



JEŠTĚ JEDNOU K MINIMÁLNÍ (A ZARUČENÉ) MZDĚ

Cílem tohoto článku je ještě jednou se vrátit k pojmům minimální mzda a zaručená mzda a vysvětlit některé další principy fungování těchto institutů, které nebyly řešeny v dřívějších článcích.¹⁾ Konkrétně bude vysvětleno, jak se minimální a zaručená mzda chovají v případech více pracovních vztahů, ať už u jednoho zaměstnavatele, nebo více zaměstnavatelů, a dále jak se minimální a zaručená mzda chovají v případech pohyblivých složek mzdy, které se vyplácí za delší období, než je jeden měsíc.

Pokud se v tomto článku uvádí „mzda“, rozumí se tím „mzda nebo plat“, není-li v článku výslovně uvedeno něco jiného. Je tomu tak proto, že ustanovení o minimální a zaručené mzdě jsou společná jak pro zaměstnance odměňované mzdou, tak pro zaměstnance odměňované platem.

SOUBĚH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE

Úvodem lze stručně připomenout, že **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), nezakazuje, aby jeden zaměstnanec konal u jednoho zaměstnavatele souběžně práci ve více pracovních vztazích.** To znamená, že jeden a tentýž zaměstnanec může u zaměstnavatele pracovat ve dvou pracovních poměrech nebo například v pracovním poměru a na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Z § 34b odst. 2 zákoníku práce však pro tyto případy vyplývá, že **zaměstnanec takto nesmí v dalším pracovním vztahu vykonávat stejně druhově vymezené práce.** Jinak řečeno, zaměstnanec nesmí ve dvou pracovních vztazích dělat pro zaměstnavatele druhově „totéž“. Jednalo by se o obcházení zákona, konkrétně nejčastěji ustanovení o týdenní pracovní době, práci přesčas, minimálním odpočinku mezi směnami, minimálním odpočinku v týdnu apod. Netřeba dodávat, že takové jednání může být inspekcí práce vyhodnoceno podle okolností jako přestupek nebo správní delikt, nejčastěji na úseku odměňování zaměstnanců nebo pracovní doby.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru jako recepční. Tentýž zaměstnanec nemůže u stejného zaměstnavatele pracovat ještě na dohodu o pracovní činnosti jako noční recepční (předmětem by byla druhově stejná práce, i když konaná večer a v noci), ale mohl by takto na základě dohody o pracovní činnosti pracovat například jako pokojská, protože tyto činnosti se od práce recepčního už liší.

¹⁾ Konkrétně v článcích Minimální mzda pohledem zákoníku práce a předpisů zdravotního pojištění (*Mzdová účetní* 12/2016, s. 26 a násl.) a Minimální mzda pohledem zákoníku práce a předpisů zdravotního pojištění – doplnění (*Mzdová účetní* 1/2017, s. 8).

Ještě je třeba připomenout, že podle § 75 zákoníku práce se do rozsahu práce na základě dohody o provedení práce plně započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Jinými slovy, doby práce na základě dohod o provedení práce se sčítají a v součtu nesmí za rok přesáhnout 300 hodin.

Z hlediska minimální mzdy a zaručené mzdy je nutné vyjít z toho, že **ani zákoník práce, ani prováděcí nařízení vlády²⁾ neobsahují pravidlo, podle něhož by se příjmy z více pracovněprávních vztahů vzájemně jakkoliv zohledňovaly.** To znamená, že **dobržení minimální mzdy a případně zaručené mzdy se posuzuje zvlášť pro každý pracovněprávní vztah.** Proto také mohou nastat případy, kdy jedna odměna zaměstnance je vyšší než minimální (zaručená) mzda, ale zaměstnanci přísluší doplatek k odměně z druhého pracovněprávního vztahu, protože tato odměna je příliš nízká.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru na „plný úvazek“ jako recepční a dále na základě dohody o provedení práce jako fakturant. Jako recepční zaměstnanec manipuluje s pokladnou a peněžní hotovostí. Zaměstnanec v únoru 2017 odpracoval celou stanovenou pracovní dobu jako recepční, za což mu byla přiznána hrubá mzda ve výši 20 000 Kč, a dále ještě odpracoval 20 hodin jako fakturant na základě dohody o provedení práce, za což obdržel odměnu ve výši 1 000 Kč, protože v dohodě je sjednána odměna ve výši 50 Kč za hodinu práce.

Práce recepčního patří kvůli manipulaci s pokladnou podle přílohy prováděcího nařízení vlády do 3. skupiny prací. To znamená, že zaručená mzda zaměstnance – recepčního činí 80,50 Kč za hodinu, respektive 13 400 Kč za měsíc. Jestliže bylo zaměstnanci přiznáno a vyplaceno 20 000 Kč hrubého, je to vyšší částka než zaručená mzda a zaměstnanci nepřisluší doplatek do zaručené mzdy.

Práce fakturanta by také patřila do 3. skupiny prací. Zaměstnanec ji však vykonává na základě dohody o provedení práce, kde se pravidla o zaručené mzdě nepoužijí. Platí pouze jednoduché pravidlo, podle něhož odměna z dohody nesmí být nižší, než je minimální mzda. To znamená, že minimální odměna zaměstnance-fakturanta na základě dohody o provedení práce činí 66 Kč za hodinu, respektive 11 000 Kč za měsíc.

Jestliže bylo zaměstnanci přiznáno a vyplaceno 1 000 Kč hrubého, tedy 50 Kč za hodinu práce, je tato odměna nižší než minimální odměna a zaměstnanci přísluší doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi minimální a vyplacenou odměnou, tj. $(66 \text{ Kč} - 50 \text{ Kč}) \times 20 \text{ hodin} = 320 \text{ Kč hrubého}$. Není důležité, že zaměstnanec už obdržel 20 000 Kč hrubého jako recepční, protože jde o jiný pracovněprávní vztah.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v příkladu 2, až na to, že zaměstnanec pracuje i jako fakturant na základě pracovní smlouvy se sjednaným úvazkem 20 hodin měsíčně a sjednanou hodinovou mzdou 50 Kč za hodinu.

V tomto případě je i pro mzdu fakturanta rozhodující zaručená mzda pro 3. skupinu prací, tedy nejméně 80,50 Kč za hodinu, respektive 13 400 Kč za měsíc. Jestliže bylo zaměstnanci za práci fakturanta přiznáno a vyplaceno 1 000 Kč hrubého, tedy 50 Kč za hodinu práce, je tato mzda nižší než zaručená mzda a zaměstnanci přísluší doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi zaručenou a vyplacenou mzdou, tj. $(80,50 \text{ Kč} - 50 \text{ Kč}) \times 20 \text{ hodin} = 610 \text{ Kč hrubého}$.

²⁾ 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.

Ani tady nehraje roli, že zaměstnanec už obdržel 20 000 Kč hrubého jako recepční, protože jde o jiný pracovněprávní vztah.

Pro jistotu je však třeba připomenout, že **je-li sjednána kratší pracovní doba (tzv. částečný úvazek), pak se měsíční sazby minimální a zaručené mzdy poměrně snižují.**³⁾ V praxi málokterý zaměstnanec bude u jednoho zaměstnavatele pracovat na dva, nebo dokonce více plných úvazků, protože už by se mohlo jednat o porušování pravidel bezpečné a zdraví neohrožující práce. Nelze přitom pevně stanovit hranice, jaký celkový „součet úvazků“ je ještě přípustný. Vždy bude záležet na možnostech, schopnostech, zdravotním stavu apod. konkrétního zaměstnance.

Zaměstnavatelé se tedy nemusí bát toho, že by zaměstnance pracujícího na dva „částečné úvazky“ museli odměňovat dvěma celými měsíčními minimálními/zaručenými mzdami.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru na „poloviční úvazek“ jako recepční a dále v pracovním poměru na „poloviční úvazek“ jako fakturant. Bylo sjednáno, že pro účely případného doplatku ke mzdě se použijí měsíční sazby minimální a zaručené mzdy. Jako recepční zaměstnanec manipuluje s pokladnou a peněžní hotovostí.

Zaměstnanec v únoru 2017 odpracoval celou sjednanou pracovní dobu jako recepční i jako fakturant. Za práci recepčního obdržel mzdu ve výši 10 000 Kč hrubého a za práci fakturanta mzdu ve výši 6 400 Kč hrubého.

Práce recepčního patří kvůli manipulaci s pokladnou podle přílohy prováděcího nařízení vlády do 3. skupiny prací. To znamená, že zaručená mzda zaměstnance jako recepčního činí 80,50 Kč za hodinu, respektive 13 400 Kč za měsíc. Pokud zaměstnanec pracuje na „poloviční úvazek“ a jeho mzda je sjednána jako měsíční, je nutné měsíční zaručenou mzdu poměrně zkrátit. Měsíční zaručená mzda recepčního na poloviční úvazek tak činí $13\,400\text{ Kč} : 2 = 6\,700\text{ Kč}$. Jestliže bylo zaměstnanci přiznáno a vyplaceno 10 000 Kč hrubého, je to vyšší částka než zaručená mzda a zaměstnanci nepřísluší doplatek do zaručené mzdy.

Rovněž práce fakturanta patří podle přílohy prováděcího nařízení vlády do 3. skupiny prací. To znamená, že i zde náleží zaměstnanci měsíční zaručená mzda při práci na poloviční úvazek ve výši $13\,400\text{ Kč} : 2 = 6\,700\text{ Kč}$. Jestliže bylo zaměstnanci přiznáno a vyplaceno 6 400 Kč, je to méně, než je zaručená mzda, a zaměstnanci přísluší doplatek ke mzdě ve výši $6\,700\text{ Kč} - 6\,400\text{ Kč} = 300\text{ Kč}$. Není důležité, že zaměstnanec obdržel více, než bylo „nutné“, jako recepční. Není ani důležité, že když se sečte vyplacená mzda recepčního a fakturanta, je výsledek vyšší, než by byla zaručená mzda ($10\,000\text{ Kč} + 6\,400\text{ Kč} = 16\,400\text{ Kč} > 13\,400\text{ Kč}$).

SOUBĚH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ U VÍCE ZAMĚSTNAVATELŮ

Pokud zaměstnanec pracuje zároveň pro více zaměstnavatelů, je situace o něco jednodušší, protože nehrozí obcházení zákona a zaměstnanec může takto vykonávat i druhově stejné práce. **Zaměstnanec si ovšem musí dát pozor, aby takto nepracoval pro konkurenta svého zaměstnavatele,** protože zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná

³⁾ Viz výklad v článku Minimální mzda pohledem zákoníku práce a předpisů zdravotního pojištění (Mzdová účetní 12/2016, s. 29 a 30).

s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem (§ 304 odst. 1 zákoníku práce).

Zaměstnanec si musí rovněž dávat pozor, aby se při výkonu práce pro jiného zaměstnavatele nedostal do střetu s oprávněnými zájmy svého zaměstnavatele (§ 301 písm. d) zákoníku práce). Oba tyto případy představují porušení povinností ze strany zaměstnance a zaměstnanec tak podle okolností riskuje rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, nebo dokonce okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

PŘÍKLAD 5

Zaměstnanec pracuje pro pojišťovnu Život a štěstí, a. s., v pracovním poměru jako pojišťovací poradce. Zároveň chce pracovat na dohodu o provedení práce jako pojišťovací poradce ještě pro pojišťovnu Zdraví a spoření, a. s.

Protože předmětem činnosti obou společností je činnost pojišťovny ve smyslu příslušných právních předpisů, jde o zaměstnavatele se shodným předmětem činnosti. Zaměstnanec tedy může uzavřít dohodu o provedení práce s pojišťovnou Zdraví a spoření, a. s., jen s předchozím písemným souhlasem svého zaměstnavatele, pojišťovny Život a štěstí, a. s. Jinak se zaměstnanec dopouští porušení předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

PŘÍKLAD 6

Okolnosti jako v příkladu 5. Pojišťovna Život a štěstí, a. s., dala zaměstnanci souhlas a zaměstnanec si tak ještě přivydělává na základě dohody o provedení práce u pojišťovny Zdraví a spoření, a. s. Do pojišťovny Život a štěstí, a. s., přijde potenciální klient a má zájem sjednat určitý produkt. Zaměstnanec nicméně ví, že kdyby tento klient sjednal v pojišťovně Zdraví a spoření, a. s., zaměstnanci z toho připadne vyšší provize.

Zaměstnanec se tedy dostává do střetu svých osobních zájmů (zájem získat nejvyšší provizi) se zájmy svého zaměstnavatele (zájem získat klienta a prodat pojistný produkt). Zaměstnanec v takovém případě musí upřednostnit zájmy zaměstnavatele, jinak se opět dopouští porušení předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Jinak se použijí **stejná pravidla, jako byla vysvětlena výše, tedy i zde je třeba jednotlivé pracovněprávní vztahy posuzovat zvlášť**. Jednotliví zaměstnavatelé tak nejsou povinni, a dokonce ani oprávněni zjišťovat, jakého výdělku zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele, a tento výdělek zohledňovat při poskytování doplateků ke mzdě.

PŘÍKLAD 7

Zaměstnanec pracuje u společnosti Alfa, s. r. o., v pracovním poměru jako recepční a dále u společnosti Beta, a. s., v pracovním poměru jako noční hlídač na „poloviční úvazek“.

Zaručená mzda zaměstnance u společnosti Alfa, s. r. o., nesmí být nižší než 80,50 Kč za hodinu, respektive 13 400 Kč za měsíc. Zaručená mzda zaměstnance u společnosti Beta, a. s., nesmí být nižší než 72,90 Kč za hodinu, respektive 6 100 Kč za měsíc (práce nočního hlídače spadá podle prováděcího nařízení vlády do 2. skupiny prací a měsíční sazbu minimální mzdy je třeba kvůli sjednanému polovičnímu úvazku poměrně snížit).

Jestliže mzda zaměstnance u některého zaměstnavatele nedosáhne zaručené mzdy, je příslušný zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě. Mzda, které zaměstnanec dosáhl u druhého zaměstnavatele, se nezohledňuje.

DOPLATKY K MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDĚ A POHYBLIVÉ SLOŽKY MZDY

K pohyblivým složkám mzdy lze obecně zopakovat, že se **započítávají do mzdy pro účely výpočtu, zda zaměstnanci přísluší doplatek ke mzdě.**⁴⁾ Pokud tedy díky pohyblivé složce mzdy přesáhne vyplacená mzda minimální nebo zaručenou mzdu, doplatek ke mzdě se neposkytne.

PŘÍKLAD 8

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele jako obchodník, nabízí a prodává produkty zaměstnavatele. Se zaměstnancem je sjednána fixní mzda ve výši 10 000 Kč hrubého měsíčně a dále provize z uzavřených obchodů. Zaměstnanec díky provizím obdrží za únor 2017 mzdu ve výši 25 668 Kč hrubého.

Práce obchodníka podle tohoto příkladu patří podle přílohy prováděcího nařízení vlády do 3. skupiny prací. To znamená, že zaručená mzda zaměstnance činí 80,50 Kč za hodinu, respektive 13 400 Kč za měsíc. Jestliže bylo zaměstnanci včetně provize přiznáno a vyplaceno 25 668 Kč hrubého, je to vyšší částka než zaručená mzda a zaměstnanci nepřísluší doplatek do zaručené mzdy. Není důležité, že fixní část mzdy činí pouze 10 000 Kč hrubého.

Jak se však chovat k **pohyblivým složkám mzdy, které se vyplácí najednou za delší období, než je kalendářní měsíc**, jako jsou například roční nebo čtvrtletní prémie? Zde je nutno vyjít z textu zákoníku práce (§ 111 odst. 3 a § 112 odst. 3), které **pro účely doplatku ke mzdě pracují s období kalendářního měsíce.**

To znamená, že pro účely doplatku ke mzdě se **každý měsíc počítá zvlášť.** Je zcela vyloučeno postupovat analogicky podle ustanovení o průměrném výdělku (§ 358 zákoníku práce) a pohyblivou složku mzdy za delší období „rozpočítávat“ na takové delší období. Ještě jinak řečeno – roční bonus zúčtovaný například se mzdou za duben se promítne pro účely minimální a zaručené mzdy jen v tomto měsíci, a už nikoliv v jakýchkoliv dalších měsících.

PŘÍKLAD 9

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele jako personalista a podle pracovní náplně zajišťuje personální a mzdovou agendu. Se zaměstnancem je sjednána fixní mzda ve výši 15 000 Kč hrubého měsíčně a dále čtvrtletní bonus ve výši 15 000 Kč hrubého.

Zaměstnanec tak za leden 2017 obdrží mzdu ve výši 15 000 Kč hrubého, za únor 2017 mzdu ve výši 15 000 Kč hrubého a za březen 2017 mzdu ve výši 30 000 Kč hrubého (protože se poskytuje zároveň čtvrtletní bonus).

Práce personalisty podle tohoto příkladu patří podle přílohy prováděcího nařízení vlády do 5. skupiny prací. To znamená, že zaručená mzda zaměstnance činí 98,10 Kč za hodinu, respektive 16 400 Kč za měsíc. Dodržení zaručené mzdy se posuzuje za každý měsíc zvlášť, což znamená, že za leden a únor 2017 bude zaměstnanci příslušet doplatek ke mzdě (15 000 Kč < 16 400 Kč), ale za březen 2017 zaměstnanci doplatek příslušet nebude (30 000 Kč > 16 400 Kč).

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

⁴⁾ Viz výklad v článku Minimální mzda pohledem zákoníku práce a předpisů zdravotního pojištění (*Mzdová účetní* 12/2016, s. 29).