



## PŘIPOMÍNKY

k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

### Návrh nařízení vlády, 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

V Praze dne 13. července 2021  
Č. j.: 55/6000/2021

#### A. Obecné připomínky k předkládanému materiálu

##### 1. K návrhu celkově

Předložený návrh je pro část zaměstnavatelů nejen na tzv. chráněném trhu práce likvidační. Přesto, že předkladatel obeznámen s posledními daty o vývoji ekonomiky včetně makroekonomických prognóz, navrhuje navýšení násobně vyšší, než tomu bylo v minulých letech. Nelze ale ignorovat rozvírající se nůžky v jednotlivých oborech a profesích. Pokud by vláda rozhodla o takto razantním zvýšení, musí si být vědoma dopadů na zaměstnanost, které v synergii s těžko předvídatelnými dopady koronaviru mohou mít na trh práce (a následně i ekonomickou situaci obyvatelstva, kterou ministerstvo argumentuje) devastující vliv. Důvodem je především navázání minimální mzdy na mzdy zaručené.

V současné situaci, kdy většina zaměstnavatelů ztratila alespoň část zakázek pro své zaměstnance, a nejistoty dalšího vývoje jsou obrovské, není jakýkoliv nárůst minimální mzdy rozumným řešením.

Lze předpokládat, že pokud nedojde rovnou k likvidaci některých zaměstnavatelů, tak dojde alespoň k propouštění nejméně výkonných zaměstnanců, a to nejen u zaměstnavatelů s více než 50 % OZP (dále jen „ZZP“), ale i na volném trhu práce. Tito nejméně výkonní zaměstnanci pracují právě za minimální mzdu a pokud budou propuštěni, tak budou závislí na dávkách od státu, které jsou ale nižší než mzda, kterou nyní dostávají. Ve výsledku dojde k navýšení výdajů ze státního rozpočtu a zároveň tito lidé spadnou do ještě větší chudoby.

Ve shrnutí závěrečné zprávy RIA jsou uvedeny v bodě 3 Agregované dopady návrhu zákona. S některými body nelze z ekonomického hlediska souhlasit. Podrobně jsou rozebrané v bodě C těchto připomínek.

Výše uvedené se týká všech zaměstnavatelů v ČR. Co se týká zaměstnavatelů ZZP speciálně, pro ně jsou následky navyšování minimální mzdy výrazně vyšší než pro běžné zaměstnavatele. Zdravotně postižení zaměstnanci pobírají invalidní důchod z toho důvodu, že jejich výkonnost klesla minimálně o 35 %, u 3. stupně invalidity dokonce minimálně o 70 %. Produktivita těchto zaměstnanců je neměnná, neroste. Naopak vlivem času a postupně se horšícího zdravotního stavu často ještě více klesá. Navýšení minimální mzdy v roce 2021 o 600 Kč znamenalo reálné zvýšení mzdových nákladů zaměstnavatele o 804 Kč. Navíc nedošlo, i přes sliby z minulosti, pro rok 2021 ke zvýšení příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, což způsobuje ještě větší ztížení pozice ZZP na trhu práce.



K „odvážnějšímu“ zvýšení je možno přistoupit (s ohledem na uváděné argumenty o srovnání s EU, o potřebě růstu kupní síly a další) teprve za těchto podmínek:

- bude existovat nástroj (viz novela ZP) umožňující z hlediska zaměstnavatelů dlouhodobě předvídat vývoj minimální mzdy,
- bude existovat systém podpory ZPP, který zajistí kompenzaci nároku na minimální mzdu u skupin znevýhodněných zaměstnanců, jejichž aktuální pracovní potenciál a typ práce, kterou vykonávají, objektivně nemůže zajistit ekonomickou udržitelnost jejich zaměstnání (viz naše opakovaně nevyšlyšené návrhy při jednání s MPSV ČR v letech 2017-20).

## 2. K očekávatelným dopadům návrhu

Stejně jako v minulých letech přichází vláda s návrhem novely nařízení vlády o navýšení minimální mzdy a navazujících úrovní zaručené mzdy (byť s ohledem na volby do Poslanecké sněmovny přichází návrh letos o řadu měsíců dříve než obvykle). Stejně jako v minulých letech se zaměstnavatelé ohrazují proti nepředvídatelnému způsobu navyšování mezd v soukromém sektoru.

Opakovaně poukazujeme na skutečnost, že státem regulovaná by měla zůstat pouze minimální mzda, nikoli již navazující tzv. mzda zaručená. Např. autoprůmysl je odvětví s vyšší úrovní průměrné mzdy, a proto samotná minimální mzda není zásadní problém sama o sobě, ale poměrně výrazný dopad do hospodaření firem může nastat v odvozené kategorii zaručené mzdy. Přestože výrobní práce v kategoriích skupin prací 1-3 využívají firmy jen minimálně, je pro ně významná výše tarifů od třídy 4 výše. Výrazné navýšení minimální mzdy bude mít vliv nejen na výši potřebných mzdových prostředků, ale také na cenu některých externích služeb (úklid, ostraha,...), jejichž kalkulace je postavena na principu základní mzdy. Toto cenové navýšení bude mít proto vliv na rozhodování výrobních firem o objemu zakázek pro externí společnosti poskytující uvedené outsourcingové služby. Kategorizace prací do 8 skupin pak celkově neodpovídá požadavkům pracovního trhu, svazuje zaměstnavatele při nastavování mzdové politiky a celkově znejišťuje podnikatelský sektor právě s ohledem na neexistenci objektivních kritérií určení výše minimální a zaručené mzdy.

Tempo růstu minimální mzdy v posledních letech více než dvojnásobně převyšuje tempo růstu mezd v ČR. Ministerstvem práce a sociálních věcí předložené navýšení o 18,4 % je zcela mimo ekonomickou realitu České republiky a je drastickým zásahem do smluvních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a díky navazujícímu systému zaručených mezd zasáhne, jak již bylo uvedeno shora, obrovskou část zaměstnavatelské sféry. Rozpočty firem, mzdové rozpočty, rozpočty projektů, často mnohaletých, by tím byly významně zvýšeny a byla by ohrožena konkurenceschopnost českých firem. U dlouhodobých stavebních projektů by pak byla ohrožena stabilita realizačních firem – protože ve svých rozpočtech nemohly anticipovat tak zásadní navýšení mzdové hladiny. V případě, že by se vláda rozhodla takto navýšit mzdovou hladinu, musí počítat s dopadem na dlouhodobé projekty, jejich pozastavování a případné soudní spory, protože svým rozhodnutím drasticky zvýší cenu zásadního vstupu a způsobí tak zcela nepředvídatelně prodražení projektů.

Podnikatelský sektor se potýká s důsledky pandemie nemoci Covid-19, přičemž není jisté, že omezení nařízená vládou se nebudou na podzim roku 2021 či později opakovat. Za této situace je navýšení minimální mzdy pouze překážkou ekonomického zotavení nejen soukromého sektoru, ale i veřejných financí. Lze se totiž obávat, že jedním z důsledků navýšení minimální mzdy, bude propouštění zaměstnanců, což zatíží veřejný rozpočet a navýší objem prostředků nutných pro podporu nezaměstnaným.

Způsob stanovení navrhované částky zvýšení minimální mzdy od roku 2022 ve výši 2800,- Kč měsíčně není nijak vysvětlen ani zdůvodněn; zvýšení minimální mzdy není provázáno se zvyšováním



produktivity práce a produktivity práce rozhodně neodpovídá. V rámci části 2.2 důvodové zprávy věnované dopadům na podnikatelské prostředí chybí u tvrzení očekávaného zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů o cca 16,08 mld. Kč uvedení odkazu na zdroj informací. Předkladatel by měl zdůvodnit, proč je navrhována pouze jedna varianta zvýšení minimální mzdy. Diskuzi o navýšení minimální mzdy navrhuje nahradit diskuzí o valorizačním mechanismu.

Odmítáme princip, kdy o výši minimální mzdy je rozhodováno na základě politického rozhodnutí, a nikoliv na základě dohody v Tripartitě. Dlouhodobě proto prosazujeme, aby byl v pracovním právu legislativně ošetřen mechanismus zvyšování minimální mzdy formou valorizačního mechanismu/koefficientu, který by vycházel z průměrné mzdy v národním hospodářství.

K návrhu předkládáme i další výhrady členské základny HK ČR:

- velcí zaměstnavatelé v oblasti obchodu nezaměstnávají své pracovníky za minimální mzdu, problém je pro ně však zaručená mzda a pro mnoho malých podnikatelů v rámci regionů by byl opravdu velký problém udržet veškeré náklady spojené s tlakem na zvýšení právě zaručených mezd.
- Velcí zaměstnavatelé se s případným navýšením určitým způsobem vyrovnají, ale fatální dopad to bude mít na malé podnikatele, kteří nemají dostatek prostředků na takové ekonomicky nepodložené navyšování.
- mnoho podnikatelů (především z oblasti gastronomie, hotelnictví a cestovního ruchu), je již v současné době na hranici svého přežití; pro řadu z nich bude velmi obtížné hledat další prostředky na zvýšené mzdy.
- případné zvýšení minimální mzdy bude zatěžovat především podnikatele v gastronomii a hotelnictví dalšími značnými výdaji s ohledem na ztráty utrpěné v průběhu koronavirové krize; i přes uvolnění epidemiologických opatření je opětovný „rozjezd“ jejich podnikání opravdu velmi pomalý; zároveň se potýkají i s nedostatkem zaměstnanců, kteří z daného oboru odešli a z nichž značná část se již nechce vracet, protože se obávají nestability zaměstnání v případě opětovného uzavření provozů; je tedy otázkou, zda návrh na skokové zvýšení minimální mzdy přichází ve správnou dobu a zda nebude mít pro podnikatele v gastronomii a hotelnictví likvidační účinek.
- důvodová zpráva se zakládá na mylných předpokladech, když uvádí, že „minimální mzda vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti“. Domníváme se, že vzhledem k nízké nezaměstnanosti je takové tvrzení nesprávné; určitá část lidí nemá ochotu a motivaci pracovat vůbec a raději dlouhodobě využívá systém sociálních dávek od státu. Důvodová zpráva rovněž zmiňuje „sociálně ochrannou funkci mzdy“. Stát má přitom dostatek jiných nástrojů k dosažení této funkce (snížení daňového zatížení práce, navázání dávek na pracovní činnost apod.). Tento argument je tedy použit účelově.
- stát dělá tento velký zásah s minimálním časovým předstihem. Navýšení vstupních nákladů o 18,4 % povede automaticky k vytvoření ztráty a/nebo propouštění. Takto dramatické navýšení by bylo snáze akceptovatelné, pokud by bylo plánováno např. s alespoň dvouletým předstihem, ale nikoliv s předstihem jednotek měsíců, kdy firmy tento náklad nemohou zakomponovat do smluv s odběrateli a nemohou na zvýšení nákladů reagovat zvýšením cen a mnoho se jich vyrovnává s následky pandemie.
- nelze vyloučit, že se zaměstnavatelé budou bránit hospodářským dopadům zrušením některých „benefitů“ typu stravenky, placené volno apod. Dá se předpokládat, že dojde k rušení různých provizních / incentivních programů a schémat.
- v důvodové zprávě uváděný cíl (posílení kupní síly lidí s minimální mzdou, resp. nízkopříjmových zaměstnanců a jejich rodin) spíše nebude dosažen. Může totiž dojít k pravému opaku – mnoho lidí a podnikatelů může přijít o práci a budou závislí na dávkách od státu. Stát tak bude čelit na jedné straně zvýšeným nákladům ve formě vyplácených dávek v nezaměstnanosti a na druhé straně bude stát vybírat méně na daních a pojistném.



### 3. K uvažované výši minimální mzdy

V odůvodnění nezbytnosti změny je uvedeno, že má-li být podíl minimální na průměrné mzdy uspokojivý, tak by se měl pohybovat kolem 50 %. Výpočty vychází z průměrné měsíční hrubé mzdy ve výši 36 660 Kč a minimální měsíční mzdy v letošním roce ve výši 15 200 Kč. Podíl tedy dle výpočtů ministerstva vychází na 41,5 %. Z pohledu kupní síly ale tento výpočet neodpovídá skutečnému příjmu. Čistý příjem z průměrné hrubé měsíční mzdy tvoří 29 442 Kč a čistý příjem z minimální mzdy 13 528 Kč. Skutečný podíl tedy vychází na 46 %, což už se 50 % výrazně blíží.

Vzhledem k faktu, že zhruba dvě třetiny zaměstnanců pobírají mzdu nižší, než je průměrná mzda, která je zkreslena velmi vysokými výděly např. vysoce postavených manažerů velkých firem apod. by bylo vhodnější porovnávat data s mediánovou mzdou, která za rok 2020 činila 32 870 Kč. V tomto případě čistý příjem představuje částku 26 639 Kč a poměr s čistým příjmem v případě čisté minimální mzdy činí 50,7 %.

Je třeba si uvědomit, že zvýšení minimální mzdy o 2 800 Kč, které možná někomu nezní jako likvidační částka, je ale z pohledu zaměstnavatele zvýšením mzdových nákladů minimálně o částku 3 746,40 Kč (s přihlédnutím k faktu, že minimální mzdu pobírá velmi malá část zaměstnanců, budou mzdové náklady vyšší podle stupně zaručeného tarifu daného zaměstnance) na každého takového zaměstnance každý měsíc, což může mít v této době pro část zaměstnavatelů fatální následky.

Zaměstnavatelé musí odměňovat nejméně ve výši „nejnižší úrovně zaručené mzdy“ pro danou skupinu prací. Navržený nárůst v těchto skupinách je však „skokově vyšší“ proti navýšení minimální mzdy.

Zaměstnavatelé v celé řadě případů pocítili negativní dopad Covid-19 v zakázkách, neproduktivních výdajích apod. Dynamika náběhu a růstu produkce je pomalá. Doporučujeme zvýšení nejnižší úrovně zaručené mzdy v každé skupině oproti roku 2021 pouze ve výši nárůstu minimální mzdy tj. o 2 800 Kč.

Poznámka pod čarou: Pokud bude přijatá navrhovaná úprava, bude zajímavé, jak se předkladatel právně vypořádá s článkem 5 Směrnice EP a Rady 2020/0310.

### 4. K uvažované výši koeficientu

Před třemi lety se diskutoval koeficient 0,4 k průměrné mzdě. Návrh evropské směrnice nyní doporučuje koeficient 0,5 k průměrné mzdě. Přitom návrh na předvídatelnost růstu minimální mzdy stanovením koeficientu něčeho k něčemu vzešel ze strany zaměstnavatelů, nikoliv odborů. Pozice odborů je v čase proměnná - ze začátku souhlasily, poté prezentovaly výhrady, nyní se opět vyjadřují pozitivně.

Aktuálně se debata nevede o vypracování návrhu mechanismu na národní úrovni, který zajistí stanovování a pravidelnou (a včasnou) valorizaci minimální mzdy v přiměřené výši na základě objektivně daných kritérií. V rámci debaty se někteří její účastníci populisticky odvolávají na podporu, které se směrnici dostává od Evropské odborové konfederace (ETUC) a požadují, aby směrnice stanovila jako povinný závazek pro členské státy určit zákonnou minimální mzdu na úrovni 60 % hrubé mediánové mzdy a 50 % hrubé průměrné mzdy.

Návrh evropské směrnice je najednou předkládán jako reálný návrh zákona. Návrh neodpovídá růstu produktivity práce a jeho důsledkem bude jen další růst inflace.

Doporučujeme nečekat, až bude obsah evropské směrnice vyjednána, a ustavit s ostatními podnikatelskými reprezentacemi a s odbory skupinu odborníků ze všech úrovní a začít konstruovat



varianty vzorců pro stanovení objektivní výše minimální mzdy v ČR, počkat, jaká kritéria budou jako minimum v evropské směrnici, a učinit finální rozhodnutí.

## 5. Nesouhlas s navrhovanou úpravou

Nesouhlasíme s navrhovanou úpravou a požadujeme novelu nařízení vlády zamítnout jako celek a výši tarifních stupňů požadujeme ponechat v nezměněné výši; alternativně připustit navýšení pouze o úroveň inflace dosažené za 1. pololetí roku 2021.

Důvody vycházejí z výše uvedených argumentů, přičemž opakujeme, že považujeme za zásadní nezvyšovat jednotlivé úrovně zaručené mzdy, ale s růstem mzdy minimální postupně „pohlcovat“ jednotlivé skupiny zaručené mzdy. Případně alespoň upravit koeficienty tak, aby sazby zaručené mzdy nerostly lineárně, ale např. jen o max. polovinu zvýšení sazby mzdy minimální. Lze souhlasit s tím, že minimální mzda má plnit funkci motivační k práci a zajišťovat alespoň základní životní potřeby bez nutné závislosti na příjmech v podobě dodatečných sociálních dávek chránících před hmotnou nouzí. U vyšších úrovní zaručené mzdy ale ani jedna z těchto dvou podmínek neplatí a nefunguje. Nedává žádný smysl, aby zákon stanovil v podnikatelském sektoru mzdy pro vysoce kvalifikované zaměstnance dokonce v úrovních, které přesahují průměrnou mzdu.

## B. Zásadní konkrétní připomínka k RIA

### 1. Závěrečná zpráva RIA, bod 3.2

Bod 3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR požadujeme změnit takto:

3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR: ~~Ne~~ **Ano**

#### Odůvodnění:

S argumentem nulových dopadů na mezinárodní konkurenceschopnost ČR nemůžeme souhlasit, vzhledem k tomu, že ze zkušenosti zaměstnavatelů vyplývá, že jakékoliv navýšení minimální mzdy a z něho vyplývajících požadavků navýšení cen u zahraničních odběratelů např. v Rakousku, Německu či Itálii, je velkým problémem. Např. v roce 2020, kdy došlo k navýšení minimální mzdy o více než 9 %, byli zahraniční odběratelé ochotni navýšit ceny v průměru o 4 %. Část odběratelů přesunula zakázky do Polska, Maďarska nebo do Itálie.

### 2. Závěrečná zpráva RIA, bod 3.5

Bod 3.5 Sociální dopady požadujeme změnit takto:

3.5 Sociální dopady ~~Ano~~ **Ne**

#### Odůvodnění:

S argumentem, že nárůst minimální mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení životních potřeb a životní úrovně zaměstnanců nelze souhlasit z důvodu, že se zvýšení minimální mzdy promítne do cen, např. potravin, hned několikrát – při výrobě, při dopravě, a nakonec i při prodeji. Toto tvrzení potvrzuje praxe posledních let.

### 3. Závěrečné zprávě RIA, bod 3.6

Bod 3.6 Dopady na spotřebitele požadujeme změnit takto:

3.6 Dopady na spotřebitele: ~~Ano~~ **Ne**



Odůvodnění:

S argumentem ohledně zvýšení kupní síly spotřebitelů – zaměstnanců nelze souhlasit ze stejného důvodu, jaký je uveden u nesouhlasu s předpokládanými sociálními dopady.