

Brusel 27. července 2026
(OR. en)

12198/26

Interinstitucionální spis:
2020/0310 (COD)

SOC 518
EMPL 289
CODEC 1508

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	24. července 2026
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2026) 388 final
Předmět:	ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ o údajích a informacích o ochraně formou minimální mzdy a akčních plánech na podporu kolektivního vyjednávání, které předávají členské státy podle čl. 10 odst. 3 směrnice (EU) 2022/2041

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2026) 388 final.

Příloha: COM(2026) 388 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 23.7.2026
COM(2026) 388 final

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

o údajích a informacích o ochraně formou minimální mzdy a akčních plánech na podporu kolektivního vyjednávání, které předávají členské státy podle čl. 10 odst. 3 směrnice (EU) 2022/2041

{SWD(2026) 237 final}

Obsah

ÚVOD	3
ČÁST I: ÚDAJE A INFORMACE O OCHRANĚ FORMOU MINIMÁLNÍ MZDY	4
ČÁST II: AKČNÍ PLÁNY NA PODPORU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ.....	11
ZÁVĚR.....	14

ÚVOD

Směrnice (EU) 2022/2041⁽¹⁾ (dále jen „směrnice o minimálních mzdách“ nebo „směrnice“) stanoví rámec pro přiměřenost zákonných minimálních mezd, který podporuje kolektivní vyjednávání o stanovování mezd a posiluje účinný přístup pracovníků k ochraně formou minimální mzdy. Jedná se o jeden z klíčových výstupů evropského pilíře sociálních práv⁽²⁾, konkrétně o zásadu 6 týkající se mezd.

Směrnice ukládá všem členským státům povinnost pravidelně předkládat údaje a informace týkající se ochrany formou minimální mzdy (čl. 10 odst. 2). Konkrétní oznamovací povinnosti závisí na systému ochrany formou minimální mzdy, který existuje v daném členském státě. Směrnice rovněž vyžaduje, aby členské státy, v nichž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje hranice 80 %, vypracovaly akční plány na podporu kolektivního vyjednávání (čl. 4 odst. 2).

Ustanovení čl. 10 odst. 3 směrnice dále ukládá Komisi povinnost analyzovat údaje a informace předložené členskými státy, jakož i jejich akční plány, a každý druhý rok o nich podávat Evropskému parlamentu a Radě zprávu.

Toto je první pravidelná zpráva vypracovaná v souladu s čl. 10 odst. 3. Skládá se ze dvou částí:

- Část I týkající se údajů a informací o ochraně formou minimální mzdy předložených členskými státy v souladu s čl. 10 odst. 2 směrnice, která se vztahuje na roky 2021, 2022 a 2023. Jelikož směrnice ponechává členským státům značnou volnost při podávání zpráv, mohou se tyto údaje a informace lišit od statistik minimálních mezd zveřejňovaných Eurostatem⁽³⁾.
- Část II týkající se akčních plánů na podporu kolektivního vyjednávání, které v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice vypracovaly členské státy s mírou pokrytí kolektivními smlouvami nižší než 80 %.

Tato zpráva vychází z údajů a informací poskytnutých členskými státy a z dalších veřejně dostupných zdrojů. Tím není dotčeno posouzení souladu vnitrostátních prováděcích opatření, které provádí Komise, ani stanovisko, které Komise může zaujmout v jakýchkoli případných budoucích soudních řízeních.

K této zprávě je připojen pracovní dokument útvarů Komise⁽⁴⁾, který obsahuje další podrobnosti k analýze a zveřejňuje údaje a informace předložené členskými státy v souladu s požadavky směrnice.

⁽¹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/ces>.

⁽²⁾ Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv (2017/C 428/09), https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_cs.

⁽³⁾ Eurostat zveřejňuje statistiky minimálních mezd na základě srovnatelných a harmonizovaných údajů. Viz: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

⁽⁴⁾ SWD(2026) 237.

ČÁST I: ÚDAJE A INFORMACE O OCHRANĚ FORMOU MINIMÁLNÍ MZDY

Ve všech členských státech existuje ochrana formou minimální mzdy, a to buď v podobě zákonné minimální mzdy, nebo prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Dvacet členských států uvádí, že mají zákonnou minimální mzdu, zatímco sedm členských států zajišťuje ochranu formou minimální mzdy pouze prostřednictvím kolektivních smluv (tabulka 1). Toto rozlišení je zásadní, jelikož některá ustanovení směrnice se vztahují pouze na členské státy, které mají zákonné minimální mzdy.

Tabulka 1: Převažující systém ochrany formou minimální mzdy podle údajů poskytnutých členskými státy

Zákonné minimální mzdy	Bulharsko, Česko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Kypr ⁽⁵⁾ , Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko
Ochrana formou minimální mzdy stanovená výlučně kolektivními smlouvami	Belgie, Dánsko, Estonsko, Finsko, Itálie, Rakousko, Švédsko

Zákonné minimální mzdy

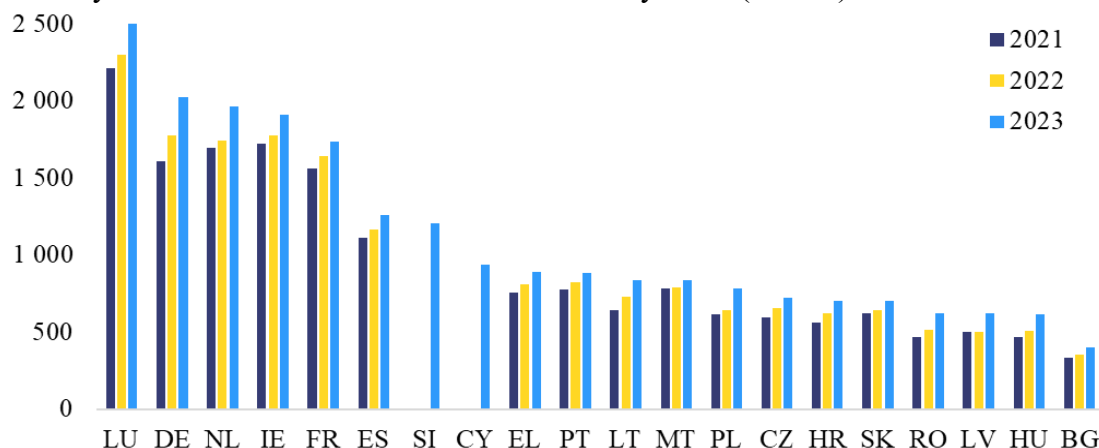
Výše zákonné minimální mzdy se v jednotlivých členských státech v nominálním vyjádření výrazně liší (graf 1)⁽⁶⁾. V roce 2023 vykázaly nejvyšší minimální mzdy Lucembursko (2 509 EUR měsíčně), Německo (2 023 EUR) a Nizozemsko (1 965 EUR), následované Irskem (1 910 EUR) a Francií (1 735 EUR). Ve Španělsku a Slovinsku se minimální mzda pohybovala kolem 1 200 EUR. V devíti členských státech⁽⁷⁾ se pohybovala v rozmezí od 700 do 940 EUR. Nejnížší minimální mzdy byly zjištěny v Bulharsku (399 EUR), po němž následuje Maďarsko (615 EUR), Lotyšsko (620 EUR) a Rumunsko (622 EUR).

⁽⁵⁾ Kypr zavedl vnitrostátní zákonnou minimální mzdu v roce 2023. V letech 2021 a 2022 byla ochrana formou minimální mzdy zajištěna v kolektivních smlouvách nebo, v některých odvětvích, prostřednictvím odvětvové minimální mzdy.

⁽⁶⁾ V zájmu lepší srovnatelnosti byly uvedené zákonné minimální mzdy přepočítány na vážené průměry měsíčních minimálních mezd za celý rok.

⁽⁷⁾ Česko, Chorvatsko, Kypr, Litva, Malta, Polsko, Portugalsko, Řecko a Slovensko.

Graf 1: Výše hrubé zákonné minimální měsíční mzdy v EU (v EUR)



Poznámka: Slovinsko předložilo údaje pouze za rok 2023. Kypr zavedl zákonnou minimální mzdu v roce 2023.

Zdroj: Údaje předložené členskými státy, přepočteno na eura a na výši průměrné měsíční mzdy.

Rozdíly v zákonných minimálních mzdách mezi členskými státy jsou po zohlednění rozdílů v cenových hladinách podstatně menší. V nominálním vyjádření v eurech je nejvyšší hrubá měsíční minimální mzda v EU přibližně šestkrát vyšší než ta nejnižší. Tento rozdíl se však při vyjádření ve standardech kupní síly snížil na méně než trojnásobek, jelikož cenová hladina v členských státech s nižšími minimálními mzdami bývá nižší. Z hlediska standardů kupní síly byly v roce 2023 nejvyšší hrubé měsíční minimální mzdy v Lucembursku a Německu, po nichž následovaly Nizozemsko a Francie. Nejnižší zákonné minimální mzdy byly zaznamenány v Bulharsku, po němž následovaly Lotyšsko a Česko.

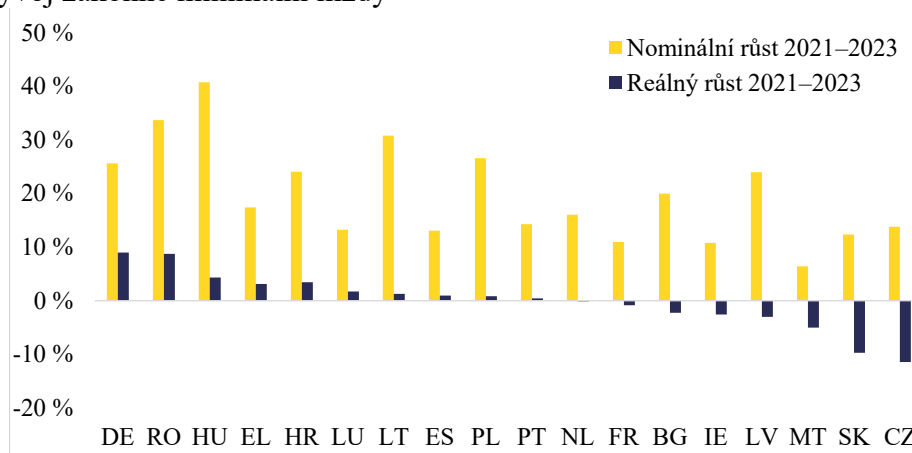
Zákonné minimální mzdy rostly rychleji v zemích, jež měly původně nižší úroveň, což přispělo k vzestupné konvergenci. V souladu s cíli stanovenými směrnicí se rozdíly v nominálních minimálních mzdách v jednotlivých členských státech mezi lety 2021 a 2023 snížily. Členské státy, jež původně vykazovaly nižší nominální úroveň, totiž za dané období zaznamenaly největší nominální růst (např. Maďarsko 40,8 % a Rumunsko 33,7 %), díky čemuž se tyto země přiblížily k úrovni v ostatních zemích. Tato vzestupná konvergence zákonných minimálních mezd v nominálním vyjádření pokračovala i po referenčním období.

V období let 2021 až 2023 kompenzovalo zvýšení zákonné minimální mzdy ztrátu kupní síly způsobenou vysokou inflací v přibližně polovině členských států (graf 2). V roce 2023 byly reálné zákonné minimální mzdy vyšší než v roce 2021 v deseti z osmnácti členských států, za které byly k dispozici údaje⁽⁸⁾. Největší nárůst v reálných hodnotách byl zaznamenán v Německu (9 %) a Rumunsku (8,7 %), zatímco nárůst přesahující 2 % byl zaznamenán v Maďarsku (4,3 %), Chorvatsku (3,5 %) a Řecku (3,1 %). Mírnější nárůst (pod 2 %) byl zaznamenán v Lucembursku, Litvě, Španělsku, Polsku a Portugalsku. Naproti tomu v Nizozemsku a ve Francii byl zaznamenán mírný pokles o méně než 1 %, zatímco v Bulharsku, Irsku, Lotyšsku a na Maltě došlo k výraznějšímu poklesu v rozmezí 2 % až 5 %. Největší pokles reálné zákonné minimální mzdy byl zaznamenán na Slovensku (–9,7 %) a v Česku (–

⁽⁸⁾ V případě Kypru a Slovinska nebylo možné vypočítat míru růstu, protože Slovinsko předložilo údaje pouze za rok 2023 a Kypr zavedl zákonnou minimální mzdu v roce 2023.

11,4 %), kde relativně vysoká inflace byla vyvážena pouze omezeným zvýšením minimální mzdy⁽⁹⁾.

Graf 2: Vývoj zákonné minimální mzdy



Poznámka: Slovensko předložilo údaje pouze za rok 2023. Kypr zavedl zákonnou minimální mzdu v roce 2023.

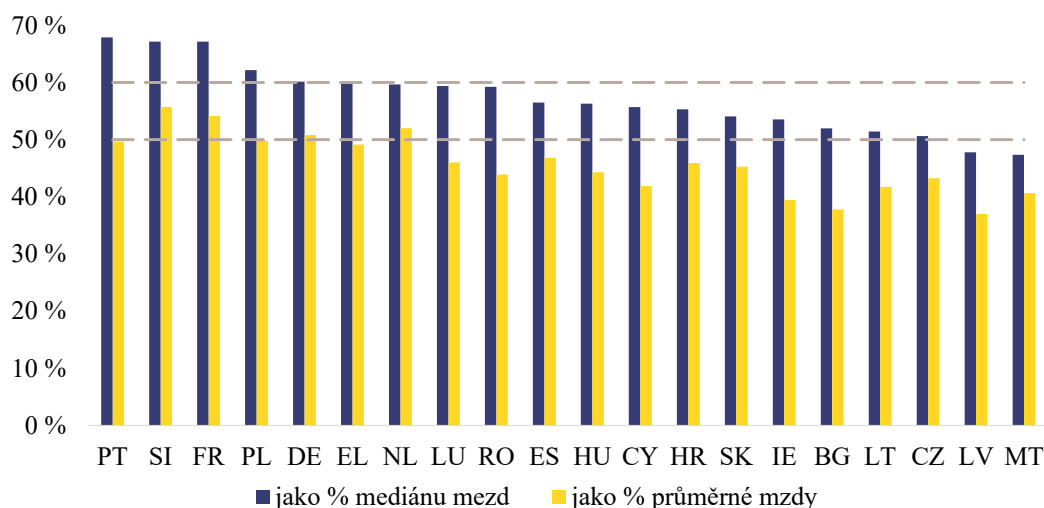
Zdroj: Vlastní výpočty na základě údajů předložených členskými státy.

V roce 2023 dosahovaly zákonné minimální mzdy v šesti členských státech úrovně 60 % nebo více mediánu hrubé mzdy a ve čtyřech z nich úrovně 50 % nebo více průměrné hrubé mzdy (graf 3). Zákonné minimální mzdy dosáhly 60 % mediánu mezd v Portugalsku, Slovinsku, Francii, Polsku, Německu a Řecku. Nizozemsko, Lucembursko, Rumunsko, Španělsko, Kypr, Maďarsko a Chorvatsko se nacházely v rozmezí pěti procentních bodů od orientační referenční hodnoty 60 %, zatímco pět členských států dosáhlo hodnot mezi 50 % a 54 % mediánu mezd⁽¹⁰⁾. V roce 2023 byl tento index nejnižší v Lotyšsku a na Maltě, kde dosáhl hodnoty nižší než 50 %. Podobná situace se ukazuje i při zkoumání výše minimální mzdy ve vztahu k průměrným mzdám. Zákonná minimální mzda přesahovala 50 % průměrné mzdy ve Slovinsku, Francii, Nizozemsku a Německu, zatímco v Řecku, Portugalsku a Polsku byla její výše v rozmezí jednoho procentního bodu od této hodnoty.

Graf 3: Poměr zákonné minimální mzdy k mediánu mezd a průměrné mzdě, 2023

⁽⁹⁾ Následná zvýšení, k nimž došlo mimo vykazované období, dále kompenzovala ztrátu kupní síly v celé EU. Viz například Evropská komise, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2025* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě – roční přehled z roku 2025), 2025.

⁽¹⁰⁾ Bulharsko, Česko, Irsko, Litva a Slovensko.



Zdroj: Vlastní výpočty založené na údajích předložených členskými státy a na výpočtech mediánu a průměrné mzdy provedených Eurostatem na základě zjišťování o struktuře výdělků

V letech 2021 až 2023 rostly zákonné minimální mzdy ve většině členských států rychleji než medián mezd. K největšímu nárůstu poměru zákonné minimální mzdy k mediánu mezd došlo v Německu, kde se tento poměr mezi lety 2021 a 2023 zvýšil o 8,1 procentního bodu. Mezi další členské státy, v nichž došlo k výraznému nárůstu tohoto poměru, patřily Nizozemsko, Řecko, Portugalsko, Španělsko a Maďarsko (o 2 až 3 procentní body), zatímco menší nárůst byl zaznamenán ve Francii, Česku, Lotyšsku, Rumunsku, Litvě, Irsku, Lucembursku a Polsku (o 0,5 až 2 procentní body). Minimální mzdy rostly pomaleji než medián mezd pouze v Chorvatsku, na Maltě, na Slovensku a v Bulharsku (o -0,2 až -4,8 procentního bodu). Tyto trendy naznačují tlak na snižování mezd ve spodní části rozdělení mezd, jelikož se úroveň zákonné minimální mzdy ve většině členských států přiblížila mediánu. Vedlejší účinky na mzdy blížící se minimální mzdě, ke kterým došlo v návaznosti na zvýšení minimální mzdy, mohly dále snížit rozdíl mezi nízkými mzdami a mediánem mezd.

Podíl pracovníků, kteří pobírají zákonnou minimální mzdu, se v jednotlivých členských státech značně liší, přičemž meziroční změny jsou omezené. Členské státy uváděly podíly v rozmezí od 1 % do 25 %, avšak srovnatelnost těchto podílů mezi jednotlivými zeměmi je velmi omezená kvůli rozdílům ve zdrojích údajů a metodikách⁽¹¹⁾. Podíl pracovníků pobírajících minimální mzdu byl obecně vyšší u mladších pracovníků, u pracovníků v menších společnostech a u těch, kteří pracují ve stavebnictví, pohostinství a odvětvích administrativních a podpůrných služeb. Ve většině členských států, které poskytly srovnatelné údaje, byl podíl osob pobírajících minimální mzdu vyšší u žen. V letech 2021 až 2023 zůstaly podíly v zásadě stabilní, přičemž v Maďarsku, Česku, Lotyšsku, Litvě, Nizozemsku, Lucembursku, na Maltě a v Irsku nedošlo k výkyvům větším než jeden procentní bod. Tento podíl se v Polsku a na Slovensku snížil o jeden až dva procentní body a v Bulharsku, Chorvatsku a Portugalsku o téměř tři procentní body. Naproti tomu ve Španělsku se zvýšil o něco více než o jeden procentní bod a v Německu, Francii a Rumunsku o čtyři až šest procentních bodů. Výraznější nárůst podílu osob pobírajících minimální mzdu naznačuje tlak na snižování mezd ve spodní části rozdělení mezd.

⁽¹¹⁾ Z harmonizovaných údajů zveřejněných Eurostatem vyplývá, že v roce 2022 se podíl pracovníků, jejichž mzda nedosahovala 105 % zákonné minimální mzdy, pohyboval od 2,6 % v Česku po 13,0 % v Bulharsku.

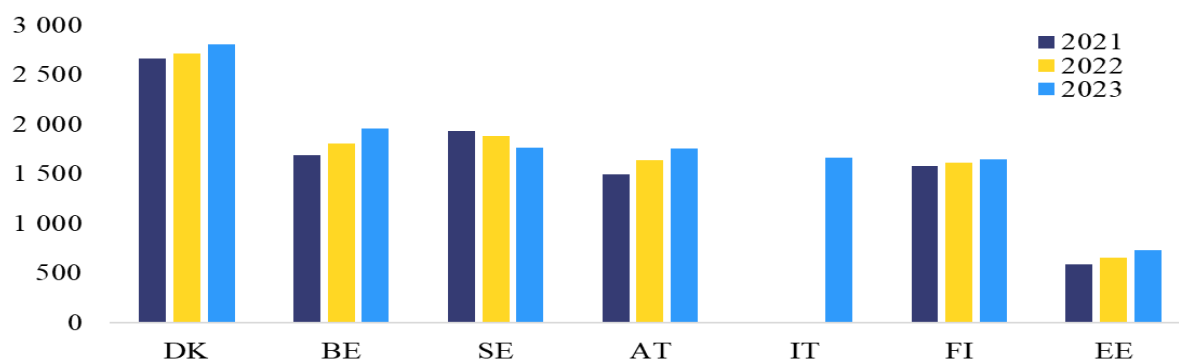
Některé členské státy umožňují zaměstnavatelům vyplácet určitým skupinám pracovníků mzdy nižší než zákonná minimální mzda. Odchyłky pro mladé pracovníky (Kypr, Francie, Německo, Irsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko), nově přijaté zaměstnance (Kypr, Německo) nebo pracovníky se zdravotním postižením (Nizozemsko, Portugalsko) mají za cíl usnadnit integraci těchto pracovníků na trh práce. Odchyłky pro studenty, učně a stážisty (Francie, Nizozemsko, Portugalsko) mají navíc za cíl motivovat zaměstnavatele k poskytování odborného vzdělávání.

Několik členských států navíc uplatňuje odchyłky od zákonné minimální mzdy pro pracovníky v určitých regionech, odvětvích nebo povoláních. Tyto odchyłky se obvykle odůvodňují ekonomickou situací v daném regionu (například na Mayotte, které je zámořským departementem Francie) nebo specifickým charakterem daného odvětví či povolání. Na Kypru se na pracovníky v hotelovém odvětví vztahují minimální mzdy stanovené podle odvětví a povolání, které vycházejí z dohody uzavřené se sociálními partnery. Ve Francii mají odchyłky pro pečovatele o děti a další pečovatele za cíl vyvážit zájmy pracovníků v těchto povoláních se zájmy jejich zaměstnavatelů, včetně nutnosti zajistit, aby tyto asistenční služby zůstaly cenově dostupné. Cílem nižších minimálních mezd pro pracovníky zapojené do veřejných prací v Maďarsku a pro vězně v Lotyšsku je v prvním případě motivovat pracovníky k hledání zaměstnání v soukromém sektoru a ve druhém případě podpořit jejich opětovné začlenění do společnosti. Naopak Malta a Rumunsko zavedly odchyłky, podle nichž musí být zaměstnancům v odvětvích postižených ekonomickou volatilitou nebo tam, kde mají pracovníci menší vyjednávací sílu, vyplácena mzda vyšší než zákonná minimální mzda.

Několik členských států umožňuje zaměstnavatelům uplatňovat srážky, které mohou snížit mzdu vyplácenou zaměstnanci pod úroveň zákonné minimální mzdy. Srážky se mohou týkat ubytování poskytovaného zaměstnavatelem (Kypr, Irsko, Nizozemsko), stravy (Kypr, Irsko), zdravotního pojištění (Nizozemsko), pokut za neomluvené absence a porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (Polsko), náhrady škody způsobené zaměstnavateli (Litva, Polsko), jakož i výživného na děti a dalších odpočtů uložených správním nebo soudním rozhodnutím (Chorvatsko, Česko, Francie, Litva, Polsko). V mnoha případech je výše srážek omezena na stanovené procento mzdy pracovníka (obvykle v rozmezí od 5 % do 30 %). Další srážky lze uplatnit pouze za předpokladu, že je příjemci zaručena minimální výše příjmu.

Nejnižší mzdové sazby v kolektivních smlouvách, které se vztahují na osoby s nízkými příjmy, ⁽¹²⁾ se v jednotlivých členských státech značně liší (graf 4). V roce 2023 zaznamenalo nejvyšší sazbu Dánsko (2 807 EUR měsíčně), následované Belgií (1 955 EUR). Mzdové sazby v rozmezí 1 600 až 1 800 EUR vykázaly Švédsko (1 762 EUR), Rakousko (1 750 EUR), Itálie (1 659 EUR)⁽¹³⁾ a Finsko (1 642 EUR), zatímco nejnižší mzdovou sazbu vykázalo Estonsko (725 EUR)⁽¹⁴⁾. V těchto členských státech měli pracovníci, na které se nevztahovala kolektivní smlouva, obecně nižší mzdy než ti, na které se vztahovala.

Graf 4: Měsíční nejnižší mzdové sazby stanovené v kolektivních smlouvách (v EUR)



Poznámka: Ve Švédsku je pokles nominálních nejnižších mzdových sazeb v eurech způsoben změnami směnného kurzu. Nominální hodnota v národní měně se v daném období zvýšila. Itálie vykázala pouze údaje za rok 2023.

Zdroj: Údaje předložené členskými státy, přepočteno na eura a na výši měsíční mzdy.

Rozdíly v kolektivně sjednaných nejnižších mzdových sazbách v jednotlivých členských státech jsou po zohlednění rozdílů v cenových hladinách menší. V roce 2023 byly nominální nejnižší mzdové sazby v Dánsku téměř čtyřikrát vyšší než v Estonsku. Vyjádří-li se tento rozdíl ve standardech kupní síly, aby se zohlednila skutečnost, že členské státy s vyššími mzdovými sazbami mají obvykle i vyšší cenovou hladinu, sníží se tento rozdíl na méně než trojnásobek. Z hlediska standardů kupní síly byly v roce 2023 kolektivně sjednané nejnižší mzdové sazby nejvyšší v Dánsku, po němž následovaly Itálie, Belgie, Rakousko, Švédsko a Finsko. Nejnižší mzdové sazby z hlediska kupní síly – a to s výrazným odstupem – byly zaznamenány v Estonsku.

Ve většině členských států, které se spoléhají výhradně na kolektivní vyjednávání, nedosáhl nárůst kolektivně sjednaných nejnižších mzdových sazeb v daném referenčním období úrovně inflace (graf 5). V letech 2021 až 2023 klesla kupní síla osob s nejnižšími mzdovými sazbami o 5 % až 10 % ve všech zemích s výjimkou Rakouska a Belgie. Největší pokles byl zaznamenán ve Švédsku (–10 %). Menší, avšak stále významné ztráty byly zaznamenány ve Finsku (–7 %), Dánsku (–6 %) a Estonsku (–5 %). V Rakousku zůstaly

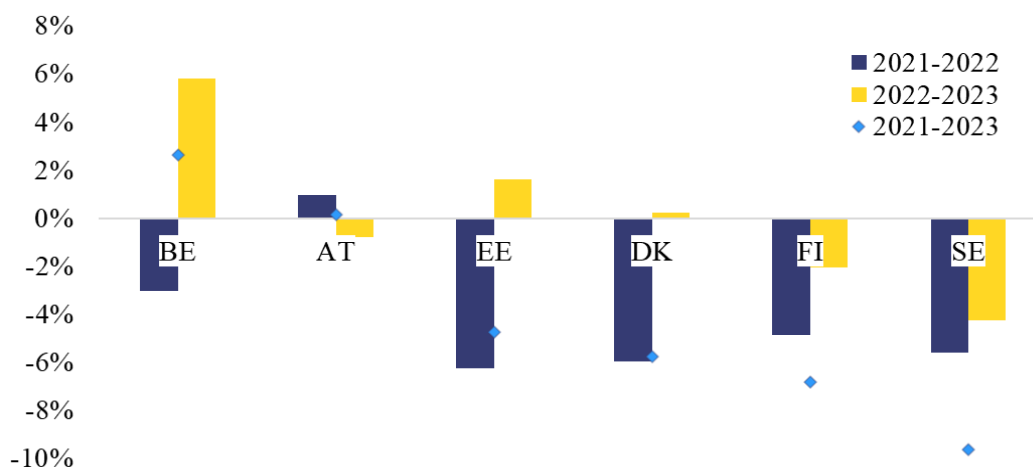
⁽¹²⁾ Eurostat definuje osoby s nízkými příjmy jako zaměstnance, kteří vydělávají nejvýše dvě třetiny celostátního mediánu průměrného hrubého hodinového výdělku. Směrnice však členským státům umožňuje používat vlastní definice.

⁽¹³⁾ Itálie vykázala mzdovou sazbu na úrovni 25. percentilu, nikoli nejnižší mzdovou sazbu, z vybraných kolektivních smluv vztahujících se na pracovníky s nízkými příjmy.

⁽¹⁴⁾ Členské státy určily kolektivní smlouvy, které se vztahují na osoby s nízkými mzdami, a předložily údaje o nejnižších mzdových sazbách, které v nich byly zjištěny.

nejnižší mzdové sazby v reálném vyjádření relativně stabilní (0,2 %), zatímco v Belgii vzrostly o 3 %.

Graf 5: Reálný růst nejnižších mzdových sazeb, 2021–2023



Poznámka: Údaje o míře růstu pro Itálii nebyly k dispozici, jelikož byly poskytnuty pouze údaje za rok 2023.

Zdroj: Údaje předložené členskými státy.

Rozsah ztrát kupní síly u osob pobírajících minimální mzdu odráží schopnost systémů ochrany formou minimální mzdy včas se přizpůsobit vysoké inflaci. V několika zemích, kde je ochrana formou minimální mzdy stanovena výlučně kolektivními smlouvami, zaznamenali pracovníci s nejnižšími mzdovými sazbami v letech 2021 až 2023 snížení reálných mezd, zatímco v členských státech se zákonnou minimální mzdou je situace rozmanitější. V případech, kdy stanovení minimální mzdy vyžaduje kolektivní vyjednávání, mohou úpravy v důsledku nepředvídaných okolností, jako je náhlý nárůst inflace, trvat déle⁽¹⁵⁾. Způsob, jakým se inflační očekávání zohledňují v procesu stanovování mezd, se navíc v jednotlivých členských státech liší. Hospodářský a sociální dopad byl však zmírněn skutečností, že nejnižší mzdové sazby v členských státech, které se při ochraně formou minimální mzdy opírají o kolektivní smlouvy, byly ve srovnání se zákonnými minimálními mzdami v jiných zemích EU zpravidla relativně vysoké.

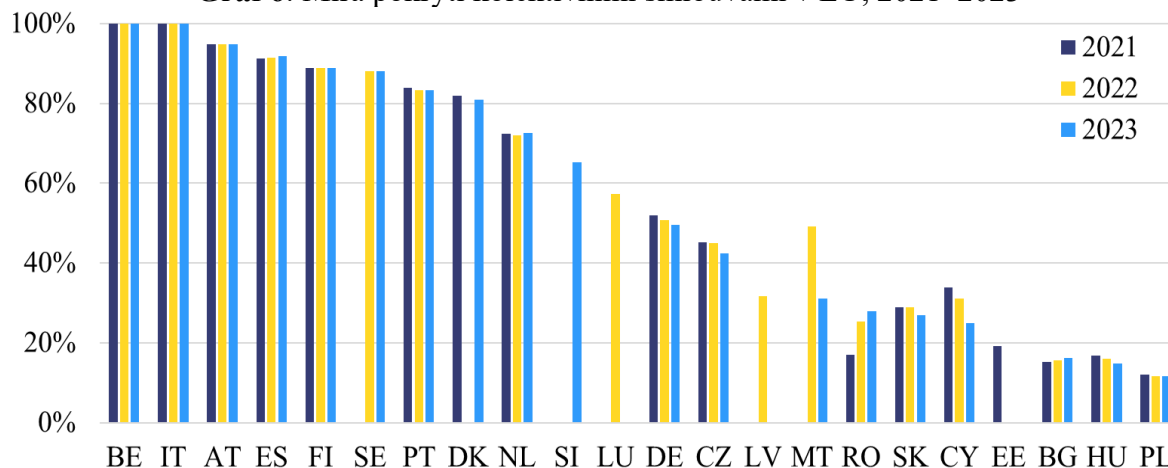
Míra pokrytí kolektivními smlouvami

Míra pokrytí kolektivními smlouvami se v jednotlivých členských státech značně liší; v některých se kolektivní smlouvy vztahují na všechny pracovníky, v jiných pak na méně než pětinu (graf 6). Belgie a Itálie dosáhly v roce 2023 míry pokrytí kolektivními smlouvami ve výši 100 %, zatímco dalších šest členských států zaznamenalo míru přesahující hranici 80 %, a to Rakousko (94,9 %), Španělsko (91,8 %), Finsko (88,8 %), Švédsko (88 %), Portugalsko (83,3 %) a Dánsko (81 %). Pod touto hranicí se kolektivní smlouvy vztahovaly na více než polovinu všech pracovníků v Nizozemsku (72,6 %), Slovinsku (65,3 %) a Lucembursku (57,3 %). Smlouvy se vztahovaly na pětinu až polovinu pracovníků v Německu (49,5 %), Česku (42,4 %), Lotyšsku (31,6 %), na Maltě (31 %), v Rumunsku (28,0 %), na Slovensku (27 %) a na Kypru (24,9 %). Nejnižší míru pokrytí kolektivními smlouvami, tj. pod 20 %, vykázaly Estonsko (19,1 %), Bulharsko (16,2 %), Maďarsko (14,8 %) a Polsko

⁽¹⁵⁾ OECD Employment Outlook 2023 (Prognóza zaměstnanosti vypracovaná OECD na rok 2023).

(11,6 %)⁽¹⁶⁾. V letech 2021 až 2023 se míra pokrytí kolektivními smlouvami změnila jen relativně málo, s výjimkou Kypru, Malty a Rumunska⁽¹⁷⁾.

Graf 6: Míra pokrytí kolektivními smlouvami v EU, 2021–2023



Poznámka: Chorvatsko, Francie, Řecko, Irsko a Litva nepředložily údaje za žádný z těchto tří roků. Malta pro každý vykazovaný rok využila různé zdroje údajů – pro rok 2022 zjišťování o struktuře výdělků a pro rok 2023 studii provedenou odborem pro průmyslové a pracovní vztahy. Švédsko použilo jinou metodu výpočtu míry pokrytí kolektivními smlouvami v roce 2021. Slovinsko, Lucembursko, Lotyšsko a Estonsko poskytly údaje jen za některé roky.

Zdroj: Údaje předložené členskými státy.

ČÁST II: AKČNÍ PLÁNY NA PODPORU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Míra pokrytí kolektivními smlouvami v 18 členských státech v současné době nedosahuje hranice 80 %⁽¹⁸⁾. Tyto členské státy jsou proto povinny vypracovat akční plán na podporu kolektivního vyjednávání v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice. Směrnice rovněž stanoví, že akční plány musí být zveřejněny a oznámeny Komisi. Ačkoli není stanovena žádná lhůta pro vypracování akčních plánů, lze vyvodit, že by k tomu mělo dojít bez zbytečného odkladu.

K 15. červnu 2026 obdržela Komise akční plány od dvanácti členských států⁽¹⁹⁾. Rozsah analýzy je proto omezen na akční plány těchto členských států. Ve zbývajících šesti členských státech⁽²⁰⁾ se o akčních plánech jedná se sociálními partnery. Komise pečlivě sleduje aktuální stav v těchto zemích a očekává, že země v nadcházejících měsících vypracují své akční plány.

⁽¹⁶⁾ Vzhledem k dostupnosti údajů se míry pokrytí kolektivními smlouvami pro Lucembursko a Lotyšsko v tomto srovnání vztahují k roku 2022, zatímco míra pro Estonsko se vztahuje k roku 2021.

⁽¹⁷⁾ Na Kypru je tento vykázaný pokles v souladu s dlouhodobým poklesem hustoty odborů, který je v této zemi pozorován. V Rumunsku tento vykázaný nárůst pravděpodobně odráží jak institucionální rozvoj, jako jsou reformy v oblasti sociálního dialogu, tak i metodiku měření. Pokles na Maltě je způsoben použitím různých zdrojů dat.

⁽¹⁸⁾ Bulharsko, Česko, Estonsko, Chorvatsko, Irsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko, Řecko, Slovensko a Slovinsko.

⁽¹⁹⁾ Bulharsko, Česko, Estonsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko, Řecko a Slovensko.

⁽²⁰⁾ Chorvatsko, Kypr, Lucembursko, Maďarsko, Německo a Slovinsko.

V souladu s požadavky směrnice byly předložené akční plány vypracovány za účasti sociálních partnerů⁽²¹⁾. Většina členských států ve svých akčních plánech uvádí, že tyto plány byly vypracovány po konzultaci se sociálními partnery⁽²²⁾ nebo po dohodě s nimi⁽²³⁾, zatímco ve zbývajících případech lze skutečnost, že se sociálními partnery proběhly konzultace, odvodit z veřejně dostupných zdrojů⁽²⁴⁾.

Všechny obsahují jasný harmonogram svého úplného provedení. Většina akčních plánů předložených Komisi má být provedena do pěti let⁽²⁵⁾. To odpovídá maximální době, po kterou by měly být v platnosti před povinnou aktualizací v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice. Některé z akčních plánů⁽²⁶⁾ mají kratší časový rámec, a to dva roky. Kromě celkového časového rámce má většina akčních plánů konkrétní lhůty pro jednotlivá opatření, která jsou v nich uvedena⁽²⁷⁾.

Přijaté akční plány rovněž obsahují konkrétní opatření na podporu kolektivního vyjednávání. Směrnice ponechává členským státům volnost při určování nejvhodnějších prostředků k dosažení cíle, kterým je postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami. V této souvislosti by se členské státy mohly inspirovat dalšími nezávaznými nástroji EU, jako je například doporučení Rady k posílení sociálního dialogu⁽²⁸⁾ a také hlavní směr 7 z hlavních směrů politik zaměstnanosti EU⁽²⁹⁾.

Konkrétní opatření na podporu kolektivního vyjednávání obsažená v akčních plánech lze podle jejich hlavního účelu rozdělit do následujících šesti hlavních kategorií.

- 1) **Posílení kapacit sociálních partnerů.** Cílem těchto opatření je umožnit sociálním partnerům účinněji se zapojovat do kolektivního vyjednávání na všech úrovních. Často zahrnují odbornou přípravu, rozvoj dovedností a výměnu znalostí. Tato opatření zahrnuje do svých akčních plánů devět z dvanácti členských států⁽³⁰⁾.
- 2) **Zlepšení regulačního rámce pro kolektivní vyjednávání.** Opatření v této kategorii mají za cíl odstranit právní a procesní překážky, vyjasnit práva a povinnosti sociálních partnerů a umožnit vyjednávání na příslušných úrovních (např. usnadněním

⁽²¹⁾ Ustanovení čl. 4 odst. 2 směrnice stanoví, že akční plány by měly být vypracovány po konzultaci se sociálními partnery, dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta.

⁽²²⁾ Bulharsko, Estonsko, Irsko, Litva, Nizozemsko, Polsko, Řecko a Slovensko.

⁽²³⁾ Česko.

⁽²⁴⁾ Lotyšsko, Malta a Rumunsko.

⁽²⁵⁾ To se týká akčních plánů Bulharska, Česka, Řecka, Irska, Malty, Polska, Rumunska a Slovenska, které mají být provedeny do roku 2030. Akční plán Litvy, který byl vypracován dříve než ostatní (2024), počítá s čtyřletým časovým rámcem pro své provedení (od roku 2024 do roku 2028).

⁽²⁶⁾ Estonsko, Lotyšsko a Nizozemsko.

⁽²⁷⁾ S výjimkou plánů Estonska, Lotyšska a Malty, které stanovily pouze celkový časový rámec.

⁽²⁸⁾ Doporučení Rady ze dne 12. června 2023 k posílení sociálního dialogu v Evropské unii (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

⁽²⁹⁾ Rozhodnutí Rady (EU) 2024/3134 ze dne 2. prosince 2024 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

⁽³⁰⁾ Bulharsko, Česko, Irsko, Litva, Malta, Polsko, Rumunsko, Řecko a Slovensko.

kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni nebo v souvislosti s novými formami práce). Tento typ opatření předpokládá většina akčních plánů⁽³¹⁾.

- 3) **Zvyšování povědomí a prosazování přínosů kolektivního vyjednávání.** Cílem těchto opatření je řešit informační a kulturní bariéry mezi pracovníky, zaměstnavateli a širokou veřejností. Zahrnují informační kampaně, publikace nebo internetové portály. Opatření této kategorie jsou zahrnuta v deseti ze dvanácti akčních plánů⁽³²⁾.
- 4) **Zlepšení sběru, sledování a transparentnosti údajů o kolektivním vyjednávání.** Tato kategorie zahrnuje opatření a nástroje, jako jsou registry kolektivních smluv, statistiky pokrytí a pravidelné podávání zpráv o kolektivních smlouvách a jejich pokrytí. Opatření tohoto typu obsahuje deset akčních plánů⁽³³⁾.
- 5) **Pobídky a podpůrné mechanismy na podporu kolektivního vyjednávání.** Mezi příklady z různých akčních plánů spadajících do této kategorie patří zavedení daňových pobídek pro společnosti, které mají uzavřenou kolektivní smlouvu, nebo zřízení specializovaných útvarů v rámci sociálních partnerů, které poskytují podporu a metodické pokyny při vyjednávání kolektivních smluv. Opatření, která lze zařadit do této kategorie, jsou zvažována u sedmi akčních plánů⁽³⁴⁾.
- 6) **Mechanismy prosazování a řešení sporů.** Mezi tato opatření patří posílení úlohy inspektorátů práce při prosazování kolektivních smluv a zajištění další odborné přípravy a zdrojů pro mediátory a rozhodce. Opatření tohoto typu jsou uvedena v akčních plánech šesti členských států⁽³⁵⁾.

Pracovní dokument útvarů Komise přiložený k této zprávě obsahuje podrobnější popis opatření stanovených v akčních plánech pro každou z těchto kategorií.

Posouzení akčních plánů Komisí

Všechny obdržené akční plány lze považovat za formálně splňující právní požadavky stanovené v čl. 4 odst. 2 směrnice. Všechny byly vypracovány za účasti sociálních partnerů a obsahují jak jasný časový harmonogram, tak řadu konkrétních opatření zaměřených na zvýšení míry pokrytí kolektivními smlouvami.

Účinnost akčních plánů je třeba posuzovat s ohledem na specifika jednotlivých vnitrostátních systémů kolektivního vyjednávání. V souladu se směrnicí mají akční plány za cíl dosáhnout postupného zvýšení míry pokrytí kolektivními smlouvami. Neexistuje však žádná standardní metodika pro předběžné posouzení účinnosti opatření na podporu kolektivního vyjednávání, neboť ta bude do značné míry záviset na tom, jak budou tato opatření uplatňována v praxi. Kromě toho je třeba v každém jednotlivém případě zohlednit vnitrostátní tradice a zvyklosti týkající se sociálního dialogu.

⁽³¹⁾ Bulharsko, Česko, Estonsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Řecko a Slovensko.

⁽³²⁾ Bulharsko, Česko, Estonsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko a Slovensko.

⁽³³⁾ Bulharsko, Česko, Estonsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Nizozemsko, Rumunsko, Řecko a Slovensko.

⁽³⁴⁾ Bulharsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Nizozemsko, Polsko a Rumunsko.

⁽³⁵⁾ Bulharsko, Irsko, Nizozemsko, Rumunsko, Řecko a Slovensko.

Účinnost těchto akčních plánů se nakonec projeví ve vývoji míry pokrytí kolektivními smlouvami v nadcházejících letech. V tomto ohledu je stále příliš brzy na závěry o tom, zda se díky jednotlivým akčním plánům podaří zvýšit míru pokrytí.

Zároveň lze již uvést určitá předběžná konstatování ohledně osvědčených postupů:

- **Úroveň podrobnosti u institucionálních opatření.** Většina akčních plánů konkrétně popisuje plánovaná opatření v oblasti zvyšování povědomí a informovanosti⁽³⁶⁾, která mohou přispět k vytvoření příznivějšího prostředí pro kolektivní vyjednávání. Pokud však jde o vysvětlení budoucích institucionálních změn, které budou zavedeny v rámci kolektivního vyjednávání⁽³⁷⁾, jsou často poněkud vágnější. Vzhledem k tomu, že institucionální opatření mají často přímý pozitivní dopad na míru pokrytí kolektivními smlouvami, bylo by žádoucí, aby je všechny akční plány uváděly konkrétněji.
- **Harmonogram provádění.** Všechny akční plány obsahují celkový časový rámec pro provádění, avšak některé z nich nestanovují konkrétní lhůty pro jednotlivá opatření, která obsahují⁽³⁸⁾. V této souvislosti lze stanovení průběžných lhůt a milníků považovat za osvědčený postup, neboť může přispět k zajištění stabilního pokroku a umožnit lepší monitorování provádění.
- **Zapojení sociálních partnerů do monitorování provádění.** Ačkoli všechny akční plány obsahují odkazy na monitorování svého provádění (v některých případech včetně podrobných ukazatelů), pouze některé z nich výslovně počítají se zapojením sociálních partnerů do tohoto úkolu⁽³⁹⁾. To se rovněž považuje za osvědčený postup, neboť sociální partneři jsou obvykle schopni posoudit, zda jsou opatření obsažená v akčním plánu správně prováděna v praxi.

ZÁVĚR

V letech 2021 až 2023 vzrostly zákonné minimální mzdy ve všech členských státech. Přibližně v polovině členských států toto zvýšení kompenzovalo ztrátu kupní síly způsobenou vysokou inflací. Minimální mzdy rovněž výrazněji vzrostly v zemích, kde byly nižší, což pomohlo dosáhnout vzestupné konvergence minimálních mezd v souladu s cíli směrnice.

V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna pouze prostřednictvím kolektivních smluv, se kolektivně sjednané nejnižší mzdové sazby značně lišily. Ve většině zemí růst kolektivně sjednaných nejnižších mzdových sazeb během referenčního období nedosáhl úrovně inflace. To však bylo částečně zmírněno skutečností, že tyto sazby byly obecně relativně vyšší než v zemích se zákonnými minimálními mzdami.

⁽³⁶⁾ Například kampaně na zvyšování povědomí, iniciativy zaměřené na sběr údajů nebo veřejné registry kolektivních smluv.

⁽³⁷⁾ Zatímco některé členské státy, jako například Bulharsko a Řecko, upřesňují obsah regulačních změn, které hodlají zavést, jiné, jako například Lotyšsko, Litva či Slovensko, ponechávají tuto otázku otevřenější a neuvádějí žádné informace o možném obsahu těchto změn, případně pouze odkazují na potřebu dalších studií a analýz.

⁽³⁸⁾ To platí pro akční plány Estonska, Lotyšska a Malty.

⁽³⁹⁾ Česko, Polsko, Rumunsko, Řecko a Slovensko.

Míra pokrytí kolektivními smlouvami v 18 členských státech v současné době nedosahuje hranice 80 %. Tyto členské státy jsou proto povinny vypracovat akční plán na podporu kolektivního vyjednávání v souladu se směrnicí. K 15. červnu 2026 však obdržela Komise akční plány pouze od dvanácti členských států.

Akční plány oznámené Komisi jsou v souladu s požadavky stanovenými ve směrnici. Byly vypracovány se zapojením sociálních partnerů a obsahují jak konkrétní opatření na podporu kolektivního vyjednávání, tak jasný harmonogram jejich provádění. Při předběžném posouzení byly určeny některé osvědčené postupy, jako je zavedení podrobného vysvětlení plánovaných institucionálních opatření. Členské státy mohou tyto prvky zohlednit v souvislosti s budoucím přezkumem a aktualizací svých akčních plánů.

Komise má v úmyslu pečlivě sledovat dopad akčních plánů na vývoj míry pokrytí kolektivními smlouvami v dotčených členských státech a v rámci své příští pravidelné zprávy pro Evropský parlament a Radu podle čl. 10 odst. 3 směrnice znovu posoudí účinnost těchto akčních plánů.