

3. 1. 2005

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

Krácení mzdy

Mám se svým zaměstnavatelem uzavřenu pracovní smlouvu na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. V pracovní smlouvě mám sjednanou měsíční mzdu za vykonanou práci ve výši XXXX Kč. V závěru listopadu 2004 mi bylo zaměstnavatelem oznámeno, že vzhledem k vážné hospodářské situaci se rozhodl razantně snížit dosavadní mzdové náklady. Z toho důvodu mi dále oznámil, že mi za měsíc říjen a následující nevyplatí celou sjednanou výši mi příslušející mzdy, nýbrž tuto mzdu poníženou o částku YYY Kč.

Je vůbec možné takové jednostranné snížení mé mzdy ze strany zaměstnavatele? Je možné něco takového udělat zpětně, tedy tak, aby mi byla zkrácena již mzda za měsíc uplynulý - za říjen 2004? Je to důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru? Náleží mi v případě okamžitého zrušení pracovního poměru nějaké odstupné?

Dle § 111 odst. 1 zák.č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, náleží zaměstnanci za vykonanou práci mzda nebo plat podle zvláštního právního předpisu

Tímto zvláštním právním předpisem je buď zákon č. [1/1992](#) Sb., o mzdě nebo zák. č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Dle zákona o mzdě přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost.

Mzda především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě (např. v tzv. manažerské smlouvě) nebo v kolektivní smlouvě. Mzda přísluší nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákonem o mzdě a zákoníkem práce. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda.

Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu.

Z uvedeného tudíž vyplývá, že za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda sjednaná zejména v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, přičemž výše této mzdy nesmí být nikdy nižší než výše minimální mzdy určená prováděcím předpisem k zákoně o mzdě.

Mzda je splatná po vykonání práce, za kterou zaměstnanci přísluší, a není proto možné její výši po vykonání práce způsobem ve Vašem dotazu zpětně měnit. Za měsíc říjen máte tak právo na uhrazení mzdy v pracovní smlouvě sjednané. Výše mzdy může být změněna dohodou zaměstnavatele a zaměstnance, jenž změní obsah dosavadního smluvního ujednání mezi těmito subjekty, nikoliv pouze jednostranným úkonem ze strany zaměstnavatele. Výjimku z tohoto obecného pravidla tvoří tzv. srážky ze mzdy taxativně uvedené v § 121 zákoníku práce. Všechny ostatní srážky ze mzdy lze provést jen opět na základě dohody o srážkách ze mzdy.

V případě, že zaměstnavatel takto Vám náležející dlužnou výši mzdy nevyplatí do 15 dnů od její

splatnosti, můžete v souladu s ustanovením § 54 zákoníku práce pracovní poměr jednostranně zrušit, neboť podle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru i nevyplacení části mzdy. Není-li splatnost mzdy dohodnuta v pracovní nebo kolektivní smlouvě, rozumí se uplynutím splatnosti mzdy až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. V tomto případě tedy počíná běžet lhůta k jednostrannému zrušení pracovního poměru prvním dnem následujícím po uplynutí patnácti dnů po splatnosti Vám příslušející mzdy. Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit zaměstnavateli, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru tedy nastávají ze zákona dnem, kdy je tento písemný projev vůle zaměstnance zaměstnavateli doručen a jakýkoliv jiný časový údaj ve zrušovacím projevu vůle uvedený nemůže tento účinek změnit.

Zákon nepřiznává zaměstnanci nárok na odstupné, avšak zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu. Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení okamžitého zrušení zaměstnavateli a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

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

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](#)
- [Zaměstnanecské 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](#)