



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Název školy: *SŠ spojů a informatiky Tábor*

Autor: *Ing. Jakub Cibulka*

Název: *VY_62_INOVACE_FGB_15*

Číslo projektu: *CZ.1.07/1.5.00/34.1021*

Název projektu: *Moderní škola – inovace výuky na SŠSI Tábor*

Minimální mzda

Charakteristika

Minimální mzda je **nejnižší možná mzda**, kterou je povinen zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci za práci.

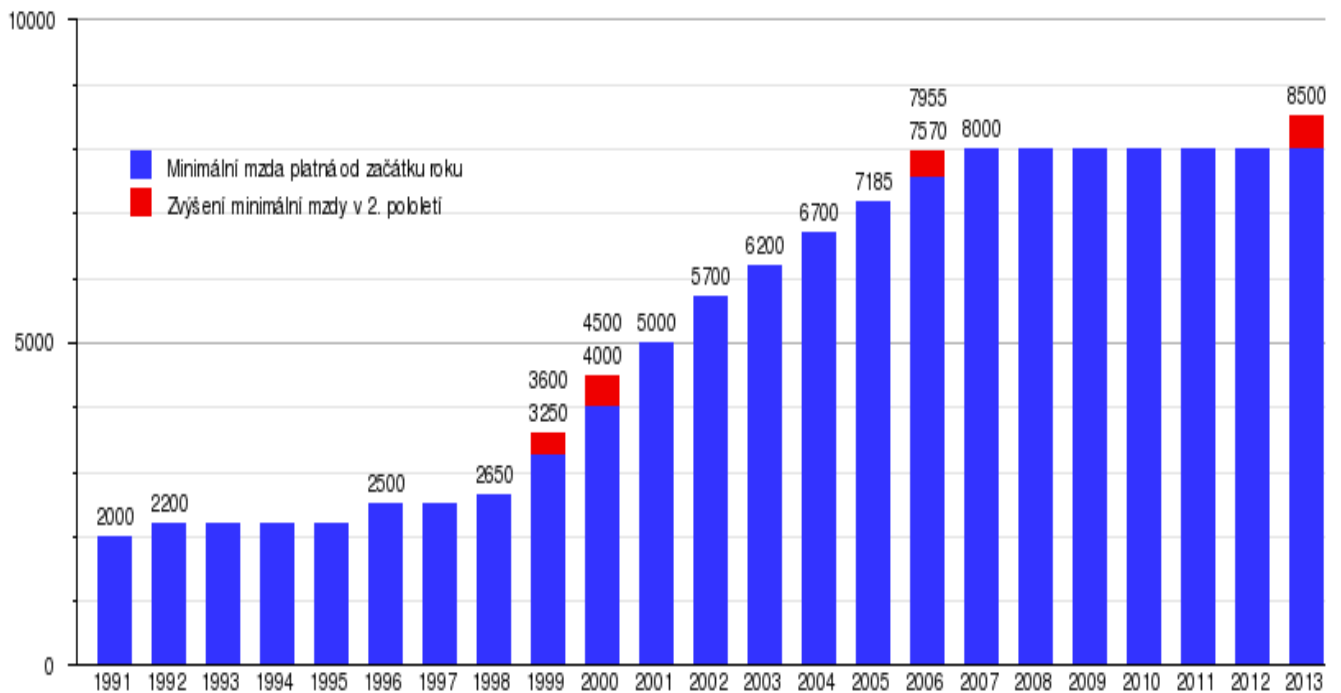
Funkce minimální mzdy

1. **Motivovat** k vyhledávání práce namísto příjmu sociálních dávek
2. **Zabránit** nepřiměřenému **podbízení** pracovní síly a zajistit rovné podmínky
mzdové konkurence

Vývoj výše minimální mzdy v ČR

Období	Výše
1. 1. 2001 – 31. 12. 2001	5 000 Kč
1. 1. 2002 – 31. 12. 2002	5 700 Kč
1. 1. 2003 – 31. 12. 2003	6 200 Kč
1. 1. 2004 – 31. 12. 2004	6 700 Kč
1. 1. 2005 – 31. 12. 2005	7 185 Kč
1. 1. 2006 - 30. 06. 2006	7 570 Kč
1. 7. 2006 – 31. 12. 2006	7 955 Kč
1. 1. 2007 – 31. 07. 2013	8 000 Kč
1. 8. 2013 – dosud	8 500 Kč

Graf vývoje minimální mzdy v ČR od roku 1991



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Vztah pracovního poměru a minimální mzdy (MM)

- uvedená výše MM je platná pro pracovní dobu 40 hodin týdně
- pracuje-li zaměstnanec na kratší pracovní dobu, náleží mu MM v poměrné výši, např. když zaměstnanec pracuje na 20 hodin týdně = náleží mu MM ve výši 4 250 Kč
- MM se vztahuje na veškeré pracovní poměry (pracovní smlouva, DPČ, DPP, volba a jmenování)
- MM nerozlišuje, jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou
- nedosáhne-li mzda, plat nebo dohoda v kalendářním měsíci výši MM, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do výše MM bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou výkonnost

Výše minimální mzdy má mnoho souvislostí a dopadů

- **zaměstnávání cizinců**

někteří podnikatelé nabízejí minimální mzdu proto, že vědí, že pracující občané v ČR většinou nejsou ochotni za těchto finančních podmínek pracovat a oni mohou zaměstnat cizince, mimo jazykové překážky neexistují překážky v migraci pracovních sil

- **daňové úniky**

nízká hranice minimální mzdy svádí k daňovým únikům, někteří podnikatelé zaměstnávají zaměstnance bez placení odvodů sociálního a zdravotního pojištění

hrubá mzda pracovníkovi 10 000 Kč + 900 Kč (9 % zdravotní pojištění) + 2500 Kč (25 % sociální pojištění) = náklady zaměstnavatele jsou 13 400 Kč

- **snížení konkurenceschopnosti firem**

zvýšení minimální mzdy může způsobit snížení konkurenceschopnosti firem, nárůst mezd se promítne do zvýšení cen zboží a služeb, firmy mohou krachovat, propustí zaměstnance, což vede ke zvýšení nezaměstnanosti

- **zvýšení nezaměstnanosti**

minimální mzda je považována za jednu z příčin nezaměstnanosti, projevující se zejména u méně kvalifikovaných a méně zkušených aktivních obyvatel

- **nízká motivace nezaměstnaných k nástupu do zaměstnání**

nízká hranice minimální mzdy nemotivuje nezaměstnané ke snaze nastoupit do zaměstnání, výše vyplácených podpor v nezaměstnanosti zatěžuje státní rozpočet

Úkol k diskusi o motivaci nezaměstnaných:

1. vypočítejte **čistou mzdu** pracovníka, který pobírá minimální mzdu 8 500 Kč a podepsal daňové prohlášení, ve kterém uplatnil slevu na poplatníka
2. zjistěte **životní minimum** dospělé osoby
3. po zjištění údajů diskutujte k otázce motivace nezaměstnaných k aktivnímu hledání zaměstnání

Test

1. Životní minimum je:

- a) minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb
- b) minimální hranice peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb umožňující přežití
- c) stav, ve kterém se nachází osoba nebo společně posuzované osoby pokud jejich veškerý příjem po odečtení nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí

2. Existenční minimum je:

- a) minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb
- b) minimální hranice peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb umožňující přežití
- c) stav, ve kterém se nachází osoba nebo společně posuzované osoby pokud jejich veškerý příjem po odečtení nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí

3. Minimální mzda je:

- a) smluvní mzda dohodnutá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- b) nejnižší přípustná čistá mzda, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za práci
- c) nejnižší možná hrubá mzda, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za práci

Řešení

1 - a

2 - b

3 - c

Zdroje:

- BALABÁN, Zdeněk. Slabikář finanční gramotnosti: učebnice základních 7 modulů finanční gramotnosti. 2. aktualiz, vyd. Praha: Cofet, 2011, 416 s. ISBN 978-809-0439-610.
- ŠVARCOVÁ, Jena. Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech: učebnice: [2013/2014]. Zlín: CEED, 2012, 303 s. ISBN 978-80-87301-16-6.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2014-27-02]. Dostupné z: www.mpsv.cz