

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-ti hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží od 1. ledna 2007 minimální mzda ve výši 8 000 Kč, ale pouze ve výši 4 000 Kč za měsíc.

8. Doplatek do výše minimální mzdy

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy (příslušné sazby 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 nově také i 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.

9. Minimální mzda, nejnižší úrovně zaručené mzdy a platové tarify

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

Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance 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.

V nepodnikatelské sféře a organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy ještě nejnižší úrovně zaručené mzdy. Nejnižší úrovně zaručené mzdy 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.

V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

10. Kontrola odměňování minimální mzdou

Kontrolní činnost v 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).

11. 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 něho, je-li to pro zaměstnance výhodnější, minimální mzda platná v ČR. Odměňování minimální mzdou vyslaných pracovníků se nepoužije v případech, jestliže doba vyslání zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

12. Minimální mzda v Evropské unii

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

První spočívá ve stanovení minimální mzdy přímo zákonem. Takto je minimální mzda stanovena ve 20 z 27 zemí Evropské unie. Jedná se o Belgie, Nizozemsko, Francii, Lucembursko, Irsko, Španělsko, Portugalsko, Řecko, Spojené království, Českou republiku, Polsko, Slovensko, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Litvu, Lotyšsko, Maltu, Bulharsko a Rumunsko.

Druhý přístup stanovení minimální mzdy, který je používán v některých dalších evropských zemích s vysokou mírou odborové organizovanosti - v Německu, Rakousku, Itálii a ve skandinávských zemích, je založen na závaznosti kolektivních smluv, které stanoví jednu minimální mzdu nebo více jejich úrovní v členění podle odvětví, oborů, kvalifikačních popř. profesních struktur.

MINIMÁLNÍ MZDA

od 1. ledna 2007



Praha 2007

Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,

Na Poříčním právu 1

128 01 Praha 2.

www.mpsv.cz

© MPSV 2007

Od 1. ledna 2007 dochází podle nového zákoníku práce k některým změnám v oblasti odměňování minimální mzdou. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, stanovuje základní obecné rysy minimální mzdy a zmocňuje vládu k vydání svého nařízení pro úpravu výše a stanovení podmínek poskytování minimální mzdy.

1. 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 minimální mzda 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 č. 99). Obě byly po rozdělení Československa ratifikovány i Českou republikou. Všeobecně závazná zákonná úprava minimální mzdy byla v ČR zavedena od roku 1991.

2. 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 ochránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má ochranná funkce minimální mzdy zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (má 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. pro zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního příjmu vůči osobám se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy 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.

3. 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, dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní 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.

Minimální mzdy je vedle stanovení nejnižší úrovně příjmu za vykonanou práci používáno také jako pomocného kritéria

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) jako kritéria pro uplatnění příslušného nároku, náhrady mzdy při ztrátě výdělku, stanovení výše pokut, poplatků, odškodnění, pojistného, příspěvků, přidavků, 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.

4. Charakteristika minimální mzdy

Minimální mzda je **nejnižší přípustná výše odměny**, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. **Minimální mzda** se podle zákoníku práce **týká všech pracovněprávních vztahů - pracovních poměrů a nově i 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 zaměstnanec se nerozlišuje, zda-li je uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou. Minimální mzda se vztahuje i na zaměstnance, kteří vedle mzdy nebo platu pobírají dávky sociálního zabezpečení, např. starobní důchod.

5. Výše základní sazby minimální mzdy

Základní sazba hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

6. Sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance činí hrubá minimální mzda:

- 90 % (tj. 7 200 Kč, resp. 43,30 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- 80 % (tj. 6 400 Kč) základní sazby měsíční minimální mzdy, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75 % (tj. 6 000 Kč, resp. 36,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- 50 % (tj. 4 000 Kč, resp. 24,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

7. Sazby minimální mzdy při jiné délce pracovní doby

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

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.** Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí a zaměstnanců pracujících v nepřetržitém nebo třisměnném pracovním režimu nesmí překročit 37,5 hodiny týdně. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem nesmí překročit 38,75 hodiny týdně. U zaměstnanců mladších 18 let (tzv. mladiství zaměstnanci) nesmí stanovená týdenní pracovní doba překročit 30 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 ke 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 sazby hodinové minimální mzdy podle následujícího vzorce:

$$MM_x = MM_z \text{ krát } k \quad k = 40 / x$$

MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu
z = 40 hodin
x = jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Výpočet:

$$MM_{37,5} = 48,10 \text{ krát } k \quad k = 40 / 37,5 = 1,0667$$

$$MM_{37,5} = 48,10 \text{ krát } 1,0667 = 51,30827 \text{ zaok. na } 51,30 \text{ Kč}$$

Z takto vypočtené hodinové minimální mzdy stanoví zaměstnavatelé výši minimální mzdy pro poživitele invalidních důchodů, mladistvé a zaměstnance ve věku 18 až 21 let příslušným procentem uvedeným v bodě 6.

Příklady minimální mzdy od 1. ledna 2007 podle délky stanovené týdenní pracovní doby a procentních sazeb

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhleno na 10 hal.)				
	100%	90%	80%*	75%	50%
40	48,10	43,30	.	36,10	24,10
38,75	49,70	44,70	.	37,30	24,90
37,5	51,30	46,20	.	38,50	25,70
30	64,10	57,70	51,30	48,10	32,10

Pozn.: * 80 % minimální mzdy se vztahuje jen na mladistvé zaměstnance, u nichž nesmí stanovená pracovní doba překročit 30 hodin týdně.