IV.

**Odůvodnění**

**I. Obecná část**

**A. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy, odůvodnění jejích hlavních principů**

Návrh Ministerstva práce a sociálních věcí na 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. Dále má za cíl posílit motivaci k práci a zvýšit výdělkovou úroveň zaměstnanců. Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce. Jedná se o funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální. Sociálně-ochranná funkce minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil). Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. prostřednictvím pracovního příjmu zvýhodnit zaměstnance vůči osobám pouze se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců.

Proto, aby minimální mzda mohla plnit výše uvedené funkce a zejména svoji motivační úlohu, měla by být její úroveň stanovena v dostatečné výši.

Mezi priority vlády patří zvýšení výdělkové úrovně zaměstnanců. 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.

V návaznosti na výše uvedené se zvyšují rovněž nejnižší úrovně zaručené mzdy, 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 (dále jen „zákoník práce“).

**B. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy se zákonem, k jehož provedení je navržena**

Návrh nařízení vlády je v souladu se zmocněním uvedeným v § 111 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku.

Návrh nařízení vlády je rovněž v souladu se zmocněním uvedeným v § 112 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku.

**C. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s právem Evropské unie a mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána**

Problematika minimální mzdy jako taková není právem EU přímo upravena. V obecné rovině je třeba uvést článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), který stanoví, že cílem Unie a členských států je mimo jiné i zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby došlo k jejich harmonizaci při zachování tendence k jejich zlepšování, a zejména pak článek 8 SFEU, podle kterého Unie usiluje ve všech činnostech, ve kterých má pravomoc (tj. mimo jiné i v sociální oblasti) o to, aby se odstraňovaly nerovnosti. Zvýšení úrovně minimální mzdy i zvýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy tyto cíle naplňuje.

Dále je třeba mít na zřeteli také směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Návrh je s uvedenou směrnicí plně v souladu. Návrh není v rozporu ani s judikaturou soudních orgánů EU či obecnými právními zásadami práva Evropské unie.

Garance určité minimální mzdy je závazek vyplývající z Charty základních sociálních práv pracujících Evropských společenství, která se z hlediska úpravy a obsahu práv shoduje s těmi, která jsou upravena v Evropské sociální chartě. Zároveň zvyšuje poměr minimální mzdy k průměrné mzdě a usiluje o dosažení souladu s požadavky Charty v duchu závěrů kontrolního výboru Rady Evropy.

Návrh je v souladu s ostatními mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.Právní úpravou zaručené mzdy plní Česká republika povinnost zabezpečit ochranu zaměstnance při poskytování spravedlivé odměny za práci, ale na rozdíl od minimální mzdy pouze v případě, že není dostatečně zajištěna výsledky dialogu mezi sociálními partnery, tedy mzdovými ujednáními v kolektivních smlouvách. Tato povinnost pro Českou republiku vyplývá zejména z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 26 z roku 1928 – Úmluva o zavedení metod stanovení minimálních mezd, kterou ratifikovala Československá republika v roce 1950 (k její publikaci došlo sdělením č. 439/1990 Sb.).

**D. Zhodnocení platného právního stavu a odůvodnění nezbytnosti jeho změny**

1. Sazba minimální mzdy a sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce. Výši a podmínky poskytování minimální mzdy stanovuje 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.

Poslední úprava minimální mzdy se uskutečnila s účinností od 1. ledna 2019. Od tohoto data činí výše základní sazby minimální mzdy 13 350 Kč za měsíc (resp. 79,80 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin), tj. vrostla o 1 150 Kč za měsíc.

Růst minimální mzdy má přispět k vyššímu pokrytí 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.

V minulosti sociální partneři dospěli ke shodě, že by podíl minimální a průměrné mzdy měl činit 40 %. I přes intenzivnější nárůst minimální mzdy v předchozích letech se stále ještě nepodařilo uvedeného podílu dosáhnout. V roce 2018 činil podíl minimální a průměrné mzdy 38,3 %. Podle současné prognózy vývoje průměrné mzdy by mohlo dojít v roce 2019 k jeho zvýšení o 0,7 p. b. na 39,0 %. Vývoj minimální a průměrné mzdy a jejich vzájemný podíl od roku 2010 je uveden v následujícím grafu:



Podrobný přehled o vývoji minimální a průměrné mzdy a jejich podílu od roku 2000 je uveden v Závěrečné zprávě RIA.

**VARIANTA I**

Navrhované zvýšení minimální mzdy o 10,1 % (1 350 Kč) by mělo zajistit vzhledem k v současnosti prognózovanému nárůstu průměrné mzdy v roce 2020 dosažení podílu 40,8 %.

**VARIANTA I I**

Navrhované zvýšení minimální mzdy o 12,4 % (1 650 Kč) by mělo zajistit vzhledem k v současnosti prognózovanému nárůstu průměrné mzdy v roce 2020 dosažení podílu 41,6 %.

**VARIANTA I I I**

Navrhované zvýšení minimální mzdy o 8,6 % (1 150 Kč) by mělo zajistit vzhledem k v současnosti prognózovanému nárůstu průměrné mzdy v roce 2020 dosažení podílu 40,2 %.

Vyšší relativní růst minimální mzdy v jednotlivých variantách, 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 %. Navrhovaným zvýšením by se podařilo vytvořit podmínky k budoucímu rovnoměrnému zvyšování minimální mzdy.

Čistá minimální mzda jednotlivce by podle návrhu měla dosáhnout v roce 2020 výše 12 203 Kč ve variantě I, resp. výše 12 410 Kč ve variantě II, resp. výše 12 065 Kč ve variantě III. Uvedenými úrovněmi čisté minimální mzdy by se konečně podařilo přesáhnout aktuálně známou hranici příjmové chudoby domácnosti jednotlivce. Ta podle posledních publikovaných údajů v roce 2018 činila 11 963 Kč. Vývoj míry ohrožení příjmovou chudobou v ČR v letech 2010 až 2018 je uveden v Závěrečné zprávě RIA.

Dalším záměrem v pokračování intenzivnějšího zvyšování minimální mzdy je působit na přiblížení mzdové úrovně v České republice ke mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích. A to i s ohledem na evropské standardy, které jsou zakotveny v Evropské sociální chartě. Podle databáze Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) činila v roce 2018 (poslední publikovaná data) výše roční průměrné mzdy v ČR 26 962 US dolarů PPP (ve stálých cenách roku 2018). Přes dílčí zlepšení v rámci mezinárodního srovnání za poslední cca 2 roky patří stále ČR jedna z nejnižších úrovní v rámci sledovaných zemí. Nižší průměrná mzda byla zaznamenána z evropských zemí např. v Estonsku, Řecku nebo Portugalsku. Průměr za země OECD činil 46 686 US dolarů PPP. Více než dvojnásobnou úroveň výdělků mají podle zveřejněné statistiky zaměstnanci v Nizozemsku, Dánsku, Švýcarsku, Lucembursku a Islandu. Podrobný přehled o vývoji takto přepočítaných ročních průměrných mezd od roku 2010 viz Závěrečná zpráva RIA.

Spodní interval mzdového rozdělení pracovních příjmů je do značné míry ovlivněn výší minimální mzdy. Zákonem je minimální mzda stanovena ve 22 z 28 států Evropské unie. V ostatních státech (např. skandinávských zemích) je regulace minimálních mezd stanovena závazností kolektivního vyjednávání. V České republice činí minimální mzda k 1. lednu 2019 podle databáze Eurostatu 519 euro, což je šestá nejnižší úroveň ze sledovaných zemí. Aktuální přehled o úrovni minimální mzdy v eurech k 1. lednu 2019 je uveden v následujícím grafu:



Ještě horší postavení má Česká republika v mezinárodním srovnání po zohlednění cenových hladin v jednotlivých zemích, tj. v podobě standardu kupní síly (PPS). 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. Podrobný přehled o výši minimálních mezd ve vybraných zemích EU v eurech a standardu kupní síly (PPS) od roku 2010 je uveden v Závěrečné zprávě RIA.

Pro navýšení minimální mzdy v České republice 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. hrubý domácí produkt (HDP), zaměstnanost, nezaměstnanost a inflace je pozitivní. V roce 2018 byl zaznamenán růst HDP, růst zaměstnanosti, pokles nezaměstnanosti a přetrvávající relativně nízká míra inflace. Rovněž i prognóza uvedených makroekonomických ukazatelů pro roky 2019 a 2020 je příznivá. Přehled o vývoji a prognóze makroekonomických veličin viz následující tabulka:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok** | **2017** | **2018** | **2019\*** | **2020\*** |
| **HDP v s. c.**  *- meziroční index**(v %), sezónně*  *neočištěno* | *104,4* | *103,0* | *102,6* | *102,5* |
| **Zaměstnaní v NH**  (v tis. osob) | 5 221,6 | 5 293,8 | 5 320,3 | 5 330,9 |
| *- meziroční nárůst*  *(v tis. osob)* | *+83,0* | *+72,2* | *+26,5* | *+10,6* |
| *- meziroční index (v %)* | *101,6* | *101,4* | *100,5* | *100,2* |
| **Podíl nezaměstnaných osob - PNO** (v %) | 4,3 | 3,2 | 2,8 | 3,0 |
| *- meziroční růst/pokles PNO*  *(v procentních bodech)* | *-1,3* | *-1,1* | *-0,4* | *0,2* |
| **Průměrná roční míra cenové inflace**  *- meziroční index (v %)* | 102,5 | 102,1 | 102,7 | 102,1 |

Zdroj: ČSÚ, MPSV; \* odhad MPSV

Podrobný přehled o vývoji hlavních makroekonomických veličin (HDP, zaměstnanosti, podílu nezaměstnaných osob, míry inflace a průměrné mzdy) v ČR od roku 2010 je uveden v Závěrečné zprávě RIA.

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosáhla v roce 2018 výše 31 868 Kč, což představovalo meziroční nominální nárůst o 7,5 %. Na nominální dynamiku růstu průměrné mzdy působila vysoká poptávka po pracovní síle, zejména její nedostatek v řadě průmyslových oborů a profesí, a zostřená mzdová konkurence mezi zaměstnavateli. Pro letošní i příští rok počítá prognóza MPSV s nárůstem průměrné mzdy v národním hospodářství o cca 7,3 %, resp. o 5,5 %. Výše průměrné měsíční nominální mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců v NH), její meziroční nárůst a prognóza jejího vývoje pro roky 2019 a 2020 je uvedena v následující tabulce:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok** | **2017** | **2018** | **2019\*** | **2020\*** |
| **Průměrná měsíční nominální mzda v NH** (v Kč/měsíc) | 29 638 | 31 868 | 34 190 | 36 070 |
| *- index nominální mzdy (v %)* | *106,8* | *107,5* | *107,3* | *105,5* |
| *- index reálné mzdy (v %)* | *104,2* | *105,3* | *104,5* | *103,3* |

Zdroj: ČSÚ; \* odhad MPSV

Podobný vývoj průměrné mzdy v letech 2019 a 2020 jako MPSV očekávají Ministerstvo financí a Česká národní banka. Ministerstvo financí prognózuje růst průměrné mzdy o 7,1 % v roce 2019, resp. o 5,7 % v roce 2020 (viz Makroekonomická predikce MF z července 2019). Česká národní banka odhaduje růst průměrné mzdy o 7,1 % v roce 2019, resp. o 5,5 % v roce 2020 (viz Zpráva o inflaci III/2019 z července 2019).

Další posílení kupní síly zaměstnanců by se mohlo ještě více pozitivně projevit ve výdajích na konečnou spotřebu domácností, a to prostřednictvím zvýšené poptávky po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a jejich odbytu. Nárůst minimální mzdy přispěje jak k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců, tak i ke zvýšení motivace k zaměstnání.

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 zaměstnáváni cizinci.

Sociální partneři podporují nárůst minimální mzdy, nedospěli však dosud ke shodě o úrovni zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2020.

**E. Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty a na podnikatelské prostředí České republiky; sociální dopady a dopady na životní prostředí**

1. Současný stav

Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí v současné době:

* základní sazba minimální měsíční mzdy **13 350 Kč**,
* základní sazba minimální hodinové mzdy **79,80 Kč**,
* nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skupina prací** | **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** | |
| **v Kč za hodinu** | **v Kč za měsíc** |
| 1. | 79,80 | 13 350 |
| 2. | 88,10 | 14 740 |
| 3. | 97,30 | 16 280 |
| 4. | 107,40 | 17 970 |
| 5. | 118,60 | 19 850 |
| 6. | 130,90 | 21 900 |
| 7. | 144,50 | 24 180 |
| 8. | 159,60 | 26 700 |

2. Dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

2.1 Základní sazba minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy

**V A R I A N T A I**

Při zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy na **14 700 Kč** bude činit absolutní rozdíl proti současnému stavu 1 350 Kč; v relativním vyjádření půjde o 10,1 % zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy ve výši **87,90 Kč** v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 8,10 Kč.

Valorizované částky nejnižších úrovní zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin by činily:

**Tab.: Nejnižší úrovně zaručené mzdy**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skupina prací** | **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** | |
| **v Kč za hodinu** | **v Kč za měsíc** |
| 1. | 87,90 | 14 700 |
| 2. | 97,00 | 16 200 |
| 3. | 107,10 | 17 900 |
| 4. | 118,20 | 19 800 |
| 5. | 130,50 | 21 800 |
| 6. | 144,10 | 24 100 |
| 7. | 159,10 | 26 600 |
| 8. | 175,60 | 29 400 |

Podle dostupných údajů lze předpokládat, že v důsledku navrhovaného zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy by došlo k nárůstu ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v platové (nepodnikatelské) sféře o cca **639 mil. Kč**, z toho doplatky ze státního rozpočtu včetně příslušenství by činily celkem cca **345 mil. Kč**, z rozpočtů územních samosprávných celků včetně příslušenství celkem cca **230 mil. Kč** a z rozpočtů zdravotních pojišťoven včetně příslušenství celkem cca **64 mil. Kč**. Náklady v platové sféře budou zabezpečeny v rámci stávajících výdajových limitů státního rozpočtu.

Zvýšení minimální mzdy o 1 350 Kč za měsíc 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 **966 mil. Kč** za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca **414 mil. Kč** za rok.

**V A R I A N T A I I**

Při zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy na **15 000 Kč** bude činit absolutní rozdíl proti současnému stavu 1 650 Kč; v relativním vyjádření půjde o 12,4 % zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy ve výši **89,60 Kč** v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 9,80 Kč.

Valorizované částky nejnižších úrovní zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin by činily:

**Tab.: Nejnižší úrovně zaručené mzdy**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skupina prací** | **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** | |
| **v Kč za hodinu** | **v Kč za měsíc** |
| 1. | 89,60 | 15 000 |
| 2. | 99,00 | 16 600 |
| 3. | 109,30 | 18 300 |
| 4. | 120,60 | 20 200 |
| 5. | 133,20 | 22 300 |
| 6. | 147,10 | 24 600 |
| 7. | 162,40 | 27 200 |
| 8. | 179,20 | 30 000 |

Podle dostupných údajů lze předpokládat, že v důsledku navrhovaného zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy by došlo k nárůstu ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v platové (nepodnikatelské) sféře o cca **814 mil. Kč**,z toho doplatky ze státního rozpočtu včetně příslušenství by činily celkem cca **439 mil. Kč**, z rozpočtů územních samosprávných celků včetně příslušenství celkem cca **293 mil. Kč** a z rozpočtů zdravotních pojišťoven včetně příslušenství celkem cca **82 mil. Kč**. Náklady v platové sféře budou zabezpečeny v rámci stávajících výdajových limitů státního rozpočtu.

Zvýšení minimální mzdy o 1 650 Kč za měsíc 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 **1,2 mld. Kč** za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca **510 mil. Kč** za rok.

**V A R I A N T A I I I**

Při zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy na **14 500 Kč** bude činit absolutní rozdíl proti současnému stavu 1 150 Kč; v relativním vyjádření půjde o 8,6 % zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy ve výši **86,70 Kč** v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 6,90 Kč.

Valorizované částky nejnižších úrovní zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin by činily:

**Tab.: Nejnižší úrovně zaručené mzdy**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skupina prací** | **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** | |
| **v Kč za hodinu** | **v Kč za měsíc** |
| 1. | 86,70 | 14 500 |
| 2. | 95,70 | 16 000 |
| 3. | 105,60 | 17 700 |
| 4. | 116,60 | 19 500 |
| 5. | 128,80 | 21 600 |
| 6. | 142,20 | 23 800 |
| 7. | 157,00 | 26 300 |
| 8. | 173,40 | 29 000 |

Podle dostupných údajů lze předpokládat, že v důsledku navrhovaného zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy by došlo k nárůstu ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v platové (nepodnikatelské) sféře o cca **527 mil. Kč**,z toho doplatky ze státního rozpočtu včetně příslušenství by činily celkem cca **285 mil. Kč**, z rozpočtů územních samosprávných celků včetně příslušenství celkem cca **190 mil. Kč** a z rozpočtů zdravotních pojišťoven včetně příslušenství celkem cca **52 mil. Kč**. Náklady v platové sféře budou zabezpečeny v rámci stávajících výdajových limitů státního rozpočtu.

Zvýšení minimální mzdy o 1 150 Kč za měsíc 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 **820 mil. Kč** za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca **351 mil. Kč** za rok.

2.2 Dopady na podnikatelské prostředí

Pro zaměstnavatele by navrhované 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 náboru nových zaměstnanců. V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v ČR nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti. Bezprostředně po zvýšení minimální mzdy docházelo jen k mírnému nárůstu podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Ani v předchozích letech, kdy docházelo k významnějšímu nárůstu minimální mzdy, nebyl zaznamenán nárůst nezaměstnanosti nebo pokles zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích. Příznivý ekonomický vývoj a poptávka po pracovní síle vedla (i přes nárůst minimální mzdy) k růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti.

Studiu vlivu zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost se věnovalo několik odborných prací, např. Gottvald a kol. (2002)[[1]](#footnote-1)), Eriksson a Pytlíková (2004)[[2]](#footnote-2)), Trexima (2013)[[3]](#footnote-3)), či Úřad vlády (2014)[[4]](#footnote-4)). Tyto studie konstatují jen velmi malý, nebo žádný vliv růstu minimálních mezd na zaměstnanost. To je plně konzistentní se zahraničními studiemi, včetně výsledků odborných prací, které shrnují výsledky dosavadního výzkumu vlivu minimálních mezd na trh práce – Schmitt (2013)[[5]](#footnote-5)), Dube (2017)[[6]](#footnote-6)).

Rovněž podle poslední publikované studie „Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013 až 2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice“ Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA – CERGE EI) z dubna 2019[[7]](#footnote-7)) neměly nárůsty minimální mzdy v uvedených letech negativní dopad na zaměstnanost a měly pozitivní efekt na růst mezd.

Počet zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou se týká jen jejich velmi malého počtu. Podle posledních dostupných údajů (za rok 2018) z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) vyplývá, že minimální mzdou je odměňováno cca 4,6 % zaměstnanců, tj. 171 tis.

**V A R I A N T A I**

V případě nárůstu minimální mzdy o 1 350 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) vzrostly o 21 676 Kč za rok. V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy zaměstnancům odměňovaným touto mzdou lze podle dostupných údajů předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře o cca 3,5 mld. Kč. To jsou pouze zhruba 5,1 % z celkového předpokládaného meziročního nárůstu objemu mezd v národním hospodářství a náklady zaměstnavatelů související s navrhovaným nárůstem minimální mzdy jsou tudíž nízké.

**V A R I A N T A I I**

V případě nárůstu minimální mzdy o 1 650 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) vzrostly o 26 492 Kč za rok. V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy zaměstnancům odměňovaným touto mzdou lze podle dostupných údajů předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře o cca 4,3 mld. Kč. To jsou pouze zhruba 6,3 % z celkového předpokládaného meziročního nárůstu objemu mezd v národním hospodářství a náklady zaměstnavatelů související s navrhovaným nárůstem minimální mzdy jsou tudíž nízké.

**V A R I A N T A I I I**

V případě nárůstu minimální mzdy o 1 150 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) vzrostly o 18 464 Kč za rok. V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy zaměstnancům odměňovaným touto mzdou lze podle dostupných údajů předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře o cca 3,0 mld. Kč. To jsou pouze zhruba 4,3 % z celkového předpokládaného meziročního nárůstu objemu mezd v národním hospodářství a náklady zaměstnavatelů související s navrhovaným nárůstem minimální mzdy jsou tudíž nízké.

Na druhé straně by se však posílení kupní síly zaměstnanců mohlo ještě výrazněji než doposud pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a jejich odbytu. Zvýšení minimální mzdy také snižuje časté střídání zaměstnanců na těchto nekvalifikovaných pozicích. To vede, zvláště u velkých zaměstnavatelů, k nižším výdajům na inzerci, nábor a zaučení nových zaměstnanců. Růst minimální mzdy může motivovat zaměstnance ke zvýšení produktivity v zájmu udržení svého pracovního místa.

2.3 Sociální dopady

Nárůst minimální mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. V souvislosti s příznivým vývojem ekonomiky a situací na trhu práce dojde rovněž ke zvýšení motivace k zaměstnání a pracovní činnosti.

Zvýšení minimální mzdy se projeví v legalizaci části výdělků, které jsou zaměstnancům vypláceny „na černo“. To zvyšuje např. základ pro výpočet jejich budoucích starobních důchodů nebo popřípadě podpor v nezaměstnanosti, ev. příznivě ovlivní šanci zaměstnanců na získání „standardní“ půjčky.

2.4 Dopady na spotřebitele

Navrhované zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy příznivě ovlivní úroveň mezd, platů a odměn z dohod zaměstnanců a zvýší tedy mírně kupní sílu spotřebitelů -zaměstnanců i celkovou spotřebu domácností.

2.5 Dopady na životní prostředí

Navrhovaná novela nařízení vlády o minimální mzdě nesouvisí s problematikou ochrany životního prostředí a nemá na něj žádný vliv.

**F. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen; zhodnocení dopadů navrhovaného řešení na výkon státní statistické služby, ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů, zhodnocení korupčních rizik a dopady na bezpečnost nebo obranu státu**

Návrh nařízení vlády plně respektuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci, zákaz jejich diskriminace i zásadu rovnosti mezi muži a ženami; případná práva zaměstnanců na doplatky do valorizovaných sazeb se nadále řídí § 111 odst. 3 a § 112 odst. 3 zákoníku práce. Navrhovaná úprava nemá vliv na výkon státní statistické služby, na ochranu soukromí a osobních údajů a na bezpečnost nebo obranu státu. S ohledem na jednoznačně stanovená pravidla pro praktické uplatnění dotčených institutů nelze předpokládat zvýšení korupčních rizik.

**II. Zvláštní část**

**K čl. I – bodu 1 a 2**

**V A R I A N T A I**

V souladu se zákonným zmocněním a v souladu se záměrem vlády postupně navyšovat minimální mzdu se navrhuje zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy o 1 350 Kč a základní hodinové sazby o 8,10 Kč. V návaznosti na to se navrhuje valorizovat také nejnižší úrovně zaručené mzdy.

**V A R I A N T A I I**

V souladu se zákonným zmocněním a v souladu se záměrem vlády postupně navyšovat minimální mzdu se navrhuje zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy o 1 650 Kč a základní hodinové sazby o 9,80 Kč. V návaznosti na to se navrhuje valorizovat také nejnižší úrovně zaručené mzdy.

**V A R I A N T A I I I**

V souladu se zákonným zmocněním a v souladu se záměrem vlády postupně navyšovat minimální mzdu se navrhuje zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy o 1 150 Kč a základní hodinové sazby o 6,90 Kč. V návaznosti na to se navrhuje valorizovat také nejnižší úrovně zaručené mzdy.

**K čl. II**

Účinnost nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády o minimální mzdě, se navrhuje v souladu se zmocněním obsaženým v § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákoníku práce stanovit od 1. ledna 2020.

1. ) Gottvald, J., Hanclová, J., Pytlikova, M. 2002. Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked. In: Gottvald, J. a kol.: Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech and Slovak Republics. Ostrava, VŠB-TU Ostrava [↑](#footnote-ref-1)
2. ) Eriksson, T., Pytlikova, M. 2004. *Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics*. Labour, 2004, Vol. 18, No. 1, pp. 75–103 [↑](#footnote-ref-2)
3. ) Duspivová K., Kantorová P., Matějka M., Spáčil P., Smolka V., Šustová Š., Vltavská K. a kol. Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR [online]. TREXIMA, spol. s r. o., 2013 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv\_minimalni\_mzdy.pdf [↑](#footnote-ref-3)
4. ) *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR* [online]. Odbor analýz a informací Úřadu vlády České republiky, 2014 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. ) SCHMITT, John. *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* [online]. CEPR, 2013 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: <http://cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
6. ) Dube, A., Cengiz, D., Linde, A., Zippere, B. 2017. „The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator,“ CEP Discussion Papers dp 1531, Centre for Economic Performance, LSE. [↑](#footnote-ref-6)
7. ) Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013 až 2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA – CERGE EI), duben 2019. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_04_2019_Dopady_zvysovani_minimalni_mzdy/IDEA_Studie_04_2019_Dopady_zvysovani_minimalni_mzdy.html> [↑](#footnote-ref-7)