

9. 8. 2013

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

Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou od 1. 8. 2013 vyšší a znovu diferencovány

Nejnižší, úředně stanovená, cena práce (minimální mzda) v ČR činí nově od 1. 8. 2013 8500 Kč namísto dosavadních 8000 Kč za měsíc pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou, s čímž koresponduje minimální mzda 50,60 Kč namísto dosavadních 48,10 Kč za každou odpracovanou hodinu pro pracovníky odměňované mzdou hodinovou. To však neplatí pro každého - pro poživitele invalidních důchodů zůstává minimální mzda na dosavadní úrovni, nezvyšuje se - nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb. (o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí) se na základě novely č. [210/2013](#) Sb. znovu vrací k diferencovaným sazbám, tedy nižším sazbám minimální mzdy i nejnižších úrovních zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, které byly od 1. 1. 2013 opuštěny. [1]

Uvedená výše minimální mzdy se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Výše hrubé minimální mzdy

- v základní sazbě minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin tedy činí 8 500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu,
- v sazbě minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, tedy činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.

Zaměstnanci však mohou mít stanovenou i jinou (zkrácenou) týdenní pracovní dobu. [2] Příslušná úprava (navýšení sazby minimální mzdy) pro tyto případy se týká pouze hodinové minimální mzdy, neboť minimální mzda stanovená na měsíc zůstane stejná při stanovené pracovní době 40 hodin za týden i při zkrácené pracovní době.

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 při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance s invalidním důchodem
40	50,6	48,1
38,75	52,2	49,7
37,5	54	51,3

Zdroj: MPSV

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má (individuálně) sjednanu kratší pracovní dobu

nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se však úroveň minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době. Například zaměstnanci firmy uplatňující 40-ti hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu, 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.

Zaručená mzda

Minimální mzda platí jako jediná státem předepsaná mzdová veličina pro zaměstnance a jejich zaměstnavatele z podnikatelské (nestátní, mimorozpočtové) sféry, u nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší než stanovuje příslušné nařízení vlády o minimální mzdě. V nepodnikatelském sektoru (státní a veřejná správa a služby) a u zaměstnavatelů podnikatelské (nestátní) sféry, u nichž není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy ještě nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň 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 se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.) Minimální mzda tedy vlastně může být v praxi legálně uplatňována jen vůči velmi úzké skupině pracovníků vykonávající nejméně kvalifikované práce zařazené do 1. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Na rozdíl od minimální mzdy lze nejnižší úroveň zaručené mzdy definovat jako nejnižší cenu práce stanovenou ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti, namáhavosti vykonávané práce (jedná se o hlediska uvedená v ust. § 109 odst. 4 zákoníku práce). Výše nejnižších úrovní zaručené mzdy je na základě těchto hledisek odstupňována do osmi skupin, a to opět jako u minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Obecné charakteristiky prací pro účely zařazení práce do některé z 8 skupin jsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., v platném znění. Dále jsou zde uvedeny příklady prací zařazených do jednotlivých skupin a ty jsou zpracovány podle jednotlivých oborů.

Nedosáhne-li mzda (bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli) příslušné úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ke mzdě ve smyslu ust. § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže není předem sjednáno, stanoveno nebo určeno použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	50,6	8 500
2.	55,9	9 400
3.	61,7	10 400
4.	68,1	11 400
5.	75,2	12 600
6.	83	13 900
7.	91,7	15 400
8.	101,2	17 000

Rovněž pro nejnižší úroveň zaručené mzdy jsou při omezeném pracovním uplatnění zaměstnanec stanoveny nižší sazby. Nejnižší úroveň zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnanec pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,1	8 000
2.	53,1	8 900
3.	58,6	9 800
4.	64,7	10 800
5.	71,5	12 000
6.	78,9	13 200
7.	87,1	14 600
8.	96,2	16 100

Richard W. Fetter

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Viz ust. § 79 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)