MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

MINIMÁLNÍ MZDA

od 1. ledna 2023

Vláda ČR přijala na svém jednání dne 21. prosince 2022 **nařízení vlády č. 465/2022 Sb.,** kterým došlo **ke změně minimální mzdy. Od 1. ledna 2023 se zvyšuje základní sazba minimální mzdy** o 1 100 Kč **na 17 300 Kč za měsíc, resp. o 7,40 Kč na 103,80 Kč za hodinu**.

Minimální mzda v právních předpisech ČR a v mezinárodních úmluvách

Základní právní úprava minimální mzdy je stanovena v **§ 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,** ve znění pozdějších předpisů. Výši základní sazby minimální mzdy 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 příjmů, 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 o stanovení minimální mzdy. Jedná se o Úmluvu č. 26 o zavedení metod minimálních mezd a Úmluvu č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství.

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. U pracovního poměru zaměstnance se nerozlišuje, jestli je pracovní smlouva uzavřena 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 **103,80 Kč za hodinu** nebo **17 300 Kč za měsíc**.

Minimální mzda při jiné délce pracovní doby

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

Výše 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 vícesměnném 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 (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc.

Konkrétní výši minimální mzdy na hodinu při zkrácené stanovené týdenní pracovní době odvodí zaměstnavatelé ze základní 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:
$MM_{37,5}$ = *103,80 krát **k***
k = *40 / 37,5 = 1,0667*
$MM_{37,5}$ = *103,80 krát 1,0667 = 110,72346 zaokrouhleno na 110,70 Kč*

Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. *(zaokrouhleno na 10 hal.)*
40	103,80
38,75	107,20
37,5	110,70

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 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda ve výši 17 300 Kč, ale pouze ve výši 8 650 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 nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnuje většina mzdových plnění, např. prémie, odměny, naturální mzda, **nezahrnuje se však mzda nebo 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**. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy

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 v těch organizacích **podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, jsou zákoníkem práce a výše uvedeným nařízením vlády stanoveny ještě i 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.

Základní funkce minimální mzdy

Minimální mzda má obdobně jako v jiných zemích ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce. Jedná se o funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální.

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.

Kontrola odměňování minimální mzdou

Kontrolní činnost dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců vykonává **Státní úřad inspekce práce** (www.suip.cz) 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).

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2