

Studentský podnikatelský inkubátor

Základy pracovněprávních vztahů

Právnická fakulta MU

8. listopadu 2018

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Osnova semináře

- Přehled úpravy pracovněprávních vztahů
- Předmět pracovního práva
- Vznik pracovního poměru
- Změny pracovního poměru
- Skončení pracovního poměru
- Pracovní doba a doby odpočinku
- Odměňování práce

Přehled úpravy pracovněprávních vztahů

- Základní právní úpravy obsahuje:
 - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
 - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Pracovněprávní vztahy se přednostně řídí zákoníkem práce.
- Tam, kde zákoník práce nelze použít, se podpůrně použije občanský zákoník.

Přehled úpravy pracovněprávních vztahů

- Další právní předpisy dopadající na pracovněprávní vztahy:
 - Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
 - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
 - Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
 - Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
 - Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
 - Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
 - Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Předmět pracovního práva

- Pracovní právo upravuje pracovněprávní vztahy:
 - základní,
 - odvozené.
- Pracovněprávní vztahy jsou vztahy:
 - vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
 - kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce.

Předmět pracovního práva

- Závislá práce musí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu:
 - pracovní poměr,
 - vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Pro výkon závislé práce nelze legálně zvolit jiný než pracovněprávní režim.
- Tyto případy se posuzují jako zastřený pracovněprávní vztah (tzv. švarcsystém).

Předmět pracovního práva

- Definiční znaky závislé práce:
 - Nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance.
 - Výkon práce jménem zaměstnavatele.
 - Podle pokynů zaměstnavatele.
 - Osobní výkon práce.
- Závislá práce musí být vykonávána:
 - za mzdu, plat nebo odměnu za práci.
 - na náklady zaměstnavatele a jeho zodpovědnost.
 - v pracovní době.
 - na pracovišti zaměstnavatele či jiném dohodnutém místě.

Předmět pracovního práva

- Výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah je nelegální prací.
- Za výkon nelegální práce uloží inspekce práce:
 - zaměstnavateli (právnícké osobě) pokutu ve výši až 10 000 000 Kč, nejméně 50 000 Kč.
 - zaměstnanci ve výši až 100 000 Kč.
- Z pohledu placení daní a odvodů pojistného je rozhodná skutečná povaha vztahu (závislá činnost).

Vznik pracovního poměru

- Postup při výběru nových zaměstnanců volí sám zaměstnavatel, pokud není ve výjimečných případech přímo upraven zákonem.
- Před vznikem pracovního poměru musí zaměstnavatel budoucího zaměstnance seznámit s:
 - s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovní smlouvy a z právních předpisů,
 - s pracovními podmínkami,
 - s podmínkami odměňování.

Vznik pracovního poměru

- Zaměstnavatel smí od uchazeče o zaměstnání vyžadovat jen informace, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.
- Zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace zejména o:
 - těhotenství,
 - rodinných a majetkových poměrech,
 - sexuální orientaci,
 - původu,
 - členství v odborové organizaci,
 - členství v politických stranách nebo hnutích,
 - příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
 - trestněprávní bezúhonnosti.
- Informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti zaměstnavatel může vyžadovat, pokud:
 - je to stanoveno zákonem,
 - je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána a požadavek je přiměřený.

Vstupní lékařská prohlídka

- Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce vždy před založením
 - pracovního poměru,
 - závazku založeného dohodou, pokud má zaměstnanec vykonávat rizikové práce.
- V případě zaměstnanců, kteří mají pracovat na základě dohod a jsou přijímáni k výkonu nerizikových prací, musí být vstupní prohlídka provedena jen pokud má zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Vstupní lékařská prohlídka

- Zaměstnavatel je povinen mít smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb.
- Vstupní i další pracovnělékařské prohlídky musí být prováděny u zaměstnavatelova smluvního lékaře, nebo u zaměstnancova obvodního lékaře v případě, že:
 - jde o práce zařazené podle pravidel o kategorizaci prací do první kategorie a
 - součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými předpisy.

Vstupní lékařská prohlídka

- Náklady spojené s poskytováním pracovnělékařských služeb je povinen hradit zaměstnavatel.
- Pokud je vstupní lékařská prohlídka provedena před založením pracovněprávního vztahu, hradí náklady s ní spojené uchazeč o zaměstnání.
- Pokud s ním poté zaměstnavatel založí pracovněprávní vztah, uhradí mu zpětně náklady spojené s prohlídkou, ledaže.

Pracovní smlouva

- Pracovní poměr se zakládá:
 - uzavřením pracovní smlouvy,
 - jmenováním.
- Pracovní smlouva musí obsahovat:
 - druh práce,
 - místo výkonu práce,
 - den nástupu do práce.

Pracovní smlouva

- Pracovní smlouva může obsahovat další ujednání o:
 - výši mzdy,
 - trvání pracovního poměru,
 - zkušební době,
 - rozsahu pracovní doby,
 - délce dovolené,
 - souhlasu zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty.
- Ujednání v pracovní smlouvě nesmí porušovat nebo obcházet zákon.
- Pracovní smlouva může být měněna jen se souhlasem obou smluvních stran.

Zkušební doba

- Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce.
- S vedoucími zaměstnanci lze sjednat zkušební dobu v délce až 6 měsíců.
- Zkušební doba musí být sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce.
- Zkušební doba se prodlužuje o dobu:
 - celodenních překážek v práci,
 - celodenní čerpání dovolené.

Pracovní poměr na dobu určitou

- Je-li pracovní poměr sjednán s tím, že má po uplynutí určité doby skončit, jde o pracovní poměr na dobu určitou.
- Doba určitá nesmí trvat déle, než 3 roky.
- Sjednání pracovního poměru na dobu určitou lze mezi týmiž smluvními stranami opakovat nejvýše dvakrát. Celkem smí být tedy pracovní poměr sjednán až třikrát po sobě.
- Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení.
- Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplyne doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Pracovní poměr na dobu určitou

- Výše uvedená pravidla neplatí, pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.
- V takovémto případě se uplatní jiný postup, pokud dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví:
 - bližší vymezení důvodů,
 - pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
 - okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
 - dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.
- Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

Pracovní poměr na dobu určitou

- Pokud byl se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem, mění se v pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec před uplynutím doby trvání pracovního poměru písemně sdělil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.
- Kdyby zaměstnanec nesdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, pracovní poměr uplynutím sjednané doby skončí.
- Pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou se ze zákona mění v dobu neurčitou v případě, že:
 - zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby,
 - s vědomím zaměstnavatele.

Pracovní poměr na dobu určitou

- Pokud byl se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem, mění se v pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec před uplynutím doby trvání pracovního poměru písemně sdělil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.
- Kdyby zaměstnanec nesdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, pracovní poměr uplynutím sjednané doby skončí.
- Pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou se ze zákona mění v dobu neurčitou v případě, že:
 - zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby,
 - s vědomím zaměstnavatele.

Změna pracovní smlouvy

- Cokoli bylo sjednáno v pracovní smlouvě, může být změněno jen dohodou obou smluvních stran.
- Dohoda o změně pracovní smlouvy (dodatek k pracovní smlouvě) musí být provedena písemně.
- Změnou lze nahradit, doplnit nebo zrušit určité ujednání v pracovní smlouvě.
- Změnu pracovní smlouvy lze přijmout jako trvalou nebo dočasnou.

Pracovní cesta

- Časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.
- Na pracovní cestu může být zaměstnanec vyslán jen na základě dohody. Dohoda může být obsažena přímo v pracovní smlouvě.
- S každým jednotlivým vysláním na pracovní cestu musí souhlasit:
 - těhotná zaměstnankyně,
 - zaměstnanec pečující o dítě ve věku do 8 let,
 - osamělý zaměstnanec pečující o dítě ve věku do 15 let,
 - Zaměstnanec pečující o osobu závislou na pomoci jiné osoby.
- Na pracovní cestu vysílá zaměstnance vedoucí zaměstnanec; k vyslání zpravidla slouží cestovní příkaz.

Skončení pracovního poměru

- Pracovní poměr může skončit na základě:
 - právního jednání,
 - právní události,
 - úředního rozhodnutí.
- V případě skončení na základě právního jednání hovoříme o rozvázání pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru

- Mezi právní jednání, jimiž lze rozvázat pracovní poměr, patří:
 - dohoda,
 - zrušení ve zkušební době,
 - výpověď,
 - okamžité zrušení.
- Pouze dohoda je dvoustranným jednáním. Ostatní jsou jednostranná.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

- Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné jednání. Nelze zaměňovat s jednostrannými jednáními (neexistuje „výpověď dohodou“).
- Dohoda je uzavřena ve chvíli, kdy jedna smluvní strana přijme návrh podaný druhou stranou.
- Nutným obsahem dohody je:
 - vyjádření souhlasu se skončením pracovního poměru,
 - uvedení dne, kdy má pracovní poměr skončit.
- Dohodu nelze uzavřít zpětně, ani bez uvedení data.

Zrušení ve zkušební době

- Pokud byla v souvislosti se vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, lze pracovní poměr zrušit ve zkušební době kdykoli v jejím průběhu.
- Ke zrušení ve zkušební době může kterákoli ze smluvních stran přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.
- Zrušení ve zkušební době musí být učiněno písemně.

Zrušení ve zkušební době

- Pracovní poměr skončí v den doručení zrušení druhé straně.
- Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.
- Zrušovací jednání musí být druhé straně doručeno nejpozději v poslední den zkušební doby. Nestačí jeho odeslání v průběhu zkušební doby.
- Kromě prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti se na zrušení ve zkušební době se nevztahuje žádná ochranná doba.

Výpověď

- Výpověď je jednostranné právní jednání.
- Pracovní poměr skončí v důsledku výpovědi po uplynutí výpovědní doby.
- Pokud nebyla sjednána delší, trvá výpovědní doba 2 měsíce.
- Výpovědní doba začne běžet v první den měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena.

Výpověď

- Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- Výpověď musí být druhé straně doručena do vlastních rukou (zpravidla osobním předáním).
- Totéž platí pro:
 - okamžité zrušení pracovního poměru,
 - zrušení ve zkušební době,
 - odstoupení od pracovní smlouvy.

Výpověď

- Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu, nebo bez uvedení důvodu.
- Zaměstnavatel může dát výpověď jen na základě některého ze zákonem upravených výpovědních důvodů.
- Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen.
- Zákoník práce upravuje v §52 několik výpovědních důvodů.
- Lze je utřídit jako:
 - organizační důvody (související s organizačními opatřeními na straně zaměstnavatele),
 - důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance (zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu práce),
 - důvody spočívající v nesplňování předpokladů nebo požadavků,
 - důvody spočívající v porušování povinnosti zaměstnancem.

Výpověď

- Z tzv. organizačních důvodů může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď:
 - pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší (bez právního nástupce),
 - pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje,
 - pokud se zaměstnanec stal nadbytečným v důsledku organizační změny.
- S touto výpovědí je spojeno právo na odstupné ve výši nejméně:
 - průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval méně než 1 rok,
 - dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

Výpověď

- Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud zaměstnanec:
 - nesmí podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice,
 - dlouhodobě pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilosti konat dále dosavadní práci.
- Podmínkou platnosti výpovědi z uvedených důvodů je lékařský posudek vydaný:
 - poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebo
 - správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumává.

Výpověď

- Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud:
 - zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon práce,
 - zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce.
- Spočívá-li nesplňování požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, může být dána výpověď jen tehdy, pokud byl zaměstnanec v posledních 12 měsících:
 - písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a
 - byla mu dána přiměřená doba k jejich odstranění,a zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstranil.

Výpověď

- Výpověď může být dána také pro porušování povinností zaměstnance.
- Zákoník práce rozlišuje porušování povinností na:
 - méně závažné,
 - závažné a
 - zvláště hrubé.
- Posouzení intenzity porušení povinností záleží na konkrétních okolnostech (vznik škody, ohrožení oprávněných zájmů zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance atd.)
- Předpokladem je vždy to, že zaměstnanec zaviněně porušil povinnost vyplývající z pracovního poměru.
- Musí se jednat o povinnost, která byla zaměstnanci prokazatelně a v souladu s právními předpisy uložena.

Výpověď

- V souvislosti s méně závažným porušením může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí, jestliže:
 - k porušování dochází soustavě (alespoň třikrát),
 - zaměstnanec byl v posledních 6 měsících upozorněn na možnost výpovědi pro porušování povinností).
- Na základě závažného porušení povinností může zaměstnavatel bez upozornění rozvázat pracovní poměr výpovědí.
- Na základě zvláště hrubého porušení povinností může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.

Okamžité zrušení pracovního poměru

- V důsledku okamžitého zrušení končí pracovní poměr v den, kdy bylo toto jednání doručeno druhé straně.
- Jde o výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru.
- Okamžité zrušení musí být učiněno písemně, jinak se k němu nepřihlíží. Druhé straně musí být doručeno do vlastních rukou.
- Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen na základě důvodů uvedených v zákoně.
- Důvod musí být v okamžitém zrušení skutkově vylíčen (stejně jako v případě výpovědi).
- Okamžité zrušení nelze odvolat ani jinak vzít zpět.

Okamžité zrušení pracovního poměru

- Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud:
 - 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
 - mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.
- Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Okamžité zrušení pracovního poměru

- Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu, že:
 - zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
 - zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem.
- Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s:
 - těhotnou zaměstnankyní,
 - zaměstnankyní na mateřské dovolené,
 - zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Pracovní doba

- Stanovená týdenní pracovní doba činí nejvýše 40 hodin týdně.
- Nejvýše 37,5 hodiny týdně u zaměstnanců:
 - s třísměnným a nepřetržitým režimem
- Nejvýše 38,75 hodiny týdně u zaměstnanců:
 - s dvousměnným pracovním režimem
- Mladiství zaměstnanci smějí pracovat nejvýše 40 hodin týdně a v jednotlivých dnech nejvýše 8 hodin.

Pracovní doba

- Pracovní doba:
 - doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci
 - doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce
- Doba odpočinku:
 - doba, která není pracovní dobou
- Směna:
 - část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě stanoveného rozvrhu odpracovat

Pracovní doba

- Kratší pracovní doba (tzv. kratší úvazek) se uplatní, jen je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána
- Zaměstnanci s kratší pracovní dobou přísluší poměrně nižší mzda
- Žádosti zaměstnance, který pečuje o dítě mladší než 15 let nebo jinou osobu závislou na pomoci, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, musí zaměstnavatel vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
- Kratší pracovní doba nesmí být zaměňována se zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobou.

Pracovní doba

- Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který také určuje začátek a konec směn.
- Pracovní doba musí být rozvržena před začátkem práce.
- Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny předem, nebyla-li dohodnuta jiná doba.

Pracovní doba

- Nejdéle po 6 hodinách práce (mladistvý po 4,5 hodinách) musí mít zaměstnanec přestávku na jídlo a oddech.
- Přestávka trvá nejméně 30 minut.
- Přestávky se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
- Přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.
- Bezpečnostní přestávka podle zvláštních předpisů se započítává do pracovní doby.

Doby odpočinku

- Zaměstnanec musí mít mezi směny nepřetržitý odpočinek 11 hodin.
- V zákonem vyjmenovaných případech může dojít ke zkrácení odpočinku až na 8 hodin.
- V případě uvedeného zkrácení musí být následující odpočinek mezi směny o dobu tohoto zkrácení prodloužen.

Doby odpočinku

- Zaměstnanec musí mít nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin (u mladistvého alespoň 48 hodin).
- Ve dnech pracovního klidu, což jsou:
 - dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, a
 - svátky

může zaměstnavatel nařídít práci jen výjimečně a pouze v určitých případech.

Práce přesčas

- Práce přesčas:
 - práce konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn nad stanovenou týdenní pracovní dobu,
 - na příkaz zaměstnavatele,
 - nebo se souhlasem zaměstnavatele.
- Nařídít přesčas může zaměstnavatel jen z vážných provozních důvodů.
- Nařízená práce přesčas může činit nejvýše 150 hodin ročně.
- Další přesčas lze konat na základě dohody až do rozsahu 8 hodin týdně v průměru.

Odměňování

- Závislá práce je prací úplatnou, zaměstnanci vždy přísluší za vykonanou práci peněžité plnění.
- Pokud zaměstnanec nepracuje, může mu vzniknout právo na náhradu mzdy, platu nebo odměny.
- Plat poskytují zaměstnavatelé tzv. nepodnikatelské sféry.
- Mzdu poskytují ostatní zaměstnavatelé (tzv. podnikatelská sféra).
- Zaměstnanci pracující na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají právo na odměnu z dohody.

Odměňování

- Mzda, plat ani odměna z dohody nesmí být nižší, než minimální mzda.
- Minimální mzda činí:
 - 12 200 Kč za měsíc,
 - 73,20 Kč za hodinu.
- Mzda ani plat nesmí být nižší než zaručená mzda.
- Sazby zaručené mzdy pro 8 skupin prací (práce zařazena podle náročnosti, složitosti, nutné kvalifikace) stanoví nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Příplatky

- Za přesčas:
 - dosažený výdělek a nejméně 25 % průměrného výdělku, nebo
 - náhradní volno.
 - Mzda může být sjednána s přihlédnutím k práci přesčas až do rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.
 - S vedoucím zaměstnancem lze sjednat mzdu s přihlédnutím k veškeré práci přesčas.
- Za svátek:
 - náhradní volno, nebo
 - dosažený výdělek a nejméně 100 % průměrného výdělku.
- Za noční práci:
 - dosažená mzda a nejméně 10 % průměrného výdělku,
 - nebo jiná dohodnutá výše.

Příplatky

- Za ztížené pracovní prostředí:
 - dosažená mzda a nejméně 10 % minimální mzdy.
- Za práci v sobotu a v neděli
 - dosažená mzda a nejméně 10 % průměrného výdělku,
 - nebo jiná dohodnutá výše.
- Odměna za pracovní pohotovost:
 - nejméně 10 % průměrného výdělku.

Výplata mzdy

- Mzda je splatná:
 - po vykonání práce,
 - nejpozději v kalendářním měsíci, následujícím po měsíci, ve kterém na ni vzniklo právo.
- Mzda se vyplácí v zákonných penězích.
- Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti.
- Na základě dohody je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu poukázat určenou částku na zaměstnancův bankovní účet.

Srážky ze mzdy

- Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen:
 - v případech stanovených zákonem,
 - na základě dohody o srážkách ze mzdy,
 - k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace.

Srážky ze mzdy

- Na základě zákona smí být zaměstnanci sražena například daň z příjmu.
- V jiných případech (závodní stravování, stravenky apod.) musí být uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy.
- Srážky smějí být provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.

Děkuji za pozornost

jaroslav.stransky@law.muni.cz