

Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha

– průměrný výdělek, srážky
ze mzdy a další

- mzda, plat, odměna z dohod
a nemzdové benefity
- systémy rozvržení pracovní doby a odměna za práci,
práce přesčas
- zúčtování, splatnost a výplata
- průměrný výdělek a jeho použití
- exekuční a neexekuční srážky ze mzdy,
oddlužení

1. vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání

anag@anag.cz, tel.: 585 757 411



OBSAH

Předmluva nejen pro mzdové účetní.....	12
O autorovi	14
Seznam právních předpisů a zkratk používaných v textu.....	15
Úvodní poznámka	17
1. ODMĚNA ZA PRÁCI A ZPŮSOBY ODMĚŇOVÁNÍ	18
1.1 Odměňování jako součást personálního řízení	18
1.2 Právní úprava odměňování za práci a jeho obsluhy	19
1.2.1 Ústavní a mezinárodněprávní základy a souvislosti.....	19
1.2.2 Přehled české právní úpravy	24
1.3 Použití občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy a související ustanovení zákoníku práce	26
1.3.1 Všeobecná pravidla	26
1.3.2 Vyloučení použití občanského zákoníku	27
1.3.3 Základní zásady pracovněprávních vztahů a s nimi související pravidla	29
1.3.4 Možnost odchýlit se od zákona	33
1.3.4.1 Způsoby odchýlné úpravy a její limity.....	34
1.3.4.2 Rozdíly mezi podnikatelskou a rozpočtovou sférou.....	36
1.3.4.3 Daňové aspekty možnosti odchýlit se od zákona.....	37
1.3.4.4 Kdy je zakázáno se odchýlit.....	38
1.4 Odměňování za práci – některá společná pravidla	39
1.4.1 Obecné a koncepční poznámky.....	39
1.4.1.1 Funkce mzdy a jejich praktické využití	39
1.4.1.2 Formy a složky mzdy (platu), systémy odměňování.....	41
1.4.2 Základní formy – mzda, plat a odměna z dohod	45
1.4.3 Mzdová a platová práva.....	47
1.4.4 Přehled způsobů sjednání, stanovení nebo určení mzdy či platu...	50
1.4.5 Minimální mzda.....	52
1.4.6 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň	53
1.4.7 Mzda nebo plat při výkonu jiné práce	54
1.5 Mzda	55
1.5.1 Obecně.....	55
1.5.2 Kompenzace práce přesčas (§ 114 ZP)	55

1.5.3	Kompenzace práce ve svátek (§ 115 ZP)	57
1.5.4	Příplatek za práci v noci (§ 116 ZP)	58
1.5.5	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP).....	58
1.5.6	Příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP).....	59
1.5.7	Naturální mzda	59
1.5.8	Mzda v kontu pracovní doby	60
1.6	Plat	61
1.7	Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	67
1.8	Rovnost v odměňování	68
1.9	Mzdové postihy	77
1.10	Sjednání mzdy (platu) v kolektivní nebo individuální smlouvě.....	83
1.10.1	Kolektivní smlouva	83
1.10.2	Sjednání mzdy	85
1.10.3	Možnosti smluvní úpravy platu	86
1.10.4	Další poznámky	88
1.10.5	Individuální smlouvy	89
1.11	Vnitřní předpis	90
1.12	Mzdový a platový výměr a informace zaměstnanci	94
1.12.1	Mzdový výměr	94
1.12.2	Platový výměr	95
1.12.3	Informace zaměstnanci o mzdě nebo platu	97
1.13	Co není mzdou či platem	99
1.13.1	Výčet případů.....	99
1.13.2	Náhrady mzdy (platu).....	100
1.13.3	Odměna za pracovní pohotovost	101
1.13.4	Rozlišování mezi odměnou za práci a nemzdovými benefity a co je nepřípustné.....	102
1.14	Plat ve státní službě	104
2.	PRACOVNÍ A ODPRACOVANÁ DOBA A ZÚČTOVÁNÍ ODMĚNY ZA PRÁCI A DALŠÍCH PLNĚNÍ.....	107
2.1	Co je zúčtování mzdy a jeho postup	107
2.2	Evidence a posuzování odpracované doby v pracovním poměru	110
2.2.1	Co se eviduje a jak.....	110
2.2.2	Odpracovaná doba a zúčtování složek mzdy (platu).....	120

2.2.3	Práce mimo pracoviště a jiné případy, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu.....	123
2.2.4	Evidence odpracované doby na pracovní cestě	124
2.3	Pravidla rozvržení pracovní doby.....	126
2.3.1	Délka pracovní doby	127
2.3.2	Rozvržení a rozvrh pracovní doby	129
2.3.2.1	Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	131
2.3.2.2	Individuální úprava pracovní doby.....	141
2.3.2.3	Pružné rozvržení pracovní doby	142
2.3.2.4	Konto pracovní doby.....	147
2.3.2.5	Práce mimo pracoviště zaměstnavatele	150
2.3.2.6	Zvláštnosti v některých činnostech	154
2.3.2.7	Rozvržení pracovní doby pro účely náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	155
2.4	Jak postupovat při zúčtování mzdy či platu	159
2.5	Práce přesčas.....	166
2.5.1	Obecně.....	166
2.5.2	Dosažená mzda za práci přesčas	168
2.5.3	Poměrná část složek platu za práci přesčas	169
2.5.4	Náhradní volno za práci přesčas.....	171
2.5.5	Flexibilní způsob placení práce přesčas.....	173
2.5.6	Práce přesčas při kratší pracovní době.....	176
2.6	Práce ve svátek a takzvaný placený svátek	177
2.7	Zvláštnosti zúčtování mzdy u konta pracovní doby	186
2.8	Evidence odpracované doby a zúčtování odměny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	196
2.9	Zúčtování mzdy při překážkách v práci a dovolené a náhrady mzdy za ně, zúčtování dalších peněžitých plnění	197
2.10	Zaokrouhlování při zúčtování mzdy a platu	204
2.11	Bezodůvodné obohacení a odpovědnost mzdové účetní	206
3.	SPLATNOST A VÝPLATA MZDY (PLATU) A DALŠÍCH PENĚŽITÝCH PLNĚNÍ.....	209
3.1	Právní úprava a vymezení pojmů.....	209
3.2	Splatnost a výplatní termín	211
3.2.1	Stanovení výplatního termínu	211
3.2.2	Mzdové zálohy.....	218

3.2.3	Splatnost některých složek mzdy (platu)	219
3.2.4	Splatnost náhrady mzdy (platu) za první 2 týdny dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	222
3.2.5	Splatnost dalších peněžitých plnění	227
3.3	Splatnost ve zvláštních případech	233
3.3.1	Nástup a čerpání dovolené	233
3.3.2	Skončení pracovního poměru	241
3.4	Uspokojení práv, prodlení a jeho důsledky	242
3.4.1	Obecně	242
3.4.2	Promlčení	247
3.4.3	Smrt zaměstnance	250
3.4.4	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu prodlení zaměstnavatele	256
3.4.5	Výpočet úroků z prodlení	265
3.5	Postup při výplatě mzdy (platu)	268
3.6	Výplata mzdy v cizí měně a do ciziny	276
3.7	Bezhotovostní výplata mzdy (platu) převodem na platební účet	283
3.8	Informace zaměstnanci o splatnosti a výplatě mzdy	293
3.9	Insolvence zaměstnavatele	295
3.9.1	Uspokojení nároků zaměstnanců v insolvenčním řízení	295
3.9.2	Záruka státu k uspokojení mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele	301
3.10	Splatnost a výplata odměny za práci či za službu podle zvláštních právních předpisů	308
3.11	Daňové souvislosti výplaty mzdy	311
4.	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	313
4.1	Význam průměrného výdělku pro pracovněprávní vztahy	313
4.2	Právní úprava a její působnost, vnitropodniková úprava	315
4.2.1	Právní úprava a její povaha	315
4.2.2	Vnitropodniková úprava	316
4.3	Průměrný výdělek mimo pracovněprávní vztahy	318
4.3.1	Průměrný výdělek v jiných pracovních vztazích a ve služebních vztazích	318
4.3.2	Průměrný výdělek v jiných než v pracovních a služebních vztazích	322

4.4	Způsob zjištění průměrného výdělku	323
4.5	Hrubá mzda	327
4.5.1	Obecná pravidla	327
4.5.2	Části mzdy poskytované za delší období	336
4.5.3	Naturální mzda	347
4.5.4	Mzdové přeplatky a průměrný výdělek	348
4.6	Odpracovaná doba.....	350
4.6.1	Základní pravidla	350
4.6.2	Práce přesčas a náhradní volno za ni.....	352
4.6.3	Svátky	354
4.6.4	Další specifické doby a režimy pracovní doby	356
4.7	Rozhodné období	359
4.7.1	Obecná pravidla	359
4.7.2	Zvláštní délka rozhodného období.....	362
4.8	Pravděpodobný výdělek	363
4.8.1	Způsoby zjištění.....	363
4.8.2	Co je odpracovaný den.....	371
4.9	Formy průměrného výdělku	373
4.9.1	Průměrný hodinový výdělek	374
4.9.2	Průměrný měsíční výdělek hrubý	375
4.9.3	Týdenní pracovní doba rozhodná pro výpočet průměrného měsíčního výdělku a její eventuelní změna	377
4.9.4	Čistý průměrný měsíční výdělek.....	379
4.9.5	Potvrzování průměrného měsíčního výdělku pro Úřad práce	388
4.10	Redukce průměrného výdělku pro účely náhrady mzdy (platu, odměny) v prvních 2 týdnech pracovní neschopnosti (karantény)	391
4.10.1	Redukovaný průměrný výdělek pro náhradu mzdy	391
4.10.2	Redukční hranice pro nemocenské pojištění	392
4.10.3	Redukční hranice pro náhradu mzdy a postup redukce.....	393
4.11	Průměrný výdělek a minimální mzda.....	394
4.12	Průměrný výdělek v souvislosti s ohrožením nemocí z povolání.....	397
4.13	Průměrný výdělek pro náhradu škody u žáků a studentů a osob se zdravotním postižením připravujících se na povolání.....	397
4.14	Průměrný výdělek u konta pracovní doby.....	399
4.15	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	405
4.15.1	K oběma dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr ...	405

4.15.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	409
4.15.3 Dohoda o provedení práce.....	409
4.15.4 Nepravidelná výpomoc u dohod.....	410
4.16 Souběžná zaměstnání	412
4.17 Průměrný výdělek při poskytování nebo výplatě mzdy v cizí měně.....	413
4.18 Použití průměrného výdělku – přehled.....	415
4.19 Některé specifické případy použití průměrného výdělku	421
4.19.1 Překážky v práci.....	421
4.19.2 První 2 týdny dočasně pracovní neschopnosti (karantény).....	424
4.19.3 Dovolená.....	430
4.19.4 Použití průměrného výdělku pro účely mezd a platů	438
4.19.5 Odstupné	439
4.19.6 Náhrada škody – odpovědnost zaměstnance	440
4.19.7 Náhrada škody z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání	441
4.19.8 Průměrný výdělek pro účely konkurenční doložky	444
5. SRÁŽKY ZE MZDY (Z PLATU)	445
5.1 Pojmy, přehled právní úpravy, evidence.....	445
5.1.1 Vymezení pojmů, příslušenství pohledávky	445
5.1.2 Přehled právní úpravy	450
5.2 Kdy lze ze mzdy srážet	453
5.2.1 Srážky v případech stanovených zákonem	454
5.2.1.1 Kdy si zaměstnavatel může srazit ze mzdy pro sebe bez souhlasu zaměstnance	454
5.2.2 Srážky z platu představitelů veřejné moci	456
5.2.3 Srážky ze služebního příjmu	456
5.2.3.1 Srážky z platu státních zaměstnanců ve služebních úřadech	456
5.2.3.2 Srážky z platu vojáků z povolání a vojáků v záloze	457
5.2.3.3 Srážky z platu příslušníků bezpečnostních sborů	459
5.2.4 Srážky z odměn odsouzených.....	461
5.3 Výkon rozhodnutí a exekuce.....	461
5.3.1 Dělbá pravomoci mezi soudy a soudními exekutory	462
5.3.2 Rozhodnutí cizích států a provádění srážek ze mzdy do zahraničí	462
5.3.3 Nařízení a zahájení exekuce, její průběh a ukončení	464
5.3.4 Změna plátce mzdy.....	469

5.3.5	Oznamovací povinnost vůči exekučním orgánům, pořádkové pokuty	470
5.3.6	Exekuce vedená soudním exekutorem	471
5.3.7	Exekuce nařízená správními úřady nebo jinými orgány	474
5.3.8	Souběžně probíhající exekuce	476
5.3.9	Další povinnosti k součinnosti plátce mzdy vůči exekučnímu orgánu	478
5.4	Dohody o srážkách ze mzdy	483
5.4.1	Dohody uzavírané do roku 2013	483
5.4.1.1	Dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele	483
5.4.1.2	Dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů podle dřívějšího občanského zákoníku	484
5.4.1.3	Dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů uzavřené podle dřívějšího občanského zákoníku před 1. lednem 2007	484
5.4.1.4	Přechodné ustanovení k 1. lednu 2014	487
5.4.2	Dohody o srážkách ze mzdy od 1. ledna 2014	487
5.4.3	Dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance	496
5.4.4	Srážky na dohody prováděné z jiných příjmů	497
5.4.5	Srážky odborových členských příspěvků	499
5.5	Započtení a postoupení pohledávky versus srážky ze mzdy	500
5.6	Okruh příjmů zaměstnance, z nichž se srážky provádějí	505
5.7	Pořadí srážek ze mzdy a doručování písemností	512
5.8	Postup při provádění srážek ze mzdy a jejich rozsah	518
5.8.1	Hrubá a čistá mzda	518
5.8.2	Nezabavitelná částka	524
5.8.3	Vyživovací povinnost pro nezabavitelnou částku a příklady jejího výpočtu	527
5.8.4	Použití třetin, přednostní a nepřednostní pohledávky	530
5.8.5	Další pravidla	534
5.9	Příkázání jiné peněžitě pohledávky	535
5.10	Několik plátců mzdy	539
5.11	Srážky k oddlužení při insolvenční	542
5.11.1	Zahájení insolvenčního řízení	543
5.11.2	Provádění oddlužení zaměstnavatelem	546
5.11.3	Konkurz a nepatrný konkurz	550

5.12	Srážky z dávek nemocenského pojištění	551
5.12.1	Obecně.....	551
5.12.2	Exekuční srážky z dávek	553
5.13	Srážky z příjmů sociální povahy	557
5.14	Výpočet úroku z prodlení.....	560
5.14.1	Postup při stanovení úroku z prodlení při srážkách ze mzdy	560
5.14.2	Prodlení u daňových nedoplatků.....	563
5.15	Údaje o srážkách ze mzdy v potvrzení o zaměstnání, evidence srážek	563
6.	KONTROLNÍ PŮSOBNOST STÁTNÍCH ORGÁNŮ V OBLASTI OBSLUHY MZDY (PLATU) A MOŽNÉ SANKCE	566
6.1	Kontroly prováděné inspekci práce	566
6.2	Za co lze a nelze uložit pokutu – přestupky v oblasti odměňování za práci, dalších plnění a jejich obsluhy	567

PŘEDMLUVA NEJEN PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ

Otevíráte 1. vydání knihy, která však není zcela nová. Pod novým názvem navazuje na publikaci *Obsluha mzdy a platu*, která vyšla ve dvou vydáních, a to v letech 2014 a 2016. I *Obsluha mzdy a platu* obsahovala nejen problematiku „obsluhy“, tedy zúčtování, splatnosti a výplaty, průměrného výdělku a srážek ze mzdy, ale i základní principy a systémy odměňování. Obsah byl tedy širší, než vyplývalo z názvu. Nově je tedy kniha pojata i nazvána jako komplexní výklad odměňování zaměstnanců za práci a jako taková je jediným takovým titulem svého druhu na českém knižním trhu. Problematiku řeší v celém kontextu, ve všech souvislostech a co nejpodrobněji. Výklad dané problematiky je podpořen i některými významnými soudními judikáty a stanovisky AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, jejímž předsedou mám tu čest být.

Přesto je v obsahu věnován větší prostor výkladu pravidel týkajících se **rozvržení pracovní doby** a odlišení směn od práce přesčas a jejich souvislostem s poskytováním a zúčtováním mzdy a platu. Jde o věc, v níž mnozí zaměstnavatelé často chybují. Zásadní změnou oproti *Obsluze mzdy a platu* je **vypuštění hodnot, která se každoročně mění, tedy výše minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy, redukce průměrného výdělku pro náhradu mzdy v prvních 2 týdnech dočasné pracovní neschopnosti a karantény a nezabavitelných částek pro srážky ze mzdy, resp. hranice plné zabavitelnosti zbytku čisté mzdy**. Záměrem je, aby publikace byla aktuální po více let a nemusely být vydávány každoroční aktualizace, které čtenáři nemají příliš v oblibě. U těchto hodnot kniha odkazuje na publikaci *Abeceda mzdové účetní*, kterou nakladatelství ANAG vydává každoročně v lednu a zaměstnavatelé ji obvykle současně mají.

Výklad uvedené problematiky není jednoduchou záležitostí, a to i z důvodu nedokonalosti právní úpravy. Uvědomuji si zejména, jak je pro mzdové účetní nepochopitelné, že na stejnou věc čtou a slyší rozdílné výklady, zvláště, když se to týká výpočtů. Tam, kde se právní pravidla nakonec musí matematicky vyjádřit, je existence různých názorů nepřijatelná. Zejména by si to měli uvědomit tvůrci takové právní úpravy. Proto se v knize setkáte i s některými názory, které dosud publikovány nebyly a u nichž jsem si vědom možného překvapení čtenářů i odmítavých reakcí. Nezastávám zásadu práce autorů některých publikací, že „výklad končí tam, kde začíná problém“. Budu vděčný za eventuální názory čtenářů zaslané prostřednictvím

nakladatelství. Věřím, že kniha přispěje k lepší orientaci mzdových účetní, personalistů, IT specialistů a dalších osob, které se s touto problematikou při své práci setkávají. Protože u takové publikace je vlastně nepřesné hovořit o čtenářích, ačkoliv tak někdy sám činím (jen beletrie se čte od začátku do konce – v odborné literatuře hledáme, co potřebujeme), přeji uživatelům, aby jim kniha byla prospěšná.

*JUDr. Bořivoj Šubrt,
březen 2018*

O AUTOROVI



JUDr. Bořivoj Šubrt (*1948)

je uznávaným odborníkem v oblasti pracovního práva. Je nezávislým odborným poradcem v oblasti pracovního práva, vztahů mezi sociálními partnery, zvláště kolektivních smluv. Současně je předsedou AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Napsal řadu odborných publikací a článků, je členem redakční rady časopisů *Mzdová účetní* a *Práce a mzda*. Problematicke odměňování a obsluhy mzdy (tento pojem dokonce sám první použil), včetně průměrného výdělku a srážek ze mzdy, se věnuje dlouhodobě. Je autorem knihy *Průměrný výdělek a další obsluha mzdy a platu*, kterou vydalo nakladatelství ANAG v roce 2004 a jež je rovněž předchůdkyní této publikace. Je spoluautorem populární a každoročně vydávané publikace *Abeceda mzdové účetní*. Působil též jako člen externí pracovní skupiny Ministerstva práce a sociálních věcí pro přípravu nového zákoníku práce a člen expertního panelu pro přípravu koncepční novely zákoníku práce (2012). Jako lektor přednáší pro AKV, řadu předních vzdělávacích agentur včetně společnosti ANAG a externě rovněž na některých univerzitách.

ÚVODNÍ POZNÁMKA

Tato kniha je zaměřena na výklad odměňování za práci jako celek, jak jsem uvedl již v předmluvě. **To zahrnuje i obsluhu mzdy, platu a jiných plnění, která zasměstnavatelé vyplácejí zaměstnancům. Může proto vzniknout nejasnost, co to vůbec obsluha mzdy (platu a dalších plnění) je?** Tento pojem je relativně stále nový a byl poprvé použit v mé publikaci *Průměrný výdělek a další obsluha mzdy a platu* (ANAG, Olomouc 2004). Vyjadřuje postup zaměstnavatele (v praxi jeho mzdové účtárny) poté, co zaměstnanci vznikl nárok (právo) na mzdu či plat nebo odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr a na další příjmy vyplácené spolu s nimi. Bylo by možné hovořit o obsluze mzdy v užším slova smyslu – v tomto pojetí by šlo o samu mzdu či plat, resp. odměnu z dohody. Nicméně praktičtější je uvažovat v pojetí širším – s ohledem na to, že spolu se mzdou je nutné obsloužit i náhrady mzdy (platu), odměnu za pracovní pohotovost, resp. i jiné příjmy, jako je odstupné či náhrada za ztrátu na výdělku po dobu nebo po skončení pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání. V tomto smyslu jde o obsluhu peněžitých plnění – nároků zaměstnance.

Obsluha mzdy (platu) zahrnuje tyto operace:

1. zúčtování mzdy (platu), jehož součástí je i provedení srážek ze mzdy, včetně zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
2. výplatu mzdy (platu) a s ní souvisejících plnění,
3. zjištění průměrného výdělku – jeho použití je pak součástí zúčtování mzdy (platu), náhrad mzdy, popř. i dalších plnění v jednotlivých měsících následujícího čtvrtletí.

Pojem obsluhy mzdy tak zahrnuje všechny povinnosti mzdové účtárny spojené s obslužením mzdy zaměstnance a dalších plnění v jeho prospěch, na které mu vznikl nárok za uzavřené zúčtovací (výplatní) období. Tím je zpravidla předchozí kalendářní měsíc.

vodní knihovny, jakož i hodnoty nealkoholických nápojů poskytovaných na pracovišti (nejde-li o ochranné nápoje nebo pouhou vodu). K tomu viz § 25 odst. 1 písm. h) a zm) ZDP. Plně daňově uznatelné jsou náklady na prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

1.3.4.4 Kdy je zakázáno se odchýlit

Okruh možných odchylek od právní úpravy je však omezen. Občanský zákoník v ustanovení § 1 odst. 2 však tyto možnosti (posuzování ustanovení jako dispozitivních) rozšířil. Jako kategorická (kogentní) je třeba posuzovat následující ustanovení, **od nichž se není možné odchýlit**:

- ➡ **jestliže to výslovně zakazují**, přičemž zákaz může být přímý (s uvedením formulace např. „je zakázáno“), nebo nepřímý, kdy je jinak slovně vyjádřeno, že jiná úprava je nepřípustná (např. slovem „nelze“, „nesmí“, „musí“ apod., např. formulací v § 52 ZP, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď **jen** z uvedených důvodů, nebo v § 351 ZP, že při zjištění průměrného výdělku se **musí** postupovat podle příslušných ustanovení);
- ➡ jestliže by šlo o ujednání **porušující dobré mravy** (ty však zákon nedefinuje – jde o pravidla morální, která jsou obecně veřejností takto vnímána);
- ➡ jestliže by šlo o ujednání **porušující právo týkající se postavení osob**, včetně práva na ochranu osobnosti (nelze např. sjednat dohodu o odpovědnosti za schodek s mladistvým);
- ➡ jestliže by šlo o ujednání **porušující veřejný pořádek**. Jde o pojem, s nímž pracuje současný občanský zákoník a také od roku 2014 **zákoník práce**. V oddílu 1.3.3 je uvedeno, které základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují hodnoty, jež chrání veřejný pořádek. Obecně jde o taková ustanovení, jejichž porušování by bylo v rozporu s principy právního státu (např. obcházení daňových zákonů nebo zákonů o pojištění na sociální a zdravotní pojištění). Tímto okruhem zákazů odchýlovat se, který je relativně úzký, byl nahrazen zákaz, platný do konce roku 2013, tj. **odchylovat se od ustanovení, která to svojí povahou nepřipouštějí**. Povaha příslušných ustanovení je dána zejména použitým jazykem (dikcí) a byla velmi často sporná. Právě touto změnou rozšířil občanský zákoník možnosti odchylování se od zákoníku práce (lze např. vyhovět žádosti zaměstnance přesunout mu část dovolené do dalšího roku nebo lze uzavřít dohodu o prohlubování kvalifikace, jestliže takové

prohloubení požaduje zaměstnanec, ačkoliv předpokládané náklady nedosahují částky 75 000 Kč);

- ➡ od ustanovení uvedených v § 363 ZP, kterými se zapracovávají **předpisy Evropské unie**, se lze **odchýlit jen ve prospěch zaměstnance**, tj. zásadně na jeho žádost (jde o ustanovení relativně kogentní), i když i zde je nutné zkoumat, zda příslušné ustanovení odchýlení se nezakazuje nebo zda by odchýlení nebylo v rozporu s veřejným pořádkem.

Jde-li o ustanovení ukládající **jedné smluvní straně povinnost**, jde někdy o úpravu relativně kategorickou, takže druhá smluvní strana ji může povinnosti zprostit (není-li však zákonem dán úplný zákaz odchýlení se).

1.4 Odměňování za práci – některá společná pravidla

1.4.1 Obecné a koncepční poznámky

1.4.1.1 Funkce mzdy a jejich praktické využití

Za **cíle mzdové politiky zaměstnavatele** (politiky odměňování za práci) lze označit:

- ➡ získání kvalifikovaných pracovníků,
- ➡ motivování (stimulování) zaměstnanců k výkonu a žádoucímu pracovnímu chování,
- ➡ zajištění spravedlivé mzdové diferenciace,
- ➡ optimální stanovení celkového objemu mzdových prostředků tak, aby spoluvytvářel konkurenceschopnost firmy, a to jak z hlediska zatěžování celkových nákladů (a tím i ceny výrobků), tak i na trhu práce (k získání kvalifikovaných zaměstnanců).

Mzda je kategorií ekonomickou, sociální i právní. Má řadu funkcí, které jsou v odborné literatuře někdy strukturovány i rozdílně.¹⁾

Autor se přiklání k tomuto **členění funkcí mzdy**:

- ➡ **funkce stimulační (motivační)** vyjadřující, že mzda je nástrojem zainteresovanosti zaměstnanců na pracovním výkonu a plnění cílů firmy. K tomu je nezbytné stanovit vhodný systém a strukturu mezd tak, aby měl zaměstnavatel k dispozici takové mzdové formy a složky, jimiž bude možné pracovní výkony náležitě ocenit. K naplňování této funkce je též

¹⁾ Srovnej např. GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D., PÍCHOVÁ I., ZACHARIÁŠ J.: *Pracovní právo České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 198–201.

1.4.5 Minimální mzda

Mzda, plat a ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než **minimální mzda** (§ 111 ZP). Ta představuje absolutně nejnižší přípustnou úroveň odměny za práci v pracovněprávním vztahu, a to bez ohledu na složitost, odpovědnost a namáhavost práce. Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. V současnosti je stanovena jen **základní sazba** minimální mzdy (tento název je proto nadbytečný). Dříve používaná další (zvláštní), **tj. snížená sazba** při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, který byl poživitelem invalidního důchodu, již byla od roku 2017 opuštěna. Sazba je měsíční a hodinová a je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně, při jiné (zkrácené) délce stanovené (tzv. plné) týdenní pracovní doby se hodinová sazba minimální mzdy úměrně zvýší. Např. při pracovní době 37,5 hodiny týdně se tato sazba násobí koeficientem 1,0667. **Aktuální výši minimální mzdy naleznete např. v publikaci *Abece da mzdové účetní pro příslušný rok*.**

Při individuálně sjednané kratší pracovní době zaměstnance, nebo jestliže zaměstnanec neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou rozvrženou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy snižuje úměrně sjednané, resp. odpracované době. To platí i ve vztahu k nejnižší úrovni zaručené mzdy.

Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu **doplatek do minimální mzdy**. Do dosažené mzdy se ale pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci, ve svátek a ani příplatek za práci v sobotu a v neděli. To, co je uvedeno o mzdě, platí i pro plat a odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (i když u těchto dohod uvedené složky a příplatky neexistují). Doplatek se poskytuje do **minimální měsíční mzdy** vždy při odměňování platem – při odměňování mzdou jen tehdy, je-li to sjednáno, stanoveno nebo určeno předem. V ostatních případech se pro doplatek použije **minimální hodinová mzda**, což vždy platí u odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V tzv. podnikatelské sféře představuje minimální mzda pouze právní omezení zaměstnavatelů, u nichž je mzda zaměstnanců sjednána v kolektivní smlouvě. Ostatní zaměstnavatelé odměňující mzdou a zaměstnavatelé odměňující platem jsou omezeni ještě více – musí respektovat nejnižší úro-

veň zaručené mzdy (*viz další výklad*). Praktický význam minimální mzdy pro odměňování zaměstnanců je tak velmi omezený. Významnější je odvozování jiných finančních parametrů od její výše, např. minimálního vyměřovacího základu na veřejné zdravotní pojištění.

Upozornění: Předmětem výkladu v této publikaci není minimální mzda v jiných státech, včetně minimální mzdy v Německu (MiLoG). V těchto záležitostech autor odkazuje na webové stránky MPSV, resp. na specializované advokátní kanceláře.

1.4.6 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň

Současný zákoník práce zavedl pojem **zaručená mzda**, kterou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci **vzniklo právo (nárok)**. Nejde o žádnou zásadní novinku, protože každý nárok je a byl i předtím vymahatelný. Větší význam má, že od tohoto pojmu je odvozen právní institut **nejnižších úrovní zaručené mzdy** (§ 112 ZP).

Nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují **na zaměstnance (nikoliv tedy zaměstnavatele)**, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a nyní i na zaměstnavatele odměňující platem. Nevztahují se však na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Za tím účelem **jsou práce odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin**. Pro zaměstnance odměňované mzdou jsou obecné charakteristiky skupin prací v jednotlivých skupinách stanoveny v příloze k tomuto nařízení vlády. Pro zaměstnance odměňované platem připadají do každé skupiny prací práce ve dvou sousedních platových třídách. Přitom absolutně nejnižší úroveň zaručené mzdy, tj. **v první skupině prací, je rovna minimální mzdě** (rozdíl mezi osmou a první skupinou musí činit nejméně 2násobek). Stejně jako pro minimální mzdu byly do roku 2016 stanoveny i nižší sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro poživatele invalidního důchodu, což bylo zrušeno. I zde platí, že sazby jsou stanoveny jako měsíční a hodinové pro 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu a při její jiné (zkrácené) délce musí být hodinová sazba alikvotně zvýšena. **Aktuální výši nejnižších úrovní zaručené mzdy naleznete např. v publikaci *Abeceda mzdové účetní pro příslušný rok*.**

Zde popisovaná problematika souvisí též se **zákazem diskriminace**, který je upraven v antidiskriminačním zákonu (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů – název zkrácen). Zákon v § 5 odst. 1 definuje odměňování osob při závislé činnosti, které je však vymezeno širěji, než je poskytování odměny za práci (*srovnej výklad v podkapitole 1.1*). Za diskriminaci, a tudíž nerovné zacházení, se podle tohoto zákona považuje rozlišování výlučně podle hledisek v zákoně uvedených (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor). Nicméně pro účely pracovněprávní je rovnost v odměňování stejně jako rovnost v dalších pracovních podmínkách zaměstnanců vnímána bez vazby na taková hlediska, tedy mnohem širěji. Praktický dopad tohoto zákona pro oblast odměňování může být v případech, jestliže by zaměstnanec u soudu žaloval, že je diskriminován na své mzdě z některého z uvedených důvodů. V takovém případě by podle § 133a písm. a) občanského soudního řádu měl výhodné postavení při dokazování před soudem v důsledku tzv. převrácení důkazního břemene. Jestliže by zaměstnanec prokázal, že je s ním zacházeno nerovně oproti jiným srovnatelným zaměstnancům (má nižší mzdu), a tvrdil by, že je tomu tak z některého uvedeného diskriminačního důvodu, bylo by na zaměstnavateli, aby prokázal, že tomu tak není.

Dotazy

Jak lze odůvodnit existenci dvou tarifních stupnic v rámci jedné společnosti? Zaměstnanci vykonávající stejnou práci jsou v Praze odměňováni podle jiné tarifní stupnice než zaměstnanci v ostatních městech České republiky. Zaměstnavatel to odůvodňuje rozdílem v životních nákladech.

Takový postup odporuje ustanovení § 110 ZP, zejména pokud je důvodem argument o rozdílu ve výši životních nákladů. Zákon totiž přikazuje zajistit stejnou mzdu za práci stejnou nebo stejné hodnoty u stejného zaměstnavatele, i když fakticky regionální rozdíly v ceně práce existují. Ve stejném podniku však mají být eliminovány. Nelze však vyloučit, že na různých pracovištích zaměstnavatele se vyskytuje různé množství práce, a tím i její intenzita. To by odůvodňovalo i diferenciaci ve výši mezd zaměstnanců takových pracovišť. Promítalo by se to zřejmě v některé nadtarifní složce mzdy, nikoliv ve mzdě základní (tarifní) – není-li ovšem tarifní mzda stanovena v podnikové stupnici v rozpětí tarifu nebo jen jeho základní výši.

Zaměstnavatel uplatňuje poskytování části mzdy (pobídková složka) nejen na práci vykonanou zaměstnancem, ale také k pracovním výsledkům organizační složky (střediska). Zaměstnanec odvede práci kvalitně v plném rozsahu,

ale protože „jeho“ středisko nesplnilo plánovaný výkon, je zaměstnanec pobídková složka mzdy snížena. Zaměstnavatel argumentuje tím, že žádný zákon neukládá povinnost poskytovat mzdu pouze ve vztahu k pracovním výsledkům zaměstnance. Má pravdu?

Jde o dosti diskutovanou otázku, na jejíž zodpovězení se vyskytují různé názory. Na jedné straně je pravda, že zákon stanoví pravidlo o stejné mzdě za stejnou práci, a to v rámci téhož zaměstnavatele. Na straně druhé však potřeba najít vhodnou mzdovou stimulaci podle hledisek, která jsou měřitelná, a to např. podle hospodářských výsledků jednotlivých pracovišť – organizačních jednotek, je v ekonomické teorii personalistiky považována za velmi důležitou. Podle názoru autora je v § 110 ZP možné najít odůvodnění pro takový postup v hlediscích pracovní výkonnosti a výsledků práce. Nelze totiž popřít, že individuální výsledky ovlivňují výsledky většího celku, i když ne vždy přímo. Pochopitelně nelze tímto způsobem diferencovat část mzdy, vyjadřující složitost, odpovědnost a namáhavost práce, tj. základní či tarifní mzdu. Pokud však jde o pobídkovou složku, je možné připustit, že pracovní výkonnost (intenzita a kvalita práce) a výsledky práce (její množství a kvalita) jsou rozdílné u zaměstnance, který pracuje v úspěšnějším hospodářském středisku v porovnání se srovnatelným zaměstnancem ve středisku méně úspěšném. Zaměstnavatel by však měl vždy zvážit, u kterých zaměstnanců a v jaké míře je účelné zvolit zainteresovanost na hospodářských výsledcích jejich pracoviště. Je to smysluplné v rozsahu, v jakém tyto výsledky svou prací přímo nebo alespoň nepřímo ovlivňují. V nejvyšší míře to lze uplatnit u vrcholového managementu, o něco méně u dalších vedoucích zaměstnanců a výrobních pracovníků a v míře nejnižší u tzv. režijních pracovníků, např. u vrátných, uklízeček, údržbářů.

Zaměstnanec, který skončil pracovní poměr 31. prosince, nebyla zaměstnavatelem (původním) vyplacena roční prémie asi 30 000 Kč za výkon práce v tomto uplynulém kalendářním roce z důvodu skončení pracovního poměru. Může se zaměstnanec domáhat vyplacení této mzdové složky?

Postup zaměstnavatele je v evidentním rozporu se zákonem, neboť skutečnost, že skončil pracovní poměr, nemá žádnou souvislost s poskytnutím prémie za daný rok. Předpokládám, že důvodem skončení jeho pracovního poměru nebyly závažné v jeho pracovních výsledcích. Bohužel případy, kdy zaměstnavatel podmiňuje vznik nároku na určitou mzdovou složku tím, že zaměstnanec neskončil pracovní poměr, přestože odpracoval minimální potřebnou dobu pro vznik tohoto nároku, jsou časté. V takovém případě však není naplněno pravidlo, že za práci stejnou či práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda. Kritérium nerozvázání pracovního poměru není při poskytování mzdy přípustné. Je však možné, aby pro přiznání některé mzdové složky vázané na práci v určitém období bylo stanoveno pravidlo, že zaměstnanec musí odpracovat stanovenou minimální dobu vyjádřenou např. počtem hodin, dnů nebo měsíců. Nicméně tato doba by neměla být tak nepřiměřeně dlouhá, že by zaměstnanec, který pracoval po převážnou část daného období, neměl na od-

1.9 Mzdové postihy

V § 346b odst. 1 ZP je vyjádřen zákaz, že zaměstnavatel **nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat**, což se však nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá. Dále § 346d odst. 7 ZP stanoví, že smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon (což je možné podle § 310 ZP pouze u konkurenční doložky). Odchýlí-li se smluvní strany od těchto zákazů, nepřihlíží se k tomu (§ 346e ZP). Šlo by tak o zdánlivé, tj. bezpředmětné, nulitní právní jednání. Co tato pravidla konkrétně znamenají?

Možnost snížit mzdu či plat pro porušení „pracovní kázně“

Velmi diskutovanou otázkou je, zda lze zaměstnanci snížit mzdu z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykovávané práci neboli „pracovní kázně“ (současný zákoník práce sice z dřívějšího zákoníku tento pojem nepřevzal, ale věcně jde o totéž). Výše citované ustanovení § 346b odst. 1 ZP (vnímané zjednodušeně též jako zákaz pokut) takový postup sice zakazuje, ale jen do určité míry. Právní názor k tomu judikovaly již dříve některé soudy a při řešení ústavní stížnosti se k záležitosti vyslovil ve svém usnesení sp. zn. III. ÚS 159/03 ze dne 3. července 2003 i Ústavní soud České republiky. V odůvodnění tohoto usnesení jsou zásadní tyto dvě věty: **„Je nepochybné, že zaměstnavatel nemůže podle platného znění zákoníku práce udělovat zaměstnanci za porušení pracovní kázně ‚pokuty‘, jak na to poukazuje navrhovatel. Nelze mu však odeprýt právo na snížení určité části mzdy zaměstnance, která vyjadřuje jeho osobní přínos zaměstnavateli, kvalitu jeho práce, popř. i dodržování pracovní kázně (osobní ohodnocení, prémie).“**

Toto rozhodnutí Ústavního soudu vyvolává pozornost zejména proto, že jsou známa dvě významná rozhodnutí obecných soudů, která se týkají možnosti snížení mzdy pro porušení pracovní kázně:

1. Vrchní soud v Praze svým rozsudkem ze dne 28. února 2000, čj. 7 A 120/97-30, vyslovil, že:

„I. Smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, podle něhož zaměstnavatel může zaměstnanci za porušení základních povinností stanovených obecně v ustanovení § 73 až § 75 ZP (za porušení pracovní kázně – pozn. autora: nyní § 301 a § 302 současného ZP) provádět srážky ze smluvně sjednané mzdy v jakékoliv, předem nesjednané výši,

městnance neuplatní pružné rozvržení pracovní doby mimo jiné v době důležitých osobních překážek v práci, tedy i při dočasné pracovní neschopnosti, po kterou mu přísluší náhrada mzdy, platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tento účel určit (§ 85 odst. 6 ZP). Protože však zákon stanoví, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti za průměrnou délku směny, nebude možné tuto náhradu poskytovat po dobu konkrétní délky takto určené směny, jestliže by zaměstnavatel určil v jednotlivých dnech rozdílně dlouhé směny.

Příklad

Zaměstnavatel u zaměstnanců se 40hodinovou týdenní pracovní dobou určil pro případy, kdy nelze uplatnit pružné rozvržení pracovní doby, rozvrh pracovní doby tak, že v pondělí je plánováno 7 hodin, od úterý do čtvrtka vždy 9 hodin a v pátek 6 hodin. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti ale bude v každém z těchto pracovních dnů příslušet vždy za 8 hodin, což je průměrná délka směny.

2.4 Jak postupovat při zúčtování mzdy či platu

V dalším výkladu je zúčtovací období chápáno jako kalendářní měsíc, což je u naprosté většiny zaměstnavatelů obvyklé (i když § 141 odst. 1 ZP nevylučuje, aby bylo časově posunuto i tak, že část mzdy bude vyplacena již v měsíci, za který přísluší – *blíže k tomu výklad v podkapitolách 2.1 a 3.2*). Není-li v dalším výkladu v této podkapitole uvedeno jinak, rozumí se pod pojmem „mzda“ i „plat“.

Pro zúčtování mzdy má zásadní význam pojem „**měsíční fond pracovní doby**“. Tento měsíční fond není relevantní pro rozvržení pracovní doby, avšak **má význam výlučně pro zúčtování mzdy či platu**, popř. náhrad mzdy či platu, které se spolu se mzdou či platem zúčtují a zpravidla též pro zúčtování odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. **Vyjadřuje počet pracovních hodin, které konkrétnímu zaměstnanci připadají na daný kalendářní měsíc podle rozvrhu pracovní doby, ať již v jejím rovnoměrném nebo nerovnoměrném či jiném rozvržení.** I pro tento účel musí jít o pracovní dobu vycházející ze stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby zaměstnance, nikoliv o práci přesčas. Při odpracování plného měsíčního fondu pracovní doby přísluší zaměstnanci plná měsíční mzda nebo plat (je-li odměňován měsíční mzdou

či platem). Jestliže zaměstnanec neodpracoval plný měsíční fond pracovní doby, znamená to, že nastaly překážky v práci nebo čerpal dovolenou, popř. vykázal neomluvenou nepřítomnost v práci.

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby bývá měsíční fond pracovní doby i u různých zaměstnanců na stejném pracovišti rozdílný podle toho, kolik pracovních hodin a směn zaměstnanci na daný kalendářní měsíc podle rozvrhu směn připadá.

Jednou z největších „právních pověr“ je **používání plánovacího kalendáře** s jím vypočteným počtem pracovních hodin v jednotlivých kalendářních měsících, a to pro jakýkoliv způsob rozvržení pracovní doby nebo průběh rozvrhu pracovních směn. Plánovací kalendář je použitelný výlučně jen při rovnoměrném rozvržení pracovní doby, a to od pondělí do pátku a při stejné délce všech směn. Jestliže je ale některý z těchto faktorů odlišný, je plánovací kalendář nepoužitelný.

Příklad

Zaměstnavatel stanovil v rámci rovnoměrného rozvržení 40hodinové týdenní pracovní doby délku směn od pondělí do čtvrtka na 8,5 hodiny a v pátek na 6 hodin. V lednu připadl pátek na 1. leden (tzv. placený svátek). V plánovacím kalendáři je pro leden uvedeno 168 pracovních hodin včetně placeného svátku, avšak měsíční fond pracovní doby u uvedeného zaměstnavatele činí jen 166 hodin.

Někdy bývá v odborné literatuře rovněž používán pojem „**nominální fond pracovní doby**“. Takové označení vyjadřující jmenovitě vyčíslený fond pracovní doby na kalendářní měsíc je jistě možné, pokud ovšem nepovede u některých zaměstnavatelů k pochybení, že jde o jakýsi obecný měsíční fond pracovní doby. Nejpresnější vyjádření proto je „**individuální měsíční fond pracovní doby**“ nebo „**měsíční fond pracovní doby zaměstnance**“. U zaměstnavatelů, jejichž všichni zaměstnanci pracují jen v rovnoměrném rozvržení pracovní doby od pondělí do pátku, je měsíční fond pracovní doby skutečně dán obecně, a jestliže jsou všechny směny stejně dlouhé, je totožný s čísly uvedenými v plánovacím kalendáři.²⁵⁾

Měsíční fond pracovní doby je **prakticky nezjistitelný u pružné pracovní doby, jestliže její vyrovnávací období přechází z jednoho kalendářního měsíce do druhého** (viz k tomu dále *příklad*). Jen v případě, pokud by zaměstnavatel používal měsíční pružnou pracovní dobu (vyrovnávacím

²⁵⁾ V něm se obvykle uvádí počet pracovních dnů a hodin pro 40hodinovou, 38,75hodinovou a pro 37,5hodinovou týdenní pracovní dobu, nikoliv však pro jiné délky pracovní doby.

Náhradní volno musí být – shodně jako za práci přesčas – poskytnuto nejpozději **do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce ve svátek** nebo v jinak dohodnuté době. Je-li zaměstnanec odměňován mzdou (nikoliv platem), je možné cestou odchýlení se od zákona poskytnout náhradní volno s náhradou mzdy i ve větším rozsahu, než byl rozsah práce ve svátek, eventuálně i poskytovat vyšší náhradu mzdy než ve výši průměrného výdělku.²⁷⁾

Jestliže je tak **mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto**, lze **namísto náhradního volna** poskytnout ke mzdě (platu) **příplatek za práci ve svátek**, a to u mzdy nejméně ve výši průměrného výdělku, u platu jen ve výši průměrného výdělku.

Souběh práce ve svátek a práce přesčas

Je-li práce ve svátek současně prací přesčas, je nutné právní důsledky a nároky zaměstnance posuzovat z každého tohoto titulu samostatně. Práce ve svátek je ovšem současně prací přesčas jen tehdy, je-li konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z jejího předem stanoveného rozvržení a zároveň nad rámec jinak obvyklé pracovní směny (v níž by zaměstnanec pracoval, kdyby nebyl svátek). Prací přesčas je tedy především práce ve svátek, jestliže ten připadne na den nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu (obvykle sobota a neděle). Pripadne-li však svátek na jiný den, posuzuje se práce přesčas stejně jako v obvyklý pracovní den zaměstnance (tj. jako práce nad rámec jeho pravidelné směny).

Je-li práce ve svátek současně prací přesčas, **dochází k souběhu práv (nároků) zaměstnance**. Mohou nastat tyto čtyři varianty jejich uspokojení:

1. Není-li nic mezi účastníky dohodnuto, bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno za práci ve svátek (při odměňování mzdou s náhradou mzdy, popř. se měsíční mzda nekrátí, při odměňování platem se za tuto dobu plat nekrátí) a dosažená mzda (plat) za práci přesčas (za odpracované hodiny), včetně příplatku za práci přesčas (*viz výklad v podkapitolách 1.5 a 1.6*).
2. Bude-li dohodnuto náhradní volno za práci přesčas, přísluší zaměstnanci náhradní volno z obou důvodů. Za jednu hodinu práce tak získá dvě hodiny náhradního volna. Přitom po dobu náhradního volna za práci

²⁷⁾ I když to, co jej přesahuje, by správně nemělo být označeno jako náhrada mzdy (náhrada nahrazuje úslou mzdu – zde jde o jiný benefit). Z hlediska zúčtování mzdy to však není relevantní.

ve svátek mu při odměňování mzdou náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, zatímco za dobu náhradního volna za práci přesčas žádná náhrada poskytována není (není-li využita možnost přesunu dosažené mzdy, vysvětlená v oddílech 2.5.4 a 2.5.5). Je-li zaměstnanec odměňován platem, při obou druhích náhradního volna se mu plat nekrátí.

3. Je-li dohodnut příplatek za práci ve svátek, přísluší zaměstnanci plná mzdová kompenzace z obou důvodů, takže obdrží:

- ➡ při odměňování mzdou – dosaženou mzdu za odpracované hodiny a příplatky jak za práci přesčas, tak i za práci ve svátek,
- ➡ při odměňování platem – plat za práci přesčas (*viz příklad v oddílu 2.5.3*), včetně příplatku za práci přesčas, a příplatek za práci ve svátek.

4. Nelze ani vyloučit dohodu o poskytnutí příplatku za práci ve svátek (v tzv. podnikatelské sféře může být vyšší než 100 % průměrného výdělku) a náhradního volna za práci přesčas. Přitom by zaměstnanci příslušela:

- ➡ při odměňování mzdou – dosažená mzda za odpracované hodiny a příplatek za práci ve svátek – náhradní volno bude neplacené,
- ➡ při odměňování platem – příplatek za práci ve svátek (plat za odpracované hodiny nebude příslušet, s výjimkou tohoto příplatku), přičemž se za dobu náhradního volna plat nekrátí.

O posuzování souběhu práce ve svátek a práce přesčas u pružné pracovní doby viz výklad v pododdílu 2.3.2.3.

Takzvaný placený svátek

Tímto způsobem se v praxi označuje **svátek, který připadl na jinak obvyklý pracovní den zaměstnance a práce mu v tomto důsledku odpadla**. Placeným je tedy pouze svátek připadající na den, v němž by zaměstnanec pracoval podle rozvrhu své pracovní doby (pokud by svátek nebyl). Zaměstnanci s obvyklým rozvrhem pracovní doby od pondělí do pátku proto není placen svátek, který připadne na sobotu nebo neděli. Obdobně ale zaměstnanci, který pracuje např. v provozu s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, nemůže být zaplacen svátek připadající na den, který má podle rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn) volný (právě tito zaměstnanci se často domáhají zaplacení svátků připadajících v kalendáři na pondělí až pátek). Tímto pravidlem není nikdo poškozen. U zaměstnanců, kteří pracují pravidelně v nočních směnách, je možné i pro tento případ uplatňovat pravidlo, že den pracovního klidu začíná hodinou odpovídající nástupu

zaměstnancům poskytnout náhrady při pracovní cestě jiné nebo vyšší. Ostatní zaměstnavatelé tak učinit mohou, avšak takové jiné nebo vyšší náhrady jsou zdanitelným příjmem zaměstnance, z něhož potom musí být odvedeno i pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Další plnění

V oddílu 1.13 bylo pojednáno o **zaměstnaneckých benefitech**. Pro účely zúčtování mzdy a dalších plnění musí mzdová účetna zvážit, zda je zaměstnanecká výhoda, eventuálně v jakém rozsahu, osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti (viz § 6 odst. 9 ZDP). Jestliže plnění nepodléhá zdanění daní z příjmů fyzických osob, není z něj ani odváděno pojistné na sociální a zdravotní pojištění – navíc jsou v zákonech uvedené výjimky, kdy zdanitelné plnění nepodléhá odvodu pojistného (§ 5 odst. 1 a 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a § 3 odst. 1 a 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů). Odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění tak také nepodléhá např. věcnostní přírůstek horníků a náhrada škody podle zákoníku práce, tedy i náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a **náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti** z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

2.10 Zaokrouhlování při zúčtování mzdy a platu

Mzda (plat) za zúčtovací období (hrubá, eventuálně i čistá) **se zaokrouhluje na celé koruny nahoru**. Mzdové účetní často kladou otázku, zda je třeba nebo možné zaokrouhlovat i jednotlivé složky mzdy (pod pojmem „mzda“ je zde a v následujícím výkladu míněn i plat). Navíc pro účely náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost platí ustanovení o splatnosti a výplatě mzdy a platu obdobně, jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli jinak (§ 144 ZP). Právní úprava umožňuje trojí postup, a to:

1. je možné zaokrouhlit samostatně mzdu, a to i její jednotlivé složky, a náhrady mzdy (a to eventuálně zvlášť za prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, za jiné případy překážek v práci a za dovolenou), jakož i odměnu za pracovní pohotovost, nebo
2. lze zaokrouhlit jednak mzdu a jednak náhrady mzdy v souhrnu, nebo
3. dokonce je možné zaokrouhlit až celkovou výslednou mzdu se započteným náhrad mzdy a odměny za pracovní pohotovost.

hlediska má rovněž povahu zaokrouhlování na haléře – jde však o úpravu naprosto nepatrnou a právně nevýznamnou.

Dotaz

Zaměstnanec – pedagogický pracovník pracuje na kratší úvazek. Jde nám o zaokrouhlování platového tarifu. Ostatní složky platu jsou dány vždy v celých korunách. Zaměstnanec by měl při tzv. plném úvazku platový tarif 20 650 Kč. Má úvazek 2 hodiny týdně z přímé vyučovací činnosti 22 hodin, tj. 0,0909, po zaokrouhlení 0,091, což činí 3,64 hodiny týdně. Výpočet pro stanovení platového tarifu vychází $20\,650 : 40 \times 3,64 = 1\,879,15$ Kč. Co je správné? Musí být zaokrouhlováno nahoru na 1 880 Kč, nebo má být zaokrouhlováno matematicky, tj. pod 0,50 Kč dolů, tedy na 1 879 Kč?

Pokud jde o poskytování mzdy či platu, je nutné vždy zaokrouhlovat směrem nahoru, tj. ve prospěch zaměstnance. Matematické zaokrouhlování by mohlo způsobovat snížení práva zaměstnance na mzdu či plat, i když by bylo jen zcela nepatrné. Takový postup by však odporoval základní zásadě pracovněprávních vztahů o zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance uvedené v § 1a odst. 1 písm. a) ZP.

2.11 Bezdůvodné obohacení a odpovědnost mzdové účetní

Právní úprava bezdůvodného obohacení se řídí příslušnými ustanoveními občanského zákoníku (§ 2991 a násl.), s určitými odchylkami podle zákoníku práce. Získá-li zaměstnanec bezdůvodné obohacení (v minulosti byl používán pojem neoprávněný majetkový prospěch) na úkor zaměstnavatele nebo zaměstnavatel na úkor zaměstnance, musí je vydat. Bezdůvodným obohacením je zejména majetkový prospěch získaný **plněním bez právního důvodu nebo z právního důvodu, který odpadl, a protiprávním užitím cizí hodnoty**.

Právní důvod chybí např. pro poskytnutí mzdy nebo náhrady mzdy, na niž zaměstnanci nevzniklo právo, cestovních náhrad, které zaměstnanci nepřislouží, a v dalších podobných případech. To se týká i přeplatků na mzdě a na dalších pracovněprávních plněních vzniklých **chybou mzdové účetní** (ať již početní či jinou).

Vrácení neprávem přijatých částek ovšem může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen tehdy, jestliže **zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené** (§ 331 ZP). Je-li tomu tak, lze jejich vrácení uplatnit u soudu ve lhůtě 3 let od jejich výplaty. Pokud však zaměstnanec ani nevěděl a ani

3. SPLATNOST A VÝPLATA MZDY (PLATU) A DALŠÍCH PENĚŽITÝCH PLNĚNÍ

3.1 Právní úprava a vymezení pojmů

Splatnost a výplata mzdy (platu), náhrady mzdy či platu a odměny za pracovní pohotovost je upravena v:

- ➡ § 141 až § 144 a nepřímou též § 144a zákoníku práce,
- ➡ § 13 odst. 2 zákona č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů (název zkrácen) – pro tyto zaměstnance platí pravidla podle zákoníku práce,
- ➡ § 68l, § 68m a § 68n zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zejména zákona č. 332/2014 Sb. (platí jen pro vojáky z povolání),
- ➡ § 27 a § 28 zákona č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů,
- ➡ § 128 a § 129 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů,
- ➡ § 37 odst. 1 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů.

Kromě toho s touto přímou právní úpravou souvisí ustanovení zákoníku práce o bezdůvodném obohacení (*viz výklad v podkapitole 1.14*), o základních zásadách pracovněprávních vztahů a s nimi souvisejících pravidlech, včetně zákazu vzdání se práva (*viz výklad v oddílu 1.3.3*) a o smrti zaměstnance (§ 328) a četná ustanovení občanského zákoníku o relativních majetkových právech.

Pokud jde o splatnost a výplatu platu poskytovaného duchovním církví a náboženských společností, řídí se zákoníkem práce (pro úplnost: církve a tyto společnosti nejsou uvedeny v § 109 odst. 3 ZP, a proto je třeba pro účely zákoníku práce tento plat považovat za mzdu).

Mzdou se v dalším výkladu rozumí i plat. **Splatností mzdy** je nutné rozumět právní skutečnost – událost (naplnění časové podmínky), v jejímž důsledku vzniká zaměstnanci právo (nárok), aby mu přiznaná mzda byla vyplacena (vysvětlivka: současný zákoník práce již pojem „nárok“ nepou-

jednání podle občanského zákoníku (§ 441 až § 449), neboť převzetí mzdy není právním jednáním, ale faktickým úkonem. To však není v daném případě podstatné a případ lze posoudit obdobně podle právní úpravy svéprávnosti k právnímu jednání. V dotazovaném případě je však pochybné, zda je zaměstnanec způsobilý takto svoji vůli projevit (podepsat plnou moc). Pokud nikoliv, přichází v úvahu zastoupení členem domácnosti podle § 49 až § 54 občanského zákoníku, a to tehdy, jestliže brání duševní porucha zletilému, který nemá jiného zástupce, samostatně právně jednat. V takovém případě jej může zastupovat jeho potomek, předek, sourozenec, manžel nebo partner nebo osoba, která se zastoupeným žila před vznikem zastoupení ve společné domácnosti alespoň 3 roky. Za těchto podmínek to může být i druh či družka. Jde o tzv. podpůrné opatření při narušení schopnosti právně jednat. Ke vzniku zastoupení se vyžaduje schválení soudu. Návrh soudu na schválení zastoupení členem domácnosti může předložit sám takový člen domácnosti, přitom soud nařídí k projednání věci jednání jen tehdy, navrhne-li to účastník nebo je-li to nezbytné (§ 33 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů). V případě, že by nemocný zaměstnanec nebyl vůbec schopen projevovat svoji vůli, by mohlo rovněž přicházet v úvahu řízení o omezení svéprávnosti a určení opatrovníka (např. družky) podle téhož zákona.

Způsobilost k převzetí mzdy má i **mladistvý**, neboť svéprávnost nabývat v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec má fyzická osoba dosažením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky (§ 35 OZ), přičemž způsobilost k právním jednáním v pracovněprávních vztazích získává již dosažením 15 let věku.

3.6 Výplata mzdy v cizí měně a do ciziny

V praxi se čeští zaměstnavatelé někdy setkávají s tím, že jejich zaměstnanci – cizinci požadují, aby jim byla mzda určena (sjednána) a vyplácena v jiné měně než v českých korunách. Jestliže pro pracovněprávní vztah takového zaměstnance bylo zvoleno jiné právo než české, nic takovému vyplácení mzdy nebrání.⁵²⁾ Je-li pro pracovněprávní vztah zvoleno cizí právo, neuplatňují

⁵²⁾ Volba práva přichází v úvahu u **právních vztahů z cizím prvkem**. Těmi jsou **zaměstnanec nebo zaměstnavatel nebo stát, v němž je obvykle práce konána** (to znamená, že některý z těchto prvků se týká jiného státu, tj. zaměstnanec má v něm trvalý pobyt či zaměstnavatel sídlo nebo je v něm práce konána). Možnost volby práva řeší **Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Římská úmluva)**. Ta má povahu evropského mezinárodního práva soukromého, i když není pramenem komunitárního práva (práva Evropské unie). Jejimi signatáři jsou ale všechny členské státy Evropské unie. Úmluva byla Českou republikou ratifikována a publikována pod č. 64/2006 Sb.m.s. a pro Českou republiku vstoupila v platnost dnem

4. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

4.1 Význam průměrného výdělku pro pracovněprávní vztahy

Průměrný výdělek je pro pracovněprávní účely velice významným právním institutem – jeho prostřednictvím se stanoví či zjišťuje konkrétní výše četných práv – nároků zaměstnanců z pracovněprávních vztahů, jakož i některých nároků zaměstnavatelů (úplný přehled používání průměrného výdělku je uveden v podkapitole 4.18). Nynější platná právní úprava obsahuje i některé nejasnosti (přes výrazné zlepšení, které přinesl současný zákoník práce). To umožňuje vznik řady rozdílných interpretací, což komplikuje práci především mzdovým účetním.

Značná šíře využití průměrného výdělku pro různé pracovněprávní potřeby je v českém právu typická a tradiční. Obdobně je tomu i na Slovensku, díky původně jednotné československé právní úpravě. Průměrný výdělek nebo institut mu podobný je ale využíván i v jiných státech, i když jeho použití bývá užší (např. je většinou obvyklé, že se zaměstnanci ponechávají jeho běžná mzda i po dobu dovolené a neposkytuje se „průměr“).

Určitou nevýhodou průměrného výdělku je jeho **časové zpoždění**. To je dáno tím, že se tento výdělek zjišťuje z předchozího rozhodného období. Jestliže se např. zaměstnanci změnil výše mzdy, promítne se to v jeho průměrném výdělku až následně.

Příklad

Zaměstnanec byl od 1. července nově zařazen na vyšší pracovní pozici s vyšší mzdou. V měsíci srpnu čerpal dovolenou, avšak náhrada mzdy za tuto dobu byla vypočtena z průměrného výdělku, zjištěného ze II. čtvrtletí, kdy mzda zaměstnance byla nižší. Náhrada mzdy za dovolenou tak byla nižší než nově stanovená mzda zaměstnance.

Průměrný výdělek (dále také PV) se zjišťuje jen pro pracovněprávní účely, resp. účely služebněprávních vztahů. Pro účely jiné – nemocenského a důchodového pojištění – byl pojem „průměrný výdělek“ již dříve nahrazen pojmem „vyměřovací základ“. Tyto pojmy nelze zaměňovat, neboť postup zjišťování PV je odlišný – pro účely nemocenského pojištění se např. uplatňuje 12měsíční rozhodné období, zatímco PV si zachovává (až na výjimky) rozhodné období čtvrtletní. Zkratka, kterou používají některé mzdové účetní „PV pro PPÚ“, tj. průměrný výdělek pro pracovněprávní účely, je tedy nesmyslem, nejde-li o odlišení např. od zaměstnanců ve státní službě.

dobí od 1. ledna do 31. prosince, tj. takové, jak jej upravuje běžný kalendář).

Dotaz

Zaměstnanec letos utrpěl pracovní úraz. Poskytujeme pravidelně roční odměny za listopad až říjen dalšího roku a je vyplacena následně v listopadu. Jak tuto odměnu zahrnout do PV za loňský kalendářní rok?

Do PV za loňský rok je třeba zahrnout 10/12 této odměny. Budou tam náležet i 2/12 nové odměny, která bude příslušet za listopad loňského roku až říjen letošního roku (kdy nastal pracovní úraz), jejíž výši dosud neznáte, a PV za uplynulý kalendářní rok tak budete moci určit až po jejím přiznání. Náhradu za ztrátu na výdělku by měl zaměstnanec zatím obdržet jako zálohu.

4. Je-li v příslušné **dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti) sjednána jednorázová splatnost odměny **až po provedení celého pracovního úkolu**, je rozhodným obdobím **celá doba**, po kterou trvalo provedení tohoto pracovního úkolu. Jestliže např. odvedl zaměstnanec práci, kterou konal 5 měsíců, je právě to rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku.

4.8 Pravděpodobný výdělek

4.8.1 Způsoby zjištění

Jestliže **zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů**, používá se výdělek pravděpodobný (§ 355 odst. 1 ZP). Ten je zvláštním druhem průměrného výdělku. Zásadní odlišnosti mezi zjišťováním průměrného výdělku standardním postupem a jeho zjišťováním jako výdělku pravděpodobného je skutečnost, že **u pravděpodobného výdělku není třeba dodržet přesná matematická pravidla a jeho zjištění může být provedeno odhadem. Ale odhadem co nejvěrnějším, který zaměstnanec ani nezvýhodňuje, ale ani neznevýhodňuje. Jestliže by tedy matematický výsledek nebyl vypovídající a spravedlivý, lze ho rozumně upravit.**

Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popř. z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.

Potřeba zjistit pravděpodobný výdělek může nastat nejen po vzniku pracovního poměru, ale kdykoliv, jestliže zaměstnanec neodpracoval v rozhodném

průměrného denního výdělku. Tato forma nebyla převzata z důvodu, že, s ohledem na povinnost evidence odpracované doby v pracovním poměru, je nepotřebná a navíc měla tendenci k značným nepřesnostem v důsledku překážek v práci kratších než jedna směna a práce přesčas. To vyžadovalo další aritmetickou úpravu – tyto doby bylo třeba přepočítávat na plné směny. Jakýsi „kvasidenní“ průměrný výdělek je umožněn v ustanovení § 222 odst. 1 ZP pro poskytování náhrady mzdy za dovolenou u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou (tato náhrada může být poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny).

4.9.1 Průměrný hodinový výdělek

Průměrný hodinový výdělek (PHV) je zjišťován vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin, včetně přesčasových. Jejich vykázaný součet za rozhodné období nelze nijak zaokrouhlovat – jde o přesný součet za všechny měsíce tohoto období tak, jak v nich byla za tuto dobu poskytnuta mzda (plat), tj. včetně zlomků hodin. Tento počet hodin je třeba citlivě matematicky vyjádřit i v necelých číslech.

Při použití PHV **při překážkách v práci a dovolené přísluší náhrada mzdy za tolik hodin, kolik měla směna podle rozvrhu pracovní doby trvat** (nikoliv z průměrné délky směny). O možné výjimce u náhrady mzdy za dovolenou zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou viz výklad výše (k § 222 odst. 1 ZP). Jen pro překážky v práci u pružného rozvržení pracovní doby se v případech podle § 97 odst. 4 ZP vychází z průměrné délky směny. Z uvedeného vyplývá, že použít průměrný výdělek za průměrnou délku směny je možné výlučně jen:

- ➡ u náhrady mzdy za dovolenou při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (tedy nikoliv např. při pružné pracovní době),
- ➡ u náhrady mzdy při překážkách v práci při pružné pracovní době (nikoliv naopak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby).

Od této právní úpravy se nelze odchýlit, neboť jde o vymahatelná práva (nároky) zaměstnanců, i když by bylo možné odchýlení se ve prospěch zaměstnance (nejde o kogentní právní úpravu zjišťování průměrného výdělku, ale o jeho použití).

Průměrný hodinový výdělek se použije ve všech případech, kdy je jeho použití právním předpisem, smlouvou či vnitřním předpisem předepsáno nebo kdy to vyplývá z povahy věci. To platí i pro průměrný měsíční výdělek.

novení § 189 odst. 2 (*viz výklad v oddílu 5.3.6*) může **správce daně** uložit dlužníkovi nebo plátcí mzdy pořádkovou pokutu do 50 000 Kč. To se ale nevztahuje na správní úřad, který není současně správcem daně (*viz též poznámku pod čarou v oddílu 5.8.4*), přičemž správní řád pokutu pro obdobné případy neobsahuje.

5.3.6 Exekuce vedená soudním exekutorem

Exekučním řádem jsou zřízeny exekutorské úřady jako soukromé praxe. Soudní exekutory do funkce jmenuje ministr spravedlnosti (obdobně jako notáře). Jsou pověřeni **na návrh oprávněného** (věřitele) vydat exekuční příkaz, a to k vykonání příslušného exekučního titulu – zejména vykonatelného nalézacího rozhodnutí soudu nebo jiného orgánu ve věci. Jde-li o nařízení srážek ze mzdy, je příkaz zaslán plátcí mzdy a ten jej musí provést tak, jako by exekuci nařídil soud.

Exekutor, kterému došel exekuční návrh, požádá exekuční soud (zásadně okresní soud, v jehož obvodu má povinný místo svého trvalého pobytu) **o pověření a nařízení exekuce. Pověření není soudním rozhodnutím, a proto se účastníkům řízení (povinnému a oprávněnému) nedoručuje** (§ 43a odst. 5 EŘ). Není proto proti němu možný ani opravný prostředek.

Do roku 2012 ovšem podle § 44 EŘ v tehdy platném znění platilo, že soud k nařízení exekuce vydal usnesení, kterým pověřil exekutora provedením exekuce – usnesení exekutor zasílal oprávněnému a povinnému a bylo proti němu přípustné odvolání. Novela exekučního řádu (provedená zákonem č. 396/2012 Sb.) od roku 2013 postup zjednodušila, aby tak exekuční řízení urychlila. Poté, co byla exekuce zapsána do rejstříku zahájených exekucí, vydá exekutor **exekuční příkaz**. Ten má účinky nařízení výkonu rozhodnutí podle občanského soudního řádu, **proti němuž však není opravný prostředek přípustný** (§ 47 odst. 2 a 5 EŘ). **Exekuční příkaz nabývá právní moci doručením** oprávněnému a povinnému. Exekuční příkaz k provedení srážek ze mzdy doručí exekutor **rovněž plátcí mzdy** (§ 49 odst. 1 písm. a) a odst. 7 EŘ). Jakmile byl však plátcí mzdy doručen exekuční příkaz, vydaný v období od 1. ledna 2013 do 31. srpna 2015, který nenabyl právní moci, nebylo možné srážky provádět, protože nebyl vykonatelný. Zákon totiž výslovně stanoví, že podle exekučního příkazu **nelze exekuci provést mj. před právní mocí exekučního příkazu** (§ 47 odst. 2 EŘ). Na rozdíl od usnesení soudu tak nenastávala vykonatelnost exekučního příkazu již jeho doručením, ale až nabytím právní moci.

resp. pokut (nikoliv však ve věcech důchodů). Tato rozhodnutí mají povahu platebního výměru, výkazu nedoplatků, rozhodnutí o povinnosti vrátit přeplatek na dávce a rozhodnutí o pokutách nebo regresních náhradách a jsou i exekučními tituly pro vydání exekučního příkazu správy sociálního zabezpečení plátcí mzdy k provedení srážek ze mzdy § 159 ZNP.

Úřad práce České republiky, resp. jeho krajské pobočky, jsou exekučním správním orgánem v případě vymáhání přeplateků na dávkách, které poskytují, jako je podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, státní sociální podpora, dávky podpory v hmotné nouzi, tj. v těch případech, kdy podle příslušného právního předpisu je Úřad práce České republiky nejen vybírajícím orgánem, ale rovněž orgánem vymáhajícím. Jestliže nemá vůči určité pohledávce oprávnění ji vymáhat (ale jen vybírat), obrací se s návrhem na vydání exekučního příkazu zásadně na **celní úřad**. Ustanovení § 177 odst. 1 daňového řádu uvádí, že nestanoví-li tento zákon jinak, postupuje se při daňové exekuci podle občanského soudního řádu. Ten se tak používá i pro daňové exekuce (tj. všechny úřední exekuce) podpůrně (subsidiárně). Ustanovení § 178 odst. 4 daňového řádu ale stanoví, že proti exekučnímu příkazu nelze uplatnit opravné prostředky. Na postup plátce mzdy podpůrně dopadá ustanovení § 282 odst. 3 OSŘ, že povinný ztrácí dnem, kdy je plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí obsahující vyrozumění o tomto nařízení, právo na vyplácení té části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek. Správce daně bezodkladně vyrozumí podlužníka (tj. zaměstnavatele) o právní moci exekučního příkazu (§ 186 odst. 2 daňového řádu). Postup zaměstnavatele je tak stejný jako u jiných exekucí. Možností obrany proti exekučnímu příkazu je žaloba podaná ke krajskému soudu v rámci správního soudnictví podle zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

5.3.8 Souběžně probíhající exekuce

Postup při souběhu více exekučních rozhodnutí, ať již soudů nebo jiných orgánů, upravuje zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, ve znění pozdějších předpisů (dále v tomto oddílu „zákon“). Pro účely tohoto zákona je exekucí výkon rozhodnutí nařizovaný a prováděný soudem, exekuce vedená soudním exekutorem, daňová exekuce nařizovaná a prováděná správcem daně a exekuce nařizovaná a prováděná správním orgánem. **Souběžně probíhajícími exekucemi jsou případy, kdy současně ze mzdy a z dalších příjmů povinného má být při zúčtování mzdy za 1 kalendářní měsíc**

poměru a případných srážkách ze mzdy), ačkoliv k tomu měl na základě zákona povinnost“. Tím soud dal najevo potřebu přiměřenosti a opodstatněnosti požadovaných údajů.

5.4 Dohody o srážkách ze mzdy

Zejména ze strany exekutorů je někdy vyslovován nesprávný názor, že exekuce má přednost před dohodami o srážkách ze mzdy, popř. že dohoda uzavřená s jinou právnickou či fyzickou osobou než se současným zaměstnavatelem není překážkou pro provedení srážek v rámci exekuce. Pro takové názory není v zákoně opora. **Srážky ze mzdy jsou na prvním místě institutem pracovního práva (neboť mzda či plat jsou samy o sobě plněním z pracovněprávního či obdobného vztahu), a proto je nutné se všemi pohledávkami nakládat způsobem, který stanoví zákoník práce.** Ten upravuje pořadí pohledávek (§ 149), což se vztahuje na veškeré pohledávky vůči zaměstnanci.

5.4.1 Dohody uzavírané do roku 2013

Zákoník práce, resp. občanský zákoník, znaly **3 typy dohody o srážkách ze mzdy**, a to:

1. dohodu o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele,
2. dohodu o srážkách ze mzdy a jiných příjmů podle občanského zákoníku,
3. dohodu o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance.

5.4.1.1 Dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele

Dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli, tj. uspokojení pohledávky věřitele, jímž je zaměstnavatel, bylo možné zajistit dohodou mezi ním a zaměstnancem jako dlužníkem, která musela být uzavřena **písemně, jinak je neplatná** (do 31. prosince 2013 § 327 a § 20 odst. 1 ZP). To se týká např. **náhrady škody**, za kterou zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli, nebo zaplacení hodnoty odebraných potravin a nápojů v **závodním stravování** po odečtení příspěvku zaměstnavatele. Tuto dohodu pro účely pohledávek ze závodního stravování bylo (a i nadále je) možné sjednat např. i v pracovní smlouvě (nemusela a ani nově uzavírané dohody nemusí být na samostatné listině – opačný názor je chybný). Je však vhodné, aby zaměstnanec výši konkrétní pohledávky za každý měsíc odsouhlasil (pokud by pohledávka nebyla vyjádřena určitým způsobem, je srážka napadnutelná). Na rozdíl od dřívějšího zákoníku práce, který tyto dohody upravoval jen

(z částky 40 450 Kč), vypočítat, kolik fiktivně činí čistá výše odměny za pracovní pohotovost a jubilejní odměny, zjištěním poměru součtu jejich hrubé výše (5 450 Kč) k hrubé mzdě (35 000 Kč). Poměr je 13,473 % a tímto procentem vypočtená část daně a pojistného bude od částky 5 450 Kč odečtena a zbytek si může zaměstnavatel pro svoji pohledávku započíst.

Ustanovení § 144a ZP odst. 1 od 1. ledna 2014 **zakazuje postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu**. To je však neúplné, neboť jiné ustanovení, a to § 346d odst. 4 ZP stanoví, že **pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného**. To znamená, že nelze postoupit nejen odměnu za práci či její náhradu, ale jakýkoliv příjem od zaměstnavatele. Ustanovení § 144a odst. 1 ZP je nadbytečné a může být zavádějící, neboť právní úprava je duplicitní. I nadále tak platí to, co obsahovalo ustanovení § 4a ZP, ve znění platném do 31. prosince 2013, jež **zcela zakazovalo pro pracovněprávní vztahy použít ustanovení občanského zákoníku o postoupení pohledávky**. I napříště je tedy vyloučeno, aby zaměstnanec postoupil svoji pohledávku, kterou má vůči zaměstnavateli jinému (postupníkovi), a to podle § 1879 až § 1887 OZ. Postoupení pohledávky je třeba odlišovat od započtení – zaměstnanec nemůže postoupit svoji pohledávku na mzdu (např. zpětně) svému zaměstnavateli (ale ani komukoliv jinému).

5.6 Okruh příjmů zaměstnance, z nichž se srážky provádějí

Přehled příjmů, z nichž se srážky provádějí:

- ➡ **mzda nebo plat** – sráží se pro všechny účely,
- ➡ **odměna z dohody o pracovní činnosti** – pro všechny účely,
- ➡ **odměna z dohody o provedení práce** – od 1. září 2015 pro všechny účely – předtím jen pro účely srážek podle zákoníku práce a na dohody o srážkách ze mzdy (dále jen dohody) uzavřené od roku 2014, nikoliv pro exekuční srážky,
- ➡ **odměna členů zastupitelstva územních samosprávných celků** – pro srážky podle občanského soudního řádu a na dohody,
- ➡ **dávky státní sociální podpory a péstounské péče**, které nejsou vypláceny jednorázově – pro účely podle občanského soudního řádu a na dohody.

Dále uvedené příjmy zákon označuje za takové, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní:

- ➡ **náhrada mzdy nebo platu** – pro všechny účely,

krouhlení se neprovádí, přesahuje-li zbytek čisté mzdy částku, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení.

5.8.3 Vyživovací povinnost pro nezabavitelnou částku a příklady jejího výpočtu

Vyživovací povinnost se posuzuje zejména podle občanského zákoníku (§ 697, § 760 až § 765, § 910 až § 923), do roku 2013 to bylo zejména podle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů (§ 85 až § 103). Zákon stanoví tuto povinnost zejména **vzájemně mezi rodiči a dětmi**, přitom vyživovací povinnost **rodičů k dětem** trvá do doby, pokud nejsou samy schopné se živit – to od 1. ledna 2014 podle § 911 OZ platí obecně, a to tak, že **výživné lze přiznat, jen jestliže oprávněný není schopn sám se živit**. Vyživovací povinnost tedy není vázána na dosažení věku 18 let (dítě, které se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání, může být schopno se živit i dříve). **Připravuje-li se dítě na budoucí povolání**, lze toto obvykle uznat do věku 26 let, avšak tento věk je jen orientační (zákon jej nestanoví – obvykle je nesprávně argumentováno § 11 a násl. zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, které jen pro tento účel vymezují nezaopatřené dítě a soustavnou přípravu na budoucí povolání). Nelze totiž vyloučit, že např. invalidní dítě nebude samo schopno se živit vůbec. Přeruší-li student vysoké školy studium, přestane být považován za vyživovanou osobu – pokud po ukončení přerušení studia v něm řádně pokračuje, bude opět za vyživovaného uznán, a to i kdyby byl starší než 26 let.

Jestliže naopak např. dítě po ukončení povinné školní docházky nepokračuje v přípravě na budoucí povolání a přihlásí se jako uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce, je bezpochyby schopno samo se živit, neboť se uchází o zaměstnání. To by platilo i tehdy, pokud by se mladistvý jako uchazeč o zaměstnání neevidoval, avšak nepracoval by (a ani se nepřipravoval na budoucí povolání). Vycházíme z toho, že způsobilost mít práva a povinnosti jako zaměstnanec vzniká dosažením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky (§ 35 OZ). Za vyživovaného by mladistvý nebyl pokládán také, jestliže by uzavřel základní pracovněprávní vztah a konal v něm práci, i když např. jen na základě některé dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Takový mladistvý již nebude jeho rodiči, z jehož mzdy jsou prováděny srážky, uznán jako vyživovaná osoba. Naopak, jestliže se osoba připravující se na povolání v době školních prázdnin nechá zaměstnat v základním pracovněprávním vztahu (na tzv. brigádu), je nadále považována

lované osoby, tedy i činnosti jednotlivého zaměstnance. SÚIP je oprávněn v případech hodných zvláštního zřetele též sám provádět kontrolu nebo může pověřit jejím provedením jiný místně příslušný inspektorát. **Správní řízení** o uložení pokuty se ale řídí správním řádem (může jej vést inspektorát příslušný podle sídla podniku nebo jeho organizační složky).

Pokud jde o působnost krajských poboček **Úřadu práce České republiky** ve věci kontroly zjištění **průměrného měsíčního čistého výdělku**, byla záležitost podrobně rozebrána v oddílu 4.9.5. V té souvislosti bylo poukázáno i na pravidla pro provádění kontroly státními orgány, která od 1. ledna 2014 upravuje zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, jakož i na novelu zákona o inspekci práce provedenou zákonem č. 64/2014 Sb., a to s účinností od 1. května 2014. Ukládání sankcí se od 1. července 2017 řídí též zákonem č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (dále také **přestupkový zákon**). Tato pravidla se vztahují i na kontroly prováděné inspekci práce.

6.2 Za co lze a za co nelze uložit pokutu – přestupky v oblasti odměňování za práci, dalších plnění a jejich obsluhy

Zákon o inspekci práce vymezuje **skutkové podstaty přestupků a správních deliktů** v oblasti působnosti inspekce práce. Přitom přestupkem původně bylo právně závadné jednání, kterého se mohla dopustit jen fyzická osoba, na rozdíl od správního deliktu, kterého se mohla dopustit právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba. **Přestupkový zákon od 1. července 2017 zrušil rozlišení na přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob či podnikajících fyzických osob a všechna porušení zákona, která podléhají správnímu trestání, jsou označována jen jako přestupky.** Jsou ovšem členěny na přestupky fyzických osob a přestupky právnických osob či podnikajících fyzických osob. Podle § 112 odst. 1 přestupkového zákona se na přestupky a dosavadní jiné správní delikty od účinnosti tohoto zákona hledí jako na přestupky podle nového zákona. Ačkoliv v zákoně o inspekci práce a v zákoně o zaměstnanosti nebylo označení „správní delikt“ změněno, je třeba jej již uvádět jako přestupek.

Přestupkem nepodnikající fyzické osoby je jen zaviněné jednání (úmyslně nebo nedbalostí). Naopak u přestupků právnických a podnikajících fyzických osob (dříve správních deliktů) se zavinění neposuzuje, takže právnická osoba odpovídá objektivně, tj. i za náhodu. Právnická osoba však za přestupek neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí,

dne, kdy byl spáchán. Právnícká osoba za správní delikt (nyní přestupek) neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možné požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

Inspekce může postihnout pokutou **následující přestupky** týkající se **odměňování zaměstnanců, poskytování souvisejících plnění a jejich obsluhy**; za skutkovou podstatou je eventuálně v závorce vyjádřena maximální možná výše pokuty.

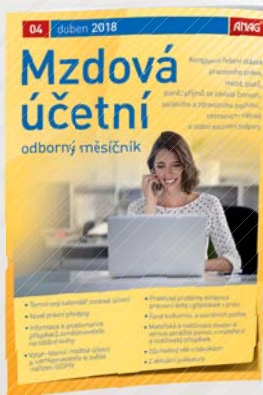
Přestupky na úseku rovného zacházení (§ 11 a § 24 ZIP)

Při nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci (§ 1a písm. e) a § 16 odst. 1 ZP), diskriminování zaměstnanců (§ 1a písm. e) a § 16 odst. 2 a 3 ZP) a v podobných případech s možnou pokutou do výše 1 000 000 Kč. Pokud by šlo o porušení rovného zacházení nebo o diskriminaci při přijímání do práce (§ 4 zákona o zaměstnanosti), jednalo by se o přestupek, nikoliv podle zákona o inspekci práce, ale podle zákona o zaměstnanosti a inspekce práce by mohla uložit pokutu ve stejné výši do 1 000 000 Kč. Podle zákona o inspekci práce se tak věc posuzuje v době po vzniku pracovněprávního vztahu, včetně při jeho skončení. V případě nevyřízení stížnosti zaměstnance zaměstnavatelem je možné uložit pokutu do 400 000 Kč.

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců (§ 13 a § 26 ZIP)

Jde o relativně konkrétní a podrobné vymezení skutkových podstat pro případy, kdy zaměstnavatel:

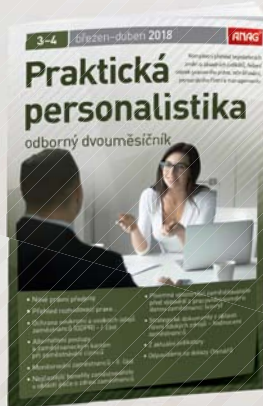
- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci (možná pokuta do 500 000 Kč),
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat alespoň ve výši minimální mzdy, popř. nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši (do 2 000 000 Kč),
- c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku (do 2 000 000 Kč),
- d) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas (do 1 000 000 Kč),
- e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci (do 1 000 000 Kč),
- f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci (do 2 000 000 Kč),



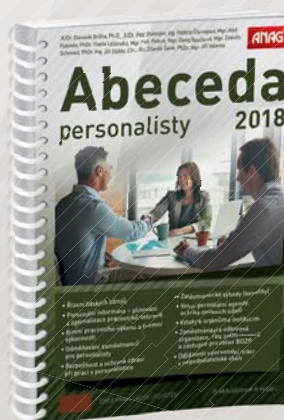
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



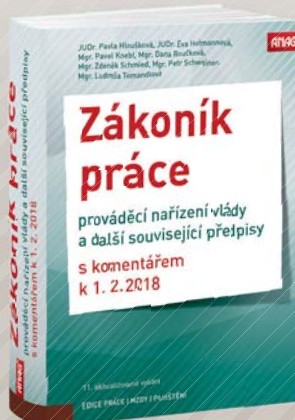
DOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



Doporučená cena 559 Kč