

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

Na co je třeba dbát při sjednávání mzdy

Jak při přijímání nových zaměstnanců, tak i při plánování změn u zaměstnanců stávajících, je nezbytné respektovat zákonná pravidla a limity v oblasti odměňování zaměstnanců.

Rödl & Partner

Mzda, plat či odměna?

Předně je třeba odlišit mzdu od platu a odměny. Všechny tyto formy sice představují ohodnocení práce, ovšem každá z nich má zčásti odlišný režim a své zvláštnosti. Zjednodušeně lze říci, že **plat** (jakožto peněžité plnění) obdrží za svou práci zaměstnanec od zaměstnavatele spadajícího do tzv. rozpočtové sféry (tedy zaměstnanec státu, územních samosprávných celků, státních škol apod.). Pojem **odměna** je zákoníkem vyhrazen pro ocenění práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce). **Mzdou** se pak nazývá peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavateli v podnikatelské sféře, a to zásadně zaměstnancům za práci, kterou konají na základě pracovní smlouvy. V tomto článku se soustředíme právě na institut mzdy.

Stanovení či sjednání mzdy?

Mzda se buď mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednává nebo ji zaměstnavatel jednostranně stanoví (určí).

Ke **sjednání** mzdy dochází v kolektivní smlouvě nebo smlouvě pracovní. 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).

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 zásadně 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. V žádném případě nelze snížení mzdy použít jako druh sankce za porušení pracovních povinností zaměstnancem.

Není vyloučeno, že mezi jednotlivými měsíci bude docházet ke kolísání výše mzdy. Bude tomu tak zejména v případě, kdy je mzda složena ze složky nárokové (pevné) a složky výkonnostní (závislé na konkrétním výkonu zaměstnance), příp. i složky nenárokové (prémie). Kritéria pro získání výkonnostní nebo nenárokové složky mzdy však musí být zaměstnanci předem známa. Při tvorbě pevné složky mzdy musí zaměstnavatel dodržet ustanovení zákoníku práce o minimální mzdě a

zaručené mzdě (viz dále).

V každém případě musí být mzda sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

Minimální mzda a zaručená mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustnou výší odměny za práci. Pro tento účel se do mzdy nezapočítává práce přesčas, příplatky za práci v noci, o víkendu, ve svátek nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Výši základní sazby minimální mzdy stanoví vláda nařízením (aktuálně se jedná o nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., ve znění nařízení vlády č. [249/2007](#) Sb. a nařízení vlády č. [452/2009](#) Sb.). Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí nyní 8.000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Nařízení vlády stanoví rovněž sníženou sazbu minimální mzdy pro některé kategorie zaměstnanců hůře umístitelných na trhu práce. Nedosáhne-li mzda výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek.

Pokud jde o zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, musí zaměstnavatel dbát ještě dalšího zákonného minima, a to tzv. **nejnižší úrovně zaručené mzdy**. Pro zjednodušení si lze nejnižší úroveň zaručené mzdy představit jako nejnižší přípustnou výši mzdy **pro konkrétní druhy práce**.

Nelze tedy vycházet z minimální mzdy bez ohledu na druh a náročnost práce, kterou zaměstnanec vykonává. Uvedené nařízení vlády stanoví nejnižší úrovně zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Pro tento účel rozděluje práce do osmi skupin. Zaměstnavatel musí podle těchto kritérií posoudit, do které skupiny prací patří druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, a podle toho mu stanovit nebo s ním sjednat mzdu (např. první skupina nejnižší úrovně zaručené mzdy odpovídá výši minimální mzdy; osmá skupina nejnižší úrovně zaručené mzdy činí 96,20 Kč/hodinu, resp. 16.100 Kč/měsíc).

Za stejnou práci náleží stejná mzda

Zaměstnavatel musí dbát také na to, aby na jeho pracovišti byl zachováván princip „stejně odměny za stejnou práci“ a „stejně odměny za práci stejné hodnoty“. Případy, kdy zaměstnavatel dvěma zaměstnancům se stejnou kvalifikací vykonávajícím stejný druh práce poskytuje rozdílnou odměnu, musí být zaměstnavatel schopen zdůvodnit, jinak se vystavuje postihu ze strany inspektorátu práce.

V každém případě by zaměstnavatel neměl podceňovat zásadu „stejně mzdy za stejnou práci“ a zákaz diskriminace a měl by být vždy schopen svá rozhodnutí obhájit. K tomu by mu měly napomoci i různé vnitřní předpisy a směrnice, v nichž bude zcela jasně vysvětleno, jakým způsobem je mzda pro určitý druh práce tvořena, co má a nemá vliv na její výši atd. Systém by měl být srozumitelný a přehledný pro zaměstnance a funkční pro zaměstnavatele.

Kdy jsou přípustné srážky ze mzdy a smluvní pokuta?

Srážky ze mzdy lze provádět pouze v případech stanovených zákoníkem práce nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy. I v případě, že zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, jsou srážky z jeho mzdy možné rovněž pouze na základě písemné dohody.

Pokud jde o smluvní pokuty v pracovněprávním vztahu, ty jsou, s výjimkou smluvní pokuty pro případ nedodržení sjednané konkurenční doložky pro dobu po skončení pracovního poměru, zcela zakázány.



Mgr. Václav Vlk
Advokát/Associate Partner

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1
Česká Republika

Tel.: +420 236 163 111
Fax: +420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)
- [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](#)