

2. 9. 2016

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

O výhodách i nevýhodách mzdového výměru

Ustanovení § 113 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") zakotvuje, že výše mzdy může být sjednána v pracovní smlouvě, stanovena vnitřním mzdovým předpisem nebo určena mzdovým výměrem. Závisí tak zcela na úvaze zaměstnavatele, na kterou z výše uvedených cest se vydá.



Mzda, která je sjednána v rámci pracovní smlouvy, může být měněna pouze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec se tak nemusí obávat, že by bez jeho souhlasu docházelo k ponižování výše smluvené mzdy. Naproti tomu mzda, která je určena mzdovým výměrem, lze jednoduše měnit a to i bez souhlasu zaměstnance.

Mzdový výměr jako takový je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele s jeho změnou nemusí zaměstnanec vůbec souhlasit. V praxi pak často dochází k zaměňování těchto dvou způsobů určení výše mzdy, neboť i mzdový výměr zaměstnanec zpravidla podepisuje.[1]

Zatímco podpis zaměstnance u změny pracovní smlouvy je nezbytnou náležitostí, bez které není změna pracovní smlouvy účinná, podpis na mzdovém výměru vždy pouze deklaruje, že zaměstnanec byl s novým mzdovým výměrem řádně seznámen, nikoliv tedy že s ním nutně souhlasí.

Zákoník práce při určení mzdy mzdovým výměrem pouze vyžaduje, aby zaměstnavatel s tímto novým mzdovým výměrem zaměstnance seznámil a to nejpozději v den, kdy změna mzdy nabývá účinnosti (§ 113 odst. 4 ZP). Pokud není v tento rozhodný den zaměstnanec se mzdovým výměrem seznámen, nelze zvýšení či snížení mzdy aplikovat.

V každodenní praxi většiny zaměstnavatelů se pak lze setkat s případy, kdy zaměstnanec převzetí nového mzdového výměru odmítá, neboť se domnívá, že tímto vyhýbavým jednáním předejde ponížení (nebo také navýšení) mzdy.

Jakkoliv se výše popsané jednání jeví pro zaměstnavatele jak problematické, situace má velmi jednoduché řešení. Zaměstnanec, kterému je mzdový výměr v souladu s ust. § 334 odst. 1 ZP doručován na pracovišti, bude vyzván, aby si nový mzdový výměr převzal. V případě, že převzetí odmítne, pak platí, že doručení písemnosti zmařil a písemnost se bez dalšího považuje za doručenu (o tomto následku nemusí být zaměstnanec na rozdíl od doručování prostřednictvím pošty ani poučen).

Doručení listiny zaměstnanci, popřípadě to, že zaměstnanec odmítl písemnost přijmout, musí být zaměstnavatel připraven v případě potřeby prokázat (typicky v případě soudního sporu či kontroly z inspekce práce).[2]

V případě, že zaměstnanec odmítne svým podpisem potvrdit převzetí, doporučuje se, aby si nechal zaměstnavatel od alespoň dvou přítomných svědků podepsat, že dotčený zaměstnanec odmítl

písemnost převzít. Tímto způsobem lze v budoucnu předejít velkému množství komplikací při jednání se soudy či kontrolními orgány z inspekce práce.

Jak si zaměstnavatelé zbytečně komplikují život

Jak bylo nastíněno výše, nesporně největší výhodou mzdové výměry je, že zaměstnavatel může bez souhlasu zaměstnance s výší mzdy volně nakládat a upravovat ji dle vlastního uvážení a potřeby (za současného dodržování zákazu diskriminace ve mzdové oblasti dle § 110 ZP).

V praxi se však lze až příliš často setkat s případy, kdy je v textu pracovní smlouvy uvedeno, že: *"mzda je určena mzdovým výměrem, který je nedílnou součástí pracovní smlouvy"*. Ono sousloví *"nedílnou součástí"* pak způsobuje, že mzdový výměr přestává být jednostranným právním jednáním zaměstnavatele a stává se dohodou, k jejíž změně je třeba oboustranného souhlasu.

V takovém případě se pak zaměstnavatel vystavuje různorodým rizikům, kdy například prohraje případný soudní spor o doplacení mzdy zaměstnanci, neboť soud pravděpodobně vysloví, že snížení mzdy uvedené ve mzdovém výměru bylo neúčinné, neboť s ním zaměstnanec nesouhlasil.

Výše uvedené závěry, byť doposud nejsou v praxi judikovány Nejvyšším soudem, vyplývají ze zprávy o šetření Veřejného ochránce práv JUDr. Pavla Varvařovského ze dne 25. 6. 2012, sp. zn. 6167/2011/VOP/EHŠ a jsou odbornou veřejností přijímány bez výhrad.

Závěrem

Účelem tohoto příspěvku bylo především upozornit zaměstnavatele na atraktivitu mzdového výměru a zároveň varovat před neuváženými formulacemi, které se v praxi často vyskytují a komplikují zaměstnavatelům užívání jinak bezproblémového institutu, kterým mzdový výměr bezpochyby je.



Mgr. Jakub Oliva

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8 - Karlín

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004.

[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1365.

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

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)