

12. 2. 2019

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

## Minimální mzda v roce 2019 - doplátky

Počínaje 1. 1. 2019 se tak jako i v posledních několika letech znovu navyšuje minimální mzda a to z 12.200,- Kč na 13.350,- Kč (+1.150,- Kč). Tato měsíční hodnota minimální mzdy je pak stanovena s přihlédnutím k průměrnému počtu pracovních hodin v kalendářním měsíci, což je v roce 2019 při 40 hodinové týdenní pracovní době cca 167,3 hodiny a může být tímto způsobem i přepočtena na minimální mzdu hodinovou.



Byť bych rád věřil tomu, že v dnešní době již není mnoho zaměstnanců, kteří jsou odměňováni minimální mzdou, praxe posledních dní mě přesvědčuje o opaku. Zaměstnavatelé však musí mít na paměti, že určitá hranice minimální mzdy je platná vždy pouze pro daný kalendářní rok, tedy od 1. 1. do 31. 12. Počínaje prvním lednem tak musí zaměstnavatelé svým zaměstnancům mzdu adekvátně navýšit a to bez ohledu na to, zda je jejich mzda sjednána v pracovní smlouvě, stanovena ve mzdovém předpisu nebo určena mzdovým výměrem.

Dle § 111 odst. 3 písm. a) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") totiž platí, že nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

V praxi to pak znamená, že i zaměstnanec, který doposud nemá například doručen nový mzdový výměr s novou výší minimální mzdy (a platí pro něj tak mzdový výměr z roku předešlého), musí dostat za leden již minimálně 13.350,- Kč.

Ustanovení § 111 odst. 3 písm. a) ZP však obsahuje ještě dodatek, který říká, že použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda. Co to znamená prakticky?

Pokud by zaměstnanec odpracoval v lednu roku 2019 celkem 176 hodin (plný fond pracovní doby), nebude mu náležet měsíční minimální mzda 13.350,- Kč, ale hodinová minimální mzda, která bude v tomto případě **14.045,- Kč** (176 \* 79,80 Kč), **tedy o 695,- Kč více než u dorovnání do měsíční minimální výše**. Byť se může zdát, že se jedná o zanedbatelný rozdíl, opak je pravdou, neboť pokud taková situace nastane kupříkladu u stovky zaměstnanců, je tento mzdový "vícenáklad" poměrně citelný (a ve výsledku úplně zbytečný).

Kvalitně zpracované pracovní smlouvy, mzdové předpisy i mzdové výměry by měly obsahovat ustanovení, že v případě dorovnání minimální mzdy dle § 111 ZP bude použita bezvýjimečně měsíční minimální mzda. Tímto jednoduchým opatřením se lze vyhnout nejenom následným zbytečným mzdovým nákladům, ale také případným soudním sporům se zaměstnanci i postihům ze strany inspekce práce.

Každý zaměstnavatel, který v rozporu s § 111 odst. 3 písm. a) ZP dorovnává minimální mzdu do výše měsíční minimální mzdy, aniž by to měl se zaměstnanci předem sjednáno, se dopouští správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců, **za který lze právnické osobě uložit sankci až do výše 2.000.000,- Kč.**



**Mgr. Jakub Oliva,**  
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058  
e-mail: [office@arws.cz](mailto:office@arws.cz)

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

## Další články:

- [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](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)