

Minimální a zaručená mzda od 1. 1. 2017

Právní úprava:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 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, ve znění pozdějších předpisů,

Minimální mzda

Výše minimální mzdy je závazná pro všechny zaměstnavatele podnikatelské i nepodnikatelské sféry, tedy pro ty, kteří odměňují své zaměstnance mzdou i platem. Podle § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce se minimální mzda vztahuje i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

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. s účinností od 1. 1. 2017 výše minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí **66 Kč** za hodinu nebo **11 000 Kč** za měsíc.

Stejně sazby minimální mzdy platí pro zaměstnance, který je **poživatelem invalidního důchodu**.

Doplatek do minimální mzdy

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

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

Minimální mzda a průměrný výdělek

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, 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**. Obdobně to platí při používání pravděpodobného výdělku (§ 357 zákoníku práce).

Zaručená mzda

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 stanoví v § 3 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. s účinností **od 1. 1. 2017** **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 třída (v platové sféře)
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc		
	do 31. 12. 2016	od 1. 1. 2017	do 31. 12. 2016	od 1. 1. 2017	
1.	58,70	66,00	9 900	11 000	1., 2.
2.	64,80	72,90	10 900	12 200	3., 4.
3.	71,60	80,50	12 100	13 400	5., 6.
4.	79,00	88,80	13 300	14 800	7., 8.
5.	87,20	98,10	14 700	16 400	9., 10.
6.	96,30	108,30	16 200	18 100	11., 12.
7.	106,30	119,60	17 900	19 900	13., 14.
8.	117,40	132,00	19 800	22 000	15., 16.

Jde-li o zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem, zahrnuje 8 skupin prací pro nejnižší úroveň zaručené mzdy práce zařazené do 16 platových tříd dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a to tak, že pod každou skupinu prací spadají 2 platové třídy z celkového počtu 16 platových tříd.

Jde-li o zaměstnance, kterým je poskytována mzda, jsou obecné charakteristiky skupin a příklady prací 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 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.

(Pozn.: Návrh novely zákoníku práce předpokládá, že se s účinností od 1. 7. 2017 budou minimální úrovně zaručené mzdy vztahovat i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr)

Společná pravidla pro minimální a zaručenou mzdu

Minimální a zaručená mzda ve vztahu k pracovní době

Pro odměňování zaměstnanců měsíční mzdou nebo platem platí: Mzda zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou, který má sjednaný **kratší pracovní úvazek**, se poměří s minimální a nejnižší úrovní zaručené mzdy **úměrně sjednanému úvazku**.

Mzda zaměstnance, který neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny (např. pro nemoc a jiné překážky v práci, dovolenou apod.), se poměří 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.

Příklad:

Absolventka střední školy bez praxe nastupuje v příspěvkové organizaci od 1. 1. 2017 do pracovního poměru na pozici mzdové účetní. Stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin. Účetní pracuje v jednosměnném pracovním režimu od pondělí do pátku.

Otázka: Začínající mzdovou účetní zařadíme dle katalogu prací do platové třídy 8, platového stupně 1. Dle platových tabulek jí náleží platový tarif 12 840 Kč. Musíme jí každý měsíc dorovnávat do zaručené mzdy 1 960 Kč, nebo jí máme přiznat v této výši osobní příplatek?

Odpověď: Musíte jí měsíčně poskytovat doplatek do zaručené mzdy. Osobní příplatek nelze začínající zaměstnankyni přiznat z důvodu dorovnání do zaručené mzdy. Ten se poskytuje podle § 131 zákoníku práce za dlouhodobě dosahované velmi dobré pracovní výsledky nebo větší rozsah pracovních úkolů, než mají ostatní zaměstnanci.

Informace o nejnižší úrovni zaručené mzdy ani o poskytování doplatku se neuvádí v platovém výměru, protože výše doplatku může být každý měsíc jiná.

Příklady výpočtu doplatku do zaručené mzdy v lednu 2017 (22 pracovních dní, 176 hodin):

Mzdová účetní v příspěvkové organizaci, zaměstnaná po stanovenou týdenní pracovní dobu (po - pá 8 hodin denně) má platový tarif v 8. platové třídě a 1. platovém stupni 12 840 Kč, osobní příplatek 700 Kč, průměrný výdělek 83 Kč/hod.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy v 8. platové třídě (4. skupině prací) je 14 800 Kč za měsíc.

Mzdová účetní pracovala v lednu 2017 takto:

a)

- odpracovala ve stanovené pracovní době 22 pracovních dnů, tj. 176 hodin

Výpočet:

Základní plat: 12 840 Kč

Osobní příplatek: 700 Kč

Hrubá mzda celkem 13 540 Kč

Mzda pro účely srovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy: 13 540 Kč

Doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy: 14 800 – 13 540 = 1 260 Kč

Hrubá mzda + doplatek do zaručené mzdy: 13 540 + 1 260 = 14 800 Kč

b)

- odpracovala ve stanovené pracovní době 20 pracovních dní, tj. 160 hodin,

- čerpala 2 dny dovolenou, tj. 16 hodin.

Výpočet:

Základní plat: 12 840 : 176 x 160 = 11 673 Kč

Osobní příplatek: 700 : 176 x 160 = 636 Kč

Náhrada platu za dovolenou: 83 x 16 = 1 328 Kč

Hrubá mzda celkem: 13 637 Kč

Mzda pro účely srovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy: 11 673 + 636 = 12 309 Kč

Nejnižší úroveň zaručené mzdy ve vztahu k odpracované době: 14 800 : 176 x 160 = 13 455 Kč

Doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy: 13 455 – 12 309 = 1 146 Kč

Hrubá mzda + doplatek do zaručené mzdy: 13 637 + 1 146 = 14 783 Kč

c)

- odpracovala ve stanovené pracovní době 20 pracovních dní, 160 hodin,
- čerpala 2 dny dovolenou, to je 16 hodin,
- odpracovala 5 hodin práce přesčas ve všední den (za práci přesčas nebude čerpat náhradní volno).

Výpočet:

Základní plat: $12\,840 : 176 \times 160 = 11\,673$ Kč

Osobní příplatek: $700 : 176 \times 160 = 636$ Kč

Část platového tarifu a osobního příplatku za práci přesčas: $13\,540 : 176 \times 5 = 384,66$ Kč

Příplatek za práci přesčas (25 % průměrného hodinového výdělku): $83 \times 0,25 \times 5 = 103,75$ Kč

Náhrada platu za dovolenou: $83 \times 16 = 1\,328$ Kč

Hrubá mzda celkem: 14 126 Kč

Mzda pro účely srovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy: $11\,673 + 636 = 12\,309$ Kč

Nejnižší úroveň zaručené mzdy ve vztahu k odpracované době: $14\,800 : 176 \times 160 = 13\,455$ Kč

Doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy: $13\,455 - 12\,309 = 1\,146$ Kč

Hrubá mzda + doplatek do zaručené mzdy: $14\,126 + 1\,146 = 15\,272$ Kč

d)

- zaměstnankyně má sjednaný kratší pracovní úvazek 0,50, základní plat 6 420 Kč,
- odpracovala 22 pracovních dnů, to je 88 hodin v rámci sjednané kratší pracovní doby,
- odpracovala 5 hodin nad sjednanou kratší pracovní dobu ve všední den (nečerpala náhradní volno).

Výpočet:

Základní plat: $6\,420 : 88 \times 93 = 6\,785$

Mzda pro účely srovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy: 6 785

Nejnižší úroveň zaručené mzdy ve vztahu k odpracované době: $14\,800 : 176 \times 93 = 7\,821$

Doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy: $7\,821 - 6\,785 = 1\,036$ Kč

Hrubá mzda + doplatek do zaručené mzdy: $6\,785 + 1\,036 = 7\,821$ Kč

Oddělení řízení lidských zdrojů Krajského úřadu Kraje Vysočina

Kontakt:

564 602 143, dockalova.j@kr-vysocina.cz

564 602 107, kosourova.i@kr-vysocina.cz

Jihlava 20. únor 2017