

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – KLÍČ K VYŘEŠENÍ PROBLÉMU?

Problematika se stala natolik kolizní a sociálně citlivou, že Ministerstvo práce a sociálních věcí naznačilo, že si problém zaslouží legislativní řešení. Ve vládním návrhu novely zákoníku práce je formulováno toto nové znění ustanovení § 271b odst. 3: „náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 111) **platné v den zařazení uchazečů do zaměstnání**“. Přechodné ustanovení návrhu novely zákoníku práce pamatuje i na výslovné vyjádření principu „nepřímé zpětné účinnosti“ nového znění § 271b odst. 3 zákoníku práce i na dříve vzniklá práva na úrazovou rentu, samozřejmě však až od doby nabytí účinnosti novely zákoníku práce (v tuto chvíli je navrhována od 1. července 2017). A co doby do nabytí účinnosti novely zákoníku práce? Z ústavněprávního hlediska nemůže mít novela zákoníku práce pravou zpětnou účinnost, soudy však při řešení nároků za dobu před nabytím účinnosti novely zákoníku práce mohou přihlídnout k legislativnímu řešení tohoto problému do budoucna, jak začasť argumentují.

JUDr. Martin MIKYSKA,

advokát, soudní znalec

(výpočty náhrady za ztrátu na výdělků při úrazech a nemocech z povolání)

MINIMÁLNÍ MZDA POHLEDEM ZÁKONÍKU PRÁCE A PŘEDPISŮ ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ



Minimální mzda je pojem, s nímž pracuje více právních předpisů, přičemž každý z nich má svá specifika. Jde především o zákoník práce¹⁾, ale rovněž zákon o veřejném zdravotním pojištění²⁾ a zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění³⁾, které používají minimální mzdu pro stanovení minimálního vyměřovacího základu pro pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Účelem tohoto článku je vysvětlit, jak se minimální mzda chová a k čemu slouží, a to nejdříve z pohledu zákoníku práce a následně z pohledu předpisů zdravotního pojištění.

V roce 2016 činila základní sazba minimální mzdy 58,70 Kč za hodinu nebo 9900 Kč za měsíc. Od 1. ledna 2017 dochází nařízením vlády č. 336/2016 Sb. k jejímu zvýšení, takže nově bude základní sazba minimální mzdy činit 66 Kč za hodinu nebo 11000 Kč za měsíc. Vzhledem k termínu publikování budeme v tomto článku pracovat již s částkami pro rok 2017, nebude-li výslovně uvedeno jinak.

¹⁾ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

MINIMÁLNÍ MZDA POHLEDEM ZÁKONÍKU PRÁCE

V otázkách odměňování za práci panuje v České republice smluvní svoboda. Zaměstnavatelé ze soukromé sféry (tedy zaměstnavatelé neuvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce) si mohou se zaměstnanci sjednat výši mzdy libovolně. Mohou jim dokonce mzdu i jednostranně stanovit (vnitřním předpisem) nebo určit (mzdovým výměrem). Aby však nebyla tato svoboda naprosto bezbřehá, stanoví zákoník práce povinnost, aby mzda vždy dosáhla přinejmenším úrovně minimální, respektive zaručené mzdy.

Zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce odměňují zaměstnance platem, jehož výše a složky jsou určeny právními předpisy. I pro plat nicméně platí, že musí dosáhnout nejméně výše minimální mzdy.

Minimální mzda, zaručená mzda a jejich výše

Zákoník práce v § 111 odst. 1 stanoví, že **zaměstnanec musí vždy za práci obdržet alespoň minimální mzdu**. Její výši pak zákoník práce určuje jako 48,10 Kč za hodinu nebo 7 955 Kč za měsíc s tím, že **minimální mzdu může zvýšit nařízení vlády**, jak se i pravidelně děje.⁴⁾

Příklad 1

Pan Novák pracuje jako hotelový nosič, jeho práce zahrnuje pouze nošení zavazadel hotelovým hostům a případně také vydávání klíčů od pokojů. Pan Novák za svou práci pobírá měsíční mzdu určenou mzdovým výměrem ve výši 9 900 Kč hrubého měsíčně. Od 1. ledna 2017 je zaměstnavatel povinen zvýšit mzdu pana Nováka nejméně na 11 000 Kč hrubého měsíčně. Jinak by pan Novák nedosahoval ani minimální mzdy a měl by nárok na doplatek do výše minimální mzdy (viz níže).

Vedle minimální mzdy má nicméně pro většinu zaměstnavatelů zásadní význam institut tzv. zaručené mzdy. Právní předpisy zde vychází z toho, že není spravedlivé, aby pro všechny zaměstnance bez ohledu na složitost, odpovědnost a namáhavost jejich práce byla stanovena pouze jedna hladina minimální mzdy. Nařízení vlády o minimální mzdě proto dělí práce (typově) do 8 kategorií a **pro každou z nich stanoví zvlášť tzv. zaručenou mzdu, což je nejnižší výše odměny zaměstnance za práci**.

Společně se zvýšením základní sazby minimální mzdy se od 1. ledna 2017 zvyšují i jednotlivé úrovně zaručené mzdy a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	66,00	11 000
2.	72,90	12 200
3.	80,50	13 400
4.	88,80	14 800
5.	98,10	16 400
6.	108,30	18 100
7.	119,60	19 900
8.	132,00	22 000

⁴⁾ Jde o 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.

Příklad 2

Paní Lysá pracuje jako pomocná kuchařka v jídelně. Její práce zahrnuje přípravu polévek a příloh. Hlavní jídla připravuje paní Lysá jen z polotovarů. Paní Lysou je proto třeba zařadit do 2. skupiny prací. Zaručená mzda paní Lysé musí od 1. ledna 2017 činit nejméně na 72,90 Kč hrubého za hodinu nebo 12 200 Kč hrubého měsíčně.

Příklad 3

Pan Komárek pracuje jako divadelní režisér. Pana Komárka je proto třeba zařadit do 6. skupiny prací. Zaručená mzda pana Komárka musí od 1. ledna 2017 činit nejméně 108,30 Kč hrubého za hodinu nebo na 18 100 Kč hrubého měsíčně.

Zaměstnavateli tedy nestačí sledovat pouze vývoj minimální mzdy, ale musí navíc jednotlivé práce zařazovat do skupin podle nařízení vlády o minimální mzdě a **platit zaměstnancům alespoň zaručenou mzdu, jak ji stanoví nařízení vlády o minimální mzdě**. Zaručenou mzdu lze „podkročit“ jedině v případech, že je její výše sjednána v kolektivní smlouvě. V kolektivní smlouvě totiž lze sjednat úroveň zaručené mzdy nižší, než je stanovena nařízením vlády o minimální mzdě. Ani pak ovšem nesmí být zaručená mzda nižší než minimální mzda. Minimální mzdu nelze „podkročit“ nikdy.

Příklad 4

Zaměstnavatel pana Komárka z předchozího příkladu se dohodl s odborovou organizací, která u něj působí, v kolektivní smlouvě na tom, že všechny úrovně zaručené mzdy se rovnají minimální mzdě. Za to se zavázal poskytovat zaměstnancům poměrně štědré benefity. Mzda pana Komárka proto může bez ohledu na nařízení vlády o minimální mzdě činit pouze 66 Kč hrubého za hodinu nebo 11 000 Kč hrubého měsíčně.

Pokud by mzda zaměstnance nedosáhla úrovně minimální/zaručené mzdy, musel by zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci tzv. **doplatek ke mzdě**, a to ve výši rozdílu mezi dosaženou mzdou a minimální/zaručenou mzdou.

Příklad 5

Zaměstnavatel paní Lysé z příkladu 2 přehlédl, že paní Lysou je třeba zařadit do 2. skupiny prací, a určil jí mzdovým výměrem měsíční mzdu ve výši 11 000 Kč hrubého. Paní Lysá má však, jak je výše uvedeno, nárok na měsíční mzdu nejméně ve výši 12 200 Kč hrubého. Proto má za každý měsíc nárok na doplatek ke mzdě ve výši 1 200 Kč hrubého.

Doplatek ke mzdě je splatný ve stejném termínu jako příslušná mzda a při jeho nevyplacení stíhají zaměstnavatele stejné negativní důsledky, jako při nevyplacení části mzdy, tedy povinnost zaplatit zaměstnanci úroky z prodlení (tato povinnost se nicméně promlčuje v tříleté promlčecí lhůtě), právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr pro prodlení s výplatou části mzdy (kdyby nešlo jen o administrativní chybu ze strany zaměstnavatele) a konečně možný postih ze strany inspekce práce pro správný delikt na úseku odměňování zaměstnanců.

Zákonné příplatky a minimální mzda

V praxi se objevují dotazy, zda se do minimální mzdy zahrnují rovněž zákonné příplatky nebo variabilní složky mzdy. Odpověď je třeba hledat v zákoníku práce, který jako minimální (i zaručenou) mzdu chápe **dosaženou mzdu bez mzdy a příplatku za práci přesčas, při-**

platku za práci o víkendu, ve svátek, v noci a ve ztíženém pracovním prostředí. Pomoci tedy opět může tabulka:

Složka mzdy	Počítá se do minimální/zaručené mzdy?
Základní mzda	✓
Osobní ohodnocení	✓
Roční bonus	✓
Provize	✓
Jiné variabilní složky mzdy	✓
Mzda za práci přesčas	✗
Příplatek za práci přesčas	✗
Příplatek za práci o víkendu	✗
Příplatek za práci ve svátek	✗
Příplatek za práci v noci	✗
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	✗
Jiné, zákonem neupravené příplatky (například příplatek za odpolední směnu)	✓

Příklad 6

Paní Šafránková pracuje jako ošetřovatelka ve zdravotnictví, a je proto zařazena do 3. skupiny prací. Se zaměstnavatelem má sjednanou měsíční mzdu ve výši 11 000 Kč hrubého. Zaměstnavatel jí dále každý měsíc vyplácí osobní ohodnocení ve výši 2 500 Kč hrubého. Tím paní Šafránková dosahuje mzdy ve výši 13 500 Kč, což je více než její zaručená mzda. Tento postup zaměstnavatele je v pořádku.

Příklad 7

Zaměstnavatel v jednom měsíci paní Šafránkové z předchozího příkladu nepřizná osobní ohodnocení. Paní Šafránková tak obdrží pouze základní mzdu ve výši 11 000 Kč hrubého a dále mzdu a příplatek za práci přesčas ve výši 2 000 Kč hrubého. Mzda a příplatek za práci přesčas se však pro účely zaručené mzdy nepočítají a paní Šafránková tak dosáhla mzdy pouze ve výši 11 000 Kč hrubého, což je méně než její zaručená mzda. Paní Šafránková tak má nárok na doplatek ke mzdě ve výši 2 400 Kč hrubého.

Zaměstnanci na kratší úvazek

Ne všichni zaměstnanci pracují po celou stanovenou týdenní pracovní dobu. U některých zaměstnanců může být stanovená týdenní pracovní doba zkrácena (kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem), jiní mohou mít sjednán tzv. kratší úvazek, tedy individuálně dohodnutou kratší pracovní dobu.

V případech **zkrácené pracovní doby** (podle § 79 odst. 3 zákoníku práce) a **stanovené týdenní pracovní doby pod 40 hodin** (podle § 79 odst. 2 zákoníku práce) platí, že **měsíční sazby minimální/zaručené mzdy se nemění, zatímco hodinové se poměrně zvyšují.**

Příklad 8

Pan Toman pracuje jako svářeč v třísměnném provozu a jeho stanovená týdenní pracovní doba proto činí 37,5 hodiny týdně. Pan Toman je zařazen do 2. skupiny prací. Měsíční zaručená mzda pana Tomana činí bez ohledu na to, že týdenní pracovní doba je kratší než 40 hodin, 12 200 Kč hrubého. Pokud by byl pan Toman odměňován hodinovou mzdou, zaručená mzda by se poměrně zvýšila a vypočetla by se podle vzorce $72,90 \text{ Kč} \times 40 : 37,5 = 77,76 \text{ Kč}$.

V případě **kratší pracovní doby** (podle § 80 zákoníku práce) platí, že **hodinové sazby minimální/zaručené mzdy se nemění, zatímco měsíční se poměrně snižují**.

Příklad 9

Paní Šafránková z příkladů 6 a 7 se vrací do práce po rodičovské dovolené a se zaměstnavatelem se dohodne na práci na poloviční úvazek, tedy na kratší pracovní době v rozsahu 20 hodin týdně. Měsíční zaručená mzda paní Šafránkové tak činí $13\,400 \text{ Kč} \times 20 : 40 = 6\,700 \text{ Kč}$ hrubého. Kdyby byla paní Šafránková odměňována hodinovou mzdou, její výše by se sjednáním kratšího úvazku nezměnila a činila by 80,50 Kč hrubého.

Která sazba platí – hodinová, nebo měsíční?

V souvislosti s uvedenými pravidly ještě vyvstává otázka, zda v konkrétním případě platí pro zaměstnance hodinová, nebo měsíční sazba minimální/zaručené mzdy. Řešení je velice jednoduché: Záleží na tom, jak byla mzda zaměstnance sjednána, stanovena nebo určena. Když je mzda ve smlouvě, vnitřním předpise nebo ve mzdovém výměru uvedena **měsíční částkou, poměruje se měsíčními sazbami minimální/zaručené mzdy**. Je-li zaměstnanec odměňován **hodinovou mzdou, poměruje se hodinovými sazbami minimální/zaručené mzdy**. V žádném případě není třeba dodržovat zároveň obě sazby a platit zaměstnance podle toho, co je pro něj v daném měsíci výhodnější.

Příklad 10

Pan Novák z příkladu 1 odpracuje pro zaměstnavatele v lednu 2017 celkem 176 hodin. Pokud by se použila hodinová zaručená mzda, měl by pan Novák nárok přinejmenším na mzdu ve výši $176 \times 66 \text{ Kč} = 11\,616 \text{ Kč}$ hrubého. Mzda pana Nováka je však určena jako měsíční, a proto i v lednu 2017 činí zaručená mzda pana Nováka pouze 11 000 Kč hrubého.

Příklad 11

Naopak v únoru 2017 odpracoval pan Novák z příkladu 1 pro zaměstnavatele pouze 160 hodin. Pokud by se použila hodinová zaručená mzda, měl by pan Novák nárok na mzdu pouze ve výši $160 \times 66 \text{ Kč} = 10\,560 \text{ Kč}$ hrubého. Mzda pana Nováka je však určena jako měsíční, a proto i v únoru 2017 činí jeho zaručená mzda 11 000 Kč hrubého a zaměstnavatel nemůže pana Nováka odměnit hodinovou mzdou.

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

MINIMÁLNÍ MZDA Z POHLEDU ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

Minimální vyměřovací základ zaměstnance, definovaný v § 3 odst. 6 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění jako minimální mzda, představuje ve zdravotním pojištění důležitou hodnotu, od které se v mnoha dále popsanych situacích odvíjí placení pojistného jak