

Minimální a zaručená mzda v roce 2024

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 **1.1.2024** došlo ke zvýšení měsíční minimální mzdy ze současných 17 300 Kč na **18 900 Kč** a u hodinové sazby ze 103,80 Kč na **112,50 Kč**.

Minimální mzda je nejnížší 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 nejnížší 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 nejnížší 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 (nejnížší) 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.

Nejnížší 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 2023 a 2024

Skupina prací	Hodinová zaručená mzda 2023	Hodinová zaručená mzda 2024	Měsíční zaručená mzda 2023	Měsíční zaručená mzda 2024
1	103,80	112,50	17 300	18 900
2	106,50	116,10	17 900	19 500
3	117,50	126,80	19 700	21 300
4	129,80	129,80	21 800	21 800
5	143,30	143,30	24 100	24 100
6	158,20	158,20	26 600	26 600
7	174,70	174,70	29 400	29 400
8	192,80	225,00	34 600	37 800

Jak z výše uvedené tabulky vyplývá, tak vláda ČR pro rok **2024 navýšila zaručenou mzdu pouze v 1, 2, 3 a 8 skupině prací** a ve zbývajících ji ponechala na úrovni roku 2023, ve kterém navýšila zaručenou mzdu jen v 1 a 8 skupině prací. To tedy znamená, že skupiny prací zařazených do **4, 5, 6 a 7 jsou již třetím rokem na stejné úrovni**.

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 byly tyto snížené sazby **zrušeny**. 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 částečně kompenzován zvýšením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

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: $(40/37,5) \times 112,50 = 120,00$ 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 2024 činí 18 900 Kč.

Výše příplatku pak musí činit nejméně 10 % z této sazby, tj. alespoň 1 890 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 (11,25 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 SPO OSŽ-ústředí