

26. 2. 2004

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

## Minimální mzda a tarify v r. 2004 bez tajů a záhad

Některé sdělovací prostředky na sklonku loňského roku, když vládní koalice vyjednávala novou výši minimální mzdy, takřka jako o senzaci informovaly, že v každém podniku, vůči každé profesi ji nelze uplatnit. Média s neskrývaným překvapením objevila minimální mzdové tarify po deseti letech jejich platnosti... Co to tedy jsou minimální mzdové tarify? A jaký je rozdíl mezi nimi a minimální mzdou?

Některé sdělovací prostředky na sklonku loňského roku, když vládní koalice vyjednávala novou výši minimální mzdy, takřka jako o senzaci informovaly, že v každém podniku, vůči každé profesi ji nelze uplatnit. Média s neskrývaným překvapením objevila minimální mzdové tarify po deseti letech jejich platnosti... Co to tedy jsou minimální mzdové tarify? A jaký je rozdíl mezi nimi a minimální mzdou?

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda (a v případě, kdy není uzavřena kolektivní smlouva nebo mzda není v kolektivní smlouvě sjednána, nesmí být mzda nižší než příslušný minimální mzdový tarif). Do mzdy se pro tyto účely zahrnují všechny složky mzdy, nezahrnuje se však mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci.

Nárok na poskytování alespoň minimální mzdy mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru nebo obdobném pracovním vztahu. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, o hlavní či vedlejší nebo o souběžný pracovní poměr. Nárok na minimální mzdu vzniká i tehdy, jestliže zaměstnanec sjednal několik pracovních poměrů, a to i s jedním zaměstnavatelem. V každém pracovním poměru vzniká nárok samostatně.

Nejnižší, úředně stanovená, cena práce v České republice byla s účinností od 1. ledna 2004 zvýšena na 39,60 Kč (z dosavadních 36,90 Kč) za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem a na 6.700 Kč za měsíc (z dosavadních 6.200 Kč) pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou. Minimální mzda se však nevztahuje na činnosti prováděné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti); u nich je stanovení výše odměny výhradně smluvní záležitostí.

Pro některé skupiny zaměstnanců jsou stanoveny snížené sazby minimální mzdy (příslušným procentem ze základní sazby) s cílem posílení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce, a to:

- 90% základních částek (tedy 6.030 Kč za měsíc a 35,60 Kč na hodinu), 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% základních částek (tedy 5.360 Kč a 31,70 Kč), jde-li o mladistvého zaměstnance (tj. mladšího než 18 let),
- 75% základních částek (tedy 5.025 Kč a 29,70 Kč), jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- 50% základních částek (tedy 3.550 Kč a 19,80 Kč), jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu a mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

Uvedené procentní sazby, jimiž se snižuje minimální mzda, platí ve vztahu k uvedeným kategoriím

zaměstnanců také pro minimální mzdové tarify, o nichž pojednáme dále.

V jednotlivých kolektivních smlouvách, uzavíraných mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi (resp. institucemi je zastupujícími - odborovými centrály na straně jedné a zaměstnavatelskými svazy na straně druhé), lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než předepisuje příslušné vládní nařízení č. [303/1995](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů (poslední valorizační novelou bylo nařízení vlády č. [463/2003](#) Sb.). Zásadně půjde nejen o částky převyšující minimální mzdu, ale též úroveň minimálních mzdových tarifů (dle nařízení vlády č. [333/1993](#) Sb., v platném znění, přičemž poslední novelou bylo nařízení vlády č. [464/2003](#) Sb.). Odbory, které chrání své členy a další zaměstnance, obvykle nesjednají kolektivní smlouvu, která by zaručovala zaměstnancům nižší výděly než zaručují minimální mzdové tarify. Pro ostatní zaměstnavatele podnikatelské sféry, u kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí minimální mzdové tarify.

Minimálních mzdových tarifů je 12. Tarifní stupně pro soukromý sektor, kde se odměňování řídí zákonem o mzdě (na rozdíl od zákona o platu, podle něž se postupuje ve sféře rozpočtové, tedy ve veřejných službách a správě), jsou rozlišeny podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce od těch nejméně kvalifikovaných a nejhůře odměňovaných prací (1. tarifní stupeň) až po ty nejkvalifikovanější a nejlépe placené (12. tarifní stupeň). Tarifní stupnice je vlastně stupnicí minimálních hodinových nebo měsíčních mezd pro zaměstnance vykonávající při týdenní pracovní době 40 hodin různé typy činností odpovídající konkrétnímu tarifnímu stupni. Minimální mzdový tarif stanovený pro první (nejnižší) tarifní stupeň má shodnou výši s minimální mzdou; dvanáctý (nejvyšší) tarifní stupeň je představován částkami 89,20 Kč na hodinu resp. 15.100 Kč měsíčně.

Minimální mzda tedy může být v praxi legálně uplatňována jen vůči velmi úzké skupině pracovníků vykonávající nejméně kvalifikované práce odpovídající 1. tarifnímu stupni. Pokud je v praxi minimální mzda skutečně vyplácena, pak se často jedná o hrubé porušování pracovních a mzdových předpisů ze strany zaměstnavatele. Obvykle se na něm podílejí i sami zaměstnanci, kterým je minimální mzda vyplácena jen „na oko“. Zaměstnavatel se s pracovníkem dohodne, že mu bude oficiálně vyplácena pouze minimální mzda a k tomu navíc další peníze v hotovosti mimo účetní evidenci...

Minimální mzdové tarify (dle nařízení vlády č. [333/1993](#) Sb., v platném znění) chrání především zaměstnance malých podniků a drobných živnostníků, kde není uzavřena kolektivní smlouva a na něž se nevztahuje ani kolektivní smlouva vyššího stupně, jež by řešila otázky odměňování. Minimální mzda (dle nařízení vlády č. [303/1995](#) Sb., v platném znění) pak platí pro zaměstnavatele, na které se kolektivní smlouva vztahuje.

Richard W. FETTER (autor je právník)

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

## Další články:

- [Daňová ztráta a její vliv na lhůtu pro stanovení daně](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc duben 2026](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)

- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc březen 2026](#)
- [Převodní ceny v judikatuře a sporech se správcem daně](#)
- [Nový daňový režim ESOP v České republice od roku 2026. Posun k ekonomické realitě a mezinárodním standardům?](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [SCHEJBAL& PARTNERS stáli u získání jedné z prvních licencí dle MiCA v ČR](#)
- [Mezinárodní dožádání a lhůta pro stanovení daně: kritéria účelnosti, věcnosti a včasnosti v judikatuře](#)
- [Prověřování zahraničních investic a kybernetická regulace: řízená služba jako nová transakční proměnná](#)