14. 12. 2006

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

Platový výměr a nový zákoník práce

V našem podniku jsou mzdy určovány platovými výměry, přičemž někteří zaměstnanci namítají, že mzdu lze změnit pouze písemným dodatkem k pracovní smlouvě. Přináší nový zákoník práce v tomto ohledu nějaké změny?

Dosavadní úprava tuto možnost výslovně nepřipouští a přestože podobný postup je dnes běžně aplikován u značného počtu zaměstnavatelů, je právní základ takového postupu podle stávající úpravy poněkud sporný. Nový zákoník práce však v ustanovení § 113 již takovou možnost výslovně připouští a použití mzdových výměrů (stejně jako stanovení mezd) interním předpisem tak od 1.1.2007 možné bude.

Ačkoliv z příslušného ustanovení nového zákoníku práce (§113) by se mohlo zdát, že zaměstnavatel má možnost platovým výměrem nebo interním předpisem mzdu zaměstnance i jednostranně snížit, lze předpokládat výklad tohoto ustanovení v tom smyslu, že prostřednictvím platového výměru nebo interního předpisu bude možné mzdu pouze zvyšovat.

Zmíněné ustanovení stanoví i povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr s údaji o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, pokud tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva, nebo vnitřní předpis.

Matej Kliman
Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování

- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu