní fond rozvoje bydlení zřízený podle zákona č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení, a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů);
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů;
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů)
- regionální rada regionu soudržnosti;

s výjimkou peněžitě plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Úprava platových poměrů uvedeného okruhu zaměstnanců má přísně regulační charakter. Zaměstnavateli se umožňuje poskytovat zaměstnancům plat v přesně vymezeném rozsahu, tzn. podle zákona, resp. podle prováděcího právního předpisu – nařízení vlády vydaných k jeho provedení a v mezích stanovených těmito právními předpisy, podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Kolektivní vyjednávání o platech příp. jednostranná úprava platových poměrů zaměstnavatelem vnitřním předpisem je výrazně omezena. Plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než umožňují právní předpisy. Určení platu jiným způsobem (např. individuálním sjednáním v pracovní nebo v jiné smlouvě) není dovoleno, stejně jako poskytnutí složky platu, kterou právní předpisy neupravují.

Plat je tedy souhrnný pojem zahrnující všechny platové složky poskytnuté zaměstnanci za výkon práce. Součástí platu nejsou ostatní příjmy zaměstnance neposkytované za výkon práce (například odměny při životních výročích) ani náhrady platu (například za dobu překážek v práci).

Mzda a plat se poskytují podle:

- složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce;
- obtížnosti pracovních podmínek;
- pracovní výkonnosti; a
- dosahovaných pracovních výsledků.

Odměna z dohody je peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Výše této odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti (§ 138).

Aktuální úprava v zákoníku práce garantuje v návaznosti na základní zásady pracovněprávních vztahů a obecné antidiskriminační ustanovení (§ 16) právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty pro všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele. Není přitom podstatné, zda konají práci v pracovním poměru na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou, nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Rovnost při odměňování je v zákoníku práce konkrétně zajištěna prostřednictvím § 109 odst. 4 a § 110. Rovným zacházením se v kontextu uvedených ustanovení rozumí uplatnění shodných zásad pro posouzení hodnoty práce. Hledisky pro toto posouzení jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, výkonnost a dosahované pracovní výsledky.

Institucionální zajištění: Zaměstnanec, který se cítí být diskriminován při poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody, se může obrátit na příslušný oblastní inspektorát práce se stížností, popřípadě se se žalobou obrátit na soud. Je-li diskriminace zaměstnance motivována některým z důvodů uvedených v § 133a písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnanec v případném soudním sporu oproti zaměstnavateli zvýhodněn. Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Důkazní břemeno se touto úpravou přenáší v poměrně časně fázi soudního řízení na zaměstnavatele, který pak v soudním sporu prokazuje ospravedlnitelnost rozdílu ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

Metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace má podle § 21b písm. a) zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, poskytovat Veřejný ochránce práv.

Ustanovení § 110 specifikuje zásadu, podle níž za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Jedná se vlastně o rozvedení obecné zásady rovného zacházení podle § 16 odst. 1, který ukládá všem zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Zaměstnanec může požadovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou odměnu pouze v rámci svého zaměstnavatele. To platí i v případě, kdy je zaměstnavatel součástí většího podnikatelského seskupení, například koncernu. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle:

- vzdělání (jde o vzdělání potřebné pro výkon práce, nikoliv o jakékoliv vzdělání dosažené konkrétním zaměstnancem);
- praktických znalostí a dovedností (opět jde o znalosti a dovednosti potřebné pro výkon práce, nikoliv o jakékoliv znalosti a dovednosti konkrétního zaměstnance);
- složitosti předmětu práce a pracovní činnosti;
- organizační a řídicí náročnosti (nakolik je práce manažersky obtížná, zahrnuje náročnost vedení kolektivu zaměstnanců, řízení a organizaci práce zaměstnanců apod.);
- míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost;
- fyzické, smyslové a duševní zátěže; a
- působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky se posuzují podle:

- obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby (např. do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas);
- škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí (např. výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí, výkon práce zvláště obtížné); a
- rizikovitosti pracovního prostředí.

Pracovní výkonnost se posuzuje podle:

- intenzity a kvality prováděných prací;
- pracovních schopností; a
- pracovní způsobilosti.

Výsledky práce se posuzují podle množství (kvantity) a kvality.

Judikáty NS:

21 Cdo 3286/2010

21 Cdo 3976/2013

21 Cdo 436/2016