

4. 11. 2014

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

Zvýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy (a minimální mzdy) od 1. 1. 2015

Nařízení vlády č. [204/2014](#) Sb. s účinností od 1. 1. 2015 zvyšuje minimální mzdu a nejnižší úrovně zaručené mzdy. Zatímco zvýšení minimální mzdy se vždy dostává značné pozornosti, zvýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy bývá nezaslouženě opomíjeno.

Je totiž třeba si uvědomit, že minimální mzda odpovídající 1. (nejnižšímu) stupni z nejnižších úrovní zaručené mzdy (*shodná svou výší se mzdou pro tento stupeň*) může být v praxi uplatňována jen vůči velmi úzké skupině zaměstnanců, a to vůči 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 (zatímco na ostatní zaměstnance se vztahují nejnižší úrovně zaručené mzdy odpovídající pracím zařazeným do 2. až 8. skupiny prací) a zaměstnancům činným na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr.

Minimální mzda platí 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 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 úrovně zaručené mzdy. (V nepodnikatelské sféře se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.) Minimální mzda se uplatní vůči zaměstnancům v pracovním poměru i činným na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Nejnižší úrovně zaručené mzdy platí jen pro zaměstnance v pracovním poměru, vůči zaměstnancům činným na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr se neuplatňují.

Výše nejnižších úrovní zaručené mzdy je na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce odstupňována, jak už bylo naznačeno, do osmi skupin. 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.

Od 1. 1. 2015 zvýšené nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin [1]týdně:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	55	9 200
2.	60,7	10 200
3.	67	11 200
4.	74	12 400
5.	81,7	13 700
6.	90,2	15 100
7.	99,6	16 700
8.	110	18 400

Od 1. 1. 2015 nezvyšované nejnižší úrovně zaručené mzdy při sníženém pracovním uplatnění zaměstnance pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně ve výši stanovené od 1. 1. 2013: [2]

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance – poživatele invalidního důchodu	
	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

Doplatky

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

- a) 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 (použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda),
- b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo
- c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

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.

Richard W. Fetter

[1] Přepočtení (zvýšení) nejnižších hodinových úrovní zaručené mzdy (minimální mzdy) úměrně ke zkrácené pracovní době (§ 79 odst. 2 a 3 zákoníku práce) jsme již přiblížili dříve - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] K původnímu záměru sjednocení nejnižších úrovní zaručené mzdy bez ohledu na míru pracovního uplatnění zaměstnance viz - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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 orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní 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](#)