

MINIMÁLNÍ MZDA

od 1. srpna 2013

Doplatek do výše minimální mzdy

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.

Výše doplatku ke mzdě se vypočte jako rozdíl mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo jako rozdíl mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda. Doplatek k platu musí být poskytnut ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou.

Výše doplatku k odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je vypočtena ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnuje většina mzdových plnění, např. prémie, odměny, naturální mzda, **nezahrnuje se mzda nebo plat 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.**

Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

Minimální mzda, nejnižší úrovně zaručené mzdy a platové tarify

Nařízením vlády č. 567/2006 Sb. jsou kromě minimální mzdy stanoveny i nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Minimální mzda je jedinou mzdovou veličinou pro odměňování zaměstnanců v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanovuje nařízení vlády o minimální mzdě.

Ve všech organizacích nepodnikatelské sféry a **podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, jsou vedle minimální mzdy stanoveny zákoníkem práce a výše uvedeným nařízením vlády ještě nejnižší úrovně zaručené mzdy.** Tyto nejnižší úrovně jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do 8 skupin. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy.

Pro organizace nepodnikatelské sféry (veřejné služby a správy) stanoví zákoník práce a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění

pozdějších předpisů, vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

Kontrola odměňování minimální mzdou

Kontrolní činnost dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců vykonává **Státní úřad inspekce práce** a jemu podřízené **oblastní inspektoráty práce** podle místa výkonu pracovní činnosti (na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).

Minimální mzda zaměstnance vyslaného k výkonu práce do České republiky

Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něj, je-li to pro zaměstnance výhodnější, minimální mzda platná v ČR.

Odměňování minimální mzdou platnou v ČR vyslaných pracovníků se nepoužije v případě, jestliže doba vyslání zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. Jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce agenturou práce, výjimka 30 dnů, po kterou nemusí být dodržena minimální mzda platná v ČR, se na tyto zaměstnance nevztahuje.

Minimální mzda v Evropské unii

Problematika minimální mzdy není v členských státech Evropské unie řešena na nadnárodní úrovni, ale zůstává v samostatné kompetenci jednotlivých států. Mechanismy utváření minimální mzdy lze systémově rozdělit do dvou základních skupin.

První spočívá ve stanovení celostátní minimální mzdy **zákonem**. Takto je **minimální mzda stanovena ve 21 z 28 států Evropské unie**. Jedná se o Belgii, Nizozemsko, Francii, Lucembursko, Irsko, Španělsko, Portugalsko, Řecko, Spojené království, Českou republiku, Polsko, Slovensko, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Litvu, Lotyšsko, Maltu, Bulharsko, Rumunsko a Chorvatsko.

Druhý přístup stanovení minimální mzdy, který je používán v některých dalších členských státech vyznačujících se vysokou mírou odborové organizovanosti – v Německu, Rakousku, Itálii a ve skandinávských zemích, je založen na závaznosti kolektivních smluv stanovujících jednu minimální mzdu nebo více jejich úrovní v členění podle odvětví, oborů, kvalifikačních popř. profesních struktur.

© Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
tel.: +420 221 921 111, fax: +420 224 918 391
web: <http://www.mpsv.cz>



Vydáno v srpnu 2013



Při odměňování minimální mzdou dochází od 1. srpna 2013 k důležitým změnám. Nařízením vlády č. 210/2013 Sb. se zvyšuje výše základní sazby minimální mzdy (o 500 Kč za měsíc, resp. 2,50 Kč za hodinu) a po přechodnou dobu se umožňuje, aby zaměstnancům, kteří jsou poživateli invalidních důchodů při jejich omezeném pracovním uplatnění, zůstala sazba minimální mzdy na úrovni platné pro tyto zaměstnance od 1. ledna 2013.

Historie minimální mzdy v ČR

Minimální mzda má ve světě více jak stoletou historii. Česká republika patří k prvním zemím Evropy, kde se minimální mzda začala používat (od roku 1919) pro některé velmi málo placené profese. V době socialistického Československa byla spojována s prvními tarifními třídami mzdových stupnic. V letech 1950 a 1964 byly ratifikovány dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) týkající se minimálních mezd (Úmluva č. 26 a Úmluva č. 99). Obě byly po rozdělení Československa ratifikovány i Českou republikou. Všeobecně závazná zákonná úprava minimální mzdy byla v ČR zavedena od roku 1991.

Základní funkce minimální mzdy

Minimální mzda má obdobně jako v jiných zemích ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce. Jedná se o funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální.

Sociálně-ochranná funkce minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil).

Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. prostřednictvím pracovního příjmu zvýhodnit zaměstnance vůči osobám pouze se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců.

Je zřejmé, že funkce minimální mzdy a s nimi spojené zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů nemohou být stejné. Docílení vyváženého řešení při úpravách minimální mzdy není proto jednoduchou záležitostí.

Minimální mzda v právních předpisech ČR a v mezinárodních úmluvách

Základní právní úprava minimální mzdy je stanovena v **§ 111 zákoníku práce - zákon č. 262/2006 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů. Výši základní sazby minimální mzdy, další sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje **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.

Minimální mzda je vedle stanovení nejnižší úrovně příjmů za vykonanou práci používána také jako pomocné kritérium v řadě právních předpisů (např. zákon o zaměstnanosti, zákon o všeobecném zdravotním pojištění, zákon o daních z příjmu, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele nebo zákon o inspekci práce) pro uplatnění příslušného nároku, náhrady mzdy při ztrátě výdělku, stanovení výše pokut, poplatků, odškodnění, pojistného, příspěvků, přídatků, apod.

Česká republika má ratifikovány dvě úmluvy Mezinárodní organizace práce, které upravují minimální mzdu. Jedná se o Úmluvu č. 26 o způsobech stanovení minimálních mezd a Úmluvu č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd.

Charakteristika minimální mzdy

Minimální mzda je **nejnižší přípustná výše odměny**, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout **za práci** svému zaměstnanci. **Týká se** všech základních **pracovněprávních vztahů - pracovních poměrů a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**, kterými jsou dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Nárok na minimální mzdu vzniká samostatně v každém pracovněprávním vztahu. Platí to i v případě, že zaměstnanec sjednal více pracovněprávních vztahů pouze s jedním zaměstnavatelem. U pracovního poměru zaměstnance se nerozlišuje uzavření na dobu určitou nebo neurčitou. Minimální mzda se vztahuje i na zaměstnance, kteří vedle mzdy nebo platu pobírají dávky sociálního zabezpečení, např. starobní důchod.

Výše základní sazby minimální mzdy

Základní sazba hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí buď 50,60 Kč za hodinu nebo 8 500 Kč za měsíc.

Sazba minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Sazba hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, činí buď 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

Minimální mzda při jiné délce pracovní doby

Délka pracovní doby zaměstnanců je stanovena v paragrafech 79, 79a a 80 zákoníku práce.

Výše základní sazby minimální mzdy se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. **Podle § 79 zákoníku práce mohou mít zaměstnanci určenou i jinou (zkrácenou) stanovenou týdenní pracovní dobu.** Pro zaměstnance pracující v podzemí a zaměstnance pracující

v nepřetržitém nebo třisměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně, pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně a pro zaměstnance mladší 18 let (tzv. mladiství zaměstnanci) nesmí (dle § 79a) ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může také obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech **těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně zkrácené stanovené pracovní době.** Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc. Konkrétní výši minimální mzdy na hodinu při zkrácené stanovené týdenní pracovní době odvodí zaměstnavatelé ze základní nebo nižší (v případě zaměstnance při omezeném pracovním uplatnění) sazby hodinové minimální mzdy podle následujícího vzorce:

$$MM_x = MM_2 \text{ krát } k$$

$$k = 40 / x$$

M = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu

$$z = 40 \text{ hodin}$$

x = jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Vypočet:

$$MM_{37,5} = 50,60 \text{ krát } k$$

$$k = 40 / 37,5 = 1,0667$$

$$MM_{37,5} = 50,60 \text{ krát } 1,0667 = 53,97502 \text{ zaokrouhleno na } 54,00 \text{ Kč}$$

Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhleno na 10 hal.)	
	základní sazba	nižší sazba*
40	50,60	48,10
38,75	52,20	49,70
37,5	54,00	51,30

* při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance s invalidním důchodem

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se minimální mzda snižuje úměrně k odpracované době.

Například zaměstnanci organizace se 40 hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda ve výši 8 500 Kč, ale pouze ve výši 4 250 Kč za měsíc.