

N á v r h

ZÁKON

ze dne 2021,

kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

Změna zákoníku práce

Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 366/2019 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. (ST 159).../2020 Sb., zákona č. (ST 212).../2020 Sb., zákona č. (ST 317).../2020 Sb., zákona č. (ST 640).../2020 Sb., zákona č. (ST 695).../2020 Sb., zákona č. (ST 705).../2020 Sb., zákona č. (ST 780).../2020 Sb., zákona č. (ST 857).../2020 Sb., zákona č. (ST 893).../2020 Sb., zákona č. (ST 902).../2020 Sb., zákona č. (ST 944).../2020 Sb. a zákona č. (ST 1025).../2020 Sb., se mění takto:

1. V § 79 odst. 1 se slova „40 hodin“ nahrazují slovy „37,5 hodiny“
2. V § 79 odst. 2 písm. a) se slova „37,5 hodiny“ nahrazují slovy „35 hodin“
3. V § 79 odst. 2 písm. b) se slova „37,5 hodiny“ nahrazují slovy „35 hodin“

4. V § 79 odst. 2 písm. c) se číslovka „38,75“ nahrazuje číslovkou „36,25“

5. § 111 a 112 včetně nadpisů znějí:

„§ 111

Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručené mzdy podle § 112 odst. 2.

(2) Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody zaměstnance uvedeného v odstavci 1 minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou, přičemž do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda 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; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije hodinová minimální mzda, nebo

b) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší odměny z dohody připadající na 1 hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou.

(3) Základní sazba měsíční minimální mzdy činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku 0,5násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předminulý kalendářní rok. Výše základní sazby měsíční minimální mzdy se zaokrouhuje na celé stovky korun nahoru. Při tomto výpočtu se použije poslední údaj Českého statistického úřadu o průměrné hrubé měsíční nominální mzdě v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců zveřejněný do 30. září kalendářního roku, ve kterém se výpočet minimální mzdy provádí.

(4) Základní sazba hodinové minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin se vypočte jako podíl základní sazby měsíční minimální mzdy podle odstavce 3 a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše základní sazby hodinové minimální mzdy se zaokrouhuje matematicky na celé desítky haléřů.

(5) Základní sazby minimální mzdy podle odstavce 3 a 4 vyhláshuje Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením, a to nejpozději do 31. října, není-li uplatněn postup podle odstavce 7.

(6) Dojde-li podle posledních údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem do 30. září roku, ve kterém se provádí výpočet minimální mzdy, k meziročnímu poklesu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za minulý kalendářní rok oproti roku předminulému, vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí nejpozději do 31. října ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením základní sazby minimální mzdy v naposledy platné výši.

(7) Dojde-li v prvním nebo druhém čtvrtletí roku, ve kterém se provádí výpočet minimální mzdy, podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem k poklesu sezónně očištěného meziročního indexu hrubého domácího produktu ve stálých cenách, může vláda do 30. září roku, ve kterém se provádí výpočet minimální mzdy, rozhodnout, že se pro následující rok neuplatní postup podle odstavců 3 až 6. V takovém případě stanoví vláda nejpozději do 30. listopadu téhož roku základní sazby minimální mzdy nařízením, a to až do výše, kterou by základní sazby minimální mzdy činily při uplatnění postupu podle odstavců 3 a 4, nejméně však v naposledy platné výši.

(8) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová sazba minimální mzdy zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanec, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.

§ 112

Zaručená mzda

(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na které zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.

(2) Mzda, která není sjednána v kolektivní smlouvě, a plat nesmějí být nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.

(3) Nejnižší úrovně zaručené mzdy se odstupňují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací do osmi skupin. První nejnižší úroveň zaručené mzdy je shodná se základními sazbami minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se rovnoměrně zvyšují tak, že osmá nejnižší úroveň zaručené mzdy činí dvojnásobek první nejnižší úrovně zaručené mzdy. Měsíční sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy se zaokrouhlují na celé koruny nahoru. Hodinové sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy se zaokrouhlují matematicky na celé desítky haléřů.

(4) Nejnižší úrovně zaručené mzdy vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením nejpozději do 31. října nebo později, pokud byly základní sazby minimální mzdy pro následující kalendářní rok stanoveny vládou nařízením podle § 111 odst. 7.

(5) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční nejnižší úrovní zaručené mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou nejnižší úrovní zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije hodinová nejnižší úroveň zaručené mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití měsíční nejnižší úrovně zaručené mzdy, nebo

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční nejnižší úrovní zaručené mzdy.

(6) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová sazba příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanci, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazba příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době.

(7) Vláda stanoví nařízením zařazení prací podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do příslušných skupin prací.“.

6. § 117 včetně nadpisu zní:

„§ 117

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

(1) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně 10 % základní sazby měsíční nebo hodinové minimální mzdy podle § 111 odst. 3 nebo 4 za každý ztěžující vliv.

(2) Vláda stanoví nařízením vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a podmínky pro poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve zvláštních případech.“.

7. V § 122 odst. 1 větě první se text „§ 111 odst. 2, § 112 odst. 2“ nahrazuje textem „§ 112 odst. 7“.

8. V § 128 odst. 2 zní:

„(2) Vláda stanoví nařízením výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí nejméně ve výši 5 % základní sazby měsíční minimální mzdy podle § 111 odst. 3 a podmínky pro jeho poskytování.“.

9. V § 212 odst. 1 se slova „4 týdny“ nahrazují slovy „5 týdnů“

Čl. II

Přechodné ustanovení

Podle ustanovení § 111 a § 112 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne 1. července 2021, se výše minimální mzdy a zaručené mzdy stanoví poprvé pro rok 2022.

Čl. III

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2021, s výjimkou čl. I bodu 9, který nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2022.

Důvodová zpráva

I. Obecná část

A. Zhodnocení platného právního stavu, včetně zhodnocení současného stavu ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zavádí mechanismus umožňující předvídatelný výpočet výše minimální mzdy. Podle současné úpravy výši a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje vláda nařízením zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. V závislosti na aktuálních záměrech a cílech se přístupy uplatňované v minulosti k valorizaci minimální mzdy velmi výrazně měnily. O této skutečnosti svědčí rozkolísaný vývoj relace minimální mzdy k průměrné mzdě. Vývoj minimální mzdy byl tak velmi těžko předvídatelný a byl příčinou opakujících se rozporů mezi sociálními partnery. Navíc docházelo k situacím, kdy vzhledem k její velmi nízké úrovni přestávala plnit své základní funkce.

Zvýšená ochrana zaměstnanců proti nepřiměřeně nízkým výdělkům se zajišťuje prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, kdy se garance nejnižších pracovních příjmů zvyšuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací vykonávaných zaměstnancem. Nejnižší úrovně zaručené mzdy se odvozují od minimální mzdy, takže zavedení pevného mechanismu její valorizace zajistí i jejich odpovídající valorizaci.

Stanovení výše minimální mzdy je pravidelně předmětem politických sporů, které upozadují potřebu dlouhodobé předvídatelnosti vývoje výše minimální mzdy. Současná právní úprava minimální mzdy je konformní s principem zákazu diskriminace i zásadou rovnosti mužů a žen, neboť neobsahuje přímé ani nepřímé nepřípustné rozlišující podmínky.

B. Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy, včetně dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen a vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy

Cílem návrhu je zavést nový pevný mechanismus valorizace minimální mzdy a upravit podmínky pro stanovení nejnižších úrovní zaručené mzdy a nahradit tak stávající způsob. Základním smyslem tohoto návrhu je nastavit valorizační mechanismus tak, aby byla minimální mzda zvyšovaná pravidelně, a aby výše minimální mzdy byla jednoduše dostatečně včas odhadnutelná. To znamená vycházet ze zaznamenaného skutečného vývoje mezd a nikoli z jeho predikcí.

Základní měsíční sazbu minimální mzdy se navrhuje pro příslušný kalendářní rok odvozovat od poslední známé výše průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců za předchozí kalendářní rok stálým koeficientem stanoveným v takové výši, aby minimální mzda dosahovala v běžném roce přibližně 45 % aktuální průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství. Tímto způsobem se zajistí nejen plnění základních funkcí minimální mzdy, ale zejména žádoucí předvídatelnost jejího vývoje a stabilita sociálního prostředí. Ze stejných důvodů se navrhuje, aby dosažená úroveň minimální mzdy byla zachována i při meziročním poklesu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství. Současná relace výše minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy zůstává zachována, přičemž zaručená mzda má automaticky sledovat vývoj minimální mzdy v daném poměru.

Dále se navrhuje možnost pozastavení automatického valorizačního mechanismu v případě poklesu sezóně očištěného reálného HDP. V takovém případě se navrhuje poskytnout vládě možnost zvýšit minimální mzdu méně, než je dáno automatickým valorizačním mechanismem, nebo nezvyšovat minimální mzdu vůbec. Navrhované opatření umožňuje v případě nepříznivé ekonomické situace reagovat tak, aby nárůst minimální mzdy nepřispíval k možné zhoršující se situaci na trhu práce.

Konečně navrhuje úpravu pracovní doby a minimální doby dovolené tak, aby odpovídal délce pracovní doby a dovolené vyspělých demokratických zemí.

Navrhovaná právní úprava je konformní s principem zákazu diskriminace i zásadou rovnosti mužů a žen.

C. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Navrhované změny jsou v souladu s ústavním pořádkem České republiky. Zejména s ustanovením čl. 28 Listiny, jenž upravuje právo na spravedlivou odměnu za práci. Navržené navázání výše minimální mzdy na průměrnou mzdu v národním hospodářství má garantovat důstojné odměňování zaměstnanců pobírajících minimální mzdu relativně i ve vztahu k ostatním zaměstnancům na trhu práce.

D. Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie nebo obecnými právními zásadami práva Evropské unie a zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

V obecné rovině je namístě zmínit 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. Problematika minimální mzdy není právem Evropské unie přímo upravena. Navrhovaná změna nevytváří nerovnosti, které by zakládaly rozpor s jinými ustanoveními práva Evropské unie. Navrhovaná právní úprava je slučitelná s právem Evropské unie, neboť se jinak týká otázek spadajících do kompetence členských států.

Navrhovaná změna způsobu stanovování minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy je v souladu s Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd (publikované pod č. 439/1990 Sb.). Navrhovaná právní úprava je v souladu i s ostatními s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

E. Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty, na podnikatelské prostředí České republiky, dále sociální dopady, včetně dopadů na rodiny a dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny, a dopady na životní prostředí

Následující tabulka vychází z predikce MPSV o vývoji průměrné hrubé mzdy a zobrazuje předpokládanou výši minimální mzdy v roce 2022. Zároveň také ukazuje úroveň minimální mzdy pro roky 2016 – 2021 v případě, že by byl navržený mechanismus valorizace minimální mzdy (při použití koeficientu 0,5) aplikován již v těchto letech. Dle současné predikce vývoje průměrné hrubé mzdy by minimální mzda mohla dosáhnout v roce 2022 výše 17 600 Kč měsíčně.

Tabulka č. 1 Mechanismus automatické valorizace minimální mzdy v letech 2016 – 2022 (aplikovaný zpětně)

Minimální mzda v následujícím roce = HPM předchozího roku násobená koeficientem 0,5

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hrubá prům. mzda (HPM)	27 764	29 638	32 051	34 111	35 130*	35 840*	37 090*
Výpočet valorizace hrubé minimální mzdy (zaokrouhleno na stokoruny nahoru)	12 900	13 300	13 900	14 900	16 100	17 100	17 600

Meziroční zvýšení HMM	300	400	600	1 000	1 200	1 000	500
Relace zaokrouhlené valorizované HMM k HPM	46,5	44,9	43,4	43,7	45,8	47,7	47,7

Pozn. HPM pro roky 2020 – 2022 vychází z predikce MPSV (označeno *).

Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty:

Zavedení automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy, který plyne z navrhované novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, bude znamenat pravidelné zvyšování ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v platové (nepodnikatelské) sféře. Podle odhadů z dostupných údajů lze předpokládat při aplikaci automatického valorizačního mechanismu zvýšení minimální mzdy v roce 2022 o 2 400 Kč (na 17 600 Kč) nárůst ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v platové sféře (bez vlivu nárůstu nejnižších úrovní zaručené mzdy) o cca 290 mil. Kč.

Zvýšení minimální mzdy o 2 400 Kč za měsíc by se mělo projevit také ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 1,8 mld. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca 770 mil. Kč za rok (oboje příjmy bez vlivu nárůstu nejnižších úrovní zaručené mzdy).

V následujících letech bude růst platových nákladů a výběru pojistného na sociální a zdravotní pojištění nižší než v letech 2015-2022, protože se již nebude zvyšovat relace minimální a průměrné mzdy, ale bude zachována na přibližně stejné úrovni. Minimální mzda bude již růst méně než v letech 2015-2022, kdy bylo cílem zvyšovat její relaci k průměrné mzdě.

Vliv na podnikatelské prostředí České republiky:

Navrhované pravidelné automatické zvyšování minimální mzdy by pro zaměstnavatele znamenalo vyšší míru předvídatelnosti úrovně minimální mzdy. 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, který postupem času opět poklesl. Ani v předchozích letech, kdy docházelo k významnějšímu nárůstu minimální mzdy, nebyl zaznamenán nárůst nezaměstnanosti nebo pokles zaměstnanosti.

Studiem vlivu zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost se věnovalo několik odborných prací, např. Gottvald a kol. (2002)¹⁾, Eriksson a Pytlíková (2004)²⁾, Trexima (2013)³⁾, či Úřad vlády (2014)⁴⁾. Tyto studie konstatují jen velmi malý, nebo žádný vliv růstu minimálních mezd na zaměstnanost. To je plně konzistentní se zahraničními studii včetně výsledků odborných prací, které shrnují výsledky dosavadního výzkumu vlivu minimálních mezd na trh práce – Schmitt (2013)⁵⁾, Dube (2017)⁶⁾ nebo mezinárodní shrnutí 48 prestižních studií Dube (2019)⁷⁾.

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 2019⁸⁾ neměly nárůsty minimální mzdy v uvedených letech negativní dopad na zaměstnanost a měly pozitivní efekt na růst mezd.

Počet zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou se v minulých letech týkal jen jejich velmi malého počtu. Podle posledních dostupných údajů z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV) vyplývá, že minimální mzdou bylo v roce 2019 odměňováno cca 3,7 % zaměstnanců, tj. přibližně 140 tis.

Posílení kupní síly zaměstnanců by se mohlo výrazněji než doposud pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem, jejich odbytu a ve vývoji HDP. 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. Nedávné šetření ECB

¹⁾ Gottvald, J., Hanclová, J., Pytlíková, 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

²⁾ Eriksson, T., Pytlíková, 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

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

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>

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>

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.

⁷⁾ “Impacts of minimum wages: review of the international evidence” (Report prepared for the UK Low-Pay Commission).

⁸⁾ 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

zahrnující podniky ze střední a východní Evropy zjistilo, že reakcí na zvýšení minimální mzdy bylo mimo jiné zvýšení produktivity. Podle zjištěných údajů zvýšení minimální mzdy vede k růstu produktivity v sektorech s nízkopříjmovými zaměstnanci⁹.

Zavedení automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy, které plyne z navrhované novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, bude znamenat pravidelné zvyšování ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře. V případě nárůstu minimální mzdy v roce 2022 o 2 400 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) vzrostly o 38 534 Kč za rok. V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy zaměstnancům odměňovaným touto mzdou lze podle odhadu z dostupných údajů předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové sféře o cca 7,6 mld. Kč (bez vlivu nárůstu nejnižších úrovní zaručené mzdy).

V následujících letech bude růst mzdových nákladů nižší než v letech 2015-2022, protože se již nebude zvyšovat relace minimální a průměrné mzdy, ale bude zachována na přibližně stejné úrovni. Minimální mzda bude již růst méně než v letech 2015-2022, kdy bylo cílem zvyšovat její relaci k průměrné mzdě.

Pozitivně by mohlo působit zavedení automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy, protože pravidelný nárůst minimální mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. Dojde rovněž ke zvýšení motivace k přijetí zaměstnání a pracovní činnosti. Zvyšování minimální mzdy se projeví v legalizaci části výdělků, které jsou zaměstnancům vypláceny „na černo“. To příznivě ovlivní šanci zaměstnanců na získání půjčky u standardních bankovních subjektů a zvyšuje např. základ pro výpočet jejich starobních důchodů nebo popřípadě podpor v nezaměstnanosti.

V případně nárůstu minimální mzdy lze předpokládat pozitivní sociální dopad a zvýšení kupní síly nízkopříjmových domácností, předvídatelnost vývoje minimální mzdy bude mít pozitivní dopad na plánování příjmů a výdajů domácností. Jinak nelze očekávat další dopady na rodiny, specifické skupiny obyvatel ani dopady na životní prostředí.

F. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů, zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen, zhodnocení korupčních rizik a zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

⁹ Bodnár, K., L. Fadejeva, S. Iordache, L. Malk, D. Paskaleva, J. Pesliakaitė, N. Todorović Jemec, P. Tóth & R. Wyszyński. (2018): “How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from Central and Eastern Europe” IZA Journal of Labor Policy, Volume 7.

Návrh nemá vliv na ochranu soukromí a osobních údajů a zcela respektuje zásadu rovného zacházení s muži a ženami. Nepředstavuje ani zdroj korupčních rizik a nemá vliv na bezpečnost nebo obranu státu.

G. Vyslovení souhlasu s návrhem zákona již v prvním čtení

V souladu s ustanovením § 90 odst. 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů, se navrhuje, aby Sněmovna s návrhem zákona vyslovila souhlas již v prvním čtení. Důvodem je především to, aby byla garantována předvídatelnost vývoje minimální mzdy po roce 2021 pro zaměstnance i zaměstnavatele s dostatečným předstihem a mohla být dodržena účinnost zákona k 1. červenci 2021 navrhaná předkladatelem.

Vzhledem k tomu, že má nová výše minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy být vyhlášena sdělením již v průběhu roku 2021, je nezbytné k tomu zajistit dostatečný časový rámec pro Ministerstvo práce a sociálních věcí a zároveň včasnou účinností zákona umožnit vládě, aby v souladu se změnami vyplývajícími z návrhu mohla schválit úpravu prováděcího nařízení vlády do 31. prosince 2021.

II. Zvláštní část

K čl. I, bodu 1-4

Nově se upravuje pracovní doba uvedená v § 79 zákona tak, že se zkracuje o 2,5 hodiny týdně. Tato úprava zvýší počet pracovních míst, v době, kdy dochází k nárůstu zaměstnanosti a zároveň zjednoduší střídání směn ve směnných a trvalých režimech.

K čl. I, bodu 5

V návrhu § 111 se nově zakotvuje automatický mechanismus valorizace minimální mzdy, který má především zajistit dostatečně včasnou předvídatelnost její úrovně, stabilitu ochrany zaměstnanců proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd a omezení vlivu nesystémových požadavků a zájmů. Předpokládá se dále, že nový mechanismus přispěje k naplnění všech funkcí minimální mzdy i k přiblížení mzdové úrovně v České republice ke mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích.

Při stanovování minimální mzdy se proto navrhuje vycházet ze zaznamenaného skutečného vývoje průměrné hrubé mzdy tak, aby minimální mzda činila přibližně 45 % její

aktuální výše. Aby se tohoto poměru dosáhlo v kalendářním roce, ve kterém má minimální mzda platit, měla by se podle provedených propočtů poslední známá (v době výpočtu minimální mzdy) skutečně dosažená průměrná mzda (rok předcházející roku výpočtu minimální mzdy) násobit koeficientem ve výši 0,5. Navrhuje se proto, aby výpočet základní sazby měsíční minimální mzdy vycházel z průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců za kalendářní rok předcházející roku, ve kterém se výpočet provádí, a to v aktuální výši vyhlášené Českým statistickým úřadem známé k 30. září.

Navrhuje se zaokrouhlovat částku základní sazby měsíční minimální mzdy na celé stokoruny nahoru pro její jednodušší aplikační použití v praxi. Navrženým zaokrouhlením se rovněž zamezí velmi malému (v řádu jednotek korun, resp. desetikorun) nárůstu minimální mzdy v případě nízkého nárůstu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy, který by z hlediska úrovně minimální mzdy měl jen zanedbatelný význam a zapříčinil by neopodstatněné zvýšení administrativně-technických nákladů.

V odstavci 4 se zároveň navrhuje stanovit zákonem pevný mechanismus výpočtu základní sazby hodinové minimální mzdy pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin ze základní sazby měsíční minimální mzdy. Aby v praxi nedocházelo při doplácení do základní sazby měsíční minimální mzdy a základní sazby hodinové minimální mzdy k neodůvodněným výdělkovým rozdílům, navrhuje se, aby hodinová sazba byla podílem měsíční minimální mzdy podle reálného nejběžnějšího počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce na jeden kalendářní měsíc. Proto se navrhuje, aby z průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce na jeden měsíc byl omezen vliv počtu těch hodin, kdy zaměstnanec zpravidla nepracuje v důsledku svátku.

Zákonem stanovený automatický valorizační mechanismus pro výpočet základní sazby hodinové i měsíční minimální mzdy neponechává prostor pro další rozhodování vlády, a proto se zároveň navrhuje, aby obě sazby vyhlášovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí pro příští kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením, a to nejpozději do 31. října roku, ve kterém se výpočet uvedených sazeb minimální mzdy provádí.

V zájmu zachování sociální a ekonomické stability se navrhuje zachovat sazby minimální mzdy v naposledy platné výši v případech, kdy dojde k meziročnímu poklesu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok, oproti roku předminulému a při aplikaci valorizačního mechanismu by se sazby měly snižovat. Dojde-li proto podle posledních údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem do 30. září roku, ve kterém se provádí výpočet minimální mzdy, k meziročnímu poklesu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok, oproti roku předminulému, vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí nejpozději do 31. října sdělením základní sazby minimální mzdy v naposledy platné výši.

Vládě se v odstavci 7 ponechává možnost zvýšit minimální mzdu v nižším rozsahu než podle navrženého valorizačního mechanismu v případě, kdy se zhorší ekonomická situace a nárůst minimální mzdy by mohl tuto situaci nepříznivě ovlivňovat. Jako indikátor zhoršení ekonomické situace byl zvolen pokles sezónně očištěného meziročního indexu hrubého domácího produktu ve stálých cenách. Dojde-li proto v prvním nebo druhém čtvrtletí roku, ve kterém se provádí výpočet minimální mzdy, podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem k poklesu tohoto sezónně očištěného meziročního indexu hrubého domácího produktu ve stálých cenách, může vláda do 30. září roku, ve kterém se provádí výpočet minimální mzdy, rozhodnout, že se pro následující rok neuplatní automatický valorizační mechanismus. V takovém případě stanoví vláda nejpozději do 30. listopadu téhož roku základní sazby minimální mzdy nařízením, a to až do výše, kterou by základní sazby minimální mzdy činily při uplatnění valorizačního mechanismu, nejméně však v naposledy platné výši.

Principy doplácení do minimální mzdy jsou převzaty z dosavadní úpravy s tím, že okruh zaměstnanců, kterým se poskytuje doplatek, je v návrhu zúžen o zaměstnance, kterým se navrhuje poskytovat doplatek do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, tedy o zaměstnance, jimž přísluší za práci plat.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112) se podle navrhované úpravy neuplatní stejně jako dosud u zaměstnanců, kterým přísluší za práci mzda, která je sjednána v kolektivní smlouvě. Jedině u této skupiny, u které se předpokládá, že odpovídající úroveň mzdy bude zajištěna při kolektivním vyjednávání, bude spodní hranicí jejich výdělků minimální mzda.

V § 112 je nově v odstavci 2 zcela jednoznačně oproti stávající úpravě deklarována základní zásada, kterou se stanoví minimální hranice pracovních příjmů, které spadají do zaručené mzdy, a tím i právo zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu na nejnižší úroveň zaručené mzdy za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonávají. Toto právo je dále konkretizováno v odstavci 5, kterým se stanoví podmínky pro poskytování doplatku mzdy či platu do nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Aby se nesnižovala účinnost práv na kompenzaci práce přesčas, ve svátek, noční práce, práce ve ztíženém pracovním prostředí a v sobotu a v neděli je v obou uvedených ustanoveních potvrzeno stávající pravidlo, že se uvedená kompenzační plnění do mzdy nebo platu pro účely porovnání s příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy nezapočítávají.

Ve třetím odstavci se navrhuje stanovit přesný postup pro výpočet hodinových i měsíčních sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy pro osm skupin prací včetně způsobu jejich zaokrouhlování. Následně nezůstává prostor pro další rozhodování na úrovni vlády, a proto se v odstavci 4 navrhuje, aby výši těchto sazeb vyhlášovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením, a to nejpozději do 31. října roku, který předchází roku uplatnění zaručené mzdy.

Stejně jako v navrhovaném znění § 111 odst. 8 se i v § 112 odst. 6 stanoví postup přepočtu při jiné týdenní délce pracovní doby než 40 hodin a pro případy, kdy má zaměstnanec sjednanu kratší pracovní dobu nebo případy, kdy neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu.

Vláda se odstavci 7 zmocňuje, aby stanovila nařízením zařazení prací podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do příslušných skupin prací.

K čl. I, bodu 6

Nová úprava reaguje na navrhovanou věcnou změnu § 111. Aktuálně platné znění § 117 odkazuje na částku uvedenou v § 111 odst. 2 jako nepodkročitelné minimum pro stanovení základní sazby minimální mzdy prováděcím předpisem. Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy se však tato částka vypouští jako nadbytečná, protože podle navrhované úpravy nebude moci základní sazba minimální mzdy poklesnout pod naposledy platnou úroveň. Navrhuje se proto stanovit, že za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za ztížené pracovní prostředí za každý ztěžující vliv nejméně 10 % aktuálně platné základní sazby měsíční nebo hodinové minimální mzdy za každý ztěžující vliv. Zůstane zachováno zmocnění pro vládu k vymezení ztíženého pracovního prostředí nařízením, které se doplňuje o zmocnění ke stanovení podmínek pro poskytování příplatku za ztížené pracovní prostředí ve zvláštních případech. Jedná se o případy, kdy se u konkrétního ztěžujícího vlivu zpřesňují podmínky pro vznik práva na příplatek za ztížené pracovní prostředí. Aktuálně se jedná např. o poskytování uvedeného příplatku podle § 6 odst. 2 písm. l) 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. V tomto případě nelze podle § 7 odst. 2 citovaného nařízení vlády poskytovat příplatek v měsíční paušální výši, ale pouze za hodiny odpracované za splnění dalších stanovených podmínek v rozdělených směnách.

K čl. I, bodu 7

Jedná se o legislativně-technickou úpravu vyplývající ze změny struktury § 111 a § 112.

K čl. I, bodu 8

Jedná se změnu způsobu stanovení nepodkročitelné minimální výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí v návaznosti na úpravu struktury § 111 a nový způsob stanovení měsíční sazby minimální mzdy. Nově již tato částka nebude uvedena v § 111; referenční hodnotou minimální výše dotčeného příplatku bude aktuálně vyhlášená měsíční sazba minimální mzdy.

K čl. I, bodu 9

Zvyšuje se doba dovolené ze 4 na 5 týdnů.

K čl. II

Navržené přechodné ustanovení upřesňuje, že minimální mzda a zaručená mzda se podle nové úpravy stanoví poprvé pro rok 2022.

K čl. III

Účinnost návrhu zákona se navrhuje stanovit od 1. července 2021, s výjimkou právní úpravy dovolené za kalendářní rok, kdy je nutné, aby právní úprava výměry dovolené nabyla účinnosti k 1. lednu kalendářního roku. Účelem navrhované účinnosti je zejména umožnit Ministerstvu práce a sociálních věcí přípravu sdělení, kterým bude minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy pro rok 2022 vyhlášeny. Na základě přechodného ustanovení však bude minimální mzda a zaručená mzda podle nové úpravy stanovena poprvé až pro rok 2022.

V Praze dne 22. března 2021

Ondřej Veselý, v.r.

Kateřina Valachová, v.r.

Jan Chvojka, v.r.

Alena Gajdůšková, v.r.