# Podniková sociální a mzdová politika

© JUDr. Dana Hrabcová Ph.D.

# *Funkce odměny za práci*

- Alimentační (sociální či zabezpečovací)

  *- je projevem ústavního práva, že každý je oprávněn si opatřovat prostředky na obživu prací + cílem s nímž zaměstnanec p.p. vztah uzavírá*

- Kompenzační

  *- rozlišení mezi zaměstnanci, kteří práci vykonávají v obecně obvyklých podmínkách a čase, a těmi, kteří ji vykonávají v podmínkách nebo čase, které jsou pro ně zatěžující či nevýhodné*

- Regulační

  *- na trhu práce v klasické podobě tržního mechanismu*

  *- v podniku celkový objem mezd vyplacených – ekonomická situace*

  *- v celospolečenské rovině – mzdy, ceny, inflace, sociální a politické klima*

- Motivační – stimulační

  *- cílené usměrňování chování zaměstnanců, aby byli motivováni k výkonům co nejvyšším a současně nejkvalitnějším = hmotná zainteresovanost*

# *Právní úprava odměňování práce*

*Dva rozdílné systémy odměňování podle typu zaměstnavatele*

- Mzda *- §109 odst. 2 ZP – omezení jen v dolní hranici*

  *Peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytované za práci nestanoví li zákon jinak*

- Plat *- § 109 odst. 3 ZP - kogentní - § 122 ZP určení platu*

  *Peněžité plnění poskytované za práci u zaměstnavatele, kterým je stát, ÚSC, stát. fond, příspěvková organizace …*

- Odměna z dohody *- § 109 odst. 5 ZP*

  *Peněžité plnění poskytované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – OOV*

# *Princip ochrany minimální výše mzdy*

*Zákonná záruka závazným stanovením :*

- Výše minimální mzdy *- § 111ZP - obecná minimální cena práce*
  *Omezuje smluvní volnost účastníků, zakládá povinnost sjednat mzdu nejméně ve výši stanovené obecně platným předpisem + doplatek v případě, že jí zaměstnanec nedosáhne.*
- Minimální výše zaručené mzdy *- § 112 ZP+NV 567/2006*
  *Mzda nebo plat, na něž vzniklo zaměstnanci právo podle ZP, smlouvy, vnitř. předpisu, mzd. nebo plat. výměru – mzdové a platové tarify*
- Minimálního rozsahu a výše příplatků
  *přísl. ust. části šesté hlavy II. a hlavy III. ZP, ztížené podm. NV 567/2006*
- Minimální výše odměny za prac. pohotovost
  *- §140 ZP prac. pohotovost není výkonem práce - nepřísluší mzda*

# *Princip ochrany splatné mzdy (platu)*

*Mzda, na kterou již zaměstnanci vznikl nárok, je splatná - je chráněna:*

- Před neoprávněnými srážkami *- § 145 – §150 ZP*

  *smluvní princip prolomený jen pravomocným rozhodnutím org.státu*
- Při její výplatě *- § 141 – §142 ZP*

  *splatnost a výplata mzdy a platu + § 143 srážky na účet*
- Při platební neschopnosti zaměstnavatele

  *zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební ……*

# Princip spravedlivé odměny za práci

- *SPRAVEDLIVÁ ODMĚNA ZA PRÁCI – Čl. 28 LZPS*
  *Aplikovaný princip rovného zacházení a zákazu diskriminace*

- *ZÁKLADNÍ ZÁSADA P.P. VZTAHŮ - § 13 odst. 2 písm. c) ZP*
  *- Stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty*
  *- Rovné zacházení, ne rovnostářství – mzd. diferenciace*
  *- důkazní břemeno - § 133a obč. soudního řádu*

- *KRITERIA PRO HODNOCENÍ PRÁCE - § 110 ZP*
  *- srovnatelná složitost, odpovědnost a namáhavost*
  *- srovnatelné pracovní podmínky*
  *- stejná nebo srovnatelná pracovní výkonnost*
  *(normy spotřeby práce -§300 ZP)*

# Sociální a mzdová politika zaměstnavatele

***Provázaný a cíleně vnitřně strukturovaný systém poskytování odměn za práci, ostatních výhod a benefitů***
***=VÝZNAMNÝ FAKTOR V KONKURENČNÍM PROSTŘEDÍ TRHU PRÁCE***

***<u>! nalézt sociálně – ekonomické optimum!</u>***

- ***Právní a smluvní povinnosti zam-tele***
  ***Část desátá ZP – Péče o zaměstnance § 224 – § 247 „ rekreační a zdravotní služby, ale i dovolená, pracovní doba, odstupné, kvalifikační růst, stravování - § 236 ...***
- ***Zdroj - náklady zaměstnavatele, sociální fondy, FKSP***
- ***Právní zakotvení - KS, prac. smlouvy, jiné smlouvy, vnitřní předpisy zaměstnavatele***

# Vnitropodnikový mzdový systém

***Proč zpracovat funkční mzdový systém?***

***Vyplatí se práce s jeho přípravou?***

***PRÁVNÍ:***

- ***§ 113 odst. 3 ZP*** *– mzda musí být sjednána stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou tato mzda přísluší*
- ***§ 13 odst. 2 písm. c) ZP*** *princip spravedliví odměny za práci*
- ***§ 133a obč. soudního řádu*** *– důkazní břemeno*

***MIMOPRÁVNÍ:***

- *Optimální klima mezi zaměstnanci - neočekávají nejvyšší ale spravedlivou odměnu za práci*
- *Fungující motivační mzdový systém je nejlepší nástroj řízení*
- *Kde působí odbory – mzda v KS - tíha denní argumentace na odborech*

# *Základní mzdové formy*

*Zaměstnavatel má na výběr mezi:*

- časovou mzdou - *srozumitelná, nemotivuje výkon*
- úkolovou mzdou - *srozumitelná, nemotivuje kvalitu*
- akordní mzdou – *dtto, kolektiv se řídí sám*
- podílovou (provizní) mzdou – *účinná, riziková*
- některou ze smíšených mzd. forem - *úkolovou či podílovou s různým % podílu časové a pobídkové složky na celkové mzdě*
- mzdou vícefaktorovou – *složitá a riziková*

# *Doplňkové mzdové formy*

- Prémie individuální nebo kolektivní
- Odměny - cílové nebo mimořádné
- Výkonnostní odměny
- Osobní ohodnocení
- Osobní příplatky
- Podíly na zisku nebo na jiných hosp. výsledcích

***! KRITERIA PRO PŘIZNÁNÍ VŽDY STANOVIT PŘEDEM !***