**Mzdový výměr**

**Vztah k právním předpisům**

[§ 113 odst. 4](aspi://module='ASPI'&link='262/2006%20Sb.%2523113'&ucin-k-dni='30.12.9999'), [§ 37 odst. 1 písm. f) zák. č. 262/2006 Sb.](aspi://module='ASPI'&link='262/2006%20Sb.%252337'&ucin-k-dni='30.12.9999')

**Pojmové znaky**

sjednaný druh práce, mzda, výše mzdy

**Základní pojmy**

**Mzda:**

Peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

**Výše mzdy:**

Mzda náleží nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce.

**Náležitosti**

a) identifikace zaměstnance,

b) určená výše mzdy,

c) písemná forma,

d) podpis oprávněného vedoucího zaměstnance, datum vystavení,

e) potvrzení o přijetí.

**Specifika**

Na rozdíl od sjednání výše mzdy v pracovní smlouvě, jedná se o jednostranný právní úkon zaměstnavatele, kterým konkrétnímu zaměstnanci určuje výši mzdy. Mzdový výměr vychází z podmínek, které jsou uvedeny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním mzdovém předpisu zaměstnavatele, pokud tyto vnitřní dokumenty byly u zaměstnavatele vydány. Svým podpisem na mzdovém výměru zaměstnanec potvrzuje pouze, že výměr přijal (nikoliv, že s ním nutně souhlasí). Mzdový výměr musí být vystaven a zaměstnanci předán před výkonem práce, za kterou stanovená mzda přísluší. Mzdový výměr se nevystavuje, pokud mzda byla již sjednána v pracovní smlouvě.

Mzdový výměr má obsahovat rovněž údaje o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje pracovní nebo kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

**Forma**

písemná, nejméně ve 2 vyhotoveních (1 x pro zaměstnance, 1 x pro zaměstnavatele)

**Poznámky**

Zaměstnanec má být předem písemně informován o svých základních mzdových náležitostech, tedy o výši základní mzdy, za kterou bude podle pracovní smlouvy pracovat, pokud ovšem již nebyla výše mzdy sjednána v pracovní smlouvě. Nadstavbové služby se ve mzdovém výměru zpravidla neuvádějí, lze však odkázat na příslušné obecné či vnitřní předpisy, jak je uvedeno ve vzoru. Někdy se i v pracovní smlouvě uvádí, že mzda bude zaměstnanci určena mzdovým výměrem. Nedoporučuje se uvádět v pracovní smlouvě, že mzdový výměr je přílohou pracovní smlouvy, protože se tím ztrácí výhoda jednostranného pracovního úkonu ze strany zaměstnavatele a nadále mzdový výměr, který je přílohou pracovní smlouvy, nelze měnit bez souhlasu zaměstnance.

Výše mzdy není v podnikatelské sféře omezena. Je však nutno dbát, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců, a to porušením zásady, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u jednoho zaměstnavatele stejná mzda (viz [§ 110 odst. 1 ZP](aspi://module='ASPI'&link='262/2006%20Sb.%2523110'&ucin-k-dni='30.12.9999')).

**Vzor:**

**Mzdový výměr**

Titul, jméno, příjmení: Franta Flinta

RČ: 681113/0842

Datum vystavení: 22.12.2014

**Mzdový výměr**

Na základě sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě

ze dne **1.8.2010** : **prodavačka**

stanoví se Vám základní tarifní mzda ve výši **10.200**,-Kč měsíčně (2. skupina prací)

s účinností od **1.1.2015.**

K této tarifní mzdě Vám mohou být poskytovány prémie a odměny, případně další mzdové náležitosti

(příplatky za práci přesčas, za práci v sobotu a v neděli apod.) podle Pracovního řádu.

Tímto mzdovým výměrem pozbývá platnosti Váš dosavadní mzdový výměr.

Ing. Karel Kokoška

jednatel : KOKODAK s.r.o.

Převzal dne: .....................

Podpis zaměstnance: .....................