

Rozdíl mezi mzdovým výměrem a mzdou uvedenou ve smlouvě

Zajímalo Vás někdy proč někteří zaměstnavatelé uvádějí mzdu přímo v pracovní smlouvě a jiní ji naopak stanovují ve zvláštním dokumentu nazvaném mzdový výměr? Vysvětlení naleznete v české legislativě. Ta totiž určuje pro tyto dva dokumenty různá pravidla.

Mzda sjednaná v pracovní smlouvě

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který se zakládá na dobrovolném a vzájemném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující ke vzniku pracovního poměru. Jedná se o právní úkon založený na rovnosti obou zúčastněných stran. To znamená, že pracovní smlouvu lze měnit, rušit nebo uzavřít, pokud s tím obě strany souhlasí. Z toho vyplývá, že mzdu sjednanou v pracovní smlouvě a její výši lze změnit pouze dodatkem k této smlouvě. Tedy opět vzájemnou dohodou obou zúčastněných stran.

Mzda stanovená mzdovým výměrem

Na rozdíl od pracovní smlouvy se jedná o jednostranný právní úkon, kde není třeba souhlas obou stran. Zaměstnavatel zde disponuje možností flexibilně upravit mzdu zaměstnance, a to jak směrem nahoru, tak i dolů. Tato úprava mzdových podmínek nabízí zaměstnavateli výhodný prostor pro reakci, například při potřebě snížení mzdových nákladů nebo naopak při plošném zvýšení mezd o x%. Kromě toho, tato varianta úpravy mzdy také šetří časové zdroje zaměstnavatele, což je zejména zřetelné v podnicích s větším počtem zaměstnanců, kdy by bylo nutné zorganizovat osobní schůzky s každým zaměstnancem za účelem podepsání dodatku k pracovní smlouvě.

Zároveň může zvolení mzdového výměru přinášet zaměstnavatelům další výhody. Tímto nástrojem si vytvářejí prostor pro případnou reorganizaci pracovního vztahu, zejména v situacích, kdy by mělo dojít k ukončení spolupráce se zaměstnancem. V případech, kdy zaměstnavatel nemá oporu v zákonem stanovených důvodech pro ukončení pracovního poměru podle § 52 Zákoníku práce, může se obrátit k mzdovému výměru jako prostředku k postupnému



snížení mzdy. Tímto krokem se může snažit motivovat zaměstnance, aby sám vstoupil do procesu ukončení pracovního poměru.

V případě využívání mzdového výměru je ovšem nezbytné dodržet určité formální požadavky. Zaměstnavatel je povinen zachovat předepsanou formu a obsah mzdového výměru. Zároveň musí být toto sdělení doručeno zaměstnanci nejpozději první den, kdy má výměr nabýt účinnosti. I v této situaci je nutné poznamenat, že stanovená mzda nesmí být nižší než minimální mzda a musí být brán zřetel na to, aby nedošlo k diskriminaci zaměstnance (zaměstnancům za stejnou práci náleží stejná odměna).

Výhodou mzdového výměru pro zaměstnance může být fakt, že do mzdy stanovené mzdovým výměrem nelze zahrnout příplatky. A tak nemůže stanovená mzda mzdovým výměrem obsahovat až 150 hodin práce přesčas ročně, jak tomu často bývá u sjednané mzdy v pracovní smlouvě.

Výše uvedené faktory ukazují na to, že zavedení mzdového výměru přináší pro zaměstnavatele flexibilitu v rámci mzdové politiky a umožňuje efektivní reakce na různé situace. Tato možnost však vyžaduje zodpovědný přístup, a to jak z hlediska dodržování právních předpisů, tak i z etického pohledu na zacházení se zaměstnanci.

ASB Group Payroll Team

Klára Cowan
Head of Payroll

Lucie Šťastná
Senior Payroll Consultant

E: kcowan@asbgroup.eu
Phone: +420 224 931 366