

ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY OD 1. LEDNA 2020

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Dnem 1. ledna 2020 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 347/2019 Sb., kterým se změnilo 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.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. Týká se všech pracovněprávních vztahů – pracovních poměrů a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Základní právní úprava minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy je obsažena v § 111 a § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

JAKÉ CÍLE NOVELA SLEDUJE

Cílem novely je zvýšení úrovně základní sazby minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy. Zvýšení minimální mzdy vychází ze současného i budoucího předpokládaného příznivého vývoje české ekonomiky, který se pozitivně projevuje růstem hrubého domácího produktu, nárůstem zaměstnanosti a poklesem nezaměstnanosti. Růst minimální mzdy má přispět k pokrytí vyšších životních nákladů zaměstnanců z pracovních příjmů a posílit reálnou úroveň minimální mzdy. Pracovní příjem zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou by měl dosahovat takové úrovně, aby byl dostatečně motivační a zajistil alespoň základní životní potřeby bez nutné závislosti na příjmech v podobě dodatečných sociálních dávek chránících před hmotnou nouzí. Zároveň je nutné i zohlednit rozdílnou míru složitosti, odpovědnosti a namáhavosti různých prací a odpovídajícím způsobem diferencovat výši nejnižších úrovní zaručené mzdy. Dalším záměrem intenzivnějšího zvyšování minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy je rovněž vytvořit podmínky pro přiblížení výdělků v České republice mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích, a to i s ohledem na evropské standardy, které jsou zakotveny v Evropské sociální chartě.

MINIMÁLNÍ MZDA

Nová právní úprava s účinností od 1. ledna 2020 zvyšuje základní sazbu minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin ze současných 13 350 Kč na **14 600 Kč**, tj. o 1 250 Kč a v relativním vyjádření jde o 9,4% zvýšení. Základní hodinovou sazbu zvyšuje ze 79,80 Kč na **87,30 Kč**, tj. o 7,50 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 9,4% zvýšení. Navrhované zvýšení minimální mzdy by mělo zajistit – vzhledem k v současnosti prognózovanému nárůstu průměrné mzdy v roce 2020 – dosažení podílu 40,5 %.

Vyšší relativní růst minimální mzdy, než jaký je předpokládaný procentní meziroční nárůst průměrné hrubé mzdy v roce 2020 (o 5,5 %, tj. o 1 880 Kč), je dán zejména





na tím, že minimální mzda nebyla zvýšena od roku 2007 do roku 2012. Za toto období průměrná hrubá mzda vzrostla o 4 110 Kč (tj. o 19,6 %) a relace minimální mzdy k průměrné mzdě poklesla na 31,9 %. Aktuální zvýšení minimální mzdy by mělo vytvořit podmínky pro její budoucí rovnoměrné zvyšování. Čistá minimální mzda jednotlivce by tímto zvýšením měla dosáhnout v roce 2020 výše 12 134 Kč a uvedenou úroveň čisté mzdy by se konečně podařilo přesáhnout aktuálně známou hranici příjmové chudoby domácnosti jednotlivce, která podle posledních publikovaných údajů v roce 2018 činila 11 963 Kč.

ZARUČENÁ MZDA

V návaznosti na to se zvyšují rovněž 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 tak, aby byl zachován poměr mezi minimální mzdou a zaručenou mzdou stanovený v § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Spolu s minimální mzdou se tudíž zvedá i zaručená mzda, která představuje nejnižší výdělek, na který má pracovník podle odbornosti a složitosti práce nárok. Místo dosavadních 13 350 Kč až 26 700 Kč bude nově činit 14 600 Kč až 29 200 Kč.

Za minimální mzdu pracují cca 4,6 % zaměstnanců, tj. 171 tisíc, ale zvýšení minimální mzdy se netýká jen těchto lidí, ale všech pracujících, neboť tím stát vytváří tlak na růst mezd v celém národním hospodářství.

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)	v Kč za měsíc (+ zvýšení)
1.	87,30 (+7,5 Kč)	14 600 (+1 250 Kč)
2.	96,30 (+8,2 Kč)	16 100 (+1 360 Kč)
3.	106,40 (+9,1 Kč)	17 800 (+1 520 Kč)
4.	117,40 (+10,0 Kč)	19 600 (+1 630 Kč)
5.	129,70 (+11,1 Kč)	21 700 (+1 850 Kč)
6.	143,20 (+12,3 Kč)	24 000 (+2 100 Kč)
7.	158,10 (+13,6 Kč)	26 500 (+2 320 Kč)
8.	174,60 (+15,0 Kč)	29 200 (+2 500 Kč)

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:

1. skupina zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
2. skupina zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
3. skupina zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
4. skupina zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
5. skupina zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
6. skupina zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
7. skupina zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
8. skupina zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Zaměstnanci v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a zaměstnanci ve veřejných službách a správě, jimž je za práci poskytován plat, jsou navíc chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd, resp. platů, systémem nejnižších úrovní zaručených mezd. Zaručenou mzdou se podle § 112 odst. 1 zákoníku práce rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ustanovení tohoto zákona, podle smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Tento systém zaručené mzdy spočívá v odstupňování vykonávaných prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin, pro které jsou úrovně zaručené mzdy stanoveny jednotlivě.

Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy se v souladu s vymezením obsaženým v § 112 odst. 2 zákoníku práce od úrovně minimální mzdy odvíjejí, přičemž nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, která je stanovena jako základní sazba minimální mzdy. Nutnost zvýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy plyne také z potřeby zabezpečit spravedlivou diferenciaci nejnižší přípustné úrovně odměny za práci s ohledem na její složitost, namáhavost a odpovědnost, a proto se z těchto důvodů valorizují i tyto sazby.

ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY JE ŽADOUČÍ

Vývoj základních makroekonomických ukazatelů, které charakterizují vývoj českého hospodářství, tj. hrubého domácího produktu, zaměstnanosti, nezaměstnanosti a inflace, je velmi pozitivní, proto je zvyšování minimální mzdy namístě.

Dalším záměrem intenzivnějšího zvyšování minimální mzdy, resp. výdělků všeobecně je přiblížení mzdové úrovně v České republice ke mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích. Na nominální dynamiku růstu průměrné mzdy působí rovněž vysoká poptávka po pracovní síle, zejména její nedostatek v řadě průmyslových oborů a profesí, a zostřená mzdová konkurence mezi zaměstnavateli.

Nižší průměrná mzda byla zaznamenána z evropských zemí např. v Estonsku, Řecku nebo Portugalsku. Průměr za země OECD činil 46 686 US dolarů PPP (v ČR 26 962 US dolarů PPP – Purchasing power parities neboli Parity kupní síly). Více než dvojnásobnou úroveň výdělků mají podle zveřejněné statistiky zaměstnanci v Nizozemsku, Dánsku, Švýcarsku, Lucembursku a Islandu.

Zákonem je minimální mzda stanovena ve 22 z 28 států Evropské unie. V České republice činila minimální mzda k 1. lednu 2019 podle databáze Eurostatu 519 euro, což je šestá nejnižší úroveň ze sledovaných zemí. Nepříznivě pro Českou republiku vyznívá





rovněž mezinárodní srovnání s ostatními státy v rámci tzv. Visegrádské skupiny, ze kterého vyplývá, že je v České republice nejnižší minimální mzda.

DOPADY ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY

Zvýšení minimální mzdy by se mělo pozitivně projevit také ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 892 mil. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca 382 mil. Kč za rok.

V souvislosti se zvýšením minimální mzdy dojde k nárůstu mzdových nákladů na jednoho zaměstnance odměňovaného minimální mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) o 20 070 Kč za rok. Lze předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře o cca 3,2 mld. Kč. To jsou ale pouze zhruba 4,7 % z celkového předpokládaného meziročního nárůstu objemu mezd v národním hospodářství a náklady zaměstnavatelů související s růstem minimální mzdy jsou tudíž nízké.

Pro zaměstnavatele by zvýšení minimální mzdy nemělo představovat podstatné riziko spojené s neúměrným zvýšením jejich nákladů, které by bylo spojené s propouštěním a nárůstem nezaměstnanosti. A to zejména v době, kdy úroveň nezaměstnanosti dosahuje rekordně nízkých hodnot a na trhu práce panuje nedostatek potřebné volné pracovní síly (včetně té nekvalifikované) a silná konkurence zaměstnavatelů při udržení stávajících i nábore nových zaměstnanců.

V současné době zvýšené poptávky po pracovní síle i na pozice, které nevyžadují 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 může vést ke snížení frekvence střídání zaměstnanců na těchto nekvalifikovaných pozicích a tudíž i motivovat zaměstnance k vyšším pracovním výkonům v zájmu udržení svého pracovního místa. Úprava minimální mzdy by mohla přispět k omezení mezd „na černo“, které jsou některými zaměstnavateli vypláceny vedle minimální mzdy, a ke zvýšení zájmu o práci domácích zaměstnanců na pracovních místech, kde jsou nyní často zaměstnáváni cizinci. Legalizace částí výdělků, které jsou dosud zaměstnancům vypláceny „na černo“, příznivě ovlivní šanci zaměstnanců na získání půjčky a zvýší např. i základ pro výpočet jejich starobních důchodů nebo popřípadě podpor v nezaměstnanosti.

Nárůst minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů a rovněž příznivě ovlivní úroveň mezd, platů a odměn z dohod zaměstnanců a zvýší tedy kupní sílu spotřebitelů – zaměstnanců i celkovou spotřebu domácností. Posílení kupní síly zaměstnanců by se mělo pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a na jejich odbytu.

Nová právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky a není v rozporu ani s judikaturou soudních orgánů EU či obecnými právními zásadami práva Evropské unie. ■

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti.