

práce a mzda

Staženo 19. 1. 2021

Uživatel dokumentu: Anonym

E-mail uživatele dokumentu:

Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.

- [Minimální a zaručená mzda](#)

Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2021

21. 12. 2020



[Ing. Alena Chládková](#)

Výše minimální mzdy je závazná pro všechny zaměstnavatele podnikatelské i nepodnikatelské sféry, tedy pro ty, kteří odměňují své zaměstnance mzdou i platem. Podle [zákoníku práce](#) se minimální mzda vztahuje i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, to je na odměnu z dohody o provedení práce i z dohody o pracovní činnosti.

Právní úprava

- zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, § 111 a § 112
- nařízení vlády č. [567/2006 Sb.](#), o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, § 1 až § 5

Minimální mzda

[Zákoník práce](#) v § 111 stanoví, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tyto účely **nezahrnuje**:

- mzda ani plat za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Dle **nařízení vlády č. 567/2006 Sb.** ve znění pozdějších předpisů s účinností **od 1. 1. 2021** výše minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí:

90,50 Kč za hodinu nebo **15 200 Kč** za měsíc.

Doplatek do minimální mzdy

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohod v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout **doplatek**

- **ke mzdě** ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální 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;
- **k platu** ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou;
- **k odměně z dohody** ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

V kolektivní smlouvě lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanoví nařízení vlády.

Zaručená mzda a její nejnižší úroveň

[Zákoník práce v § 112](#) upravuje pojem zaručené mzdy jako mzdy nebo platu, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle [zákoníku práce](#), smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Zároveň zmocňuje vládu, aby stanovila 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.**

Vláda stanovila **s účinností od 1. 1. 2021 nejnižší úroveň zaručené mzdy** pro práce zařazené **do 8 skupin** podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce takto:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy				Platová sféra
	V Kč za hodinu		V Kč za měsíc		Platová třída
	2020	2021	2020	2021	
1	87,30	90,50	14 600	15 200	1. a 2.
2	96,30	99,90	16 100	16 800	3. a 4.
3	106,40	110,30	17 800	18 500	5. a 6.
4	117,40	121,80	19 600	20 500	7. a 8.
5	129,70	134,40	21 700	22 600	9. a 10.
6	143,20	148,40	24 000	24 900	11. a 12.
7	158,10	163,90	26 500	27 500	13. a 14.
8	174,60	181,00	29 200	30 400	15. a 16.

Jde-li o **zaměstnance**, kteří jsou dle [zákoníku práce](#) **odměňováni platem**, zahrnuje **8 skupin prací** pro nejnižší úroveň zaručené mzdy práce zařazené do **16 platových tříd dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb.**, a to tak, že pod každou skupinu prací spadají 2

platové třídy z celkového počtu 16 platových tříd.

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle [zákoníku práce](#) poskytována **mzda**, jsou **obecné charakteristiky skupin a příklady prací ve skupinách podle oborů** pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy uvedeny **v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb.**

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 neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout **doplatek** obdobně jako u minimální mzdy (viz výše).

Zaměstnanec má právo na doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy ve skupině, ve které jsou zařazeny práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jako ty, které tento zaměstnanec vykonává.

Poměrování skutečné mzdy zaměstnance s nejnižší úrovní zaručené mzdy a případné doplatky se provádí obdobně jako u minimální mzdy. Zjednodušeně se dá říci, že nejnižší úroveň zaručené mzdy je minimální mzda v dané skupině prací. **Platí pro zaměstnance odměňované mzdou u zaměstnavatele, kde není odměňování upraveno kolektivní smlouvou a pro zaměstnance odměňované platem.**

Společná pravidla pro minimální a zaručenou mzdu

Minimální a zaručená mzda ve vztahu k pracovní době

Pro odměňování zaměstnanců hodinovou mzdou platí, že výše minimální mzdy za hodinu a nejnižší hodinové úrovně zaručené mzdy jsou uvedeny **pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin**, při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby se výše této mzdy úměrně upraví. To znamená, že minimální mzda (nejnižší úroveň zaručené mzdy) za hodinu se zvýší úměrně k jiné stanovené týdenní pracovní době. Tím je zajištěno při různé délce stanovené týdenní pracovní doby právo zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši měsíční minimální mzdy (nejnižší úrovně zaručené mzdy). Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby se odvodí ze základních sazeb **podle vzorce:**

minimální mzda (nejnižší úroveň zaručené mzdy) x 40 : stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnavatele

Při stanovené týdenní pracovní době **38,75 hodiny** to bude: $90,50 \times 40 : 38,75 = \mathbf{93,50}$
Kč

Při stanovené týdenní pracovní době **37,5 hodiny** to bude: $90,50 \times 40 : 37,5 = \mathbf{96,60}$ **Kč**

Poznámka:

Stanovenou týdenní pracovní dobou se rozumí pracovní doba stanovená u zaměstnavatele na „plný pracovní úvazek“.

Pro odměňování zaměstnanců měsíční mzdou nebo platem platí:

- Mzda zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou, který má sjednaný **kratší „pracovní úvazek“**, se poměruje s minimální a nejnižší úrovní zaručené mzdy **úměrné sjednanému úvazku**.
- **Mzda zaměstnance, který neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny** (např. pro nemoc a jiné překážky v práci, dovolenou apod.), se poměruje **s minimální mzdou a nejnižší úrovní zaručené mzdy odpovídající odpracované době**.

Upozornění:

Doplatek do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy je zaměstnavatel povinen poskytnout i při zaviněné nižší výkonnosti zaměstnance, popř. i při neplnění pracovních povinností.

Průměrný výdělek

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda **nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy**, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě **nebo příslušné úrovni zaručené mzdy**. Obdobně to platí při používání pravděpodobného výdělku ([§ 357 ZP](#)).

**Příklady některých profesí a jejich zařazení dle příkladů prací přílohy č. II
nařízení vlády č. [567/2006 Sb.](#)**

Profese	Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy
Uklízečka	1, 2	15 200, 16 800
Řidič motorového vozidla do 3,5 t	2	16 800
Domovník, školník	2	16 800
Pokladní	3	18 500
Provozní elektrikář	3	18 500
Zedník	3, 4	18 500, 20 500
Kuchař	3, 4	18 500, 20 500
Soustružník	4	20 500
Mzdová účetní	4, 5	20 500, 22 600
Zdravotní sestra	4, 5	20 500, 22 600
Mistr, dispečer	5	22 600
Herec	5	22 600
Učitel	6, 7	24 900, 27 500
Lékař	7	27 500

Odovědi na dotazy z praxe

Otázka č. 1

Jsme výrobní firma. **Nemáme kolektivní smlouvu.** Zaměstnancům stanovujeme mzdu

mzdovým výměrem. Mzda **je stanovena jako dvousložková** – základní mzdový tarif + pohyblivá složka (odměna za výkon) až do výše 40 % mzdového tarifu. Odměnu za výkon stanoví každý měsíc vedoucí dle skutečného výkonu zaměstnance. U některých zaměstnanců je základní mzdový tarif nižší než příslušná výše nejnižší úrovně zaručené mzdy. Je to přípustné?

Odpověď:

Ano, je. **S nejnižší úrovní zaručené mzdy poměřujete celkovou mzdu, tedy u vás základní mzdový tarif + odměnu za výkon.** Pokud součet těchto dvou mzdových složek dosahuje alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy, je to v pořádku. Pokud by ale zaměstnanec odměnu za výkon v některém měsíci např. z důvodu nízké výkonnosti nedostal a jeho mzda byla nižší než nejnižší úroveň příslušné zaručené mzdy, museli byste poskytnout doplatek.

Otázka č. 2

Jsme firma, která má upraveno **odměňování v kolektivní smlouvě**. Pro jednotlivé kategorie zaměstnanců máme **mzdu v kolektivní smlouvě uvedenou konkrétní částkou** v Kč, která je **pro všechny zaměstnance téže kategorie stejná**. Tyto částky jsou sice vyšší než minimální mzda, u některých profesí ale nižší než nejnižší úrovně zaručené mzdy. Poskytujeme zaměstnancům navíc řadu benefitů, kterými se dostanou nad nejnižší úroveň zaručené mzdy. Vydělají na tom hlavně dlouholetí zaměstnanci. Tyto benefity ale nejsou mzdou (nezapočítáváme je do průměrného výdělku). Jako mzdové účetní si nejsme jisté, zda by se nemělo doplácet do nejnižší úrovně zaručené mzdy. Navíc se domníváme, že není v pořádku, aby všichni zaměstnanci jedné kategorie měli stejnou mzdu (i když různé benefity).

Odpověď:

Do nejnižší úrovně zaručené mzdy doplácet nebudete, nevztahuje se na vás ustanovení [zákoníku práce](#) o nejnižších úrovních zaručené mzdy. Z tohoto pohledu je to postup přípustný, protože máte mzdu sjednanu v kolektivní smlouvě. Sjednáním stejné výše mzdy pro všechny zaměstnance téže kategorie ale **nejsou dodržena kritéria poskytování mzdy** podle výkonnosti a dosahovaných výsledků. Tato kritéria se jednoznačně váží ke mzdě

jako odměně za práci. Jaká kritéria si stanovíte pro poskytování benefitů, je vaše věc.

Kritéria pro poskytování mzdy stanoví [zákoník práce](#) a je třeba je dodržovat.

Otázka č. 3

Jsme **příspěvková organizace**. Platové tarify řady našich zaměstnanců s kratší praxí jsou **pod nejnižší úrovní zaručené mzdy** pro jejich platovou třídu. Problém je hlavně u nastupujících zaměstnanců, kterým ještě nemůžeme přiznat osobní příplatek. Abychom nemuseli dopočítávat doplatky do nejnižších úrovní zaručené mzdy, uvedli jsme si do vnitřního předpisu, že v těchto případech budeme přiznávat **osobní příplatek** už při nástupu. Finančně je to jedno, jde to z prostředků na platy, zaměstnanec to má v platu a je to administrativně jednodušší. Je to tak v pořádku? Bylo by vhodnější sjednat to v kolektivní smlouvě?

Odpověď:

V pořádku to není. Kritéria pro přiznání osobního příplatku stanoví jednoznačně [zákoník práce](#) ve svém § 131. Jiná kritéria si nemůžete stanovit ani vnitřním předpisem, ani sjednat v kolektivní smlouvě. **Doplatky do nejnižších úrovní zaručené mzdy nepředstavují žádnou náročnou administrativu a „umí“ je každý solidní počítačový program pro zpracování mezd a platů.**

Otázka č. 4

Jsme menší firma v oblasti služeb. **Máme smluvní mzdy, které máme sjednány s každým zaměstnancem ve smlouvě o mzdě.** Vztahují se na nás nejnižší úrovně zaručené mzdy, když na ty zaměstnavatele, kteří mají sjednány mzdy v kolektivní smlouvě, se nevztahují? Připadá nám divné, aby kolektivní smlouva znamenala víc než smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. My odbory nemáme.

Odpověď:

Ano, **nejnižší úrovně zaručené mzdy se na vás vztahují.** Nemá smysl o tom diskutovat, je to tak stanoveno jednoznačně [zákoníkem práce](#), jak je uvedeno výše v textu.

Otázka č. 5

Od 1. ledna 2021 se průměrný výdělek a měsíční platy některých našich zaměstnanců dostanou nově pod nejnižší úroveň zaručené mzdy. Dosud jsme se s tím nesečkali, proto se ptáme:

- **průměrný výdělek** budeme tedy používat ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy pro konkrétní zaměstnance?
- k platu jim budeme poskytovat **doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy**. Bude se ten doplatek zahrnovat do základny pro výpočet průměrného výdělku na další čtvrtletí?

Odpověď:

Na obě vaše otázky odpovídám „ano“. **Průměrný výdělek** musí být **nejméně ve výši zaručené mzdy, doplatek** k platu (i mzdě) do nejnižší úrovně zaručené mzdy je rovněž platem (mzdou), tudíž **se započítává do základny pro výpočet průměrného výdělku** na další čtvrtletí. Platí to jak pro zaměstnavatele, kteří **odměňují mzdou**, tak pro ty, kteří **odměňují platem**.

Zdroje

zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce

nařízení vlády č. [567/2006 Sb.](#), o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Klíčová slova

- [minimální mzda](#)
- [zaručená mzda](#)
- [úroveň zaručené mzdy](#)

Související články

[Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2020](#)

19. 12. 2019



[Ing. Alena Chládková](#)

[Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2019](#)

20. 12. 2018



[Ing. Alena Chládková](#)

[Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a nařízení vlády od 1. 1. 2018](#)

20. 10. 2017



[Ing. Alena Chládková](#)

[Problémy s dodržáním nejnižší úrovně minimální a zaručené mzdy](#)

28. 2. 2020 [JUDr. Věra Hrouzková](#)



Práce a mzda 1/2021

Téma měsíce

[Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2021](#) Otevřít číslo Archiv časopisu

Prozkoumejte téma

[Minimální mzda](#)

5. 10. 2018 — Aktualizace 7. 4. 2020

[Zaručená mzda](#)

30. 12. 2018 — Aktualizace 7. 4. 2020

Související otázky

[Minimální mzda](#)

18. 8. 2017

[Zaručená mzda u pomocného dělníka ve výrobě](#)

14. 9. 2017

[Zaručená mzda dle kategorie](#)

30. 1. 2018

[Minimální mzda a mzdový výměr](#)

9. 1. 2020

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno
-

Časové řezy předpisů

•

Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)



Wolters Kluwer

© 2021 Wolters Kluwer ČR, a. s.,

U nákladového nádraží 10,

130 00 Praha 3

e-mail: pam@wolterskluwer.cz

tel.: +420 246 040 457

www.praceamzda.cz