

ID: 121527

Mzda

Pro účely posouzení, zda mzda zaměstnance dosáhla příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, se do jeho mzdy zahrnují všechny složky mzdy s výjimkou těch, které zaměstnanci přísluší za větší rozsah výkonu práce nebo za práci v obtížnějších než standardních podmínkách (mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci, za práci ve svátek a za práci v sobotu a v neděli). Do mzdy zaměstnance se proto zahrnují i nenárokové (fakultativní) složky mzdy, na které vznikl zaměstnanci nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejich přiznání, které záviselo jen na úvaze zaměstnavatele. V případě, že by zaměstnanci nárok na takovou složku mzdy nevznikl (zaměstnavatel by ji svým rozhodnutím zaměstnanci nepřiznal) a že by proto jeho mzda nedosáhla příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, měl by zaměstnanec právo na doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2577/2025-403 ze dne 24.6.2026)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Alfa Union, a. s., se sídlem v P., zastoupeného Mgr. K.R., advokátkou se sídlem v P., proti žalovanému M. K., zastoupenému JUDr. J.R., advokátem se sídlem v P., o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a o vzájemném návrhu žalovaného na zaplacení 21 243 Kč, vedené u Okresního soudu Praha-západ pod sp. zn. 16 C 296/2021, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 29. dubna 2025, č. j. 23 Co 69/2025-379, a proti rozsudku Okresního soudu Praha-západ ze dne 12. prosince 2024, č. j. 16 C 296/2021-353, tak, že řízení o dovolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu Praha-západ ze dne 12. prosince 2024, č. j. 16 C 296/2021-353, se zastavuje. Dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 29. dubna 2025, č. j. 23 Co 69/2025-379, se zamítá.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 15. 4. 2021 žalovaný sdělil žalobci, že okamžitě ruší pracovní poměr „dle § 56 odst. 1 písm. b) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů“, a dále v něm uvedl, že očekává, že „v souladu s § 56 odst. 2 a § 67 odst. 3“ zákoníku práce mu bude „nejpozději do 20. 4. 2021 vyplacena náhrada mzdy a odstupné ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tj. mzda za měsíc duben a odstupné za měsíce květen červen)“, a že mu budou „předány veškeré doklady, tj. mimo jiné zápočtový list, potvrzení o proškolení na vyhlášku č. 50, evidenční list důchodového pojištění a potvrzení o výši příjmů za rok 2021“.

2. Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Nymburce dne 26. 5. 2021 domáhal určení, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnil tím, že s žalovaným uzavřel dne 9. 7. 2012 pracovní smlouvu se sjednaným druhem práce „elektro/mechanik“ a místem výkonu práce v Praze, že k pracovní smlouvě byly uzavřeny celkem čtyři dodatky (dne 9. 7. 2012, dne 29. 10. 2013, dne 21. 12. 2015 a dne 14. 11. 2017), že dne 15. 4. 2021 mu žalovaný předal v sídle společnosti dokument označený jako „Okamžité zrušení pracovního poměru“, v němž v rozporu

s právní úpravou „nijak skutkově“ nevymezil důvod pro jeho podání, a že důvod k ukončení pracovního poměru žalovaným není dán, neboť ze strany žalobce mu byla mzda poskytována vždy řádně „v souladu s právní a smluvní úpravou“ a žalobci není známo, že by žalovanému po dobu trvání pracovního poměru „něčeho dlužil“.

3. Žalovaný zejména namítal, že žalobce mu neposkytoval mzdu ve výši zaručené mzdy podle nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., že na to žalobce několikrát upozorňoval a že žalobce „nerespektoval právní předpisy, postupoval v rozporu se zákonem, kdy mzdy nevyplácel řádně a nárokovou složku mzdy nahrazoval nenárokovou“. Vzájemným návrhem se domáhal, aby mu žalobce zaplatil náhradu mzdy za dobu odpovídající délce výpovědní doby ve výši 21 243 Kč.

4. Okresní soud Praha-západ – poté, co Okresní soud v Nymburce usnesením ze dne 10. 8. 2021, č. j. 6 C 29/2021-50, vyslovil svou místní nepřislušnost a postoupil věc Okresnímu soudu Praha-západ jako soudu místně příslušnému – rozsudkem ze dne 2. 2. 2023, č. j. 16 C 296/2021-202, žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyhověl, zamítl vzájemný návrh žalovaného na zaplacení 21 243 Kč a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 25 716 Kč k rukám advokátky Mgr. Kateřiny Ryšavé. Dovedil, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 15. 4. 2021 je „zcela neurčitým právním jednáním“, neboť žalovaný v něm skutkově nevymezil důvod zrušení pracovního poměru, pouze odkázal na zákonné ustanovení, aniž by specifikoval, v čem konkrétně došlo k porušení povinnosti na straně zaměstnavatele, a že s ohledem na skutečnost, že žalovaný tvrdil, že mu „dlouhodobě nebyla vyplácena zaručená mzda již od roku 2012“, měl povinnost v okamžitém zrušení pracovního poměru uvést měsíc a rok, kdy mu mzda nebyla řádně vyplacena; tyto skutečnosti však z okamžitého zrušení pracovního poměru vůbec neplynou. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru tak nesplňuje základní formální náležitosti a je neplatné, neboť v rozporu se zákoníkem práce neobsahuje popis důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru a ani skutečnosti potřebné pro posouzení včasnosti takového právního jednání, když navíc „pro naprostou neurčitost ani o právní jednání nejde (zdánlivé právní jednání)“. Vzájemný návrh žalovaného na zaplacení 21 243 Kč zamítl z důvodu, že žalovanému náhrada mzdy „podle § 67 zákoníku práce“ nenáleží.

5. K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 22. 8. 2023, č. j. 23 Co 123/2023-237, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 8 905,60 Kč k rukám advokátky Mgr. Kateřiny Ryšavé. Dospěl k závěru, že z pouhého odkazu na ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce v okamžitém zrušení pracovního poměru nelze ani „širším výkladem“ dovodit, jaký konkrétní nedoplatek mzdy žalobce (správně žalovaný) dne 15. 4. 2021 uplatnil jako důvod skončení pracovního poměru, zda celkový jím tvrzený dluh za dobu trvání pracovního poměru, či „jen za některé měsíce, ovšem nelze zjistit jaké“. Z obsahu jednoho z jeho podání přitom podle odvolacího soudu vyplývá, že v období, kam spadají i dva měsíce, které by mohly být, v případě nedoplatku mzdy, uplatněny jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, byla žalobci (správně žalovanému) mzda vyplácena řádně. Za tohoto stavu shledal odvolací soud správným závěr soudu prvního stupně o neurčitosti skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru a o neplatnosti tohoto právního jednání. Odvolací soud uzavřel, že z neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pak soud prvního stupně dovedl i správný závěr o nedůvodnosti vzájemnou žalobou uplatněného nároku na náhradu mzdy za výpovědní dobu ve smyslu § 56 odst. 2 zákoníku práce.

6. K dovolání žalovaného Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 30. 7. 2024, č. j. 21 Cdo 213/2024-264, odmítl dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které byl potvrzen rozsudek Okresního soudu Praha-západ ze dne 2. 2. 2023, č. j. 16 C 296/2021-202, ve výroku o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, a zrušil rozsudek odvolacího soudu a rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu

řízení. Dospěl k závěru, že odvolací soud se v projednávané věci při řešení otázky, jak se vymezuje důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž přistoupil zaměstnanec podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a otázky výkladu tohoto projevu vůle důsledně neřídil závěry dovolacího soudu vyplývajícími z jeho ustálené rozhodovací praxe, když bez náležitého výkladu projevu vůle obsaženého v dopise žalovaného ze dne 15. 4. 2021 dospěl k závěru o neurčitosti skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. Vytknul odvolacímu soudu, že nepřikládal význam skutečnosti, že žalovaný již dopisem ze dne 7. 3. 2021 žalobci vytýkal nesprávnou výši vyplácené mzdy a požadoval po něm doplacení částky 450 160 Kč s tím, že „za dobu trvání pracovního poměru“ mu byla v rozporu s § 1 až 4 nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb. „krácena základní sazby minimální mzdy ... zařazená do 8 skupin“, a že žalobce na tento dopis reagoval dopisem své zástupkyně ze dne 25. 3. 2021, přičemž návrh žalovaného na provedení důkazu těmito dopisy soud prvního stupně zamítl a důkaz těmito listinami neprovedl ani odvolací soud. Současně shledal nesprávným postup odvolacího soudu, zabýval-li se - přes svůj (předčasný) závěr o neurčitosti skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaným - dodržením lhůt vyplývajících z ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) a § 59 zákoníku práce a nedoplatky mzdy příslušející žalovanému za měsíce prosinec 2020 a leden 2021, které by z hlediska těchto lhůt mohly být „relevantním důvodem“ k okamžitému zrušení pracovního poměru.

7. Okresní soud Praha-západ rozsudkem ze dne 12. 12. 2024, č. j. 16 C 296/2021-353, žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru opětovně vyhověl, zamítl vzájemný návrh žalovaného na zaplacení 21 243 Kč a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 46 044 Kč k rukám advokátky Mgr. Kateřiny Ryšavé. Poté, co doplnil dokazování výsledkem žalovaného, dopisem žalovaného ze dne 7. 3. 2021 a dopisem zástupkyně žalobce ze dne 25. 3. 2021, dovodil, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru žalovaným byla skutečnost, že „se domníval“, že mu není vyplácena mzda, na kterou má ze zákona (nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb.) nárok, neboť je mu „od samého počátku pracovního poměru“ vyplácena nižší než „minimální zaručená mzda“, a dospěl k závěru, že za situace, kdy důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru „vznikl“ již od samého počátku pracovního poměru, tedy uzavřením pracovní smlouvy dne 9. 7. 2012, není dodržena lhůta jednoho roku tak, jak vyplývá z ustanovení § 59 zákoníku práce. I přes tento závěr se soud prvního stupně zabýval uplatněným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru věcně a dovodil, že žalovaný byl řádně zařazen do druhé skupiny prací podle přílohy nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., neboť charakteristika druhé skupiny prací přesně popisuje práci žalovaného (sestavování jednoduchých dílů na základě přesně dané výrobní návodky s plánem a fotodokumentací a jednotlivými popisy), vyjádřil nesouhlas s názorem žalovaného, že při zjišťování hrubé mzdy zaměstnance nelze počítat osobní ohodnocení a smlouvenou mzdu za situace, kdy uvedený součet překračuje nejnižší úroveň zaručené mzdy, a uzavřel, že mzda byla žalovanému placena „v řádné výši“ a že mu nenáleží ani náhrada mzdy „podle § 67 zákoníku práce“.

8. K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 29. 4. 2025, č. j. 23 Co 69/2025-379, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci na náhradu nákladů odvolacího řízení 12 172,60 Kč k rukám advokátky Mgr. Kateřiny Ryšavé. Předně se neztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o běhu lhůt podle ustanovení § 59 zákoníku práce a uvedl, že zaměstnanci vzniká právo na výplatu mzdy (platu) za každý měsíc trvání pracovního poměru a že v případě jejího nevyplacení ani do 15 dnů po splatnosti vzniká v každém takovém jednotlivém případě samostatný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a počíná běžet vždy nová roční objektivní lhůta, během níž lze tento skutkový důvod okamžitého zrušení pracovního poměru využít. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaným dne 15. 4. 2021 tak mohlo být z hlediska běhu objektivní lhůty podle § 59 zákoníku práce uplatněno jako důvod okamžitého zrušení nevyplacení mzdy ve správné výši za dobu od 15. 4. 2020, tj. od mzdy za březen 2020, za předpokladu zachování dvouměsíční subjektivní

doby od okamžiku, kdy se žalovaný o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl. Odvolací soud shodně se soudem prvního stupně shledal nedůvodnou argumentaci žalovaného, že do „minimální zaručené“ mzdy se započítává toliko základní mzda a nikoliv nenárokové složky mzdy, tedy žádné bonusy, osobní ohodnocení či prémie. Zdůraznil, že přívlastek „zaručená“ nevyjadřuje tu část mzdy, která je stanovena dohodou účastníků pracovněprávního vztahu, mzdovým výměrem či vnitřním mzdovým předpisem, tj. nárokovou mzdu, nýbrž minimální výši mzdy, jejíž vyplacení „zaručuje“ příslušný právní předpis, jímž bylo kromě zákoníku práce až do 31. 12. 2024 nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb.; rozhodující pro splnění požadavku na dodržení „minimální zaručené“ mzdy je tak výše skutečně vyplacené mzdy, kdy zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanci vyplacená mzda odpovídala alespoň „minimální zaručené“ mzdě pro danou pracovní pozici a úroveň složitosti práce, přičemž se do „zaručené minimální“ mzdy zahrnují všechna mzdová plnění vyjma mzdy za práci přesčas, příplatku za noční práci, práci o víkendu, ve svátek nebo ve ztíženém pracovním prostředí. Rovněž má za správný závěr soudu prvního stupně, že žalovaný byl žalobcem správně zařazen do 2. skupiny prací uvedené v nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb. a že mzda, která mu byla v roce 2020 a za leden a únor 2021 vyplacena, nejnižší úroveň zaručené mzdy stanovenou pro 2. skupinu prací přesahovala; v uvedeném období byla žalobci dokonce vyplácena mzda přesahující i nejnižší úroveň zaručené mzdy stanovenou pro 4. skupinu prací, kam se sám žalobce zařadil v dopisu žalobci ze dne 7. 3. 2021. Uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru žalovaným ze dne 15. 4. 2021 je neplatné a že nedůvodná je i vzájemná žaloba na náhradu mzdy za výpovědní dobu ve smyslu § 56 odst. 2 zákoníku práce.

9. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu, jakož i proti rozsudku soudu prvního stupně ze dne 12. 12. 2024 podal žalovaný dovolání. Přípustnost dovolání dovozuje z toho, že „dovolací soud i soud Ústavní vyřešenou právní otázku posuzuje jinak“ (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1754/2015 a nálezy Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3399/14). Namítá, že „oba napadené rozsudky“ spočívají v nesprávném právním posouzení věci, neboť soudy „mylně“ posoudily mzdové zařazení zaměstnance (žalovaného), nezabývaly se otázkou platnosti mzdového výměru a následně výší „minimální zaručené“ mzdy, stejně tak zařazením zaměstnance do správné skupiny prací uvedené v nařízení vlády o nejnižší zaručené mzdě. Má za to, že u něj došlo k chybnému nastavení mzdy od samotného počátku trvání pracovního poměru, neboť mzdový výměr, který byl „nastaven a sepsán“ v rozporu s ustanovením § 113 zákoníku práce, „negarantoval“ zákonem a nařízením vlády stanovenou „minimální zaručenou“ mzdu, protože část mzdy označená jako „osobní ohodnocení“ byla vždy doplněná ustanovením, že se jedná o negarantovanou složku mzdy, kterou – vzhledem k tomu, že nikdy nedošlo k jejímu písemnému potvrzení – nelze považovat za nárokovou a „tudíž není právně vymahatelná“, a byl proto neplatný od samého počátku, a že nejdůležitější pro tento spor se jeví výklad pojmu „minimální zaručená mzda“, její výše, vyplacení a skutečná garance. Uvedl, že nikdy „neměl garantovanu ani nejnižší zaručenou mzdu odpovídající jeho odbornosti a praxi, a pro úplnost stanovená zaručená (garantovaná) mzda nedosahovala ani minimální mzdy“. Navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a věc vrátil „nalézacímu“ soudu k dalšímu řízení.

10. Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalovaného jako nepřijatelné odmítl, neboť soudy „obou instancí“ při svém rozhodování postupovaly v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, případně aby je zamítl, neboť rozhodnutí odvolacího soudu bylo věcně správné.

11. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

12. Podle ustanovení § 236 odst. 1 o. s. ř. dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští.

13. Dovolání je mimořádným opravným prostředkem, jímž lze napadnout – jak vyplývá z citovaného ustanovení § 236 odst. 1 o. s. ř. – výhradně rozhodnutí odvolacího soudu. Žalovaný však svým dovoláním výslovně napadá nejen rozsudek odvolacího soudu, ale i rozsudek soudu prvního stupně. Opravným prostředkem sloužícím k přezkoumání rozhodnutí soudu prvního stupně je odvolání (srov. § 201 o. s. ř.). Občanský soudní řád tudíž ani neupravuje funkční příslušnost soudu pro projednání dovolání proti rozhodnutí soudu prvního stupně. Nedostatek funkční příslušnosti je takovým nedostatkem podmínky řízení, který nelze odstranit. Nejvyšší soud proto podle ustanovení § 104 odst. 1 věty první o. s. ř. ve spojení s ustanovením § 243b o. s. ř. řízení o dovolání proti rozsudku Okresního soudu Praha-západ ze dne 12. 12. 2024, č. j. 16 C 296/2021-353, zastavil (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 1999, sp. zn. 20 Cdo 1574/99, uveřejněné pod č. 45/2000 v časopise Soudní judikatura, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2003, sp. zn. 29 Odo 265/2003, uveřejněné pod č. [47/2006](#) Sb. rozh. obč.).

14. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

15. V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda se při posouzení, jestli zaměstnanec dosáhl nejnižší úrovně zaručené mzdy ve smyslu ustanovení § 112 odst. 2 zákoníku práce (ve znění účinném do 31. 7. 2024), přihlíží i k nenárokovým složkám mzdy. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

16. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalovaného není opodstatněné.

17. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, kdy bylo žalobci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru žalovaným (dne 15. 4. 2021), a vzhledem k jeho důvodům – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2021 (dále též „zák. práce“), a podle nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb.“), účinného do 31. 12. 2024.

18. Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (srov. § 109 odst. 1 zák. práce). Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak (srov. § 109 odst. 2 zák. práce), a poskytuje se podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zák. práce). Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (§ 113 odst. 1 zák. práce). Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (§ 113 odst. 3 zák. práce).

19. Mzdu lze sjednat nebo stanovit například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako

mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. Uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1754/2015, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3660/2020). Jednotlivé složky mzdy přitom mohou mít různou povahu. Ustálená soudní praxe (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, uveřejněný pod č. [28/2005](#) Sb. rozh. obč.) v tomto směru rozlišuje mezi tzv. nárokovou (obligatorní) složkou mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout vždy (tato složka bývá označována jako „základní“ či „pevná“ mzda), případně tehdy, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky, a tzv. nenárokovou (fakultativní) složkou mzdy, na kterou vzniká zaměstnanci nárok – bez ohledu na splnění dalších stanovených či sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, které závisí jen na úvaze zaměstnavatele (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2024, sp. zn. 21 Cdo 2392/2023).

20. Sjednaná nebo zaměstnavatelem stanovená mzda nesmí být nižší než minimální mzda, která je nejnižší přípustnou výší odměny za práci konanou v pracovním poměru a v právních vztazích založených dohodami o pracovní činnosti a dohodami o provedení práce. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli (srov. § 111 odst. 1 zák. práce). Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovila vláda na základě zmocnění v ustanovení § 111 odst. 2 zák. práce nařízením č. [567/2006](#) Sb. Nedosáhne-li mzda minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou [srov. § 111 odst. 3 písm. a) zák. práce].

21. Mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu a mzdového výměru, je zaručenou mzdou (srov. § 112 odst. 1 zák. práce). Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví § 111 odst. 2 zák. práce jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy až o 50 % nižší (srov. § 112 odst. 2 zák. práce).

22. Nejnižší úrovně zaručené mzdy, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, stanoví (pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin) § 3 odst. 1 nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., a to v sazbách za hodinu a za měsíc. Jednotlivé skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou popsány (obecnými charakteristikami skupin a příklady prací ve skupinách podle oborů) v příloze k nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb.

23. Nedosáhne-li mzda bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy,

jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy [srov. § 112 odst. 3 písm. a) zák. práce].

24. Z uvedeného vyplývá, že pro účely posouzení, zda mzda zaměstnance dosáhla příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, se do jeho mzdy zahrnují všechny složky mzdy s výjimkou těch, které zaměstnanci přísluší za větší rozsah výkonu práce nebo za práci v obtížnějších než standardních podmínkách (mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci, za práci ve svátek a za práci v sobotu a v neděli). Do mzdy zaměstnance se proto zahrnují i nenárokové (fakultativní) složky mzdy, na které vznikl zaměstnanci nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejich přiznání, které záviselo jen na úvaze zaměstnavatele. V případě, že by zaměstnanci nárok na takovou složku mzdy nevznikl (zaměstnavatel by ji svým rozhodnutím zaměstnanci nepřiznal) a že by proto jeho mzda nedosáhla příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, měl by zaměstnanec právo na doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.

25. Dospěl-li proto odvolací soud v projednávané věci k závěru, že mzda byla žalobcem vyplácena žalovanému v souladu s pracovně právními předpisy, přesahovala-li základní smluvní mzda žalovaného spolu s (nenárokovým) osobním ohodnocením přiznaným mu žalobcem nejnižší úroveň zaručené mzdy stanovenou jak pro druhou skupinu prací uvedených v příloze k nařízení vlády, do níž byl žalovaný podle odvolacího soudu správně zařazen, tak pro čtvrtou skupinu těchto prací, které odpovídala práce vykonávaná žalovaným podle jeho názoru, je jeho právní posouzení věci správné.

26. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalovaného podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

Další články:

- [SVJ](#)
- [Odmítnutí dovolání \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Péče řádného hospodáře \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Podnikatel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rozpočtové určení daní \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Tlumočník](#)
- [Soudní poplatek](#)
- [Platy státních zástupkyň](#)
- [Náklady řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Propuštění duchovních \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)