

11. 1. 2013

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K možnostem jednostranné úpravy výše mzdy

V praxi je často možné se setkat s tím, že zaměstnavatelé požadují po zaměstnancích změnu pracovní smlouvy či nahrazení „staré“ pracovní smlouvy „novou“. Častým důvodem bývá právě způsob stanovení mzdy, respektive její výše, kdy je mzda sjednána v určité výši přímo ve smlouvě, zatímco zaměstnavateli by více vyhovovala varianta smlouvy se mzdovým výměrem. Je v takovém případě zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci požadovat uzavření nové smlouvy či dodatku k té stávající, aby mu způsob stanovení mzdy více vyhovoval?

Zákoník práce umožňuje dva způsoby stanovení mzdy. Mzda může být ve smyslu § 113 odst. 1 zákoníku práce sjednána přímo ve smlouvě (pracovní, kolektivní či jiné) nebo ji zaměstnavatel autoritativně stanoví vnitřním předpisem anebo případně určuje mzdovým výměrem.

Ke sjednání mzdy dochází v kolektivní smlouvě nebo smlouvě pracovní, pochopitelně musí dojít ke shodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně kolektivním orgánem. Má-li poté být takto sjednaná mzda změněna, ať již co do výše či její skladby (pevná složka, variabilní složky apod.), může se tak stát opět pouze dohodou smluvních stran (tj. zaměstnavatele a zaměstnance, případně kolektivního orgánu).

Pokud zaměstnavatel mzdu stanoví jednostranně, pak tak může učinit buď vnitřním předpisem, nebo mzdovým výměrem. Mzdový výměr je povinen vydat a zaměstnanci předat nejpozději v den nástupu do práce, a to v písemné formě. Při změně mzdového výměru je nutné zaměstnance písemně informovat nejpozději v den, kdy se změna stává účinnou. Mzdu, kterou zaměstnavatel jednostranně stanovil nebo určil, může zaměstnavatel též jednostranně změnit, nesmí si však při tom počínat zcela libovolně. Snížení mzdy nelze použít například jako druh sankce za porušení pracovních povinností zaměstnancem. Jakékoliv pokuty či jiné formy sankcionování zaměstnanců tuzemské pracovní právo nepřipouští. Zaměstnavatel musí dbát také na to, aby zaměstnanci dostávali ze stejnou práci stejnou mzdu, tedy aby například dva pracovníci na stejné pracovní pozici s identickým rozsahem pracovní činnosti měli různě vysokou mzdu. Případy, kdy zaměstnavatel dvěma zaměstnancům se stejnou kvalifikací vykonávajícím stejný druh práce poskytuje rozdílnou odměnu, musí být zaměstnavatel schopen relevantně zdůvodnit, jinak se vystavuje postihu ze strany inspektorátu práce. Takový postup zaměstnavatele by byl totiž jednoznačně diskriminační ve smyslu § 16 zákoníku práce.

Nesjednají-li účastníci pracovního poměru mzdu v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě (případně dodatku ke smlouvě apod.), může ji ve výši, která nesmí být nižší než minimální mzda, stanovit (změnit, upravit) zaměstnavatel svým jednostranným úkonem. Účinky takové právního úkonu zaměstnavatele, jímž se pro následující období zakládá (mění, upravuje) mzdový nárok zaměstnance, nejsou dotčeny, není-li předem projednán s příslušným odborovým orgánem.

Závěrem lze tedy říct, že mzdu sjednanou ve smlouvě nemůže zaměstnavatel z vlastní vůle snížit nebo zvýšit (pokud se nejedná o dočasně stanovené nebo sjednané sračky). Pohybovat s výší mzdy však může v případě, že mzdu autoritativně stanovuje mzdovým výměrem. S obsahem mzdového výměru nemusí zaměstnanec souhlasit (nejedná se o sjednání, ale stanovení mzdy), jedná se o autoritativní rozhodnutí zaměstnavatele. V případě, vykonává-li zaměstnanec v rámci dohodnutého

druhu práce (ať již je vymezen více či méně široce) stejnou práci po delší časové období přesahující kalendářní měsíc, je zaměstnavatel oprávněn změnit jednostranně stanovenou měsíční mzdu pouze do budoucna, nikoli však zpětně po vykonání přidělované práce. Je-li ve smlouvě sjednána mzda v konkrétní výši, neexistuje způsob, jak by zaměstnavatel mohl zaměstnanci uložit povinnost uzavřít smlouvu novou, kde bude například mzda stanovena mzdovým výměrem. Původní smlouva by musela být ukončena dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru a následně teoreticky být uzavřena nová. Jak z výše uvedeného vyplývá, nemá zaměstnanec za povinnost přistoupit na požadavky zaměstnavatele, aby uzavřel ke stávající pracovní smlouvě dodatek nebo uzavřel smlouvu novou.

Pokud má zaměstnanec mzdu sjednanou fixně ve smlouvě nebo v dodatku, neexistuje pro zaměstnavatele fakticky žádný legální způsob, jak upravit výši jejího základu. Pokud je mzda sjednána mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele, pak je zaměstnavatel oprávněn výši mzdy jednostranně upravovat a je limitován pouze hladinou minimální mzdy.

Závěrem je nutné poukázat na situace, kdy někteří zaměstnavatelé chtějí například podepsat novou smlouvu zpětně (antedatovanou) k datu podpisu té původní s tím, že podmínky smlouvy se tím mění, ovšem i zpětně. Při takovém postupu se vystavují riziku, kdy budou vedle sebe souběžně dvě smlouvy, kdy v čase minulém nebyla jedna z nich dodržena (ta nová), protože bylo postupováno podle druhé (té původní). Navíc je otázkou na kolik by byla nově uzavřená smlouva platná a to s ohledem nato, že právní poměry mezi účastníky pracovněprávního (a právního obecně) vztahu nelze jak měnit zpětně a tak nahradit platný závazek jiným, aniž by ten původní jednoznačně zaniknul.

Pro zaměstnavatele tedy existuje jediná možnost a to se v případě přechodu na jiný způsob stanovení mzdy se zaměstnancem dohodnout. V případě neakceptace takové dohody ze strany zaměstnance musí zaměstnavatel respektovat původní smluvní ujednání. Pro zaměstnance platí, že nemůže být zaměstnavatelem přinucen k podepsání nové pracovní smlouvy či dodatku.



Mgr. Jan Mandát

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)

- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)