

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

Zaručená mzda: Nejen o rozhodnutí NSS k zařazování zaměstnanců do skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy

V souvislosti s informacemi o rozhodnutí Nejvyššího správního soudu s judikatorním významem, které se zabývá otázkou zařazování zaměstnanců do jednotlivých skupin prací dle nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb. si připomeneme komplexněji pravidla pro uplatňování institutu zaručené mzdy, jež zaručuje zaměstnancům minimální standard odměňování jejich práce, v zaměstnavatelské praxi.

Základní hlediska (kritéria), která je povinen respektovat každý zaměstnavatel při určení nebo sjednání mzdy nebo platu svých zaměstnanců jsou vyjmenována v ust. § 109 odst. 4 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení se mzda a plat poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Ust. § 110 zákoníku práce v odst. 3 až 5 pak následně vymezuje, podle čeho se posuzuje to které z uvedených kritérií. [\[1\]](#)

Základy právní úpravy zaručené mzdy

Institut zaručené mzdy (respektive nejnižších úrovní zaručené mzdy), který spolu s minimální mzdou (dle ust. § 111 zákoníku práce) zajišťuje ochranu zaměstnanců před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce, je zakotven v ust. § 112 zákoníku práce. V ust. § 112 odst. 2 zákoníku práce je vláda zmocněna, aby nařízením stanovila jednak tzv. nejnižší úroveň zaručené mzdy (a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat), která nesmí být nižší, než částka, která je stanovena jako základní sazba minimální mzdy (nejnižší úroveň zaručené mzdy pro tzv. 1. skupinu vrací se rovná minimálně mzdě), [\[2\]](#) a dále tzv. další nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Současně je stanoveno, že kritériem (z těch, která jsou vyjmenována v ust. § 109 odst. 4 zákoníku práce) podle kterého má vláda určit (odstupňovat) jednotlivé nejnižší úrovně zaručené mzdy (aniž by zákonodárce předvídal, kolik těchto úrovní - skupin má být - je jich 8) je složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. - Podle ust. § 110 odst. 3 zákoníku práce se toto kritérium posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Cílem právní úpravy různých úrovní nejnižší zaručené mzdy je, aby všichni zaměstnanci, kteří vykonávají pracovní činnosti téže složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, byli odměňováni alespoň shodnou nejnižší přípustnou částkou.

Doplatky mzda na úroveň zaručené mzdy

Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu 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 nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

Jen v pracovním poměru

Nejnižší úrovně zaručené mzdy se však uplatní jen ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru, neboť dle ust. § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) se nevztahuje úprava zákoníku práce, pokud jde o odměňování, s výjimkou minimální mzdy. Zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou tak chráněni ze zákona jen minimální mzdou.

8 skupin prací podle náročnosti a složitosti práce

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou, jak už jsme naznačili, v ust. § 3 nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb. odstupňovány do osmi skupin. (S jistou nadsázkou lze zjednodušeně říci, že vlastně není uplatňována jen jedna minimální mzda - ve výši stanovené za hodinu a za měsíc, nýbrž v podstatě 8 sazeb minimálních mezd - limitně nejnižších odměn za práci podle konkrétních činností, které jsou odstupňovány podle náročnosti a složitosti vykonávané práce.)

Nejnižší úrovně zaručené mzdy se upravují (valorizují) s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku. (Jak vidno, není bezvýjimečným pravidlem, že ke změně dochází k 1. lednu kalendářního roku. Na základě nařízení vlády č. [210/2013](#) Sb. došlo k valorizaci do 1. srpna 2013.)

Vedle nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 1. skupinu prací se další nejnižší úrovně zaručené mzdy stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. (V současnosti činí nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací a minimální mzda 90,50 Kč na hodinu a 15 200 Kč měsíčně a nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 8. skupinu prací přesně dvojnásobek, tedy 181 Kč na hodinu a 30 400 Kč za měsíc.)

Aktuální výše nejnižších úrovní zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	90,50	15200
2.	99,90	16800
3.	110,30	18500
4.	121,80	20500
5.	134,40	22600
6.	148,40	24900
7.	163,90	27500

Při zkrácené pracovní době se hodinové sazby navyšují

Uvedené nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin (dle ust. § 79 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnanci však mohou mít stanovenou i jinou (zkrácenou) týdenní pracovní dobu. - Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu (ust. § 79 odst. 2 písm. a) zákoníku práce) a u zaměstnanců s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem (ust. § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce) 37,5 hodiny týdně. Pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem činí stanovená týdenní pracovní doba 38,75 hodiny týdně (ust. § 79 odst. 2 písm. c) zákoníku práce). Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod uvedený rozsah dle ust. § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis a nesmí ho provést zaměstnavatel podle ust. § 109 odst. 3 (tedy zaměstnavatel státní a veřejné správy a služeb). Ve všech těchto případech se nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu přepočítá (zvýší) úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby odvodí zaměstnavatelé ze základních sazeb podle vzorce:

$$\frac{\text{Nejnižší úroveň zaručené mzdy při týdenní pracovní době 40 hodin}}{\text{Počet hodin při zkrácené týdenní pracovní době}} \times 40 = \text{Nejnižší úroveň zaručené mzdy při zkrácené pracovní době}$$

Taková úprava (podle uvedeného vzorce) se týká pouze nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené za hodinu práce, neboť nejnižší úroveň zaručené mzdy na měsíc zůstane stejná při stanovené pracovní době 40 hodin za týden i při zkrácené pracovní době.

Podle skutečně odpracované doby při kratší pracovní době

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má (individuálně) sjednanou kratší pracovní dobu nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době se však nejnižší úroveň zaručené mzdy (měsíční sazba) snižuje úměrně odpracované době.

Skupiny prací odlišené katalogem v nařízení vlády

Příloha nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb. v čl. I (v první části) uvádí obecné charakteristiky jednotlivých skupin prací, a v čl. II (druhé části) uvádí příklady prací, náležitých do jednotlivých skupin, rozdělené podle oborů.

Obecným kritériem pro podřazení zaměstnanců pod jednotlivé úrovně nejnižší zaručené mzdy (slovy nařízení vlády: pro jejich zařazení do jednotlivých skupin vykonávaných prací) je složitost, odpovědnost a namáhavost zaměstnancem vykonávané práce, tedy složitost, odpovědnost a namáhavost pracovních činností, které tvoří zaměstnancovu pracovní náplň.

Uvedené zásady, které jsme doplnili dalšími informacemi dle právní úpravy, připomenul Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku spis. zn. 3 ADS 273/2019 ze dne 14. ledna 2021.

Zařazení prodavaček do 2. nebo 3. skupiny prací?

Nejvyšší správní soud se pod spis. Zn. 3 Ads 273/2019 zabýval případem zaměstnavatele, kterému byla orgánem inspekce práce uložena pokuta (ve výši 15 000 Kč) za to, že několika zaměstnankyním - prodavačkám neposkytl mzdu alespoň ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy podle nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb. Tím se dopustil správního deliktu (podle současné právní úpravy přestupku) na úseku odměňování zaměstnanců podle ust. § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce.

Zaměstnavatel řadil prodavačky do 2. skupiny prací dle přílohy nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., zatímco inspekce práce a následně i krajský soud došly k závěru, že se jedná o skupinu 3., pro kterou je stanovena vyšší zaručená mzda. Pro zařazení prodavaček do příslušné skupiny prací byla pro oba orgány inspekce práce i soud rozhodující pracovní náplň prodavaček. Byla odmítnuta argumentace zaměstnavatele, který měl za to, že je při zařazení zaměstnanců do jednotlivých skupin (prací) za účelem stanovení nejnižších úrovní zaručené mzdy nutné (či možné) přihlížet k tomu, v jak velké provozovně (například zda v hypermarketu, supermarketu, či menší samoobsluze) zaměstnanec práci vykonává a jak je příslušná provozovna ekonomicky úspěšná (tj. jaký je její obrat, jaké částky inkasuje od svých zákazníků, apod.). Tato kritéria, se podle názoru, který zastával zaměstnavatel, promítají do odlišného zatížení zaměstnanců, respektive tempa a objemu jimi vykonávané práce, a proto by se měla resp. mohou při tržním určení mezd projevit, což se také běžně děje. Uvedené okolnosti (faktory) jako např. tempo a objem práce v závislosti na velikosti provozovny a jejího obratu (a třeba částek hotovosti, které kupř. prodavačky a prodavači inkasují) určující tržní cenu práce resp. ovlivňující tržní výši mzdy je třeba v praxi zohlednit jinak.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy je minimální mzdový standard (paušál) pro všechny zaměstnance vykonávající stejnou práci (plní totéž pracovní úkoly)

Všichni zaměstnanci s totožnou pracovní náplní (pracovní náplní téže odpovědnosti, namáhavosti a složitosti) však mají zaručeno, že, bez ohledu na další faktory, které utváří výši mezd, budou odměněni přinejmenším určitou „paušálně“ stanovenou částkou, vyložil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku spis. zn. 3 Ads 273/2019, ze dne 14. ledna 2021. Jednoduše řečeno to znamená, že například zaměstnanec vykonávající určitou práci v menší samoobsluze s malým obratem má právo na shodnou minimální odměnu, jako zaměstnanec vykonávající zcela totožnou práci (totožné pracovní úkoly) ve velkém supermarketu s velkým obratem. (Zaměstnavatel může navýšit příjmy (mzdy) zaměstnanců se shodnou pracovní náplní v prodejně, která mu přináší vyšší ekonomický profit - zisk, u nichž má za to, že pracují ve větším pracovním tempu, a vykonávají tak větší objem práce. Zaměstnavatel však musí vyplácet i zaměstnancům prodejny, jež mu přináší nižší profit, mzdu ve výši odpovídající nejméně příslušné úrovni zaručené mzdy, i když má subjektivně za to, že vykonávají méně práce v nižším tempu.)

Nejdříve dle obecné charakteristiky, pak dle příkladů prací

Z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 14. ledna 2021, spis. zn. 3 Ads 273/2019, dále vyplývá, že primárně je třeba vyjít z toho, zda náplň práce určitého zaměstnance koresponduje s obecnou charakteristikou určité skupiny prací, jak jsou obsaženy v první části nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb. Jinak řečeno při zařazování zaměstnanců do konkrétní skupiny prací je třeba nejdříve posoudit obecnou charakteristiku jednotlivých skupin prací (dle části první přílohy k nařízení) a teprve pak jednotlivé příklady prací (dle části druhé přílohy k nařízení).



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

[2] Z toho vyplývá ve spojení s ust. § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce, že částka minimální mzdy odpovídající 1. (nejnižšímu) stupni z nejnižších úrovní zaručené mzdy (shodná svou výší se mzdou pro tento stupeň) může být v praxi uplatňována jako odměna za práci jen vůči velmi úzké skupině zaměstnanců, a to zaměstnancům činným na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr a zaměstnancům vykonávajícím v pracovním poměru nejméně kvalifikované práce zařazené do 1. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy v příloze k nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., v platném znění.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)