

Téma 1

- **1.1 VÝVOJ NÁZORŮ NA PODSTATU MZDY**
- **1.2 ZÁKLADNÍ PRACOVNĚ PRÁVNÍ A MZDOVÉ POJMY**

1.1.1 Názory na podstatu a funkci mzdy

- Na **mikroekonomické** úrovni – jak ovlivňuje nabídka práce a poptávka po práci vytvořenou výši mezd?
- Na **makroekonomické** úrovni – průměrná výše mezd a mzdová kvóta.

1.1.1

- **předklasické období:** merkantilisté (minimální mzda) a fyziokraté (zvýšení mezd = podnět k hospodářskému růstu),
- **klasická škola:**
 - A. Smith (mzdová pyramida),
 - D. Ricardo (existenční minimum),
- Teorie tzv. mzdového fondu

1.1.1

- **neoklasická** teorie: zkoumání otázek užitečnosti práce, vztahu mzdy a množství produkce vytvořené jednotkou práce,
- J. B. Clark: výši mzdy určuje fyzická velikost mezního produktu práce

1.1.2 Ekonomické funkce mzdy

3 základní makro- i mikroekonomické funkce

- **směrovací** (alokační) funkce – pohyb pracovních sil,
- **vyrovnávací** funkce – mzda jako cena práce v souladu s nabídkou a poptávkou,
- **selektivní** funkce – pro zaměstnavatele.

1.1.2

- ve vztahu k zaměstnancům plní mzda stimulační funkci,
- v tržní ekonomice: mzda = cena práce pro zaměstnavatele,
- mzdy a zaměstnanost ovlivňují zásadně i sociální smír a politickou stabilitu,
- aktuální legislativní úprava – zák. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za prac. pohotovost..

1.1.2

KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z.,
HUTTLOVÁ, E.: *Stimulace pracovníků a
tvorba mzdových soustav*. 1. vyd., Praha:
Vysoká škola ekonomická v Praze, 1998.
147 s. ISBN 80-7079-202-7

1.2 Základní pracovněprávní a mzdové pojmy

- Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zejména **zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce** a jeho prováděcí předpisy (vyhlášky).

1.2.1 Zaměstnanec a zaměstnavatel

Zaměstnanec („pracovník“) - fyzická osoba způsobilá mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, od 15 let, po skončení základní školní docházky (1 výjimka).

Zaměstnavatel („organizace“) – právnická nebo fyzická osoba (OSVČ i občan)

1.2.2 Pracovněprávní vztah

- Pracovněprávní vztah vznikne jako:
 - **pracovní poměr** (pracovní smlouva, volba nebo jmenování),
 - **dohoda**: o provedení práce,
o pracovní činnosti.

1.2.3 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva – písemná forma, datum podpisu, **3 náležitosti**:

- **druh práce,**
- **místo výkonu práce,**
- **den nástupu do práce.**

Další ujednání: doba neurčitá a určitá, zkušební doba, pracovní doba, konkurenční doložka.

1.2.4 Informace o právech zaměstnance

Individuální informace o právech a povinnostech zaměstnance:

konkretizace druhu a místa výkonu práce,
délka dovolené,

výpovědní doba,

údaje o mzdě a výplatním termínu.

1.2.5 Odlišnost dohod ...

Pracovní poměry – hlavní (tzv. plný úvazek),
vedlejší, souběžné.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní
poměr – menší rozsah, odchylky v rozvržení
pracovní činnosti, řízení práce:

- dohoda o pracovní činnosti,
- dohoda o provedení práce

1.2.6 Osobní evidence a ochrana osobních dat

Osobní (personální) evidence = soubor informací, kterými potřebuje disponovat zaměstnavatel k plnění svých funkcí:

- příjmení, jméno, titul, datum a místo narození, rodinný stav, státní občanství, adresa trvalého pobytu, RČ
- doklady o předchozím pracovním poměru,
- údaje o kvalifikaci (a zdravotním stavu).

1.2.6

- záznamy o voj. službě a pobírání důchodu,
- evidence pracovní doby, mzdový list, ELDZ, prohlášení k dani z příjmu,
- jiné doklady – např. upozornění na porušení pracovní kázně, informace poskytnuté,
- doklady o změnách a skončení pracovního poměru.

1.2.6

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů – ke zpracování většiny osobních údajů zaměstnavatelem není třeba zvláštní souhlas zaměstnance, s **výjimkou tzv. citlivých údajů** (národnost, etnikum, politické a náboženské postoje, členství v odborové org., zdravotní stav).