

~~předpisů. Ustanovení pod písmeny o) až zk) se posunou. Zrušuje se současně dosavadní ustanovení o srážkové dani ve výši 15 % z výsluhových náležitostí a dalších příjmů vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů. Přechodné ustanovení novely zákona uvádí, že toto se poprvé použije pro zdaňovací období, které započalo v roce 2017.~~

~~**Mgr. Petr PELECH,**
specialista na zdanění mezd~~



MINIMÁLNÍ MZDA POHLEDEM ZÁKONÍKU PRÁCE A PŘEDPISŮ ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ – DOPLNĚNÍ

V časopise Mzdová účetní č. 12/2016 byl na str. 26 až 30 uveřejněn článek na téma „Minimální mzda pohledem zákoníku práce a předpisů zdravotního pojištění“. Na základě několika čtenářských dotazů uvádíme k článku ještě následující doplnění.

KTERÁ SAZBA PLATÍ – HODINOVÁ, NEBO MĚSÍČNÍ?

V článku byla řešena otázka, zda v konkrétním případě pro zaměstnance platí hodinová, nebo měsíční sazba minimální/zaručené mzdy. Pro upřesnění je třeba uvést, že zvláštní pravidlo podle zákoníku práce platí pro výpočet **doplatku k minimální/zaručené mzdě**. Použití hodinové nebo měsíční minimální/zaručené mzdy se sjedná, stanoví nebo určí vždy předem. **Není-li nic sjednáno, stanoveno nebo určeno, použije se pro účely doplatku minimální/zaručená hodinová mzda.**

To znamená, že i pokud byla mzda sjednána měsíční částkou, není vyloučeno sjednat, stanovit nebo určit, že doplatek se bude počítat z hodinové minimální/zaručené mzdy, a naopak. V praxi bude však obvyklejší (a ve většině případů i početně jednodušší) používat pro všechny účely (tedy jak pro účely výpočtu mzdy, tak pro účely výpočtu doplatku) jednu sazbu, tedy buď hodinovou minimální/zaručenou mzdu, nebo měsíční minimální/zaručenou mzdu.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden