

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Minimální mzda a minimální mzdové tarify

Mzdové otázky jsou v podnikatelské sféře (která postupuje podle zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, ve znění pozdějších předpisů) ponechány smluvnímu ujednání účastníků pracovně-právních vztahů. Výše mzdy, kterou zaměstnavatel svým zaměstnancům za vykonanou práci poskytuje, se v tržním hospodářství řídí nabídkou a poptávkou na trhu práce, a vyjadřuje tak cenu pracovní síly.

Mzdové otázky jsou v podnikatelské sféře (která postupuje podle zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, ve znění pozdějších předpisů) ponechány smluvnímu ujednání účastníků pracovně-právních vztahů. Výše mzdy, kterou zaměstnavatel svým zaměstnancům za vykonanou práci poskytuje, se v tržním hospodářství řídí nabídkou a poptávkou na trhu práce, a vyjadřuje tak cenu pracovní síly. Výše mzdy se v prvé řadě odvíjí od dohody zaměstnavatele se zaměstnancem a dále od smluv organizací je zastupujících (odborové organizace na straně jedné a zaměstnavatelské svazy na straně druhé). Stát pouze předepisuje nejnižší přípustnou úroveň odměňování, když stanoví m.j. minimální mzdové tarify resp. minimální mzdu.

Nařízení vlády o minimálních mzdových tarifech (č. [333/1993](#) Sb., v platném znění) se vztahuje na soukromé zaměstnavatele, u nichž není uzavřena kolektivní smlouva (ani se na ně nevztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně) nebo úroveň mezd není v kolektivní smlouvě sjednána. Toto nařízení se nevztahuje na zaměstnavatele, u nichž je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, neboť na ně se vztahuje nařízení vlády o minimální mzdě (č. [303/1995](#) Sb. v platném znění). Proto se předpis o minimálních mzdových tarifech uplatní především v podnicích s nízkým počtem zaměstnanců, kde se kolektivní smlouva neuzavírá (nebo se na ně nevztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně) či kde neřeší otázky odměňování.

Dvanáct tarifních stupňů je rozlišeno podle míry složitosti, odpovědnosti, kvalifikovanosti a namáhavosti práce - představují vlastně diferencovanou minimální mzdu. Stupnice tarifů je stupnicí minimálních hodinových a měsíčních mezd pro zaměstnance vykonávající různé typy činností odpovídající konkrétnímu tarifnímu stupni. Nejnižší - první mzdový tarif (nově 33,90 Kč na hodinu a 5700 Kč za měsíc) odpovídá svou výší minimální mzdě.

Minimální mzdový tarif je určen pro stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin. Pokud je u zaměstnavatele zavedena zkrácená pracovní doba (§ 83a zákoníku práce), je třeba minimální mzdový tarif příslušným způsobem přepočítat (úměrně navýšit) tak, aby ve svém výsledku odpovídal menšímu rozsahu pracovních hodin. (Tato úprava se týká pouze hodinového mzdového tarifu.

Minimální mzdový tarif stanovený na měsíc zůstane stejný při stanovené pracovní době 40 hodin i při zkrácené pracovní době.) Všem zaměstnancům je tedy zajištěn bez ohledu na různou délku stanovené týdenní pracovní doby nárok na stejnou výši minimální mzdy za týden resp. za měsíc.

Narozdíl od zkrácené pracovní doby, kdy se zaměstnanci mzda nekrátí, přísluší v případě kratší pracovní doby (§ 86 zákoníku práce) zaměstnanci pouze nižší mzda odpovídající takto sjednané kratší pracovní době. Proto zaměstnancům odměňovaným měsíční mzdou, kteří mají sjednanu nebo povolenu kratší pracovní dobu anebo neodpracovali v měsíci všechny pracovní dny, náleží pouze alikvotní část měsíční mzdy, tedy také snížené minimální měsíční mzdové tarify ve výši odpovídající odpracované době.

Pro některé kategorie zaměstnanců jsou stanoveny snížené sazby minimální mzdy a mzdových tarifů, a to ve výši:

- 90 %, jde-li o první pracovní poměr nebo obdobný pracovní vztah zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu,
- 80 % , jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75 %, jde-li o zaměstnance, který je požívatelem částečného invalidního důchodu,

· 50 %, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

Vláda pro nacházející rok opět (nařízeními č. 436 Sb. a 437 Sb. z r. 2001) zvýšila minimální mzdu i minimální mzdové tarify. Z nařízení vlády o minimální mzdě č. [303/1995](#) Sb. bylo vypuštěno ustanovení § 3 odst. 2, které umožňovalo zálohové poskytování doplatku do minimální mzdy.

Minimální mzdové tarify platné pro rok 2002

Tarifnístupeň Minimální mzdový tarif

v Kč za hodinu v Kč za měsíc

123456789101112 33,9035,1036,9039,3041,7044,6048,2051,8056,0061,3067,9076,20 5 7005 9006

2006 6007 0007 5008 1008 7009 40010 30011 40012 800

Richard W. FETTER, právník

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)