# Minimální mzda od 1. 1. 2015

Vláda ČR přijala na svém jednání dne 15. září 2014 **nařízení vlády č. 204/2014 Sb.**, kterým došlo ke změně minimální mzdy. **Od 1. ledna 2015 se zvyšuje základní sazba minimální mzdy o 700 Kč za měsíc**, resp. o 4,40 Kč za hodinu. **Sazba minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem při jejich omezeném pracovním uplatnění se** podle dříve uzavřené deklarace mezi zástupci organizací sdružujících osoby se zdravotním postižením, odborových organizací, zaměstnavatelů a státu k uvedenému datu **nemění**.

Základní funkce minimální mzdy

• Sociálně-ochranná funkce minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil).

• Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy má vytvářet předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. prostřednictvím pracovního příjmu by měla zvýhodnit zaměstnance vůči osobám pouze se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců.

Minimální mzda v právních předpisech ČR a v mezinárodních úmluvách

Základní právní úprava minimální mzdy je stanovena v **§ 111 zákoníku práce** - zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Výši základní sazby minimální mzdy, další sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje **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, ve znění pozdějších předpisů.

Minimální mzda je vedle stanovení nejnižší úrovně příjmů za vykonanou práci používána také jako pomocné kritérium v řadě právních předpisů (např. zákon o zaměstnanosti, zákon o všeobecném zdravotním pojištění, zákon o daních z příjmu, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele nebo zákon o inspekci práce) pro uplatnění příslušného nároku, náhrady mzdy při ztrátě výdělku, stanovení výše pokut, poplatků, odškodnění, pojistného, příspěvků, apod.

Česká republika má ratifikovány dvě úmluvy Mezinárodní organizace práce, které upravují minimální mzdu. Jedná se o Úmluvu č.26 o způsobech stanovení minimálních mezd a Úmluvu č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd.

Charakteristika minimální mzdy

Minimální mzda je **nejnižší přípustná výše odměny,** kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout **za práci** svému zaměstnanci. **Týká se** všech základních **pracovněprávních vztahů - pracovních poměrů a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,** kterými jsou dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Nárok na minimální mzdu vzniká samostatně v každém pracovněprávním vztahu. Platí to i v případě, že zaměstnanec sjednal více pracovněprávních vztahů pouze s jedním zaměstnavatelem. U pracovního poměru zaměstnance se nerozlišuje uzavření na dobu určitou nebo neurčitou. Minimální mzda se vztahuje i na zaměstnance, kteří vedle mzdy nebo platu pobírají dávky sociálního zabezpečení, např. starobní důchod.

Výše základní sazby minimální mzdy

**Základní sazba hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní** **pracovní dobu 40 hodin** činí buď **55,00 Kč za hodinu** nebo **9 200** **Kč za** **měsíc.**

Sazba minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

**Sazba hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu** **40 hodin u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu,** činí buď **48,10 Kč za hodinu** nebo **8 000 Kč za měsíc.**

**Tuto sazbu minimální mzdy** pro zaměstnance s invalidním důchodem **je možné využít k odměňování pouze v odůvodněných případech** (při nižším pracovním výkonu). Jestliže zaměstnanec se zdravotním postižením podává srovnatelný pracovní výkon jako ostatní zaměstnanci, není přípustné, aby mu byla vyplácena nižší sazba minimální mzdy. Takovéto jednání zaměstnavatele je protiprávní a zákoníkem práce je zakázáno.

Minimální mzda při jiné délce pracovní doby

Délka pracovní doby zaměstnanců je stanovena v paragrafech 79,79a a 80 zákoníku práce.

Výše základní sazby minimální mzdy se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. **Podle § 79 zákoníku práce mohou mít zaměstnanci určenou i jinou** (zkrácenou) **stanovenou týdenní pracovní dobu.** Pro zaměstnance pracující v podzemí a zaměstnance pracující v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně, pro zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně a pro zaměstnance mladší 18 let (tzv. mladiství zaměstnanci) nesmí (dle § 79a) ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může také obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. **Ve všech** **těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně zkrácené stanovené pracovní době.** Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc (při odpracování stanovené doby). Konkrétní výši minimální mzdy na hodinu při zkrácené stanovené týdenní pracovní době odvodí zaměstnavatelé ze základní nebo nižší (v případě zaměstnance při omezeném pracovním uplatnění) sazby hodinové minimální mzdy podle následujícího vzorce:

MMx = MMz krát k

k = 40 / x

MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu

z = 40 hodin

x = jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Výpočet:

MM37,5 = 55,00 krát k

k = 40 / 37,5 = 1,0667

MM37,5 = 55,00 krát 1,0667 = 58,6685 zaokrouhleno na 58,70 Kč

Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Týdenní pracovní doba**  **v hodinách** | **Minimální mzda v Kč/hod.**  (zaokrouhleno na 10 hal.) | |
| ***základní sazba*** | ***nižší sazba\**** |
| 40 | 55,00 | 48,10 |
| 38,75 | 56,80 | 49,70 |
| 37,5 | 58,70 | 51,30 |

\* při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance s invalidním důchodem

**Zaměstnanci** odměňovanému měsíční mzdou, **který má sjednánu kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se minimální mzda snižuje úměrně k odpracované době.**

Například zaměstnanci organizace se 40 hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda ve výši 9 200 Kč, ale pouze ve výši 4 600 Kč za měsíc.

Doplatek do výše minimální mzdy

**Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek,** a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.

Výše doplatku ke mzdě se vypočte jako rozdíl mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo jako rozdíl 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. Doplatek k platu musí být poskytnut ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou.

Výše doplatku k odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je vypočtena ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

**Do dosažené mzdy rozhodné pro vznik nároku na doplatek** do minimální mzdy se zahrnuje většina mzdových plnění, např. prémie, odměny, naturální mzda, **nezahrnuje se však mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.** Do mzdy se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

Minimální mzda, nejnižší úrovně zaručené mzdy a platové tarify

Nařízením vlády č. 567/2006 Sb. jsou kromě minimální mzdy stanoveny i nejnižší úrovně **zaručené mzdy**.

**Minimální mzda je jedinou mzdovou veličinou pro odměňování zaměstnanců v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách.** V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanovuje nařízení vlády o minimální mzdě.

Ve všech organizacích nepodnikatelské sféry a **podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, jsou vedle minimální mzdy stanoveny zákoníkem práce a nařízením vlády č. 567/2006 Sb. ještě nejnižší úrovně zaručené mzdy.** Tyto nejnižší úrovně jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do 8 skupin. **Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy.**

Pro organizace nepodnikatelské sféry (veřejné služby a správu) stanoví zákoník práce a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

Kontrola odměňování minimální mzdou

Kontrolní činnost dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců vykonává **Státní úřad inspekce práce** a jemu podřízené **oblastní inspektoráty práce** podle místa výkonu pracovní činnosti (na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).

Minimální mzda zaměstnance vyslaného k výkonu práce do České republiky

Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něj, je-li to pro zaměstnance výhodnější, minimální mzda platná v ČR.

Odměňování minimální mzdou platnou v ČR vyslaných pracovníků se nepoužije v případě, jestliže doba vyslání zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. Jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce agenturou práce, výjimka 30 dnů, po kterou nemusí být dodržena minimální mzda platná v ČR, se na tyto zaměstnance nevztahuje.

Minimální mzda v Evropské unii

Problematika minimální mzdy není v členských státech EU řešena na nadnárodní úrovni, ale zůstává v samostatné kompetenci států. Mechanismy utváření minimální mzdy lze systémově rozdělit do dvou základních skupin.

První spočívá ve stanovení celostátní minimální mzdy **zákonem. Takto je minimální mzda stanovena ve 22 z 28 států Evropské unie.** Jedná se o Belgii, Nizozemsko, Lucembursko, Francii, Německo, Spojené království, Irsko, Španělsko, Portugalsko, Řecko, Maltu, Českou republiku, Polsko, Slovensko, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Litvu, Lotyšsko, Bulharsko, Rumunsko a Chorvatsko.

Druhý přístup stanovení minimální mzdy, který je používán v některých dalších členských státech vyznačujících se vysokou mírou odborové organizovanosti - v Rakousku, Itálii a ve skandinávských zemích, je založen na závaznosti kolektivních smluv stanovujících jednu minimální mzdu nebo více jejich úrovní v členění podle odvětví, oborů, kvalifikačních popř. profesních struktur.

(Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2, tel. 221 921 111)