

## Máte správnou platovou třídu?

V následujícím článku se zaměřením na zařazení zaměstnanců do platových tříd u zaměstnavatelů, jež jsou: a) Česká republika, b) příspěvková organizace, jejíž výdaje na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány jejím finančním vztahem k rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních zákonů, c) státní fond, d) územní samosprávný celek.

V následujícím článku se zaměřením na zařazení zaměstnanců do platových tříd u zaměstnavatelů, jež jsou: a) Česká republika, b) příspěvková organizace, jejíž výdaje na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány jejím finančním vztahem k rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních zákonů, c) státní fond, d) územní samosprávný celek.

Zaměstnancem se rozumí zaměstnanec (příslušník) v pracovním poměru a příslušník ozbrojených sil a bezpečnostních sborů a služeb ve služebním poměru. Zaměstnanec zaměstnavatel zařadí do platové třídy na základě druhu práce a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních předpokladů, popřípadě kvalifikačních požadavků, pokud zaměstnavatel stanovil kvalifikační požadavky vnitřním platovým předpisem.

Vedoucí zaměstnanec se zařadí do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon odborně řídí nebo které sám vykonává.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnanec do platové třídy, ve které je v katalogu zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnanec do platové třídy, ve které jsou v katalogu (katalog je přílohou nařízení vlády č. [251/1992](#) Sb. z.) zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti; při porovnání vychází z obecné charakteristiky platové třídy uvedené v zákoně. Zaměstnavatel zařadí zaměstnanec do příslušné platové třídy, pokud splňuje předpoklady i požadavky potřebné pro řádný výkon práce zařazené v této platové třídě; k dosažení vyššího než potřebného vzdělání se nepřihlíží.

Z výše uvedeného plyne, že pokud si například jako zaměstnanec zvýšíte vzdělání nad rámec, jež je nezbytně nutný pro výkon druhu práce a zaměstnavatel nemá zájem na tom, aby zaměstnanec vykonával práci, na kterou je potřeba vyšší kvalifikace nemá zaměstnanec nárok na to, aby byl zařazen do vyšší platové třídy. Lze proto jen doporučit případné zvyšování kvalifikace předem dojednat se zaměstnavatelem.

## Další články:

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)