

Právo zaměstnanosti, pracovní právo a právo kolektivního vyjednávání

JUDr. Lenka Povolná

[lena.povolna@gmail.com](mailto:lana.povolna@gmail.com)

Jaro 2025

ODMĚŇOVÁNÍ

Přednáška 1. 4. 2025

Pojem a funkce odměny za práci

Příjem jako úhrada životních nákladů zaměstnance (rodina, záliby atp.).

VÝKON PRÁCE (osobní) x VOLNO (dovolená, překážky v práci a další)

Funkce:

a) sociální - naplňuje životní úroveň zaměstnance, garance v mezinárodních smlouvách a samozřejmě už na úrovni ústavního pořádku ČR.

b) stimulační - zájem zaměstnance pracovat (= chce pracovat), podpora vyššího výkonu (příplatky, podílová forma mzdy a další).

MZDA x NÁHRADA MZDY

Ochrana odměny za práci

- Je garantovaná.

§ 1a ZP

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i **základní zásady pracovněprávních vztahů**, jimiž jsou zejména

- a) **zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance**,
- d) **řádný výkon práce zaměstnancem** v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Minimální mzda - je nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel za vykonanou práci povinen poskytnout buď na základě smlouvy (např. Kolektivní smlouvy) nebo v souladu s právním předpisem (ZP).

Minimální mzda

§ 109 ZP

Mzda, plat a odměna z dohody

(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak³⁹⁾.

(2) **Mzda je** peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(3) **Plat je** peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

a) stát⁶⁾,

b) územní samosprávný celek⁴⁰⁾,

c) státní fond¹⁴⁾,

d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz¹⁵⁾ poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo

e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona⁴¹⁾,

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

(4) Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

(5) Odměna z dohody je peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).

Základní rysy minimální mzdy - str. 208

povinné literatury (Pracovní právo, P. Hůrka)

Dle P. Hůrky (právní a sociálně ekonomické pojetí):

- Uplatňovaná na celém území ČR.
- Vztahuje se na pracovněprávní vztahy (PS, DPP, DPČ), nikoliv služební poměry a vše, co ZP neupravuje.
- ZP stanovuje nepodkročitelné minimum sazeb vyjádřených měsíčně a hodinově.
- Výši a podmínky stanovuje vláda nařízením, zpravidla od počátku roku.
- Zaměstnanec má vždy právo na doplatek, pokud nedosáhne jeho mzda minimální výše.
- Při sjednané kratší pracovní době se měsíční sazba úměrně snižuje sjednané, resp. skutečně odpracované pracovní době, hodinová mzda se nemění.
- Při více souběžných pracovněprávních vztazích se každý z nich posuzuje samostatně, i co se mzdového nároku týká.

Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2025 - MPSV

- ▶ Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2025
- ▶ Od 1. ledna 2025 je minimální mzda stanovena podle valorizačního mechanismu minimální mzdy, který byl zaveden novelou zákoníku práce ([zákon č. 230/2024 Sb.](#)). Touto novelou jsou zároveň určeny povinnosti vlády v rámci procesu aktualizace výše minimální mzdy a určeny termíny, které jsou závazné při jejím zvyšování.
- ▶ Zákoník práce určuje mechanismus výpočtu minimální mzdy, definuje podmínky stanovení koeficientu pro výpočet minimální mzdy a jeho frekvence, nutnost zohlednění povinných ekonomických kritérií (kritérií přiměřenosti) a nezbytnost konzultací v rámci celého procesu se sociálními partnery prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody ČR.
- ▶ Parametrické nastavení valorizačního mechanismu stanovuje nařízení vlády. Pravidelně každé 2 roky vláda svým nařízením stanoví koeficienty pro výpočet minimální mzdy tak, aby umožnily přibližné dosažení cílené relace minimální a průměrné mzdy.
- ▶ Ministerstvo práce a sociálních věcí každoročně svým sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 30. září pro následující kalendářní rok vyhlásí konkrétní výši minimální mzdy (hodinové a měsíční).
- ▶ Od 1. ledna 2025 do 31. prosince 2025 činí minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 20 800,– Kč za měsíc nebo 124,40 Kč za hodinu.

Minimální mzda

Charakteristika minimální mzdy

- ▶ Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance. Vztahuje se na všechny zaměstnance podnikatelské sféry, kteří vykonávají práci v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně.
- ▶ Ochrana v odměňování minimální mzdou platí pro všechny zaměstnance podnikatelské sféry. V organizacích, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách, však lze v jednotlivých kolektivních smlouvách dohodnout minimální mzdu vyšší, než která je stanovena příslušným sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.

Výpočet minimální mzdy

- ▶ Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství Ministerstva financí a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.
- ▶ Koeficient pro výpočet minimální mzdy je pro celý kalendářní rok stanoven nařízením vlády.
- ▶ Predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok vyhlásí Ministerstvo financí sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 31. srpna kalendářního roku.
- ▶ Hodinová minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin se vypočte jako podíl měsíční minimální mzdy a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše hodinové minimální mzdy (pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin) se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.
- ▶ Vypočtenou měsíční a hodinovou minimální mzdu na následující kalendářní rok vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 30. září předchozího kalendářního roku.

Provedený postup výpočtu výše minimální mzdy a časový harmonogram

- Sdělením Ministerstva financí ze dne 23. srpna 2024 byla vydána predikce průměrné hrubé mzdy pro kalendářní rok 2025 (tato predikce činí 49 233 Kč).
- Vláda svým nařízením ze dne 18. září 2024 (po předchozí konzultaci se sociálními partnery a zohlednění analýzy přiměřenosti) stanovila dva koeficienty pro výpočet minimální mzdy pro roky 2025 a 2026 (0,422 pro rok 2025, resp. 0,434 pro rok 2026), kterými se násobí predikce průměrné hrubé mzdy pro daný rok.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě výše uvedeného nařízení vlády a sdělení Ministerstva financí vypočetlo, zaokrouhlilo (na stokoruny nahoru měsíční a na desetihaléře nahoru hodinovou) výši minimální mzdy pro rok 2025 a vyhlásilo ji svým sdělením ze dne 23. září 2024. Stejně bude postupovat i v roce 2025 pro výpočet výše minimální mzdy pro rok 2026.
- V roce 2026 vláda stejným postupem (nařízením) stanoví koeficienty pro výpočet minimální mzdy pro roky 2027 a 2028.
- V roce 2025 má být dosaženo relace minimální a průměrné mzdy cca 42,2 %, resp. 43,4 % v roce 2026. V následujících letech by mělo postupně docházet ke zvyšování relace minimální a průměrné mzdy tak, aby v roce 2029 bylo dosaženo 47 %.

Hodnota práce a její pojetí aneb výživný § 110 ZP

§ 110 ZP

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Zaručený plat (nově)

§ 112

Zaručený plat

(1) Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru.

(2) Plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu. Nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu se stanoví ve 4 úrovních tak, aby činila

- a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,
- b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,
- c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a
- d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.

(3) Hodinové nejnižší úrovně zaručeného platu se zaokrouhlují na desetihaléře směrem nahoru.

(4) Nejnižší úrovně zaručeného platu vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením do 30. září.

Mzda

MZDA

§ 113 ZP

Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

- (1) Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.
- (2) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.
- (3) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
- (4) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Splatnost mzdy a výplata, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

§ 56 ZP

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).

Mzda za... aneb vyznejme se v příplatcích

§ 116 ZP

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a **příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku**. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

§ 117 ZP

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % minimální mzdy.**

§ 118 ZP

Mzda za práci v sobotu a v neděli

(1) Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek **nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku**. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

(2) Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek podle odstavce 1 místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Naturální mzda (a soudeček piva)

§ 119

Naturální mzda

(1) Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112).

(2) Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

(3) Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům⁴², obvyklé ceně⁴³, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

NELŽE ŘEŠIT V KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ, ANI JEDNOSTRANNÝM ROZHODNUTÍM ZAMĚSTNAVATELE. PROČ?

Plat dle ZP (a v souladu s § 109/3 ZP)

PLAT

§ 122 ZP

Určení platu

(1) Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. **Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak^{43a}).**

(2) Vedoucím zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu⁷) nebo územního samosprávného celku⁴⁴) (dále jen "vedoucí organizační složky"), určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance podle věty první, pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává.

Platové tarify

§ 123 ZP

Platové tarify

- (1) Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.
- (2) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.
- (3) Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.
- (4) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (dále jen "započitatelná praxe").
- (5) Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.

Další detaily stanoví vláda nařízením.

Příplatky - §§ 124 až 135 ZP

- ▶ Příplatek za vedení
- ▶ Příplatek za noční práci
- ▶ Příplatek za práci v sobotu a v neděli
- ▶ Plat nebo náhradní volno za práci přesčas
- ▶ Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- ▶ Zvláštní příplatek
- ▶ Příplatek za rozdělenou směnu
- ▶ Osobní příplatek
- ▶ Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- ▶ Odměna
- ▶ Cílová odměna
- ▶ Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Úprava odměn z dohod

ODMĚNA Z DOHODY

§ 138

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pro poskytování odměny z dohody se § 114a až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda. **Odměnu z dohody lze sjednat již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli;** odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a je-li sjednána výše příplatků podle § 116 až 118, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty. Za dobu práce ve ztížených pracovních režimech nad tímto způsobem sjednaný rozsah přísluší zaměstnanci příplatek podle § 116 až 118. Pro účely § 111 odst. 1 věty třetí se z odměny z dohody odečte částka odpovídající výši příplatků, které by zaměstnanci příslušely, nebylo-li by k práci ve ztížených pracovních režimech v odměně přihlédnuto.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHODY A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 141

- (1) Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.
- (2) Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.
- (3) Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1.
- (4) Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen mu vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dovolené.
- (5) Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je zaměstnavatel povinen mu vyplatit mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

A ještě § 142 ZP

142 ZP

- (1) Mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v zákonných penězích⁵⁰⁾.
- (2) Mzda nebo plat se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.
- (3) Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty nebo není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.
- (4) Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.
- (5) Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.
- (6) Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera^{51a)} zaměstnance. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis³³⁾.

SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Obecná ustanovení

§ 145

(1) Srážkami z příjmu zaměstnance jsou pro účely tohoto zákona srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance ze základního pracovněprávního vztahu podle § 3 (dále jen "srážky ze mzdy").

(2) Jinými příjmy zaměstnance podle odstavce 1 jsou

- a) odměna z dohody,
- b) náhrada mzdy nebo platu,
- c) odměna za pracovní pohotovost,
- d) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání,
- e) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním,
- f) odměny podle § 224 odst. 2.

§ 146

Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen

- a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

OBEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCÍ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

§ 151

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v této části.

§ 152

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při

- a) pracovní cestě (§ 42),
- b) cestě mimo pravidelné pracoviště,
- c) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- d) přeložení (§ 43),
- e) dočasném přidělení (§ 43a),
- f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- g) výkonu práce v zahraničí.

§ 153

(1) Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

(2) Jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD
ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ
NENÍ UVEDEN V § 109 ODS. 3

POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD
ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE
UVEDEN V § 109 ODS. 3

Viz § 156 a násl. ZP

Ukázky vzorů...



Dotazy k zadaným úkolům ve skupinách?

Užijte si zpracování skupinového
úkolů! 😊 😊

JUDr. Lenka Povolná

lena.povolna@gmail.com