

12. 6. 2012

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

## **Sjednání nebo stanovení výše mzdy a judikatura Nejvyššího soudu ČR**

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele vyplývající pro něho z pracovního poměru na straně jedné a koneckonců i jedním z nejdůležitějších motivů (když ne přímo tím určujícím - nejhlavnějším), proč na straně druhé fyzická osoba - zaměstnanec vstupuje do zaměstnání, je platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu (resp. plat). [1] Výše mzdy je významným hlediskem, které hraje podstatnou roli v rozhodování fyzické osoby ucházející se o zaměstnání, zda vstoupit, či nevstoupit do pracovního poměru.

Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má příslušet. Výši mzdy lze určit dvěma základními způsoby - buď ji sjednat (dvoustrannou dohodou), a tedy ji podrobit souhlasu obou účastníků pracovního poměru, nebo ji ponechat na uvážení zaměstnavatele, který ji stanoví jednostranně, a to tak, aby odpovídala požadavkům obsaženým v pracovněprávních předpisech.

Mzda může být ve smyslu ust. § 113 odst. 1 zákoníku práce sjednána ve smlouvě (pracovní, kolektivní či jiné) nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem. [2]

Pokud údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis, zaměstnavatel povinen zaměstnanci v den jeho nástupu do práce vydat za tímto účelem písemný mzdový výměr (tuto povinnost mu ukládá ust. § 113 odst. 4 zákoníku práce). Dojde-li přitom ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2449/2004 ze dne 28. 6. 2005 Nejvyšší soud ČR již předčasně uzavřel:

Není-li mzda mezi účastníky pracovního poměru určena smluvně a její výše byla přenechána na uvážení zaměstnavatele, je tento při své úvaze o stanovení výše mzdy z hledisek její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků omezován pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně před tím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší. Stanovenou výši mzdy je přitom zaměstnavatel oprávněn změnit pouze do budoucna, nikoli zpětně po vykonání přidělované práce.

Na tento judikát navázal Nejvyšší soud svým dalším rozhodnutím spis. zn. 21 Cdo 2687/2006, ze dne 6. 9. 2007. V předmětném rozsudku se Nejvyšší soud zabýval nejčastějšími rozdíly mezi sjednáním a stanovením mzdy, mezi návrhem na dohodu o mzdě a mzdovým výměrem, a to z hlediska výkladu projevu vůle. Kromě označení písemnosti, které nemusí být vždy směrodatné (řada zaměstnavatelů

totiž vyhotovuje tzv. mzdový výměr, tedy takto nazvanou písemnost, ale obsah svědčí pro sjednání mzdy, tedy, že jde o dohodu o výši mzdy), je klíčové především použité slovní vyjádření „sjednávají mzdu“, resp. naopak „stanoví mzdu“. Podpis zaměstnance pod písemností pak buďto stvrzuje přijetí návrhu zaměstnavatele na dohodu o výši mzdy (tj. uzavření takové dohody), nebo „pouhé“ převzetí mzdového výměru. Na základě těchto okolností lze pak usuzovat na sjednání, či stanovení mzdy a s tím související možnost nebo nemožnost zaměstnavatele změnit v budoucnu jednostranně její výši. [3]

Nejvyšší soud uvedl ve svém rozhodnutí následující:

Nesjednají-li účastníci pracovního poměru mzdu v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, může ji ve výši, která nesmí být nižší než minimální mzda, stanovit (změnit) zaměstnavatel svým jednostranným úkonem; účinky tohoto právního úkonu, jímž se pro následující období zakládá (mění) mzdový nárok zaměstnance, nejsou dotčeny, není-li předem projednán s příslušným odborovým orgánem (zde Nejvyšší soud odkázal na své předchozí rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2449/2004).

Není-li mzda ujednána smluvně a její výše byla přenechána na uvážení zaměstnavatele, je zaměstnavatel při úvaze o stanovení výše mzdy z hledisek její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, omezován pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně před tím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.

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.

Jestliže v posuzované věci zaměstnavatel ve mzdovém výměru výslovně uvedl, že zaměstnanci „se stanoví mzda“, za této situace svědčí použité slovní vyjádření samo o sobě poměrně jednoznačně o tom, že záměrem (vůlí) zaměstnavatele bylo změnit jednostranně stanovenou měsíční mzdu podle (předchozího) mzdového výměru..., za tohoto stavu, kdy zaměstnavatel ve sporné listině projevil jasným, určitým a srozumitelným způsobem svoji vůli jednostranně stanovit (resp. změnit) zaměstnanci mzdu, není možné pomocí výkladu projevu vůle dovozovat, že „mzdový výměr byl návrhem dohody o mzdě“.

V rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2273/2009, ze dne 14. 7. 2010, Nejvyšší soud ČR navázal na dosavadní judikaturu a uvedl:

Nebyla-li zaměstnancova mzda stanovena smluvně a bylo-li tedy určení její výše ponecháno na jednostranném opatření zaměstnavatele, je zaměstnavatel při úvaze o výši mzdy z hledisek její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, omezován pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně před tím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou mzda přísluší; protože mzda je splatná až po vykonání práce a protože maximální lhůtu pro splatnost částek, na které zaměstnanci za vykonanou práci vznikl nárok, zákon stanoví v délce jednoho měsíce, je odůvodněn závěr, že v případě, vykonává-li zaměstnanec v rámci dohodnutého druhu práce 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.

**Adolf Maulwurf**

-----  
[1] Srovnej ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále jen: zákoník práce).

[2] Srovnej znění tohoto ustanovení do 31. 12. 2011 a od 1. 1. 2012. Zákoník práce již nepreferuje sjednání mzdy před jejím stanovením.

[3] Srovnej Bukovjan, P.: Z aktuálních soudních rozhodnutí – rozdíly mezi dohodou o mzdě a mzdovým výměrem, Verlag Dashöfer - Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty č. 25 - 26/2007, 6. 12. 2007.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)