

Zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2020

Olga Bičáková

Článek seznamuje s novelou nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. Novela zvýšila od 1. ledna 2020 základní sazbu minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin o 1 250 Kč na 14 600 Kč. Autorka pokládá zvyšování minimální mzdy v České republice za oprávněné. Poukazuje na nutnost přiblížit výdělky v České republice mzdám ve vyspělejších evropských zemích i na to, že pro ČR nepříznivě vyní- vá rovněž srovnání minimálních mezd vyplácených ve státech Visegrádské skupiny.

Dnem 1. ledna 2020 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 347/2019 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.

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., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. **Výši základní sazby minimální mzdy, podmínky pro její poskytování a výši sazeb zaručené mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb.** Předposlední úprava minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy se uskutečnila s účinností od 1. ledna 2019 a od tohoto data činila výše základní sazby minimální mzdy 13 350 Kč za měsíc tj. 79,80 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, tj. vzrostla o 1 150 Kč. V roce 2018 činil podíl minimální a průměrné mzdy 38,3 % a podle současné prognózy vývoje průměrné mzdy by mohlo dojít v roce 2019 k jeho zvýšení o 0,7 p. b. na 39,0 % (veškerá data uvedená v tomto článku jsou čerpána z důvodové zprávy k nařízení vlády č. 347/2019 Sb.).

Jaké cíle novela sleduje

Cílem novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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 ales-

poň základní životní potřeby bez nutné závislosti na příjmech v podobě dodatečných sociálních dávek chránících před hmotnou nouzí. Aby minimální mzda mohla plnit svoje základní funkce, měla by být její úroveň stanovena v dostatečné výši. 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 o 9,4 % (1 250 Kč)** by mělo zajistit vzhledem k předpokládanému nárůstu průměrné mzdy v roce 2020 dosažení jejich vzájemného podílu ve výši 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 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 %. Tímto zvýšením minimální mzdy by se mělo podařit vytvoření podmínek k budoucímu rovnoměrnému zvyšování minimální mzdy. Čistá minimální mzda jednotlivce by tímto zvýšením měla dosáhnout v roce 2020 výše 12 134 Kč, takovou 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., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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 tyto sazby valorizují.

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, ovšem **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, jejich novou podobu zachycuje tabulka 1.

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 prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).

Zvýšení minimální mzdy je žádoucí

Pro navýšení minimální mzdy jsou stále splněny základní předpoklady v podobě příznivého vývoje ekonomiky a s ní související situací na trhu práce. Vývoj základních makroekonomických ukazatelů, které charakterizují vývoj českého hospodářství, tj. hrubého domácího produktu, zaměstnanosti, nezaměstnanosti a inflace, je velmi pozitivní, proto zvyšování minimální mzdy je namístě.

Jak uvedeno výše, 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 zejména 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 dolarů v paritě kupní síly (v ČR 26 962 dolarů v paritě 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 eur, 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. Předpokládáný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl

Tabulka 1 Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2020

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)

Zdroj: vlastní zpracování

činit cca **892 mil. Kč** za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly **zvýšit o cca 382 mil. Kč** za rok.

Počet zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou se týká, jak uvedeno, jen velmi malého počtu. V souvislosti se zvýšením minimální mzdy dojde k **nárůstu mzdových nákladů na jednoho zaměstnance odměňovaného touto 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, jež by vedlo k propouštění a nárůstu nezaměstnanosti. Je totiž právě období, kdy úroveň nezaměstnanosti dosahuje rekordně nízkých hodnot a na trhu práce panuje nedostatek potřebné volné pracovní síly (včetně té nequalifikované) a silná konkurence zaměstnavatelů při udržení stávajících i nábore nových zaměstnanců.

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 působí proti častému střídání zaměstnanců na těchto nequalifikovaných pozicích a může motivovat zaměstnance ke zvýšení produktivity v zájmu udržení svého pracovního místa. Příznivý ekonomický vývoj a poptávka po pracovní síle vedla (i přes nárůst minimální mzdy) k růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti. Úprava minimální mzdy by mohla přispět k omezení výplat 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 za-

městnávání cizinci. Zvýšení **minimální mzdy se projeví v legalizaci části výdělků, které jsou zaměstnancům vypláceny „na černo“**. **To by mělo příznivě ovlivnit šanci zaměstnanců na získání půjček a zvyšuje to 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 na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. Zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy 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 jejich odbytu.

Mgr. Olga Bičáková

(olga.bicakova@seznam.cz) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Jako lektorka pracovala na Ministerstvu vnitra a na Magistrátu hlavního města Prahy. Přispívá do odborných časopisů zabývajících se problematikou zaměstnanosti.

Z novinek v knihovním fondu VÚPSVU

Aktuální otázky závislé práce / Jakub Tomšej, Lucie Matějka Řehořová, Patrik Stonjek. - Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019. - 93 stran. - ISBN 978-80-8797-587-9.

Deskriptory: ČR, pracovní místo sdílené, trh práce, práce netypická (viz recenzi tematicky související publikace na str. 34 tohoto čísla Fóra sociální politiky)

Vyhodnocení soustavy indikátorů Strategie sociálního začleňování České republiky pro roky 2014–2020 / Miroslava Rákocyzová, Tomáš Sirovátka, Ivana Šimíková. - 1. vyd. - Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2019. - 71 + 5 stran. - ISBN 978-80-7416-349-4.

Deskriptory: ČR, ochrana sociální, trh práce, Mezinárodní, VÚPSV