

Minimální a zaručená mzda v roce 2019

Minimální mzda

Podle důvodové zprávy k novele nařízení vlády má růst minimální mzdy přispět k pokrytí vyšších životních nákladů zaměstnanců z pracovních příjmů a posílit reálnou úroveň minimální mzdy.

Zaměstnanci vykonávající jednoduché práce mají být dostatečně odměňováni, aby byli schopni ze svých příjmů uhradit alespoň své základní životní potřeby a nebyli závislí na sociálních dávkách. Proto musí být minimální mzda stanovena v dostatečné výši, ale zároveň nesmí mít negativní dopady vedoucí k ohrožení pracovních míst.

Od 1.1.2019 došlo tedy k druhému nejvyššímu zvýšení měsíční minimální mzdy ze současných 12 200 Kč na **13 350 Kč** a u hodinové sazby ze 73,20 Kč na **79,80 Kč**.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za práci v pracovním poměru a v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). V případě dohod se hovoří pouze o minimální hodinové mzdě, nikoli o měsíční mzdě.

Minimální mzda, kterou upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a nařízení vlády o minimální mzdě (č. 567/2006 Sb.), se dá definovat jako **absolutně nejnižší cena práce bez ohledu na její složitost, druh, množství a kvalitu**, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovněprávním a obdobném vztahu.

Do posouzení výše minimální mzdy **se nezahrnuje** mzda ani plat 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, náhrady mzdy apod. Minimální mzda naopak zahrnuje osobní příplatek, odměny, prémie a podobná plnění. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek.

Zaručená mzda

S novým zákoníkem práce byl v roce 2007 zaveden pojem **zaručená mzda**, který na rozdíl od minimální mzdy stanoví nejnižší cenu práce s ohledem na **složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce**.

Zaměstnanci v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednána kolektivní smlouvou, jsou navíc chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd mzdou zaručenou. Vykonávaná práce je odstupňovaná podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do osmi jednotlivých skupin, přičemž pro každou z nich je stanovena nepodkročitelná (nejnižší) úroveň zaručené mzdy. Pro zaměstnavatele tak není závazná pouze minimální mzda, ale je třeba odměňovat minimálně na úrovni příslušných skupin mzdy zaručené, a ta roste s každým zvýšením mzdy minimální.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin. Podrobnější informace k zařazení do jednotlivých skupin jsou v příloze nařízení vlády o minimální a zaručené mzdě.

Nedosáhne-li mzda nebo plat - a to 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 opět povinen poskytnout zaměstnanci doplatek.

Zaručená mzda v Kč v letech 2018 a 2019

Skupina prací	Hodinová zaručená mzda 2018	Hodinová zaručená mzda 2019	Měsíční zaručená mzda 2018	Měsíční zaručená mzda 2019
1	73,20	79,80	12 200	13 350
2	80,80	88,10	13 500	14 740
3	89,20	97,30	14 900	16 280
4	98,50	107,40	16 400	17 970
5	108,80	118,50	18 100	19 850
6	120,10	130,90	20 000	21 900
7	132,00	144,50	22 100	24 180
8	146,40	159,60	24 400	26 700

Minimální a zaručená mzda invalidních důchodců

Do konce roku 2016 byly nařízením vlády stanoveny nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance (osob se zdravotním postižením).

Od roku 2017 se tyto snížené sazby **ruší**. Je stanovena pouze jedna (základní) sazba minimální mzdy i shodné sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro všechny zaměstnance bez rozdílu. Opatření má odstranit nerovnoprávné postavení osob se zdravotním postižením v odměňování minimální a zaručenou mzdou. Nárůst mzdy zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním by měl být alespoň částečně kompenzován zvýšením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se kterým se kalkuluje v připravované novele zákona o zaměstnanosti.

Kratší stanovená týdenní pracovní doba

Zaměstnavatelé museli upravit příslušné úrovně minimální a zaručené mzdy. V případě kratší stanovené týdenní pracovní doby přepočítat hodinovou mzdu příslušným koeficientem.

Koeficient pro přepočet: (stanovená týdenní pracovní doba/stanovená nižší týdenní pracovní doba) x minimální mzda, případně zaručená mzda

Příklad:

Hodinová zaručená mzda první skupiny prací pro stanovenou pracovní dobu 37,5 hodiny týdně: $(40/37,5) \times 79,80 = 85,20$ Kč.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí je stanoven procentem ze základní sazby minimální mzdy. Pokud jde o základní sazbu minimální měsíční mzdy, tak od ledna 2019 činí 13 350 Kč.

Výše příplatku pak musí činit nejméně 10 % z této sazby, tj. alespoň 1 350 Kč. Zatímco uvedená minimální měsíční částka příplatku platí pro všechny délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce, hodinovou sazbu příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí (7,98 Kč) bude nutno při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin přepočítat ve smyslu § 79 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

Zdroj: MPSV

Luděk Šebrle, analytik rozborář
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ-ústředí