

MINIMÁLNÍ MZDA SE OD 1. LEDNA 2017 ZVYŠUJE

Mgr. OLGA BÍČÁKOVÁ

Dnem 1. ledna 2017 nabude účinnosti nařízení vlády č. 336 /2016 Sb., kterým se mění 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.

Nová právní úprava zvyšuje základní sazbu minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin **ze současných 9 900 Kč a u poživatelů invalidního důchodu ze současných 9 300 Kč na 11 000 Kč** a základní hodinovou sazbu **z 58,70 Kč a u poživatelů invalidního důchodu z 55,10 Kč na 66 Kč**. V návaznosti na to se valorizují i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, jimž je za práci poskytován plat. Úplně se zrušují nižší sazby minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu (PID) a **je stanovena jedna (základní) sazba minimální mzdy i shodné sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro všechny zaměstnance bez rozdílu.**

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací zařazených do 8 skupin a nově činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu (+ zvýšení/PID)	v Kč za měsíc (+ zvýšení /PID)
1.	66,00 (+ 7,3 Kč/+ 10,9 Kč)	11 000 (+ 1 100 Kč/+ 1 700 Kč)
2.	72,90 (+ 8,1 Kč/+ 12,0 Kč)	12 200 (+ 1 300 Kč/+ 1 900 Kč)
3.	80,50 (+ 8,9 Kč/+ 13,3 Kč)	13 400 (+ 1 300 Kč/+ 2 100 Kč)
4.	88,80 (+ 9,8 Kč/+ 14,6 Kč)	14 800 (+ 1 500 Kč/+ 2 300 Kč)
5.	98,10 (+ 10,9 Kč/+ 16,2 Kč)	16 400 (+ 1 700 Kč/+ 2 600 Kč)
6.	108,30 (+ 12,0 Kč/+ 17,8 Kč)	18 100 (+ 1 900 Kč/+ 2 800 Kč)
7.	119,60 (+ 13,3 Kč/+ 19,7 Kč)	19 900 (+ 2 000 Kč/+ 3 100 Kč)
8.	132,00 (+ 14,6 Kč/+ 21,7 Kč)	22 000 (+ 2 200 Kč/+ 3 400 Kč)



ZAMĚSTNANOST

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytován plat, zahrnují skupiny prací práce zařazené do jednotlivých platových tříd zvláštním právním předpisem, a to:

- a) 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
- b) 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
- c) 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
- d) 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
- e) 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
- f) 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
- g) 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
- h) 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Novela zohledňuje současný i očekávaný ekonomický vývoj, předpokládaný růst mezd a spotřebitelských cen, jakož i záměr vlády deklarovaný v programovém prohlášení ze dne 12. února 2014 postupně zvyšovat minimální mzdu tak, aby se její úroveň přiblížila 40 % průměrné mzdy.

Minimální mzda je významným prvkem systému odměňování zaměstnanců za práci v základních pracovněprávních vztazích. Její legální definice je obsažena v § 111 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o nejnižší přípustnou výši odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za práci v pracovním poměru a v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. **Zákoník práce stanoví, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.** Do mzdy a platu se pro tento účel 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.

V mezinárodním srovnání patří minimální mzda v ČR (366 eur) k nejnižším v Evropské unii. Zákonem je minimální mzda stanovena ve 22 z 28 států Evropské unie. K 1. lednu 2016 převyšuje její úroveň podle Eurostatu hranici 1 400 eur v sedmi zemích; jedná se o Lucembursko, Irsko, Velkou Británii, Nizozemsko, Belgie, Německo a Francii.

Minimální mzdu mezi 600 až 1 400 eur pobírají zaměstnanci Slovinska, Španělska, Malty, Řecka a Portugalska. V ostatních deseti zemích EU se její výše pohybuje v rozmezí 215 eur (Bulharsko) až 431 eur (Polsko). V České republice činí minimální mzda podle databáze Eurostatu 366 eur, což je pátá nejnižší úroveň ze sledovaných zemí. Nepříznivě pro Českou republiku vynívá rovněž mezinárodní srovnání s ostatními státy v rámci tzv. Vísehradské skupiny, ze kterého vyplývá, že je v České republice minimální mzda nejnižší.

DOPADY ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY

Zvýšení minimální mzdy by se mělo pozitivně projevit také ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele by zvýšení mini-

mální mzdy nemělo představovat riziko spojené s neúměrným zvýšením jejich nákladů, které by bylo spojené s propouštěním zaměstnanců a nárůstem nezaměstnanosti.

V současné době zvýšené poptávky po pracovní síle i na pozice, které nevyžadují vyšší požadavky na vzdělání nebo pracovní zkušenosti, musejí zaměstnavatelé reagovat i v oblasti odměňování, aby získali nové zaměstnance. V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v České republice nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti.

Zvýšení minimální mzdy také snižuje střídání zaměstnanců na těchto nekvalifikovaných pozicích a může motivovat zaměstnance ke zvýšení produktivity v zájmu udržení svého pracovního místa.

Posílení kupní síly zaměstnanců by se mohlo pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a jejich odbytu. **Úprava minimální mzdy by mohla přispět k omezení výplat mezd „na černo“, které jsou některými zaměstnavateli vypláceny vedle minimální mzdy, a ke zvýšení zájmu domácích zaměstnanců o práci na pracovních místech, kde jsou nyní často zaměstnáváni cizinci.**

Nárůst minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. **Mohlo by dojít rovněž ke snížení sociálních výdajů státu a pokud se bude i nadále zlepšovat situace na trhu práce v souvislosti s očekávaným příznivějším vývojem ekonomiky, tak i ke zvýšení motivace k zaměstnání.**

Minimální mzda je institut hospodářské politiky, jehož jedním z cílů je zabránit pádu zaměstnanců s nejnižšími mzdami do chudoby.

Minimální mzda by měla zajišťovat, aby byl pracující člověk schopen ze svého příjmu hradit své základní životní potřeby a nebyl závislý na sociálních dávkách.

Vedle humánního motivu zajištění základních potřeb lidské existence je v jejím uplatňování přítomen také motiv pragmatický. Pád do chudoby často vede k takovým společenským jevům, jako je ztráta sociální soudržnosti, dluhová past, kriminalita a další, které přinášejí společnosti ztráty větší než případné finanční náklady potřebné na udržování a postupné zvyšování minimální mzdy. Vedle této sociálně-ochranné funkce plní minimální mzda také funkci ekonomicko-kritériální. Zajišťuje zaměstnavatelům rovné podmínky mzdové konkurence, ochraňuje je před nekalou soutěží vzniklou vyplácením příliš nízkých mezd. Zároveň motivuje občany k tomu, aby práci vyhledávali a přijímali a nespolehal na sociální dávky. K tomu je ovšem zapotřebí udržovat dostatečně veliký rozdíl mezi stanoveným životním minimem a minimální mzdou.

Dle kvalifikovaného odhadu MPSV se minimální mzda se týká asi 100–120 tisíc (cca tři procent) pracujících lidí. ■

Autorka článku je odbornicí v oblasti zaměstnanosti a pracovního práva.

