

- Für die Zeit der Inanspruchnahme der Freizeit wird das Gehalt nicht gekürzt.
- **Der Arbeitgeber kann sich mit dem Arbeitnehmer auf der Gewährung eines Zuschlags in der Höhe des Durchschnittsstundenverdienstes pro Arbeitsstunde am Feiertag anstelle des Freizeitausgleichs einigen.**

Zuschlag für die Arbeit im erschwerten Arbeitsmilieu

- Dem Arbeitnehmer steht ein **Zuschlag in der Höhe von mindestens 5% des Grundsatzes des Mindestmonatslohnes** für die Arbeit im erschwerten Arbeitsmilieu zu.
- Die Höhe des Zuschlags für die Arbeit im erschwerten Arbeitsmilieu beträgt 400 bis 1400 KCZ monatlich (§ 7 Abs. 1 Regierungsanordnung Nr. 564/2006 Sb. über Gehaltsverhältnisse der Arbeitnehmer in den öffentlichen Diensten und in der Verwaltung).

Sonderzuschlag

- Er ist eine Anspruchsgehaltskomponente, mit der bei Erfüllung der festgesetzten Bedingungen außerordentliche erschwerende Einflüsse im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung bewertet werden, wenn sie in Arbeitsbedingungen beruhen, die mit einer außerordentlichen neuropsychischen Belastung, mit dem Risiko der Lebens- und Gesundheitsgefahr oder mit schwierigen Arbeitsregimen verbunden sind.
- Der Arbeitgeber bestimmt dem Arbeitnehmer die Höhe des Zuschlags im Rahmen der Spannweite, die für Gruppen mit Arbeitsbedingungen bestimmt ist, in denen der Arbeitnehmer die Arbeit durchlaufend ausübt.

Zuschlag für die geteilte Schicht

- Dem Arbeitnehmer, der in auf zwei oder mehr Teile geteilter Schicht arbeitet, steht ein Zuschlag **in der Höhe von 30% des Durchschnittsstundenverdienstes** für jede so geteilte Schicht zu.
- Als geteilte Schicht gilt jene Schicht, in der die kontinuierliche Unterbrechung der Arbeit oder deren Summe mindestens 2 Stunden beträgt.

Personalzulage

- Es ist eine Nichtanspruch-Gehaltskomponente, die die Leistung und Qualität der Arbeit des Arbeitnehmers im Vergleich mit den anderen Arbeitnehmern bewertet.
- Der Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer, der langfristig sehr gute Arbeitsergebnisse erreicht oder einen größeren Umfang der Arbeitsaufgaben als andere Arbeitnehmer erfüllt, eine Personalzulage **bis zu 50% des Gehaltstarifs** der

höchsten Gehaltsstufe in der Besoldungsgruppe, in der der Arbeitnehmer eingeordnet ist, gewähren.

- Der Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer, der ein ausgezeichneter, allgemein anerkannter Fachmann ist und Arbeiten ausübt, die zu der zehnten bis sechzehnten Besoldungsgruppe gehören, eine Personalzulage bis in die Höhe von 100% des Gehaltstarifs der höchsten Gehaltsstufe in der Besoldungsgruppe, in der der Arbeitnehmer eingeordnet ist, gewähren.

Weitere Zulagen:

- Zulage für direkte pädagogische Tätigkeit über dem festgesetzten Umfang.
- Spezialisierungszulage des pädagogischen Arbeitnehmers.

Lohn oder Gehalt bei der Ausübung einer anderen Arbeit

Falls der Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich als vereinbart versetzt ist, für den ihm ein niedriger Lohn oder niedrigeres Gehalt zusteht, steht ihm ein **Lohn- bzw. Gehaltszuschuss für die Versetzungszeit bis zur Höhe des Durchschnittsverdienstes zu, den er vor der Versetzung erreicht hat.**

Prämie

Für eine erfolgreiche Erfüllung einer außerordentlichen oder besonders bedeutenden Arbeitsaufgabe kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Prämie gewähren.

Prämie für die Arbeitsbereitschaft

Für die Zeit der Arbeitsbereitschaft steht dem Arbeitnehmer eine Prämie **mindestens bis zur Höhe von 10% des Durchschnittsverdienstes zu.**

Vertragsbelohnung

Die Höhe der Belohnung unter der Bedingung für deren Gewährung wird im Vertrag über Arbeitsausübung oder im Vertrag über Arbeitstätigkeiten vereinbart. Die Höhe der Belohnung laut Vertrag über Arbeitsausübung und laut Vertrag über Arbeitstätigkeiten darf nicht niedriger sein als der Mindestlohn.

**Staatsarbeitsaufsichtsbehörde, Abteilung für
Arbeitsverhältnisse und -Bedingungen
© Januar 2010**

ARBEITSBELOHNUNG UND VERTRAGSBELOHNUNG

ARBEITSBELOHNUNG

Grundinformationen

- Rechtsregelung: § 109 und anschl. des **Gesetzes Nr. 262/2006 Sb., Arbeitsgesetzbuch**, laut späteren Vorschriften (nachfolgend „AGB“ genannt).
- Der wichtigste Sinn der Belohnung ist das Erreichen eines Verdienstes, d.h. einer Geldleistung für die Arbeitsausübung. Das Gesetz definiert und verwendet für solche Leistungen folgende Begriffe: Lohn, Gehalt und Vertragsbelohnung.
- Für die geleistete Arbeit stehen dem Arbeitnehmer Lohn, Gehalt oder Belohnung unter den laut AGB festgesetzten Bedingungen zu.
- Lohn und Gehalt werden nach Schwierigkeitsgrad, Verantwortung und Schwere der Arbeit, nach Schwierigkeit der Arbeitsbedingungen, nach Arbeitsleistung und den erreichten Arbeitsergebnissen gewährt.
- Die Vertragsbelohnung ist eine Geldleistung, die für die geleistete Arbeit aufgrund einer Vereinbarung über Arbeitsausübung oder Vereinbarung über Arbeitstätigkeiten (§§ 74 bis 77) gewährt wird.
- Für dieselbe Arbeit bzw. für die Arbeit gleichen Wertes stehen allen Arbeitnehmern beim Arbeitgeber derselbe Lohn, dasselbe Gehalt bzw. dieselbe Vertragsbelohnung zu.

Der Mindestlohn:

- ist die mindest zulässige Höhe der Belohnung für eine Arbeit (§111),
- Lohn, Gehalt oder Belohnung dürfen nicht niedriger sein als der Mindestlohn. In den Lohn bzw. in das Gehalt werden für diesen Zweck weder Gehalt für Überstunden noch Feiertagszuschlag, Zuschlag für Nachtarbeit, für die Arbeit in erschwerten Arbeitsmilieu noch für Sonntagsarbeit eingeschlossen,
- **Der Grundtarif des Mindestlohns beträgt mindestens 8000 KCZ bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, d.h. 48, 10 KCZ/St.,**
- erreicht der Lohn bzw. das Gehalt oder die Vertragsbelohnung den Mindestlohn nicht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschlag zu gewähren.

Der garantierte Lohn:

- ist ein Lohn oder Gehalt, auf die dem Arbeitnehmer das Recht laut AGB, Vertrag, interner Vorschrift, Lohn- bzw.

- Gehaltsbemessung entstanden ist, **das Mindestniveau des garantierten Lohns darf nicht niedriger sein als der Betrag des Grundtarifs des Mindestlohns,**
- erreicht der Lohn bzw. das Gehalt das Mindestniveau des garantierten Lohns nicht, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Zuschlag zu gewähren.

LOHN

- Der Lohn wird im Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder einem anderen Vertrag vereinbart, gegebenenfalls wird er durch den Arbeitgeber in einer internen Vorschrift oder durch Lohnbemessung festgesetzt.
- **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Tag des Arbeitsantritts dem Arbeitnehmer eine Lohnbemessung auszustellen, die Angaben über Belohnung, Termin und Ort der Lohnzahlung enthält, falls diese Angaben im Vertrag oder in der internen Vorschrift nicht enthalten sind.**
- **Falls es zur Veränderung der Tatsachen kommt, die in der Lohnbemessung enthalten sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Tatsachen dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, und zwar spätestens am Tag, an dem die Änderung wirksam wird.**
- **Der Lohn ist nach der Ausübung der Arbeit fällig, und zwar spätestens im Kalendermonat, der nach dem Monat folgt, in dem dem Arbeitnehmer das Recht auf Lohn oder eine Lohnkomponente entstanden ist.**

Lohn oder Freizeitausgleich für Überstunden

Für die Überstunden stehen dem Arbeitnehmer Lohn und Zuschlag mindestens in der Höhe von 25% des Durchschnittsverdienstes zu, wenn der Arbeitgeber sich mit dem Arbeitnehmer auf der Gewährung eines Freizeitausgleichs im Umfang der Überstunden anstelle des Zuschlags nicht geeinigt hat.

Lohn, Freizeitausgleich oder Lohnersatz für einen Feiertag

- Für die Arbeitszeit am Feiertag stehen dem Arbeitnehmer der erreichte Lohn und der Freizeitausgleich im Umfang der am Freitag geleisteten Arbeit zu, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens bis Ende des dritten Kalendermonats, der nach der Arbeitsleistung am Feiertag folgt, oder in einem anderen vereinbarten Termin gewährt.
- **Für die Zeit der Inanspruchnahme des Freizeitausgleichs steht dem Arbeitnehmer ein Lohnersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes zu.**
- **Der Arbeitgeber kann sich mit dem Arbeitnehmer auf der Gewährung eines Zuschlags zum erreichten Lohn**

mindestens in der Höhe des Durchschnittsverdienstes anstelle des Freizeitausgleichs einigen.

Lohn für Nachtarbeit

Für die Zeit der Nachtarbeit stehen dem Arbeitnehmer **der erreichte Lohn und ein Zuschlag in der Höhe von 10% des Durchschnittsverdienstes zu. Eine andere Mindesthöhe und die Weise der Bestimmung können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.**

Lohn und Zuschlag für die Arbeit in erschwertem Arbeitsmilieu Für die Zeit der Arbeit in erschwertem Arbeitsmilieu stehen dem Arbeitnehmer **der erreichte Lohn und ein Zuschlag zu, der mindestens 10% des Grundsatzes des Mindestlohnes für jeden erschwerenden Einfluss beträgt** - nach der Bestimmung des § 7 der Regierungsverordnung Nr. 567/2006 Sb.

Lohn für die Arbeit am Samstag und Sonntag

Für die Zeit der Arbeit am Samstag und Sonntag stehen dem Arbeitnehmer **der erreichte Lohn und ein Zuschlag mindestens in der Höhe von 10% des Durchschnittsverdienstes zu. Eine andere Mindesthöhe und die Weise der Bestimmung können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.**

GEHALT

- Das Gehalt wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nach dem Arbeitsgesetzbuch, nach der Regierungsverordnung und in den Grenzen des Tarifvertrags gegebenenfalls laut der internen Vorschrift bestimmt.
- Das Gehalt wird den Arbeitnehmern gewährt, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, deren Wirtschaftsbetrieb an die öffentlichen Haushalte gebunden ist.
- Die entscheidende Gehaltskomponente der Arbeitnehmer in den öffentlichen Diensten und in der Verwaltung ist der Gehaltstarif.
- Die Höhe des Gehaltstarifs hängt von Schwierigkeitsgrad, Verantwortung und Schwere der ausgeübten Arbeit (Einordnung die Besoldungsgruppe) und vom Maße der praktischen Erfahrungen ab, die der Arbeitnehmer durch die vorherige Ausübung der Arbeit erworben hat (Einreihung in die Gehaltsstufe).
- **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Gehaltsbemessung am Tag des Arbeitsantritts auszustellen, die schriftlich sein muss.**
- **In der Gehaltsbemessung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Angaben über die Besoldungsgruppe und die Gehaltsstufe, in die der Arbeitnehmer**

einordnung wird, ferner über die Höhe des Gehaltstarifs und über andere regelmäßig monatlich gewährte Gehaltskomponenten und über den Termin und Ort der Auszahlung anzugeben. Falls es zur Veränderung der Höhe einer der Gehaltskomponenten kommt, die in der Gehaltsbemessung angeführt ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Tatsache dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, inklusive der Gründe, und zwar spätestens am Tag, an dem die Veränderung wirksam wird.

- **Das Gehalt ist nach der Arbeitsleistung fällig, und zwar spätestens im Kalendermonat, der nach dem Monat folgt, in dem dem Arbeitnehmer das Recht auf Gehalt oder eine Gehaltskomponente entstanden ist.**

Gehalt oder Freizeitausgleich für die Überstunden

- Für eine Überstunde stehen dem Arbeitnehmer ein Teil des Gehaltstarifs, einer Personal- oder Sonderzulage und einer Zulage für die Arbeit in erschwertem Arbeitsmilieu, der auf eine Arbeitsstunde ohne Überstunden im Kalendermonat fällt, in dem er die Überstunden leistet, und ein **Zuschlag in der Höhe von 25% des Durchschnittsverdienstes zu**, und falls es sich um Tage der ununterbrochenen Ruhezeit in der Woche handelt, dann ein **Zuschlag in der Höhe von 50% des Durchschnittsverdienstes**, wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die Gewährung eines Freizeitausgleichs anstelle des Gehalts für Überstunden vereinbart hat.
- Für die Zeit der Inanspruchnahme des Freizeitausgleichs wird das Gehalt nicht gekürzt.

Leitungszulage

Dem leitenden Angestellten steht eine Zulage für die Leitung zu, und zwar nach der Leitungsstufe und Anforderungen der Führungsarbeit.

Zuschlag für Nachtarbeit

Dem Arbeitnehmer steht ein **Zuschlag in der Höhe von 20% des Durchschnittsstundengehalts** für eine Stunde der Nachtarbeit zu.

Lohn für die Arbeit am Samstag und Sonntag

Dem Arbeitnehmer steht ein **Zuschlag in der Höhe von 25% des Durchschnittsstundenverdienstes** für eine Arbeitsstunde am Samstag oder Sonntag zu.

Gehalt oder Freizeitausgleich für die Arbeit am Feiertag

- Für die Arbeit am Feiertag gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Freizeitausgleich im Umfang der am Feiertag geleisteten Arbeit, und zwar spätestens bis Ende des dritten Kalendermonats, der nach der Arbeitsleistung am Feiertag folgt, oder in einer anders vereinbarten Zeit.