

Mantinely odměňování v soukromé sféře

Jedním z hlavních průvodních jevů závislé práce je výkon práce za mzdu, plat či jinou formu odměny. Odměna za práci představuje pro zaměstnance důležitý, ne-li klíčový důvod, pro nějž závislou práci koná. Dosažená mzda mu totiž umožňuje uspokojovat životní potřeby sebe a své rodiny. I přes tento význam mzdy není v českém zákoníku práce zakotvena povinnost, aby byla mzda sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě (na rozdíl například od zákoníku slovenského).



Mgr. Michal Vrajík

samostatný advokát;
externí spolupracovník
Human Garden

Mzda tedy nemusí být nutně sjednána dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, popřípadě zaměstnavatelem a odborovou organizací, ale může být též zaměstnavatelem jednostranně stanovena ve vnitřním předpise či dokonce jen určena mzdovým výměrem. V obou případech si zaměstnavatel ponechává možnost mzdu měnit jednostranně podle svého vlastního uvážení.

Přesto existují v zákoníku práce alespoň mantinely, které zabraňují zaměstnavateli uplatňovat při odměňování zaměstnanců neomezenou libovůli. Jde zejména o instituty minimální a zaručené mzdy, jakož i o zásadu rovného zacházení, projevující se v odměňování samostatnou zásadou „za stejnou práci stejná odměna“.

Účelem tohoto článku je výše uvedené mantinely podrobněji rozebrat a upozornit na některé chyby, s nimiž se lze při odměňování zaměstnanců setkat. Článek se zabývá pouze mzdovou, tedy „soukromou“ sférou. Zaměstnanci ve „veřejné“ sféře jsou odměňováni platem, pro jehož určení a výpočet výše platí odlišná kritéria, která nejsou předmětem tohoto článku.

Minimální a zaručená mzda

První pojmy zasluhující vysvětlení jsou minimální mzda a zaručená mzda. Minimální mzdu definuje ustanovení § 111 odst. 1 zákoníku práce jako **nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu**. Jinými slovy **mzda zaměstnance**

nesmí být nikdy nižší, než je minimální mzda.

Pokud jde o samotnou výši minimální mzdy, zákoník práce ji stanoví ve výši nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu, ale co je důležitější – **odkazuje na prováděcí nařízení vlády o minimální a zaručené mzdě**.¹ To se v posledních letech pravidelně mění, naposledy nařízením vlády č. 336/2016 Sb., a od **1. 1. 2017 tedy základní sazba minimální mzdy činí 66,00 Kč za hodinu (v roce 2016: 58,70 Kč za hodinu) nebo 11 000 Kč za měsíc (v roce 2016: 9 900 Kč za měsíc)**.

Pokud jde o zaručenou mzdu, i zde obsahuje definici zákoník práce: podle ustanovení § 112 odst. 1 zákoníku práce je zaručenou mzdou **mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru**.

Tato definice je poměrně nicneřikající, nicméně ze zákoníku práce a prováděcího nařízení vlády o minimální a zaručené mzdě vyplývá, že **jsou právními předpisy stanoveny nejnižší úrovně zaručené mzdy, a to pro jednotlivé skupiny prací. Základní charakteristiky těchto prací, respektive jejich náročnost podrobně popisuje příloha² nařízení vlády**

¹ Konkrétně jde o nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění.

² Srov. § 3 prováděcího nařízení vlády.

tak, aby zaměstnavatelé mohli zařadit pracovní činnost svých zaměstnanců do příslušné skupiny. Pro každou z těchto 8 skupin je přitom stanovena nejnižší úroveň zaručené mzdy, kterou zaměstnavatel nemůže podkročit. Nejnižší úroveň zaručené mzdy se rovná minimální mzdě (sem spadají nejjednodušší práce, jako je například jednoduché strojní šití, pomocné práce při výrobě jídel – například sběr a mytí nádobí apod.); nejvyšší úroveň odpovídá dvojnásobku minimální mzdy (zde lze jako příklad uvést například stanovování podnikatelské, obchodní a finanční strategie organizace nebo provádění finančních operací na finančním a kapitálovém trhu).

Jinak řečeno: zaměstnanec, který podle přílohy prováděcího nařízení vlády vykonává práci zařazenou například do 3. skupiny prací, nemůže být placen minimální mzdou, ale nejméně 3. úrovní zaručené mzdy. Měsíční mzda takového zaměstnance tak nemůže činit pouze 11 000 Kč (do 31. 12. 2016 pouze 9 900 Kč), ale nejméně 13 400 Kč (do 31. 12. 2016 nejméně 12 100 Kč). **Je tedy chybný přístup, s nímž se lze někdy v praxi setkat, kdy zaměstnavatelé mají za to, že jim stačí dodržovat minimální mzdu a že zaručená mzda se jich „netýká“.** Je tomu totiž právě naopak – zaručená mzda váže každého zaměstnavatele v soukromé sféře a každý zaměstnanec v pracovním poměru musí za práci obdržet přinejmenším zaručenou mzdu, která je zpravidla vyšší než mzda minimální.

S minimální a zaručenou mzdou se v praxi pojí některé výkladové nesnáze, kterým je třeba rovněž věnovat pozornost.

Co vše se „počítá“

Podstatná část zaměstnavatelů v dnešní době odměňuje zaměstnance základní (fixní) a variabilní (bonusovou) složkou mzdy. Kromě toho zákoník práce po zaměstnavateli požaduje, aby zaměstnancům poskytoval příplatky za práci konanou přesčas, o víkendy, ve svátek, v noci či ve ztíženém pracovním prostředí. Jak ovšem s těmito skutečnostmi pracovat při výpočtu minimální a zaručené mzdy?

Zákoník práce i pro tento účel v ustanovení § 111 odst. 1 a § 112 odst. 3 stanoví, že **do minimální a zaručené mzdy se nepočítá mzda za práci přesčas (tedy včetně příplatku) a zákonné příplatky**, tedy příplatky za práci o víkendy, ve svátek, v noci a ve ztíženém pracovním prostředí. Zbývající složky mzdy – fixní i variabilní – se do minimální i zaručené mzdy zahrnují.

Je tedy nesprávný výklad, podle něž se pro účely minimální a zaručené mzdy „počítá“ jen fixní základní mzda.

Přesto i tento výklad má své opodstatnění, protože pokud zaměstnavatel nastaví fixní složky mzdy tak, že budou dosahovat minimální, respektive zaručené mzdy, už nemusí každý měsíc kontrolovat, zda si zaměstnanec na variabilních složkách mzdy vydělal „dost“, tedy zda celkově obdrží alespoň minimální, respektive zaručenou mzdu. Jde tedy o administrativní usnadnění na straně zaměstnavatele.

Hodinová nebo měsíční mzda

Jak zákoník práce, tak prováděcí nařízení vlády pracuje s hodinovými a měsíčními sazbami minimální a zaručené mzdy. U zaměstnavatelů tak může vzniknout pochybnost, se kterou sazbou pracovat. **Rozhodující je, jak byla mzda zaměstnance sjednána, stanovena či určena;** zda jako měsíční (pak se použije měsíční minimální a zaručená mzda), nebo jako hodinová (pak platí hodinová minimální a zaručená mzda).

Není tedy potřeba dodržet v každém případě obě sazby ani neplatí částečně rozšířený názor, že zaměstnanec má vždy obdržet „tu vyšší“, respektive pro něj výhodnější sazbu.

Zkrácená a kratší pracovní doba

Další pochybnosti rovněž mohou vznikat v případě zaměstnanců se zkrácenou nebo kratší pracovní dobou. Zde nabízí řešení ustanovení § 5 prováděcího nařízení vlády, podle něžž platí následující pravidla:

- u zaměstnanců se **zkrácenou pracovní dobou** (§ 79 odst. 3 zákoníku práce) nebo se **stanovenou pracovní dobou kratší než 40 hodin** (§ 79 odst. 2 zákoníku práce) zůstávají **měsíční sazby** minimální a zaručené mzdy nedotčeny, zatímco **hodinové sazby se poměrně zvyšují;**
- u zaměstnanců s **kratší pracovní dobou** (§ 80 zákoníku práce) nebo zaměstnanců, kteří stanovenou nebo zkrácenou pracovní dobu neodpracovali, naopak zůstávají **hodinové sazby** minimální a zaručené mzdy nedotčeny, zatímco **měsíční sazby se poměrně snižují.**

Jinými slovy například zaměstnanec v trojseměnném provozu, u něž týdenní pracovní doba činí 37,5 hodiny, má nadále nárok na měsíční minimální mzdu ve výši 11 000 Kč (do 31. 12. 2016 ve výši 9 900 Kč), ale hodinová minimální mzda se poměrně zvýší. Naopak zaměstnanec na „poloviční úvazek“, tj. se sjednanou týdenní kratší pracovní dobou 20 hodin, má nadále nárok na hodinovou minimální mzdu ve výši 66,00 Kč (do 31. 12. 2016 ve výši 58,70 Kč), ale měsíční minimální mzda se poměrně sníží

na polovinu, tj. na 5 500 Kč (do 31. 12. 2016 ve výši 4 950 Kč).

Zaměstnanci se sníženou pracovní schopností

Účelem minimální a zaručené mzdy je garantovat zaměstnancům důstojné mzdové podmínky, ale nebránit zaměstnanosti. Až do 31. 12. 2016 proto zákonodárce volil zvláštní řešení pro zaměstnance pobírající invalidní důchod, přičemž u nich byly sazby minimální a zaručené mzdy nižší, než u ostatních zaměstnanců.

Nařízení vlády č. 336/2016 Sb. tento koncept odstraňuje a od 1. 1. 2017 je sazba minimální mzdy pro všechny zaměstnance stejná, tedy 11 000 Kč, a rovněž jednotlivé sazby zaručené mzdy jsou shodné pro všechny zaměstnance bez ohledu na případnou sníženou pracovní schopnost.

Zaručená mzda a kolektivní smlouva

Zaměstnavatelé, u nichž působí odborová organizace, mají oproti ostatním zaměstnavatelům určitou možnost, jak se z osidel zaručené mzdy vyvléci. **Zákoník práce totiž výslovně stanoví, že nejnižší úrovně zaručené mzdy podle prováděcího nařízení vlády dopadají jen na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě.**

Jinými slovy: zaměstnavatel, u něž působí odborová organizace, může v kolektivní smlouvě s odborovou organizací dohodnout mzdovou úroveň, která bude nižší, než by byla nejnižší úroveň zaručené mzdy podle prováděcího nařízení vlády. **Spodním limitem pro ujednání v kolektivní smlouvě bude až minimální mzda, kterou nelze podkročit nikdy.** Praktické dopady tohoto ustanovení budou nicméně omezené, protože standardně působící odborová organizace jen velmi zřídka přistoupí na ujednání, podle něž by mzdy zaměstnanců byly nižší než zaručená mzda.

Doplatek k minimální a zaručené mzdě

Při shrnutí výše uvedeného tedy platí, že **mzda zaměstnance za každý kalendářní měsíc bez mzdy za práci přesčas a zákonných příplatků musí dosáhnout alespoň minimální mzdy a příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy** (nestanoví-li kolektivní smlouva jinak).

To platí bez ohledu na to, zda byla nižší mzda sjednána ve smlouvě, stanovena ve vnitřním předpisu nebo určena ve mzdovém výměru. Nejvyšší soud dokonce již dovedl, že **i pokud mzda nebyla vůbec sjednána, stanovena ani**

určena (tedy nebyl zaměstnanci vydán mzdový výměr), **má zaměstnanec nárok na mzdu nejméně ve výši příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.**³

Pokud mzda této úrovně nedosáhne, má zaměstnanec podle zákoníku práce (ustanovení § 111 odst. 3 a § 112 odst. 3 zákoníku práce) nárok na **doplatek ke mzdě**. Doplatek se přitom poskytuje právě ve výši rozdílu mezi dosaženou mzdou a minimální mzdou, respektive příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

Zásada „za stejnou práci stejná odměna“

Druhým mantinelem pro sjednání, stanovení či určení mzdy je zásada zákazu diskriminace a rovného zacházení, vyjádřená v ustanovení § 16 zákoníku práce. Tato zásada je pak pro účely odměňování upřesněna v ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce, podle něž **za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.**

Nejde přitom jen o prázdnou proklamaci, ale o **plnohodnotnou právní povinnost, kterou je zaměstnavatel povinen dodržovat, jinak je povinen nahradit škodu tím způsobenou.** Nejvyšší soud již dovedl, že *„jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti. Zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce.“*⁴

Klíčové je tedy posouzení, kdy platí, že dva zaměstnanci konají pro zaměstnavatele stejnou práci. Zde našťástí zákonodárce respektuje rčení, že „když dva dělají totéž, není to vždy totéž“, a neomezuje se jen na druh práce či pracovní pozici. Naopak, zákonodárce požaduje, aby stejnou odměnu pobírali zaměstnanci konající pro zaměstnavatele **práci stejné hodnoty.** V ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce jsou pak vymezena **kritéria pro posouzení, zda jde o práci stejné hodnoty, a to takto:**

- **stejná nebo srovnatelná složitost, odpovědnost a namáhavost práce.** Zde hraje roli zejména vzdělání,

³ Viz závěry v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4002/2013.

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod č. 35/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

znalosti a dovednosti potřebné pro výkon práce (tedy ne vzdělání dosažené, nýbrž skutečně potřebné) a dále povaha samotné práce z hlediska zátěže pro zaměstnance, potřeby řídicích a organizačních schopností apod.;

- stejné nebo srovnatelné **pracovní podmínky**. Těmi se rozumí například směnnost, potřeba práce v noci, o víkendech či přesčas, škodlivost pracovního prostředí atd.;
- stejná nebo srovnatelná **pracovní výkonnost a výsledky práce**. Tato kritéria umožňují rozlišovat mezi zaměstnanci konajícími jinak stejnou práci podle toho, jak „dobře“ pracují, tedy v jaké kvalitě a množství svou práci odvádějí.

Tak například ve výše citovaném judikátu Nejvyšší soud porovnával dva zaměstnance, kteří oba pracovali u téhož zaměstnavatele jako kuchaři, a přesto nekonali stejnou práci, neboť jeden z nich byl podstatně starší a měl proto větší zkušenosti a praxi, dále odborně vedl žáky, měl maturitu z oboru (druhý kuchař byl pouze vyučen) a pracoval dlouhodobě na více než požadovanou úroveň.⁵

Výše uvedený výčet kritérií podle ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce je úplný a uzavřený a nelze jej dále rozšiřovat. **Na základě jiných kritérií tedy nelze mezi zaměstnanci rozlišovat.** Nehraje proto roli například ekonomický přínos zaměstnance pro zaměstnavatele. Samo o sobě není významné ani místo výkonu práce, pokud nelze podřadit pod namáhavost práce, pracovní podmínky apod. Jinými slovy – pokud určitá práce v Praze není z nějakého důvodu například namáhavější nebo složitější než tatáž práce v Ostravě, není místo výkonu práce (Praha nebo Ostrava) samo o sobě důvodem pro různou výši mzdy u téhož zaměstnavatele.

Konečně je třeba ale uvést, že **zásada „za stejnou práci stejná odměna“ platí pro jednoho zaměstnavatele.** Z žádného ustanovení zákoníku práce nelze dovodit, že by měla mít větší dopad a měla tedy například platit na vzájemně propojené zaměstnavatele, na zaměstnavatele

v rámci jednoho koncernu nebo dokonce napříč celým odvětvím či částí území. Podobnou úpravu by mohla případně obsahovat kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro zaměstnavatele v určitém odvětví. Zaměstnanec se tedy nemůže úspěšně domáhat porušení této zásady například s poukazem na to, že zaměstnanci sesterské nebo mateřské společnosti jsou placeni lépe.

Závěr

I když tedy zákoník práce a obecná smluvní svoboda poskytují zaměstnavateli v oblasti odměňování značnou volnost, **jsou nastaveny alespoň základní mantinely a bariéry, které smluvní svobodu omezují.** Mzda za práci nikdy nesmí být nižší než minimální mzda a u zaměstnanců, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, nesmí být nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy. Při porušení tohoto pravidla má zaměstnanec ze zákona nárok na doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi dosaženou a minimální, respektive zaručenou mzdou.

Rovněž zákoník práce definuje kritéria, k nimž musí zaměstnavatel přihlížet při sjednávání, stanovování či určování mezd tak, aby neporušil zásadu „za stejnou práci stejná odměna“. **Tyto mantinely jsou stanoveny na ochranu zaměstnance, kterému zajišťují alespoň minimální mzdový standard.**

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- 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

⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod č. 35/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce – 2. vydání

Tomáš Neugebauer

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se dotýká většiny lidí (netýká se pouze zaměstnanců, ale i například pacientů, OSVČ, studentů, zákazníků). Kniha vás seznámí se základními požadavky prevence rizik, tedy se zajištěním BOZP. Upozorní vás nejen na specifika BOZP v hornictví, ve státní správě a v bezpečnostních sborech, najdete v ní také základní informace o požární ochraně, firemní ekologii a krizovém managementu. Zároveň vám poskytne informace o připravovaných změnách v právních předpisech a českých technických normách.

Cena: 495 Kč, 380 s., vazba brožovaná

Publikaci si můžete objednat na obchod.wolterskluwer.cz nebo ji koupíte u svého knihkupce.