



## ZARUČENÁ MZDA (A PLAT) V ROCE 2019

*Pokračování z minulého čísla časopisu.*

### SAZBY NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY V NĚKTERÝCH ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPADECH

#### Zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou

Ne všichni zaměstnanci mají stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. **U některých zaměstnanců přímo zákoník práce v § 79 odst. 2 předepisuje stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 37,5 hodiny týdně nebo 38,75 hodiny týdně.** Jde především o zaměstnance ve směnných provozech, tedy s dvousměnným, třisměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem. Podle § 79 odst. 3 ZP je dále možné, aby zaměstnavatel odměňující mzdou **zkrátil stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy.** V těchto případech platí, že **měsíční sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy se nemění, zatímco hodinové se poměrně zvyšují.** Platí proto následující tabulka.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy		
	v Kč za hodinu při 38,75hodinové pracovní době	v Kč za hodinu při 37,5hodinové pracovní době	v Kč za měsíc
1.	82,37	85,12	13 350
2.	90,94	93,97	14 740
3.	100,44	103,79	16 280
4.	110,86	114,56	17 970
5.	122,43	126,51	19 850
6.	135,12	139,63	21 900
7.	149,16	154,13	24 180
8.	164,75	170,24	26 700

#### **PŘÍKLAD 10**

**Pan Toman pracuje jako svářeč v třisměnném provozu, a jeho stanovená týdenní pracovní doba proto činí 37,5 hodiny týdně. Pan Toman je zařazen do 2. skupiny prací. Nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy pana Tomana činí bez ohledu na to, že týdenní pracovní doba je kratší než 40 hodin, 14 740 Kč hrubého. Pokud by byl pan Toman odměňován hodinovou mzdou, nejnižší úroveň zaručené hodinové mzdy se poměrně zvyšuje a vypočte se podle vzorce  $88,10 \text{ Kč} \times 40 : 37,5 = 93,97 \text{ Kč}$ .**

## Zaměstnanci na částečný úvazek

Výše popsané případy je nutno odlišovat od zaměstnanců, kteří mohou mít sjednán tzv. kratší nebo částečný úvazek, tedy ve smyslu § 80 ZP **individuálně dohodnutou kratší pracovní dobu**. V tomto případě platí, že **hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy se nemění, zatímco měsíční se poměrně snižují**.

### PŘÍKLAD 11

*Paní Šafránková z příkladů 7 a 8 se vrací do práce po rodičovské dovolené a dohodne se se zaměstnavatelem na práci na poloviční úvazek, tedy na kratší pracovní době v rozsahu 20 hodin týdně. Nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy paní Šafránkové, zařazené do 3. skupiny prací, tak činí  $16\,280\text{ Kč} \times 20 : 40 = 8\,140\text{ Kč}$  hrubého. Kdyby byla paní Šafránková odměňována hodinovou mzdou, nejnižší úroveň zaručené mzdy by se sjednáním kratšího úvazku neměnila a činila by  $97,30\text{ Kč}$  hrubého.*

## Zaměstnanci, kteří neodpracovali všechny směny

Shodné pravidlo jako u zaměstnanců na „částečný úvazek“ platí i u zaměstnanců, kteří v kalendářním měsíci neodpracovali příslušnou pracovní dobu (všechny zaměstnavatelem rozvržené směny), a to bez ohledu na to, zda **omluveně, či neomluveně**. Jinými slovy – **hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy se nemění, zatímco měsíční se poměrně snižují**, ať už zaměstnanec všechny směny neodpracoval z důvodu dovolené, překážek v práci, nebo třeba neomluvené absence.

### PŘÍKLAD 12

*Pan Rohlíček pracuje v 8hodinových směnách od pondělí do pátku jako školník. Je zařazen do 2. skupiny prací pro účely nejnižší úrovně zaručené mzdy. V únoru 2019 pan Rohlíček čerpá týden dovolené a z celkových 20 směn tak odpracuje 15. To znamená, že nejnižší úroveň zaručené hodinové mzdy pana Rohlíčka zůstává  $88,10\text{ Kč}$  hrubého, avšak nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy se v tomto měsíci poměrně snižuje na  $14\,740\text{ Kč} \times 15$  odpracovaných směn : 20 rozvržených směn =  $11\,055\text{ Kč}$ . Pan Rohlíček tedy musí obdržet měsíční mzdu nejméně ve výši  $11\,055\text{ Kč}$ . Za zbývajících 5 směn, v nichž pan Rohlíček čerpal dovolenou, obdrží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.*

## JAKOU SAZBU NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY POUŽÍT...

### ...pro zjištění, zda mzda dosáhla alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy?

V souvislosti s popsanými pravidly vyvstává otázka, zda v konkrétním případě platí pro zaměstnance hodinová, nebo měsíční sazba nejnižší úrovně 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 v mzdovém výměru uvedena **měsíční částkou, použije se pro účely zjištění, zda mzda dosáhla alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy, měsíční sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy**.

Je-li ovšem zaměstnanec odměňován **hodinovou mzdou, poměruje se hodinovými sazbami nejnižší úrovně 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 13**

*Pan Novák z příkladu 2 (zařazený do 1. skupiny prací) odpracoval pro zaměstnavatele v lednu 2019 celkem 176 hodin. Pokud by se použila hodinová sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy, měl by pan Novák nárok přinejmenším na mzdu ve výši  $176 \times 79,80 \text{ Kč} = 14\,045 \text{ Kč}$  hrubého (k zaokrouhlení mzdy viz § 142 odst. 2 ZP). Mzda pana Nováka je však určena jako měsíční, a proto i v lednu 2019 činí nejnižší úroveň zaručené mzdy pana Nováka pouze 13 350 Kč hrubého.*

**PŘÍKLAD 14**

*Naopak v únoru 2019 odpracoval pan Novák z předchozího příkladu pro zaměstnavatele pouze 160 hodin. Pokud by se použila hodinová sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy, měl by pan Novák nárok na mzdu pouze ve výši  $160 \times 79,80 \text{ Kč} = 12\,768 \text{ Kč}$  hrubého. Mzda pana Nováka je však určena jako měsíční, a proto i v únoru 2019 činí nejnižší úroveň zaručené mzdy pana Nováka 13 350 Kč hrubého a zaměstnavatel nemůže pana Nováka odměnit hodinovou mzdou.*

**...pro výpočet doplatku ke mzdě?**

Zvláštní pravidlo nicméně platí podle zákoníku práce pro výpočet **doplatku ke mzdě do nejnižší úrovně zaručené mzdy**. Použití hodinové nebo měsíční sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy se sjedná, stanoví nebo určí vždy předem. Není-li nic sjednáno, stanoveno nebo určeno, použije se pro účely doplatku **nejnižší sazba zaručené hodinové mzdy**.

To znamená, že i pokud byla mzda sjednána, stanovena nebo určena měsíční částkou, není vyloučeno sjednat, stanovit nebo určit, že případný doplatek se bude počítat z hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy, a naopak. V praxi bude ovšem 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, nebo měsíční.

**PŘÍKLAD 15**

*Paní Šafránková, zařazená do 3. skupiny prací, má měsíční mzdu sjednanou ve výši 15 000 Kč a v daném měsíci odpracovala všechny směny (celkem 176 hodin) a neobdržela žádnou další složku mzdy. Protože měsíční mzda paní Šafránkové nedosáhla příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy (16 280 Kč), přísluší jí doplatek ke mzdě. Protože však zaměstnavatel nesjednal, nestanovil ani neurčil, že se pro účely doplatku použije nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy, nestačí paní Šafránkové doplatit 1 280 Kč (16 280 Kč – 15 000 Kč).*

*Doplatek proto musí být v souladu s § 112 odst. 3 písm. a) ZP spočítán jako rozdíl mezi mzdou připadající na jednu odpracovanou hodinu a sazbou 97,30 Kč za hodinu jakožto nejnižší úrovně zaručené hodinové mzdy. To znamená, že mzda paní Šafránkové připadající na 1 odpracovanou hodinu činí 15 000 Kč : 176 hodin = 85,23 Kč a doplatek ke mzdě tedy činí 97,30 Kč – 85,23 Kč = 12,07 Kč za hodinu × 176 hodin = 2 125 Kč.*

**NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY A PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK**

Zvlášť je třeba upozornit na pravidlo obsažené v § 357 odst. 1 ZP. Podle tohoto ustanovení platí, že **jestliže je průměrný výdělek** zaměstnance **nižší než minimální mzda**, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba uplatnit průměrný výdělek, **zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající minimální mzdě**. To platí rovněž pro pravděpodobný výdělek.

Pokud by tedy z nějakého důvodu činil průměrný hodinový výdělek zaměstnance méně než 79,80 Kč, nebo průměrný měsíční výdělek méně než 13 350 Kč (obojí při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin), by bylo nutné **průměrný výdělek navýšit na tuto úroveň**.

Průměrný výdělek se však nenavyšuje až na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy. Důvodem je především možnost, aby v kolektivní smlouvě byly mzdy zaměstnanců sjednány v nižší výši, než jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy. **Pro účely průměrného výdělku se tedy bez ohledu na složitost, odpovědnost a namáhavost práce pracuje jen s minimální mzdou.**

### **PŘÍKLAD 16**

*Okolnosti jako v příkladu 15 s tím, že průměrný hodinový výdělek paní Šafránkové činí 89,45 Kč, což je více než hodinová sazba minimální mzdy (79,80 Kč), ale méně než hodinová sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy (97,30 Kč). To však nevedí, a pokud je potřeba u paní Šafránkové uplatnit průměrný hodinový výdělek, např. kvůli čerpání dovolené, použije se částka 89,45 Kč a nic se do průměrného výdělku nedoplácí. Kdyby však průměrný hodinový výdělek paní Šafránkové činil jen 70,28 Kč, musel by se zvýšit na 79,80 Kč (hodinová sazba minimální mzdy) a náhrada mzdy za čerpání dovolené by se tak počítala z průměrného výdělku ve výši 79,80 Kč.*

## **NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY A VÍCE PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ...**

### **...u jednoho zaměstnavatele**

**Zákoník práce nezakazuje, aby jeden zaměstnanec konal u jednoho zaměstnavatele souběžně práci ve více pracovněprávních vztazích.** To znamená, že jeden a tentýž zaměstnanec může u zaměstnavatele pracovat ve dvou pracovních poměrech nebo např. v pracovním poměru a na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Z § 34b odst. 2 ZP ovšem pro tyto případy vyplývá, že **zaměstnanec takto nesmí v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat stejně druhově vymezené práce.** Jinak řečeno, zaměstnanec nesmí ve dvou pracovněprávních 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, nejčastěji na úseku odměňování zaměstnanců nebo pracovní doby.

Ještě je třeba připomenout, že podle § 75 ZP 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, doba práce na základě dohod o provedení práce se sčítají a v součtu nesmí za rok přesáhnout 300 hodin.

Z hlediska nejnižší úrovně zaručené mzdy je nutné vyjít z toho, že **ani zákoník práce, ani nařízení vlády o minimální mzdě neobsahují pravidlo, podle něhož by se příjmy z více pracovněprávních vztahů vzájemně jakkoliv zohledňovaly.** To znamená, že dodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy (nebo u dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce minimální mzdy) **se posuzuje zvlášť pro každý pracovněprávní vztah.** Proto také mohou nastat případy, kdy jedna odměna zaměstnance je vyšší než nejnižší úroveň zaručené mzdy, ale zaměstnanci přísluší doplatek k odměně z druhého pracovněprávního vztahu, protože v něm je odměna příliš nízká.

**PŘÍKLAD 17**

*Pan Pivoda 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. Pan Pivoda v únoru 2019 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 1 400 Kč, protože v dohodě je sjednána odměna ve výši 70 Kč za hodinu práce.*

*Práce recepčního patří kvůli manipulaci s pokladnou podle přílohy nařízení vlády o minimální mzdě do 3. skupiny prací. To znamená, že nejnižší úroveň zaručené mzdy pana Pivody jako recepčního činí 97,30 Kč za hodinu, respektive 16 280 Kč za měsíc. Jestliže bylo panu Pivodovi přiznáno a vyplaceno 20 000 Kč hrubého, je to vyšší částka než nejnižší úroveň zaručené mzdy a panu Pivodovi nepřísluší doplatek ke mzdě.*

*Práce fakturanta by také patřila do 3. skupiny prací. Pan Pivoda ji však vykonává na základě dohody o provedení práce, kde se pravidla o nejnižší úrovni zaručené mzdy nepoužijí. Platí pouze jednoduché pravidlo, podle něhož odměna z dohody nesmí být nižší, než je minimální mzda. To znamená, že minimální odměna pana Pivody jako fakturanta na základě dohody o provedení práce činí 79,80 Kč za hodinu, respektive 13 350 Kč za měsíc. Jestliže bylo panu Pivodovi přiznáno a vyplaceno 1 400 Kč hrubého, tedy 70 Kč za hodinu práce, je tato odměna nižší než minimální odměna, a panu Pivodovi přísluší doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi minimální a vyplacenou odměnou, tj.  $(79,80 \text{ Kč} - 70 \text{ Kč}) \times 20 \text{ hodin} = 196 \text{ Kč}$  hrubého. Není důležité, že pan Pivoda už obdržel 20 000 Kč hrubého jako recepční, protože jde o jiný pracovní vztah.*

**PŘÍKLAD 18**

*Okolnosti jako v příkladu 17, až na to, že pan Pivoda pracuje i jako fakturant na základě pracovní smlouvy se sjednaným úvazkem 20 hodin měsíčně a sjednanou hodinovou mzdou 70 Kč za hodinu. V tomto případě je i pro mzdu fakturanta rozhodující nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 3. skupinu prací, tedy nejméně 97,30 Kč za hodinu, respektive 16 280 Kč za měsíc. Jestliže bylo panu Pivodovi za práci fakturanta přiznáno a vyplaceno 1 400 Kč hrubého, tedy 70 Kč za hodinu práce, je tato mzda nižší než nejnižší úroveň zaručené mzdy, a panu Pivodovi přísluší doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi nejnižší úrovní zaručené mzdy a dosaženou mzdou, tj.  $(97,30 \text{ Kč} - 70 \text{ Kč}) \times 20 \text{ hodin} = 546 \text{ Kč}$  hrubého. Ani tady nehraje roli, že pan Pivoda už obdržel 20 000 Kč hrubého jako recepční, protože jde o jiný pracovní vztah.*

Zde je ovšem třeba připomenout, že **je-li sjednána kratší pracovní doba, pak se měsíční sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy snižují**. 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 sazbami nejnižší úrovně zaručené mzdy.**

**PŘÍKLAD 19**

Znovu k panu Pivodovi – tentokrát 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 nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jako recepční pan Pivoda manipuluje s pokladnou a peněžní hotovostí. Pan Pivoda v únoru 2019 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 7 500 Kč hrubého.

Práce recepčního patří kvůli manipulaci s pokladnou podle přílohy nařízení vlády o minimální mzdě do 3. skupiny prací. To znamená, že nejnižší úroveň zaručené mzdy pana Pivody jako recepčního činí 97,30 Kč za hodinu, respektive 16 280 Kč za měsíc. Pokud pan Pivoda pracuje na „poloviční úvazek“ a jeho mzda je sjednána jako měsíční, je nutné měsíční sazbu nejnižší úrovně zaručené mzdy poměrně zkrátit. Nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy recepčního na poloviční úvazek tak činí  $16\,280\text{ Kč} : 2 = 8\,140\text{ Kč}$ . Jestliže bylo panu Pivodovi přiznáno a vyplaceno 10 000 Kč hrubého, je to vyšší částka než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy, a panu Pivodovi nepřísluší doplatek ke mzdě.

Rovněž práce fakturanta patří podle přílohy nařízení vlády o minimální mzdě do 3. skupiny prací. To znamená, že i zde náleží panu Pivodovi nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy při práci na poloviční úvazek ve výši 16 280 Kč : 2 = 8 140 Kč. Jestliže bylo panu Pivodovi přiznáno a vyplaceno 7 500 Kč, je to méně, než je nejnižší úroveň zaručené mzdy, a panu Pivodovi přísluší doplatek ke mzdě ve výši  $8\,140\text{ Kč} - 7\,500\text{ Kč} = 640\text{ Kč}$ . Protože jde o dva samostatně sjednané pracovní poměry, není důležité, že pan Pivoda 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 nejnižší úroveň zaručené mzdy ( $10\,000\text{ Kč} + 7\,500\text{ Kč} = 17\,500\text{ Kč} > 16\,280\text{ Kč}$ ).

**...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 s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem (§ 304 ZP).

**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) ZP). Oba tyto případy představují porušení povinností ze strany zaměstnance, a zaměstnanec tak podle okolností riskuje rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) ZP, nebo dokonce okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

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, na jaký výdělek si zaměstnanec přišel u jiného zaměstnavatele, a tento výdělek zohledňovat při poskytování doplatků ke mzdě.

**Mgr. Michal VRAJÍK,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*