



EVROPSKÁ UNIE

EVROPSKÝ PARLAMENT

RADA

Brusel 21. září 2022
(OR. en)

2020/0310 (COD)

PE-CONS 28/22

SOC 381
EMPL 258
CODEC 908

PRÁVNÍ PŘEDPISY A JINÉ AKTY

Předmět: SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o přiměřených
minimálních mzdách v Evropské unii

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2022/...

ze dne ...

o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²,

v souladu s řádným legislativním postupem³,

¹ Stanovisko ze dne 25. března 2021 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

² Stanovisko ze dne 19. března 2021 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

³ Postoj Evropského parlamentu ze dne 14. září 2022 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „Smlouva o EU“) je cílem Unie mimo jiné podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy založený na vysoce konkurenceschopném sociálně-tržním hospodářství, a zajistit tak plnou zaměstnanost a společenský pokrok, vysokou míru ochrany a zlepšování kvality životního prostředí a zároveň podporovat sociální spravedlnost a rovnost žen a mužů. Podle článku 9 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) má Unie přihlížet mimo jiné k požadavkům spojeným s podporou vysoké míry zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany a bojem proti sociálnímu vyloučení.
- (2) V článku 151 Smlouvy o fungování EU se uvádí, že Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě (dále jen „Charta“), mají za cíl mimo jiné podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu a sociální dialog.

- (3) V článku 31 Listiny základních práv Evropské unie¹ (dále jen „Listina“) je stanoveno, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. V článku 27 Listiny je stanoveno právo pracovníků na informování a projednávání. V článku 28 Listiny je stanoveno právo pracovníků a zaměstnavatelů či jejich příslušných organizací v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy. V článku 23 Listiny je stanoveno právo na rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.
- (4) V Chartě je stanoveno, že všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky. Uznává se v ní právo všech pracovníků na spravedlivou odměnu, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň. Uznává se v ní i úloha svobodně uzavřených kolektivních smluv, jakož i zákonných mechanismů pro stanovování minimálních mezd pro zajištění účinného výkonu tohoto práva, právo všech pracovníků a zaměstnavatelů na svobodu sdružování v místních, národních a mezinárodních organizacích k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů a právo kolektivně vyjednávat.

¹ Úř. věst. C 326, 26.10.2012, s. 391.

- (5) V kapitole II evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017 je stanoven soubor zásad, který má být vodítkem k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Zásada 6 evropského pilíře sociálních práv potvrzuje právo pracovníků na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Rovněž stanovuje, že má být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však má být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Dále připomíná, že má být zamezeno chudobě pracujících a že všechny mzdy mají být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a má být uznávána samostatnost sociálních partnerů. Podle zásady č. 8 evropského pilíře sociálních práv mají být sociální partneři při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí a mají být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce.

- (6) Hlavní směr č. 5 přílohy rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512¹ vyzývá členské státy, které zavedly vnitrostátní mechanismy ke stanovování zákonných minimálních mezd, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů do stanovování mezd a spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň a aby věnovaly zvláštní pozornost skupinám s nižšími a středními příjmy, s cílem dosáhnout vzestupné konvergence. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání za účelem stanovení mezd. Dále členské státy a sociální partnery vyzývá, při respektování vnitrostátních postupů, k zajištění toho, aby všichni pracovníci měli přiměřené a spravedlivé mzdy na základě kolektivních smluv nebo přiměřených zákonných minimálních mezd, a to s ohledem na jejich dopad na konkurenceschopnost, vytváření pracovních míst a chudobu pracujících. Ve sdělení Komise ze dne 17. září 2020 nazvaném „Roční strategie pro udržitelný růst 2021“ se uvádí, že členské státy by měly přijmout opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Mimoto sdělení Komise ze dne 17. prosince 2019 nazvané „Strategie pro udržitelný růst na rok 2020“ připomíná, že v kontextu rostoucích sociálních rozdílů je důležité zajistit, aby každý pracovník dostával spravedlivou mzdu. Řadě členských států byla vydána doporučení pro jednotlivé země v oblasti minimálních mezd s cílem zlepšit stanovování minimálních mezd a jejich aktualizaci.

¹ Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politiky zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 344, 19.10.2020, s. 22).

- (7) Lepší životní a pracovní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou úrovní minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii, jakož i společnosti a hospodářství obecně a jsou předpokladem pro spravedlivý a udržitelný hospodářský růst podporující začlenění. Zmenšení značných rozdílů v rozsahu působnosti a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy přispívá k větší spravedlnosti na trhu práce Unie, k prevenci a omezování mzdových a sociálních nerovností a k podpoře hospodářského a společenského pokroku a vzestupné konvergenci. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na vysokých sociálních standardech, včetně vysoké míry ochrany pracovníků a vytváření kvalitních pracovních míst, jakož i na inovaci a zvyšování produktivity, a zároveň zajišťovat rovné podmínky.
- (8) Jsou-li minimální mzdy nastaveny na přiměřené úrovni, jak je stanoveno ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách, chrání příjem pracovníků, zejména těch znevýhodněných, a pomáhají zajistit důstojnou životní úroveň, o což usiluje Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 131 o stanovení minimální mzdy z roku 1970. Minimální mzdy, které zajišťují důstojnou životní úroveň a dosahují tak meze důstojnosti, mohou přispívat ke snižování chudoby na vnitrostátní úrovni a k udržení domácí poptávky a zachování kupní síly, zvyšovat motivaci k práci, zmenšovat mzdové nerovnosti, rozdíly v odměňování žen a mužů a výskyt chudoby pracujících a omezovat pokles příjmu během hospodářského útlumu.

- (9) V posledním desetiletí došlo k nárůstu chudoby pracujících v Unii a s chudobou se potýká více pracovníků. Během hospodářského útlumu je obzvláště důležitá úloha přiměřených minimálních mezd, jež by chránily pracovníky s nízkými mzdami, jelikož jsou zranitelnější vůči důsledkům tohoto útlumu, přičemž přiměřené minimální mzdy mají zásadní význam pro podporu udržitelného hospodářského oživení podporujícího začlenění, které by mělo vést ke zvýšení kvality pracovních míst. Pro zajištění udržitelného oživení je naprosto zásadní, aby podniky, zejména mikropodniky a malé podniky, prosperovaly. S ohledem na dopady pandemie onemocnění COVID-19 je důležité posoudit přiměřenost mezd v odvětvích s nízkými mzdami, která se během krize ukázala jako zásadní a která mají značnou společenskou hodnotou.
- (10) U žen, mladších pracovníků, migrantů, rodičů samoživitelů, pracovníků s nízkou kvalifikací, osob se zdravotním postižením, a zejména u osob, které trpí vícenásobnou diskriminací, je pravděpodobnost, že budou pobírat minimální nebo nízkou mzdu, stále vyšší než u jiných skupin pracujících osob. Vzhledem k nadměrnému zastoupení žen v málo placených zaměstnáních přispívá větší přiměřenost minimálních mezd k rovnosti žen a mužů, odstraňuje rozdíly v příjmech a důchodech žen a mužů, dostává ženy a jejich rodiny z chudoby a přispívá k udržitelnému hospodářskému růstu v Unii.

- (11) Krize způsobená pandemií onemocnění COVID-19 citelně doléhá na odvětví služeb, mikropodniky a malé podniky, které mají velký podíl osob s nízkou a minimální mzdou. Minimální mzdy jsou tudíž důležité také s ohledem na strukturální trendy, které přetvářejí trhy práce a ve stále větší míře se vyznačují vysokým podílem nejistých a nestandardních forem práce, která často zahrnují pracovníky na zkrácený úvazek, sezónní pracovníky, pracovníky platforem a dočasné agenturní pracovníky. Tyto trendy přinesly v mnoha případech větší polarizaci pracovních míst, což ve většině členských států vedlo ke zvýšení podílu málo placených a málo kvalifikovaných povolání a odvětví, jakož i k větší mzdové nerovnosti v některých z nich. Pro pracovníky s nestandardní smlouvou je těžší se zorganizovat a vyjednávat o kolektivních smlouvách.
- (12) Ochrana formou minimální mzdy existuje ve všech členských státech, přičemž v některých z nich vyplývá z právních nebo správních předpisů a kolektivních smluv, v jiných je naopak zajištěna výlučně kolektivními smlouvami. Je třeba respektovat rozdílné tradice v členských státech.

- (13) U málo placených povolání je ochrana formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv přiměřená, a proto ve většině případů zajišťuje důstojnou životní úroveň a ukázala se jako účinný prostředek v boji proti chudobě pracujících. V několika členských státech jsou zákonné minimální mzdy ve srovnání s ostatními mzdami v dané ekonomice obvykle nízké. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samoživitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou.
- (14) Ne všichni pracovníci jsou v Unii minimálními mzdami účinně chráněni, poněvadž někteří pracovníci v některých členských státech dostávají v důsledku nedodržování platných pravidel zapláceno méně, než kolik činí výše zákonné minimální mzdy, přestože se na ně vztahuje. Podle dostupných zjištění postihuje uvedené nedodržování pravidel zejména ženy, mladé pracovníky, pracovníky s nižší kvalifikací, migranty, rodiče samoživitele, osoby se zdravotním postižením, pracovníky s nestandardní formou zaměstnání, jako jsou dočasní pracovníci a pracovníci na částečný úvazek, a pracovníky v zemědělství a pohostinství, což má za následek snížení mezd. Odhaduje se, že v členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna pouze kolektivními smlouvami, se podíl pracovníků, kteří nejsou chráněni, pohybuje mezi 2 % a 55 % všech pracovníků.

- (15) V úmluvě Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením se požaduje, aby byla pracovníkům se zdravotním postižením, včetně pracovníků v chráněných zaměstnáních, vyplácena za práci stejné hodnoty stejná mzda. Tato zásada má význam také s ohledem na ochranu formou minimální mzdy.
- (16) Silná pozice kolektivního vyjednávání, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni, sice přispívá k zajištění přiměřené ochrany formou minimální mzdy, avšak tradiční struktury kolektivního vyjednávání v posledních desetiletích oslabují mimo jiné v důsledku strukturálního posunu hospodářství směrem k méně odborově organizovaným odvětvím a kvůli poklesu počtu členů odborových organizací, k němuž dochází zejména v důsledku praktik omezujících odbory a nárůstu nejistých a nestandardních forem práce. Kromě toho se kolektivní vyjednávání na odvětvové a meziodvětvové úrovni dostalo v návaznosti na finanční krizi v roce 2008 v některých členských státech pod tlak. Kolektivní vyjednávání na odvětvové a meziodvětvové úrovni však má pro dosažení přiměřené ochrany formou minimální mzdy zásadní význam, a proto je třeba je podporovat a upevňovat.

- (17) V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování EU konzultovala Komise v rámci dvoufázového procesu se sociálními partnery možná opatření k řešení problematiky přiměřené ochrany formou minimálních mezd v Unii. Sociální partneři se na zahájení jednání o těchto věcech neshodli. Je však důležité přijmout opatření na úrovni Unie na zlepšení životních a pracovních podmínek v Unii, zejména přiměřenost minimálních mezd, a přitom respektovat zásadu subsidiarity a přihlížet k výsledkům konzultací se sociálními partnery.
- (18) V zájmu zlepšení životních a pracovních podmínek a vzestupné sociální konvergence v Unii jsou v této směrnici stanoveny minimální požadavky na úrovni Unie a procesní povinnosti týkající se přiměřenosti zákonných minimálních mezd a posílení účinného přístupu pracovníků k ochraně, kterou minimální mzdy poskytují, ať už formou zákonné minimální mzdy, pokud existuje, nebo stanovením v kolektivních smlouvách, jak jsou vymezeny pro účely této směrnice. Tato směrnice podporuje také kolektivní vyjednávání o stanovování mezd.

- (19) V souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU není cílem této směrnice sjednotit výši minimálních mezd v Unii ani zavést jednotný mechanismus pro stanovení minimálních mezd. Touto směrnicí není nijak dotčena svoboda členských států stanovovat zákonné minimální mzdy nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi a odlišnostmi každého členského státu a při plném respektování vnitrostátních pravomocí a práva sociálních partnerů uzavírat smlouvy. Tato směrnice neukládá členským státům, v nichž se tvorba mezd zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo prohlásit kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné, ani by tak neměla být vykládána. Nestanovuje ani úroveň mezd, která spadá do práva sociálních partnerů uzavírat smlouvy na vnitrostátní úrovni a do příslušné pravomoci členských států.
- (20) Tato směrnice přihlíží k tomu, že v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce o práci na moři z roku 2006¹ v platném znění mají členské státy, které úmluvu ratifikovaly, po konzultaci s příslušnými organizacemi majitelů lodí a námořníků vytvořit postupy ke stanovení minimálních mezd pro námořníky. Tohoto postupu se mají účastnit reprezentativní organizace majitelů lodí a námořníků. S ohledem na jejich specifickou povahu by se na akty členských států vzniklé na základě těchto postupů neměla vztahovat pravidla týkající se zákonných minimálních mezd stanovených v kapitole II této směrnice. Tyto akty by neměly zasahovat do svobodného kolektivního vyjednávání mezi majiteli lodí či jejich organizacemi a organizacemi námořníků.

¹ Rozhodnutí Rady 2007/431/ES ze dne 7. června 2007, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropského společenství ratifikovaly úmluvu Mezinárodní organizace práce o práci na moři z roku 2006 (Úř. věst. L 161, 22.6.2007, s. 63).

- (21) Tato směrnice by se měla, při dodržování nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008¹, vztahovat na pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním poměru vymezeném právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím ke kritériím pro určení statusu pracovníka, jak je stanovil Soudní dvůr Evropské unie. Za podmínky, že těmto kritériím odpovídají, mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v soukromém i veřejném sektoru, jakož i pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavolanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisti, učni a další nestandardní pracovníci, jakož i zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby a nehlášení pracovníci. Skutečně samostatně výdělečně činné osoby do oblasti působnosti této směrnice nespádají, jelikož tato kritéria nesplňují. Zneužívání právního postavení osoby samostatně výdělečně činné, vymezeného vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež se často pojí s nehlášenou prací. Ke zdánlivé samostatně výdělečné činnosti dochází v případě, kdy je za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností nahlášena osoba jako samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovněprávní vztah. Tyto osoby by do oblasti působnosti této směrnice zahrnuty být měly. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jeho strany.

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) (Úř. věst. L 177, 4.7.2008, s. 6).

- (22) Dobře fungující kolektivní vyjednávání o stanovování mezd je důležitým prostředkem k zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenými minimálními mzdami, které by jim tak zajistily důstojnou životní úroveň. V členských státech majících zákonné minimální mzdy podporuje kolektivní vyjednávání celkový vývoj mezd, a přispívá tudíž ke zlepšení přiměřenosti minimálních mezd i životních a pracovních podmínek pracovníků. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výlučně kolektivním vyjednáváním, se její výše, jakož i podíl pracovníků, které chrání, odvíjí přímo od funkčnosti systému kolektivního vyjednávání a míry pokrytí kolektivními smlouvami. Silné a dobře fungující kolektivní vyjednávání a rozsáhlé využívání odvětvových nebo meziodvětvových kolektivních smluv prospívá přiměřenosti a rozsahu působnosti minimálních mezd.
- (23) Ochrana formou minimální mzdy sjednané v kolektivních smlouvách je přínosná pro pracovníky, zaměstnavatele i podniky. V některých členských státech neexistují zákonné minimální mzdy. V těchto členských státech se mzdy, včetně ochrany formou minimální mzdy, stanoví výlučně v kolektivním vyjednávání mezi sociálními partnery. Průměrné mzdy v těchto členských státech patří k nejvyšším v Unii. Tyto systémy se vyznačují velmi vysokou mírou pokrytí kolektivními smlouvami a vysokou mírou organizovanosti v organizacích zaměstnavatelů a v odborových organizacích. Minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami, která byly prohlášeny za všeobecně použitelné, aniž by měl prohlašující orgán volnost rozhodování, pokud jde o obsah použitelných ustanovení, by neměly být považovány za zákonnou minimální mzdu.

- (24) V souvislosti s poklesem míry pokrytí kolektivními smlouvami je nezbytné, aby členské státy podporovaly kolektivní vyjednávání, usnadnily uplatňování práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, a rozšířily tak stanovování mezd na základě kolektivních smluv s cílem zlepšit ochranu pracovníků formou minimální mzdy. Členské státy ratifikovaly Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948 a Úmluvu MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat z roku 1949. Právo na kolektivní vyjednávání se uznává podle uvedených úmluv MOP, podle Úmluvy MOP č. 151 o ochraně práva organizovat se a postupu při stanovování podmínek zaměstnání ve veřejné službě z roku 1978 a Úmluvy MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání z roku 1981 jakož i podle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Charty. V článku 12 Listiny je zaručena svoboda shromažďování a sdružování a v článku 28 právo na kolektivní vyjednávání a akce. Listina ve své preambuli potvrzuje uvedená práva, jež vyplývají zejména z Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a ze sociálních chart, které přijala Unie a Rada Evropy. Členské státy by měly, ve vhodných případech a v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, přijmout opatření na podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd. Mezi tato opatření by mohla patřit mimo jiné opatření zajišťující snadnější přístup zástupců odborových organizací k pracovníkům.

- (25) V členských státech s vysokou mírou pokrytí kolektivními smlouvami je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak tam jsou vysoké minimální mzdy.
- V členských státech majících malý podíl osob s nízkými mzdami překračuje míra pokrytí kolektivními smlouvami 80 %. Obdobně u většiny členských států, kde jsou minimální mzdy vůči průměrné mzdě vysoké, se míra pokrytí kolektivními smlouvami pohybuje nad 80 %. Každý členský stát s nižší než 80% mírou pokrytí kolektivními smlouvami by proto měl přijmout opatření k posílení kolektivního vyjednávání. Každý takový členský stát by měl vytvořit rámec podmínek umožňujících kolektivní vyjednávání a vypracovat akční plán na jeho podporu, tak se míra pokrytí kolektivními smlouvami postupně zvýšila. S cílem respektovat nezávislost sociálních partnerů, což zahrnuje jejich právo na kolektivní vyjednávání a vylučuje jakoukoli povinnost uzavírat kolektivní smlouvy, by měla být hranice 80% míry pokrytí kolektivními smlouvami chápána pouze jako ukazatel vedoucí aktivující povinnosti vypracovat akční plán.

Akční plán by měl být pravidelně a nejméně každých pět let přezkoumán a podle potřeby přepracován. Akční plán a veškeré jeho aktualizace by měly být oznámeny Komisi a zveřejněny. Každý členský stát by měl mít možnost rozhodnout o vhodné podobě svého akčního plánu. Akční plán, který členský stát přijal před vstupem této směrnice v platnost, může být považován za akční plán podle této směrnice za podmínky, že obsahuje opatření zajišťující účinnou podporu kolektivního vyjednávání a splňuje povinnosti stanovené v této směrnici. Každý členský stát by měl stanovit takový akční plán po konzultaci se sociálními partnery, dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. Míra pokrytí kolektivními smlouvami se v jednotlivých členských státech v důsledku řady faktorů, mezi něž patří vnitrostátní tradice a zvyklosti, jakož i jejich historický kontext, do značné míry liší. To by se mělo vzít v úvahu při posuzování pokroku při zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami, zejména s ohledem na akční plán stanovený v této směrnici.

- (26) K zajištění přiměřených minimálních mezd, zachování stávajících a vytváření nových pracovních míst a k zajištění rovných podmínek a konkurenceschopnosti podniků, včetně mikropodniků a malých a středních podniků, jsou nezbytná řádná pravidla, postupy a účinná praxe pro stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd. Tato pravidla, postupy a praxe zahrnují několik prvků, které přispívají k zajištění přiměřenosti zákonných minimálních mezd, včetně kritérií, která slouží členským státům jako vodítko při stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizaci, a ukazatelů pro posuzování jejich přiměřenosti, pravidelné a včasné aktualizace, existence poradních orgánů a zapojení sociálních partnerů. Jejich včasné účinné zapojení do stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizace a do vytvoření nebo změny případných automatických valorizačních mechanismů je dalším prvkem řádné správy, který umožňuje zajistit informovaný a inkluzivní rozhodovací proces. Členské státy by měly sociálním partnerům poskytovat relevantní informace o stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizaci. K řádnému zapojení sociálních partnerů do uvedeného procesu by mělo přispět poskytnutí možnosti, aby před předložením návrhu na stanovení zákonné minimální mzdy a její aktualizaci a před přijetím příslušného rozhodnutí poskytly své stanovisko a získaly na ně zdůvodněnou odpověď.

- (27) Členské státy, které používají automatické valorizační mechanismy, včetně poloautomatických mechanismů zaručujících alespoň minimální povinné zvýšení zákonné minimální mzdy, by měly rovněž provádět aktualizaci zákonných minimálních mezd, a to alespoň každé čtyři roky. Při této pravidelné aktualizaci by mělo docházet k posouzení minimální mzdy s přihlédnutím k hlavním kritériím, na něž by v případě nutnosti navazovala úprava příslušné částky. Četnost automatické valorizace zákonných minimálních mezd na jedné straně a jejich aktualizace na straně druhé se mohou lišit. Členské státy, které nemají automatické nebo poloautomatické valorizační mechanismy, by měly svou zákonnou minimální mzdu aktualizovat alespoň jednou za dva roky.
- (28) Minimální mzdy jsou považovány za přiměřené, jsou-li ve vztahu k rozdělení mezd v příslušném členském státě spravedlivé a zajišťují-li pracovníkům pracujícím na plný úvazek důstojnou životní úroveň. Přiměřenost zákonných minimálních mezd určuje a posuzuje každý členský stát s přihlédnutím ke svým vnitrostátním sociálně-ekonomickým podmínkám, včetně růstu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a situace v jednotlivých regionech a odvětvích. Pro účely tohoto určení by měly členské státy přihlížet ke kupní síle, dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity a jejímu vývoji, jakož i k úrovni, rozdělení a růstu mezd.

Při stanovování životních nákladů s cílem zajistit důstojnou životní úroveň může pomoci mimo jiné spotřební koš zboží a služeb v reálných cenách stanovený na vnitrostátní úrovni. Kromě nezbytných materiálních položek, jako jsou potraviny, oděvy a bydlení, je možné vzít v úvahu také nutnost účastnit se kulturních, vzdělávacích a společenských činností. Je vhodné uvažovat o stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizaci odděleně od mechanismů podpory příjmů. Členské státy by měly při posuzování přiměřenosti zákonných minimálních mezd používat ukazatele a s nimi spojené referenční hodnoty. Mohou si vybrat mezi ukazateli, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, nebo ukazateli používanými na vnitrostátní úrovni. Posuzování se může zakládat na referenčních hodnotách, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako jsou poměr hrubé minimální mzdy a 60 % mediánu hrubé mzdy a poměr hrubé minimální mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy, a které všechny členské státy v současné době nesplňují, nebo na poměru čisté minimální mzdy a 50 % nebo 60 % průměrné čisté mzdy. Uvedené posuzování může být založeno také na referenčních hodnotách spojených s ukazateli používanými na vnitrostátní úrovni, jako jsou srovnání čisté minimální mzdy s prahem příjmové chudoby a kupní síla minimálních mezd.

- (29) Aniž je dotčena pravomoc členských států stanovovat zákonnou minimální mzdu a umožnit odchylky a srážky, je důležité vyhnout se širokému používání odchylek a srážek, jelikož hrozí, že nepříznivě ovlivní přiměřenost minimálních mezd. Mělo by být zajištěno, aby byla v případě odchylek a srážek dodržovány zásady nediskriminace a proporcionality. Odchylky a srážky by proto měly sledovat legitimní cíl. Příkladem takových srážek by mohlo být zpětné získávání nadhodnocených vyplacených částek nebo srážek na příkaz soudního nebo správního orgánu. Naopak u jiných srážek, například těch, které souvisejí s vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, je vysoké riziko, že budou nepřiměřené. Nadto by žádné ustanovení této směrnice nemělo být vykládáno tak, že ukládá členským státům povinnost zavést jakékoli odchylky nebo srážky z minimálních mezd.

- (30) Aby mohly vnitrostátní rámce pro zákonné minimální mzdy účinně fungovat a byly dodržovány, je zapotřebí účinný systém jejich vymáhání, včetně spolehlivého monitorování, kontrol a inspekcí v terénu. Aby donucovací orgány mohly pracovat co nejefektivněji, je rovněž zapotřebí úzká spolupráce se sociálními partnery, mimo jiné při řešení klíčových problémů, které souvisejí například se zneužíváním subdodávek, se zdánlivou samostatnou výdělečnou činností, s nezaznamenanými přesčasy nebo s bezpečnostními či zdravotními riziky spojenými s vyšší intenzitou práce. Je nutné také rozvíjet schopnosti donucovacích orgánů, zejména prostřednictvím proškolení a metodického vedení. Mezi důležité prostředky, které mají odradit zaměstnavatele od porušování předpisů, patří rutinní a neohlášené návštěvy, soudní a správní řízení a sankce za porušování předpisů.

- (31) Účinné uplatňování ochrany formou minimální mzdy stanovené právními předpisy nebo kolektivními smlouvami má při zadávání veřejných zakázek a udělování koncesí a jejich plnění zásadní význam. Může se stát, že se při jejich plnění nebo v navazujícím subdodavatelském řetězci nedodrží kolektivní smlouvy, které stanovují ochranu formou minimální mzdy, a pracovníkům je tak vyplácena nižší odměna, než kolik činí výše mezd dohodnutá v odvětvových kolektivních smlouvách. Aby k těmto situacím nedocházelo, mají veřejní zadavatelé a zadavatelé přijmout v souladu s čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU¹, čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU² a čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU³ vhodná opatření, včetně možnosti zavést podmínky plnění smluv, a zajistit, aby hospodářské subjekty uplatňovaly v případě svých pracovníků mzdy stanovené v kolektivních smlouvách v daném odvětví a v dané zeměpisné oblasti a dodržovaly práva pracovníků a odborových organizací vyplývající z Úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948 a z Úmluvy MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949, jak je uvedeno ve zmíněných směrnících, s cílem zajistit dodržování platných povinností v oblasti pracovního práva. Tato směrnice však nevytváří žádné další povinnosti ve vztahu k uvedeným směrnícím.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1).

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65).

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243).

- (32) V případě žadatelů o finanční podporu z fondů nebo programů Unie podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1060¹ a souvisejících podmínek by se měla přiměřeně použít pravidla pro zadávání veřejných zakázek a udělování koncesí, a to i pokud jde o dodržování ustanovení kolektivních smluv.
- (33) Spolehlivé monitorování a sběr údajů mají zásadní význam pro účinnou ochranu minimálních mezd. Pro účely sběru údajů se členské státy mohou spoléhat na dostatečně reprezentativní výběrová šetření, vnitrostátní databáze, harmonizované údaje od Eurostatu a na další veřejně přístupné zdroje, jako je Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Ve výjimečných případech, kdy nejsou k dispozici přesné údaje, mohou členské státy používat odhady. Pokud jde o uplatňování požadavků na sběr údajů, neměli by zaměstnavatelé, zejména mikropodniky a ostatní malé a střední podniky, nést zbytečnou administrativní zátěž. Komise by na základě údajů a informací, které mají poskytnout členské státy, měla každý druhý rok podat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o své analýze úrovně a vývoje přiměřenosti a rozsahu působnosti zákonných minimálních mezd a míry pokrytí kolektivními smlouvami.

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1060 ze dne 24. června 2021 o společných ustanoveních pro Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond plus, Fond soudržnosti, Fond pro spravedlivou transformaci a Evropský námořní, rybářský a akvakulturní fond a o finančních pravidlech pro tyto fondy a pro Azylový, migrační a integrační fond, Fond pro vnitřní bezpečnost a Nástroj pro finanční podporu správy hranic a vízové politiky (Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 159).

Pokrok by měl být monitorován rovněž v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni Unie. Rada nebo Komise může požádat v souladu s článkem 150 Smlouvy o fungování EU Výbor pro zaměstnanost nebo v souladu s článkem 160 Smlouvy o fungování EU Výbor pro sociální ochranu, aby ve své oblasti odpovědnosti na základě zprávy Komise a dalších nástrojů mnohostranného dohledu, jako je referenční srovnávání, posoudily, jakým způsobem se v členských státech mění míra pokrytí kolektivními smlouvami a přiměřenost zákonných minimálních mezd. Do tohoto posuzování mají výbory v souladu s články 150 a 160 Smlouvy o fungování EU zapojit sociální partnery na úrovni Unie, včetně sociálních partnerů z různých odvětví.

- (34) Za účelem zajištění transparentnosti a předvídatelnosti by pracovníci měli mít snadný přístup ke komplexním informacím o zákonných minimálních mzdách a o ochraně formou minimální mzdy stanovené ve všeobecně použitelných kolektivních smlouvách, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně osob se zdravotním postižením, v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102¹.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102 ze dne 26. října 2016 o přístupnosti webových stránek a mobilních aplikací subjektů veřejného sektoru (Úř. věst. L 327, 2.12.2016, s. 1).

- (35) Pracovníci a jejich zástupci, včetně členů odborů nebo jejich zástupců, by měli mít možnost uplatnit své právo na obhajobu, pokud jsou jejich práva týkající se ochrany formou minimální mzdy stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách a pokud došlo k jejich porušení. Aby pracovníci nemohli být zbaveni svých práv stanovených ve vnitrostátním právu či v kolektivních smlouvách a aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené kolektivními smlouvami, včetně systémů řešení kolektivních sporů, měly by členské státy přijmout nezbytná opatření, aby pracovníkům zajistily přístup k účinnému, včasnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, jakož i účinnou soudní nebo správní ochranu před jakoukoli formou újmy, pokud se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu. Zapojení sociálních partnerů do dalšího vypracování nestranného mechanismu řešení sporů v členských státech může být prospěšné. Pracovníci by měli být informováni o mechanismech nápravy, aby mohli uplatnit své právo na nápravu.

- (36) Komise by měla provést hodnocení, na jehož základě bude možné přezkoumat účinnost provádění této směrnice. O výsledcích tohoto přezkumu by měly být informovány Evropský parlament a Rada.
- (37) Reformy a opatření přijaté členskými státy na podporu ochrany pracovníků formou přiměřené minimální mzdy se sice ubírají správným směrem, nejsou však vždy ucelené a systematické. Navíc je možné, že činnost na úrovni Unie zaměřená na zajištění větší přiměřenosti a širšího rozsahu působnosti minimálních mezd může přispět k dalšímu zlepšení životních a pracovních podmínek v Unii a omezit obavy týkající se možného nepříznivého vlivu izolovaných opatření členských států na hospodářství. Jelikož cílů této směrnice nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich z důvodu jejich rozsahu a účinků může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení uvedených cílů.

- (38) Tato směrnice stanovuje procesní povinnosti coby minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení, měla by se práva nabytá podle stávající vnitrostátní právní úpravy uplatňovat i nadále. Provádění této směrnice nelze využít k omezení stávajících práv pracovníků ani je nelze považovat za platný důvod ke snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice, včetně zejména pokud jde o snížení nebo zrušení minimálních mezd.
- (39) Při uplatňování této směrnice by se členské státy měly vyhnout ukládání zbytečných správních, finančních či právních omezení, zejména pokud brání zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členským státům se proto doporučuje, aby posoudily dopad svých prováděcích opatření na mikropodniky a malé a střední podniky s cílem zajistit, aby jím nebyly neúměrně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení. Pokud členské státy zjistí, že mikropodniky a malé a střední podniky jsou neúměrně zasaženy prováděcími opatřeními, měly by zvážit, zda nezavést opatření na jejich podporu, aby dokázaly přizpůsobit svou strukturu odměňování novým požadavkům.

- (40) Členské státy mají k vypracování nebo zlepšení technických aspektů rámců minimálních mezd, včetně posouzení jejich přiměřenosti, monitorování a sběru údajů, rozšíření přístupu, jakož i pro účely prosazování a obecného budování kapacit v souvislosti s prováděním uvedených rámců, k dispozici nařízení (EU) 2021/240¹ a (EU) 2021/1057². V souladu s nařízením (EU) 2021/1057 mají členské státy vyčlenit na budování kapacit sociálních partnerů přiměřené finanční prostředky,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/240 ze dne 10. února 2021, kterým se zřizuje Nástroj pro technickou podporu (Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 1).

² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1057 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Evropský sociální fond plus (ESF+) a zrušuje nařízení (EU) č. 1296/2013 (Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 21).

Kapitola I

Obecná ustanovení

Článek 1

Předmět

1. Za účelem zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Unii, zejména přiměřenosti minimálních mezd s cílem zajistit vzestupnou sociální konvergenci a omezit mzdovou nerovnost, stanovuje tato směrnice rámec pro:
 - a) přiměřenost zákonných minimálních mezd s cílem zajistit důstojné životní a pracovní podmínky;
 - b) podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd;
 - c) zlepšení účinného přístupu pracovníků k právu na ochranu formou minimální mzdy, pokud je stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách.
2. Touto směrnicí není dotčeno plné respektování nezávislosti sociálních partnerů ani jejich právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

3. Touto směrnicí není v souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU dotčena pravomoc členských států stanovovat úroveň minimálních mezd ani jejich volba stanovit zákonné minimální mzdy, podporovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami, nebo obojí.
4. Tato směrnice musí být uplatňována plně v souladu s právem na kolektivní vyjednávání. Žádné její ustanovení nelze vykládat tak, že ukládá kterémukoli členskému státu:
 - a) v němž se tvorba mezd zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu; nebo
 - b) povinnost prohlásit jakoukoli kolektivní smlouvu za všeobecně použitelnou.
5. Na akty, jimiž členský stát provádí opatření týkající se minimálních mezd námořníků, kterou pravidelně stanovuje Společná námořní komise nebo jiný orgán jmenovaný Správní radou Mezinárodního úřadu práce, se nevztahuje kapitola II této směrnice. Takovými akty nejsou dotčeny právo na kolektivní vyjednávání a možnost stanovit vyšší úroveň minimálních mezd.

Článek 2
Oblast působnosti

Tato směrnice se vztahuje na pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném zákonem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie.

Článek 3
Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „minimální mzdou“ minimální odměna stanovená zákonem nebo kolektivními smlouvami, kterou je zaměstnavatel, a to i ve veřejném sektoru, povinen vyplatit pracovníkům za práci vykonanou během daného období;
- 2) „zákonnou minimální mzdou“ minimální mzda stanovená zákonem nebo jinými závaznými právními předpisy, s výjimkou minimálních mezd stanovených kolektivními smlouvami, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, aniž by měl prohlášující orgán volnost rozhodování, pokud jde o obsah použitelných ustanovení;

- 3) „kolektivním vyjednáváním“ veškerá jednání, která probíhají v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi v jednotlivých členských státech mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více odborovými organizacemi na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání;
- 4) „kolektivní smlouvou“ písemná smlouva obsahující ustanovení o pracovních podmínkách a podmínkách zaměstnávání, již uzavřeli sociální partneři, kteří na základě vnitrostátního práva a zvyklostí, včetně kolektivních smluv prohlášených za všeobecně použitelné, mají způsobilost k vyjednávání jménem pracovníků a zaměstnavatelů;
- 5) „mírou pokrytí kolektivními smlouvami“ podíl pracovníků, na něž se na vnitrostátní úrovni vztahuje kolektivní smlouva, který se vypočítá jako podíl počtu pracovníků, na něž se vztahují kolektivní smlouvy, a počtu pracovníků, jejichž pracovní podmínky mohou být v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi upraveny kolektivními smlouvami.

Článek 4

Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd

1. Aby se dosáhlo vyšší míry pokrytí kolektivními smlouvami a usnadnil výkon práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, členské státy za účasti sociálních partnerů a v souladu s právními vnitrostátním právem a zvyklostmi:
 - a) podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni;
 - b) podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách, a to za rovných podmínek, kdy mají obě strany přístup k relevantním informacím, aby mohly plnit svou funkci s ohledem na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd;
 - c) ve vhodných případech přijímají opatření na ochranu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd a na ochranu pracovníků a zástupců odborových organizací před jednáním, které by je s ohledem na jejich zaměstnání diskriminovalo na základě toho, že se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání o stanovování mezd;

d) za účelem podpory kolektivního vyjednávání o stanovování mezd přijímají ve vhodných případech opatření na ochranu odborových a zaměstnaneckých organizací, které se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání, před veškerým zasahováním druhé strany či zástupců druhé strany nebo členů do jejich ustavení, fungování či správy.

2. Každý členský stát, v němž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje hranice 80 %, navíc stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi. Tento členský stát vypracuje rovněž akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Učiní tak po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. V akčním plánu musí být stanoven jasný harmonogram a konkrétní opatření na postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami, přičemž je plně respektována nezávislost sociálních partnerů. Členský stát svůj akční plán pravidelně přezkoumává a podle potřeby aktualizuje. Aktualizaci svého akčního plánu členský stát provádí po konzultaci se sociálními partnery, dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. V každém případě musí být takový akční plán přezkoumán alespoň každých pět let. Akční plán a veškeré jeho aktualizace se zveřejní a oznámí Komisi.

Kapitola II

Zákonné minimální mzdy

Článek 5

Postup při stanovování přiměřených zákonných minimálních mezd

1. Členské státy se zákonnými minimálními mzdami zavedou nezbytné postupy ke stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd. Stanovování a aktualizace těchto mezd se řídí kritérii nastavenými tak, aby podpořila jejich přiměřenost s cílem dosáhnout důstojné životní úrovně, omezit chudobu pracujících, podporovat sociální soudržnost a vzestupnou sociální konvergenci a snížit rozdíly v odměňování žen a mužů. Členské státy vymezi tato kritéria v souladu se svými vnitrostátními postupy v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů nebo v tripartitních dohodách. Kritéria musí být vymezena jasným způsobem. Členské státy mohou rozhodnout o relativní váze těchto kritérii, včetně prvků uvedených v odstavci 2, s přihlédnutím ke svým vnitrostátním sociálně-ekonomickým podmínkám.
2. Vnitrostátní kritéria uvedená v odstavci 1 musejí zahrnovat alespoň tyto prvky:
 - a) kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady;

- b) obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení;
 - c) tempo růstu mezd;
 - d) dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.
3. Aniž jsou dotčeny povinnosti stanovené v tomto článku, mohou členské státy kromě toho používat automatický mechanismus valorizace zákonných minimálních mezd, který je založen na jakýchkoli vhodných kritériích a který je v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, pokud jeho uplatňování nevede ke snížení zákonné minimální mzdy.
 4. K posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd použijí členské státy orientační referenční hodnoty. Za tímto účelem mohou používat orientační referenční hodnoty běžně používané na mezinárodní úrovni, jako je 60 % mediánu hrubé mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy, nebo orientační referenční hodnoty používané na vnitrostátní úrovni.
 5. Členské státy zajistí, aby byly zákonné minimální mzdy pravidelně a včas aktualizovány alespoň každé dva roky nebo v případě členských států, které používají automatické valorizační mechanismy uvedené v odstavci 3, alespoň každé čtyři roky.
 6. Každý členský stát určí nebo zřídí jeden nebo více poradních orgánů, které budou příslušným orgánům poskytovat poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd, a umožní akceschopné fungování těchto orgánů.

Článek 6
Odchylky a srážky

1. Pokud členské státy povolí odlišnou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků nebo srážky, po nichž vyplácená odměna poklesne na úroveň nižší, než je příslušná zákonná minimální mzda, zajistí, aby byly uvedené odchylky a srážky v souladu se zásadami nediskriminace a proporcionality, přičemž zásada proporcionality zahrnuje sledování legitimního cíle.
2. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že ukládá členským státům povinnost zavést odchylky od zákonných minimálních mezd nebo srážky z nich.

Článek 7
Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd

Členské státy přijmou nezbytná opatření k včasnému a účinnému zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd tak, aby byla zajištěna jejich dobrovolná účast na diskuzích po celou dobu rozhodování, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech uvedených v čl. 5 odst. 6 a zejména pokud je o:

- a) volbu a uplatňování kritérií uvedených v čl. 5 odst. 1, 2 a 3 pro stanovení úrovně zákonné minimální mzdy a vytvoření vzorce pro její automatickou valorizaci a v případě, že tento vzorec už existuje, pro jeho úpravu;

- b) volbu a uplatňování orientačních referenčních hodnot uvedených v čl. 5 odst. 4 pro posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd;
- c) aktualizace zákonných minimálních mezd uvedených v čl. 5 odst. 5;
- d) stanovení odchylek od zákonných minimálních mezd a srážek z nich uvedených v článku 6;
- e) rozhodnutí o sběru údajů a provádění studií a analýz k informování orgánů a dalších příslušných stran zapojených do stanovování zákonných minimálních mezd.

Článek 8

Účinný přístup pracovníků k zákonným minimálním mzdám

Členské státy přijmou se zapojením sociálních partnerů následující opatření, aby zlepšily účinný přístup pracovníků k ochraně formou zákonné minimální mzdy, včetně případného posílení jejího vymáhání:

- a) zajistí účinné, přiměřené a nediskriminační kontroly a inspekce v terénu prováděné inspektoráty práce nebo subjekty odpovědnými za vymáhání zákonných minimálních mezd;
- b) rozvíjejí schopnosti donucovacích orgánů, zejména prostřednictvím proškolení a metodického vedení, aby se tyto orgány mohly aktivně zaměřovat na zaměstnavatele, kteří nedodržují předpisy, a stíhat je.

Kapitola III

Horizontální ustanovení

Článek 9

Zadávání veřejných zakázek

V souladu se směrnicemi 2014/23/EU, 2014/24/EU a 2014/25/EU přijmou členské státy vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty a jejich subdodavatelé při zadávání veřejných zakázek nebo udělování koncesí a jejich plnění dodržovaly příslušné povinnosti týkající se mezd, práva se organizovat a kolektivního vyjednávání o stanovování mezd v oblasti sociálního a pracovního práva stanovené právem Unie, vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo ustanoveními mezinárodního sociálního a pracovního práva, včetně Úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948 a Úmluvy MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949.

Článek 10

Monitorování a sběr údajů

1. Členské státy přijmou vhodná opatření, aby zajistily zavedení účinných nástrojů pro sběr údajů k monitorování ochrany formou minimální mzdy.
2. Členské státy předkládají Komisi každý druhý rok, před 1. říjnem ohlašovacího roku, tyto údaje a informace:
 - a) míru a vývoj pokrytí kolektivními smlouvami;
 - b) v případě zákonných minimálních mezd:
 - i) úroveň zákonné minimální mzdy a podíl pracovníků, na něž se vztahuje;
 - ii) popis stávajících odchylek a srážek, důvod jejich zavedení a podíl pracovníků, na něž se odchylky vztahují, pokud jsou tyto údaje k dispozici;

- c) v případě ochrany formou minimální mzdy stanovené výlučně kolektivními smlouvami:
- i) nejnižší mzdové sazby stanovené v kolektivních smlouvách, které se vztahují na osoby s nízkými mzdami, nebo jejich odhad, pokud příslušné vnitrostátní orgány nemají k dispozici přesné údaje, a podíl pracovníků, na něž se vztahují, nebo jeho odhad, pokud příslušné vnitrostátní orgány nemají k dispozici přesné údaje;
 - ii) výši mezd vyplácených pracovníkům, na něž se nevztahují kolektivní smlouvy, a její vztah k výši mezd vyplácených pracovníkům, na něž se kolektivní smlouvy vztahují.

Členské státy, které mají ohlašovací povinnost podle prvního pododstavce písm. c), předkládají údaje uvedené v bodě i) uvedeného písmene alespoň ve vztahu k odvětvovým, zeměpisným a jiným kolektivním smlouvám uzavíraných více zaměstnavateli, včetně těch, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné.

Statistiky a informace uvedené v tomto odstavci poskytují členské státy v členění podle pohlaví, věku, zdravotního postižení, velikosti společnosti a podle odvětví, pokud je takové členění k dispozici.

První zpráva se týká let ... a ... [X, Y, Z: tři roky předcházející roku uvedenému v čl. 17 odst. 1] a musí být předložena do 1. října ... [tři roky od roku vstupu této směrnice v platnost]. Členské státy mohou vynechat statistiky a informace, které nejsou k dispozici před ... [dva roky ode dne vstupu této směrnice v platnost].

3. Komise analyzuje údaje a informace, které jí členské státy předají ve zprávách uvedených v odstavci 2 a v akčních plánech uvedených v čl. 4 odst. 2. Každý druhý rok o nich podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě a zároveň zveřejní údaje a informace, které jí poskytly členské státy.

Článek 11

Informace o ochraně formou minimální mzdy

Členské státy zajistí, aby byly informace o zákonných minimálních mzdách a o ochraně formou minimální mzdy, kterou poskytují všeobecně použitelné kolektivní smlouvy, včetně informací o mechanismech nápravy, veřejně dostupné podle potřeby v nejvhodnějším jazyce, jak jej stanoví členské státy, srozumitelným a snadno dostupným způsobem, a to i pro osoby se zdravotním postižením.

Článek 12

Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky

1. Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů případně stanovené v kolektivních smlouvách, zajistí členské státy, aby pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému, včasnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, pokud byla porušena práva týkající se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy, pokud jsou tato práva stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách.

2. Členské státy přijmou opatření nezbytná k ochraně pracovníků a jejich zástupců, včetně pracovníků, kteří jsou členy odborových organizací nebo jejich zástupci, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a nepříznivými důsledky vyplývajícími ze stížnosti podané zaměstnavateli nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování předpisů v případě porušení práv týkajících se ochrany formou minimální mzdy, pokud jsou tato práva stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách.

Článek 13

Sankce

Členské státy stanoví pravidla pro sankce za porušení práv a povinností spadajících do působnosti této směrnice, pokud jsou tato práva a povinnosti stanoveny ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách. V členských státech bez zákonných minimálních mezd mohou tato pravidla obsahovat odkaz na náhradu škody nebo smluvní sankce, které jsou případně stanoveny v pravidlech pro vymáhání kolektivních smluv, nebo se na takový odkaz mohou omezit. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Kapitola IV

Závěrečná ustanovení

Článek 14

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby na vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici ve vnitrostátním právu, společně s již platnými relevantními předpisy týkajícími se předmětu stanoveného v článku 1, byli upozorněni pracovníci a zaměstnavatelé, včetně malých a středních podniků.

Článek 15

Hodnocení a přezkum

Do ... [sedm let ode dne vstupu této směrnice v platnost] Komise po konzultaci s členskými státy a se sociálními partnery na úrovni Unie provede hodnocení této směrnice. Komise poté předloží Evropskému parlamentu a Radě o přezkumu uplatňování této směrnice zprávu, a bude-li to vhodné, navrhne legislativní změny.

Článek 16

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech, zejména ke snížení nebo zrušení minimálních mezd.
2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější. Tato směrnice nesmí být vykládána tak, že členským státům brání ve zvyšování zákonných minimálních mezd.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 17

Provedení a uplatňování

1. Členské státy přijmou opatření nezbytná k dosažení souladu s touto směrnicí do ... [dva roky ode dne vstupu této směrnice v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tato opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
3. Členské státy přijmou v souladu se svým právem a svými zvyklostmi přiměřená opatření, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů do uplatňování této směrnice. Za tímto účelem mohou sociální partnery pověřit jejím úplným nebo částečným uplatňováním, včetně pokud jde o vypracování akčního plánu v souladu s čl. 4 odst. 2, pokud o to sociální partneři společně požádají. V takovém případě členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly povinnosti stanovené touto směrnicí neustále plněny.

4. Sdělení uvedené v odstavci 2 musí obsahovat popis zapojení sociálních partnerů do uplatňování této směrnice.

Článek 18

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 19

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V ... dne ...

Za Evropský parlament
předsedkyně

Za Radu
předseda nebo předsedkyně