

Komentář k § 122

Uprava platových poměrů ve veřejných službách a správě, tj. ve sféře vymezené ustanovením § 109 odst. 3 zákonníku práce, vychází z principů platové úpravy zložené zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Plat je peněžité plnění poskytované za výkon práce v pracovním poměru zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří pro odměňování těchto zaměstnanců využívají zcela nebo převážně veřejné zdroje (prostředky ze státního rozpočtu, z ostatních veřejných rozpočtů nebo z veřejného zdravotního pojištění). Zákonná úprava navrhuje na čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který zakazuje princip úplnosti pracovního poměru a ve světle důsledků znamená, že nelze platně sjednat pracovní poměr bez nároku na plat. Současně stanoví ústavní zásadu „spravedlivé odměny za práci“ s tím, že podrobnosti stanoví zákon. Tím zákonem, který zajišťuje promítnutí uvedené ústavní zásady do praxe, je zákoník práce i pro odměnu za práci poskytovanou ve formě platu.

Stejně jako tomu bylo v předchozí právní úpravě, umožňuje se okruh zaměstnavatelů vymezenému v § 109 odst. 3 zákonníku práce poskytovat zaměstnancům plat (tj. čerpat veřejné zdroje) pouze v přesně stanoveném rozsahu, ve výši a ve struktuře stanovené zákonem práce, resp. prováděcími nařízeními vlády. Ujednání o platu v kolektivní smlouvě nebo úprava platových poměrů ve vnitřním předpisu se musí pohybovat jen v rámci vymezeného průměru (platovými) předpisy. Vzájemný vztah mezi kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem (a to i tím, který upravuje v dovoleném rozsahu platové poměry zaměstnanců) řeší ustanovení § 305 zákonníku práce. Souběžná existence kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu je prakticky vyloučena, neboť podle odstavce 1 citovaného ustanovení může vnitřním předpisem stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovních vztazích, z nichž je opouštěn zaměstnanec, pouze zaměstnavatel, u kterého neprobíhá odborová organizace. U zaměstnavatele, u kterého probíhá odborová organizace, může být vnitřní předpis vydán jen tehdy, jestliže na něj kolektivní smlouva přenesla úpravu práva v pracovních vztazích. Tato zákonem stanovená priorita kolektivní smlouvy ve vztahu k vnitřnímu předpisu znamená, že zaměstnavatel, u něhož probíhá odborová organizace, nemůže vydat vnitřní předpis ani v případě, že kolektivní smlouva nebude uzavřena, ať již z jakéhokoli důvodu.

Zaměstnancům ve veřejných službách a správě určuje plat zaměstnavatel jednostranným právním úkonem – platovým výměrem (§ 136 zákonníku práce). Určení platu jiným než stanoveným způsobem (např. ujednáním v pracovní smlouvě) není přípustné.

Vedoucím zaměstnancem, který je statutárním orgánem zaměstnavatele nebo vedoucím organizační složky (státu či územního samosprávného celku), určuje plat subjekt, který jej do funkce ustanovil, nestanovil-li právní předpis jinak. Shodně se postupuje i v případě zástupců, není-li pracovní místo statutárního orgánu zaměstnavatele nebo vedoucího organizační složky (státu či územního samosprávného celku) obsazeno. Vylučuje se tak možnost, aby Tito vedoucí zaměstnanci, kteří vystupují ve všech věcech zaměstnavatele samostatně, rozhodovali o výši vlastních platů.

Skutečnost, že zákoník práce definuje plat jako peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancem za vykonanou práci, znamená, že platem nemůže být žádná forma naturálního plnění. („Naturální plat“ je v oblasti veřejných služeb a správy pojmově vyloučen.)

Plat tvoří všechny složky platu upravené zákoníkem práce a prováděcími nařízeními vlády. Za plat se považuje rovněž doplatek do výše průměrného výdělku při výkonu jiné

práce v případech vymezených v § 139 zákonníku práce a doplatek do výše minimální mzdy nebo do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 111 a § 112 zákonníku práce. Příplatek za noční práci (§ 125), příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 126), příplatek za práci přesčas (§ 127), příplatek za práci ve svátek (§ 135) a příplatek pedagogického pracovníka za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 132) jsou složky platu stanovené hodinovou sazbou odvozenou z průměrného hodinového výdělku. Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130) je sice rovněž odvozen z průměrného hodinového výdělku zaměstnance, ale je příplatkem směnovým. Odměna (§ 134) je stanovena jako jednorázové peněžité plnění, které lze zaměstnanci při splnění stanovených podmínek poskytnout a je nezavázací na odpracované době. Někdy známější jsou však ty složky platu, které jsou stanoveny formou pevné měsíční částky. Jde o platový tarif (§ 123), osobní příplatek (§ 131), příplatek za vedení (§ 124), zvláštní příplatek (§ 129) a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128). Formou měsíční částky je stanoven též specifický příplatek určený vyhrazené pedagogickým pracovníkům, a to specializační příplatek pedagogického pracovníka (§ 133).

Složky platu určené měsíční částkou tvoří v souhrnnu plat (měsíční), který zaměstnavatel určuje zaměstnanci předem (před zahájením výkonu práce). Takto určený (měsíční) plat odpovídá stanovené týdenní pracovní době (§ 79 zákonníku práce). Každý zaměstnanec, který v kalendářním měsíci odpracuje všechny odpovídající stanovené týdenní pracovní doby, má právo, aby mu byl vyplacen plat ve výši vyplývající z právních předpisů (platový tarif) a nebo ve výši, která mu byla zaměstnavatelem předem určena (osobní příplatek, zvláštní příplatek, příplatek za vedení nebo příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí). Délka stanovené týdenní pracovní doby není pro určení platu zaměstnance určující. Shodným způsobem se určuje (měsíční) plat zaměstnancům bez ohledu na to, zda jejich stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin, či zda jde o „zkrácenou“ stanovenou týdenní pracovní dobu 38,75 hodin (dovusměnný pracovní režim), 37,5 hodiny (třisměnný a nepřetržitý pracovní režim) nebo 30 hodin (zaměstnanci mladší 18 let).

Pokud však zaměstnanec pracuje po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší mu plat odpovídající této kratší pracovní době (§ 80 zákonníku práce). To znamená, že kalkulace platu odpovídajícího kratší pracovní době se provede tak, že plat (všechny jeho složky určené měsíční částkou) se přepočtou v poměru kratší pracovní doby ke stanovené týdenní pracovní době. Z uvedeného je patrné, že pro platové účely je nezbytně nutné rozlišovat pojmy „zkrácená (stanovená týdenní) pracovní doba“ ve smyslu § 79 zákonníku práce a dohodnutá „kratší pracovní doba“ podle § 80 zákonníku práce.

Platem nejsou ta plnění, která sice zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v souvislosti se zaměstnáním, ale mají odlišný charakter než odměna za práci. Platem není náhrada mzdy, která je poskytována místo mzdy (platu) v některých případech, kdy zaměstnanec nepracuje (např. po dobu dovolené nebo při některých překážkách v práci), odstoupě, které představuje určitou finanční kompenzaci poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti se ztrátou zaměstnání z důvodů na straně zaměstnavatele, a cestovní náhrady. Platem není ani odměna za pracovní pohotovost, přestože pravidla pro její poskytování stanoví zákoník práce rovněž v části šesté (§ 140).

Plat je v zásadě peněžním ekvivalentem vykonané práce. Poskytuje se proto vždy za výkon práce. Výjimky z tohoto principu jsou možné pouze v případech výslovné zákonní stanovených (nekrácení platu při poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas podle § 127 zákonníku práce nebo nekrácení platu v případech, kdy zaměstnanec