



# Dva časté omyly ohledně minimální mzdy

Zdroj: shutterstock.com

**Minimální mzda je pojem často skloňovaný v diskusích nejen právních a ekonomických. Přesto či právě proto se ohledně minimální mzdy vyskytují i s některé omyly. Na dva z nich se v tomto krátkém příspěvku podíváme.**

## Minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy

Stále se ještě občas setkáváme s přesvědčením, že pokud je zaměstnanci vyplacena minimální mzda, je tím zákonným pravidlům v této oblasti učiněno zadost. Opak je však pravda. Zaměstnavatelé by se při sjednávání, respektive určování mzdy měli více než na aktuální výši minimální mzdy zaměřit na nejnižší úroveň zaručené mzdy. Zákoník práce totiž v § 112 ukládá **poskytovat zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, mzdu alespoň ve výši odpovídající nejnižší úrovni zaručené mzdy**, jak ji stanoví vláda svým nařízením. V současné době existuje osm nejnižších úrovní zaručené mzdy, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Práci je třeba tak nejdříve zařadit do jedné z osmi skupin prací a poté zjistit, jaká je aktuální nejnižší úroveň zaručené mzdy právě pro tuto skupinu prací. Tak například prodavač bude obvykle spadat do 3. skupiny prací s nejnižší úrovní zaručené mzdy 19.700 Kč měsíčně. Minimální mzda ve výši 16.200 Kč by tedy v tomto případě nestačila. (Údaje jsou platné ke dni 25.03.2022.)

Připomeňme pro úplnost, že nedosáhne-li mzda bez mzdy 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 povinen zaměstnanci poskytnout **doplatek ke mzdě** ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy.

## Fixní mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy

Když jsme již vysvětlili, co je to nejnižší úroveň zaručené mzdy, je vhodné upozornit ještě na vztah mezi jednotlivými složkami mzdy a nejnižší úrovní zaručené mzdy. Zákon nestanoví, že by alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy musela dosahovat sama o sobě určitá složka mzdy, například takzvaná základní, tedy pevná (fixní). Nejnižší úrovní zaručené mzdy poměřuje mzdu zaměstnance jako celek, očištěnou o některé její složky. Jak jsme zmínili již v souvislosti s doplatkem ke mzdě, nezahrnuje se do mzdy pro účely porovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy 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. Jinak řečeno, zaměstnavatel splní zásadu, že mzda nesmí být nižší než nejnižší úroveň zaručené mzdy, tehdy, pokud součet všech složek mzdy, tedy jak mzdy základní (nevariabilní), tak variabilních složek mzdy, dosáhne alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy, platné pro skupinu prací, do níž spadá práce konaná daným zaměstnancem. **Není tedy vyloučeno, aby fixní (pevná, nároková) mzda byla stanovena či sjednána v nižší výši, než je nejnižší úroveň zaručené mzdy, pokud se současně zaměstnanci dostane na ostatních složkách mzdy (variabilních, nenárokových) tolik, aby bylo pravidlo ohledně nejnižší úrovně zaručené mzdy dodrženo.**

**Mgr. Václav Vlk**

advokát / Associate Partner