



Rada
Evropské unie

Brusel 30. října 2020
(OR. en)

12477/20

**Interinstitucionální spis:
2020/0310 (COD)**

**SOC 653
EMPL 475
CODEC 1080**

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	29. října 2020
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie

Č. dok. Komise:	COM(2020) 682 final
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2020) 682 final.

Příloha: COM(2020) 682 final



V Bruselu dne 28.10.2020
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

{SEC(2020) 362 final} - {SWD(2020) 245 final} - {SWD(2020) 246 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

• Odůvodnění a cíle návrhu

Zajištění přiměřených mezd pro pracovníky v Unii je zásadní pro to, aby mohly být zaručeny odpovídající pracovní a životní podmínky a podařilo se vybudovat spravedlivé a odolné ekonomiky a společnosti v souladu s Agendou OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a jejími cíli udržitelného rozvoje. Přiměřené mzdy jsou základním prvkem modelu sociálnětržního hospodářství v EU. Sbližování mezi členskými státy v této oblasti naplňuje příslib sdílené prosperity v Unii.

V listopadu 2017 vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise evropský pilíř sociálních práv (dále jen „pilíř“), aby splnily slib, že Evropa bude oblastí prosperity, pokroku a konvergence a učinily sociální Evropu realitou pro všechny její obyvatele. Zásada 6, která se v pilíři týká mezd, vyzývá k zavedení přiměřené minimální mzdy a transparentního a předvídatelného stanovování mezd podle vnitrostátních zvyklostí a k uznávání samostatnosti sociálních partnerů. Strategická agenda na období 2019–2024 schválená na zasedání Evropské rady v červnu 2019 vyzvala k provedení pilíře na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni.

V politických směrech pro Komisi na období 2019–2024 byl oznámen akční plán na kompletní provedení pilíře, včetně iniciativy týkající se spravedlivých minimálních mezd. Ve sdělení „Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci“ ze dne 14. ledna 2020¹ byl stanoven harmonogram přípravy akčního plánu a byl potvrzen závazek, že mezi klíčovými opatřeními, jež mají být v této souvislosti na úrovni EU přijata, bude také iniciativa týkající se minimálních mezd. Téhož dne byla zahájena první fáze konzultací se sociálními partnery o tom, jak pracovníkům v Unii zajistit přiměřené minimální mzdy².

Předsedkyně von der Leyenová ve svém projevu o stavu Unie v září 2020 uvedla: „*Pravdou však je, že mnoha lidem se práce přestává vyplácet. Dumpingové mzdy ničí důstojnost práce, penalizují podnikatele, kteří platí slušně, a narušují spravedlivou hospodářskou soutěž na jednotném trhu. Z tohoto důvodu Komise předloží právní návrh s cílem podpořit členské státy, aby zavedly rámec pro minimální mzdy. Každý musí mít nárok na minimální mzdu, ať už prostřednictvím kolektivních smluv nebo zákonného minima.*“

Lepší pracovní a životní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou výší minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii. Snižování značných rozdílů v rozšíření minimální mzdy a její přiměřenosti přispívá k lepší spravedlnosti na trhu práce EU, stimuluje zvyšování produktivity a podporuje hospodářský a sociální pokrok. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na inovacích a zvyšování produktivity, jakož i na vysokých sociálních standardech.

Nízké mzdy v některých členských státech nedokázaly v posledních desetiletích držet krok s vývojem ostatních mezd. Strukturální trendy přetvářející trhy práce, jako je globalizace, digitalizace a nástup nestandardních forem práce, zejména v odvětví služeb, zapříčinily zvýšenou polarizaci pracovních míst, což následně vedlo ke zvýšení podílu špatně placených a málo kvalifikovaných povolání, a tyto trendy přispěly i k tomu, že tradiční struktury

¹ Sdělení Komise *Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci*, COM(2020) 14 final.

² Konzultační dokument *První fáze konzultace se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy o fungování EU o možných opatřeních k řešení problematiky spravedlivých minimálních mezd*, COM(2020) 83 final.

kolektivního vyjednávání ztratily na významu. Tento vývoj vedl k větší chudobě pracujících osob a mzdové nerovnosti.

Při hospodářském útlumu je úloha minimálních mezd ještě důležitější. Koronavirová krize zasáhla zejména odvětví s větším podílem pracovníků s nízkými mzdami, jako je maloobchod a cestovní ruch, a její dopady silněji pocítily znevýhodněné skupiny obyvatelstva. K podpoře udržitelného a inkluzivního hospodářského oživení je zásadní, aby měli pracovníci v Unii přístup k pracovním příležitostem a přiměřeným minimálním mzdám.

Ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, lze zajistit kolektivními smlouvami (tak je tomu v šesti členských státech) nebo zákonnou minimální mzdou stanovenou zákonem (tak je tomu v 21 členských státech).

Je-li minimální mzda stanovena na přiměřené úrovni, zajišťuje pracovníkům důstojné životní podmínky, podporuje domácí poptávku, motivuje k práci a snižuje výskyt chudoby pracujících osob a nerovnost na spodním konci mzdového spektra. Ochrana formou minimální mzdy rovněž podporuje rovnost žen a mužů, neboť minimální mzdu nebo mzdu, která se jí blíží, pobírá více žen než mužů.

Mnoho pracovníků v EU však dosud není chráněno přiměřenou minimální mzdou.

Zákonné minimální mzdy sice v posledních letech vzrostly, ve většině členských států jsou však ve srovnání s jinými mzdami příliš nízké a nedokáží zajistit důstojné životní podmínky. Téměř ve všech členských státech je zákonná minimální mzda³ nižší než 60 % mediánu hrubé mzdy a/nebo nižší než 50 % průměrné hrubé mzdy⁴. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samozhivitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou. Na určité skupiny pracovníků se navíc ochrana formou zákonné minimální mzdy nevztahuje. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimální mzdy. Ovšem i v členských státech, které se spoléhají výhradně na kolektivní vyjednávání, nemají někteří pracovníci k ochraně formou minimální mzdy přístup. Ve čtyřech zemích dosahuje podíl pracovníků, na něž se minimální mzda nevztahuje, 10 % až 20 %, v jedné zemi dokonce 55 %.

V této souvislosti je cílem navrhované směrnice zajistit, aby pracovníci v Unii byli chráněni formou přiměřených minimálních mezd, které jim umožní důstojný život bez ohledu na to, kde pracují. K dosažení tohoto obecného cíle stanoví návrh rámec pro větší přiměřenost minimálních mezd a lepší přístup pracovníků k ochraně formou minimální mzdy. Tyto cíle jsou relevantní jak pro systémy se zákonnou minimální mzdou, tak pro systémy založené na kolektivním vyjednávání. Navrhovaná směrnice je koncipována tak, aby těchto cílů dosáhla a zároveň zohledňovala a plně uznávala specifika vnitrostátních systémů a pravomocí, samostatnost sociálních partnerů a smluvní volnost. Rovněž je navržena tak, aby zabezpečila přístup k zaměstnání a brala v úvahu dopady na vytváření pracovních míst a konkurenceschopnost, a to i v případě malých a středních podniků. Směrnice poskytuje dostatečnou flexibilitu, aby bylo možné zohlednit sociální a hospodářský vývoj, včetně vývoje produktivity a zaměstnanosti.

Aby těchto cílů dosáhla, zaměřuje se navrhovaná směrnice na podporu kolektivního vyjednávání o mzdách ve všech členských státech. Kolektivní vyjednávání je pro ochranu

³ Ukazatele a související referenční hodnoty se týkají měsíčních minimálních mezd.

⁴ Ukazatele přiměřenosti běžně používané na mezinárodní úrovni, např. Kaitzův index, srovnávají minimální mzdu se mzdovým mediánem nebo průměrem. Ukazatel důstojného životního standardu definovaný Radou Evropy navíc porovnává čistou minimální mzdu s čistou průměrnou mzdou.

formou přiměřené minimální mzdy zásadní. Země s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání vykazují obvykle nižší podíl pracovníků s nízkými mzdami, vyšší minimální mzdy v poměru ke mzdovému mediánu, nižší mzdovou nerovnost a vyšší mzdy než jiné země. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výlučně kolektivními smlouvami, se její přiměřenost a podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí vlastnostmi systému kolektivního vyjednávání a jeho fungováním. V členských státech se zákonnou minimální mzdou má kolektivní vyjednávání rovněž silný vliv na přiměřenost minimální mzdy. Tím, že kolektivní vyjednávání ovlivňuje celkový vývoj mezd, zajišťuje, že se mzdy udržují nad minimální úrovní stanovenou zákonem, a přispívá k jejímu růstu. Zvyšuje rovněž produktivitu.

U zemí, kde již zákonná minimální mzda existuje, je cílem navrhované směrnice zajistit, aby byly v členských státech zavedeny podmínky umožňující nastavit zákonné minimální mzdy na přiměřené úrovni s přihlédnutím k sociálněekonomické situaci a regionálním a odvětvovým rozdílům. Zajištění přiměřenosti zákonných minimálních mezd napomohou rovněž jasně a stabilně vymezená kritéria na podporu přiměřenosti a správní rámec, který stanoví pravidelnou a včasnou aktualizaci a účinné zapojení sociálních partnerů. Dalšího zlepšení přiměřenosti se navrhovaná směrnice snaží dosáhnout rovněž tím, že omezí na minimum používání odchylek od výše zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků nebo srážek ze mzdy.

V některých případech se může stát, že minimální mzda pracovníkům neposkytuje náležitou ochranu, poněvadž se nedodržují platné kolektivní smlouvy nebo vnitrostátní právní předpisy. Zajištění souladu s předpisy a jejich účinné prosazování je zásadní, aby minimální mzda mohla pracovníkům poskytovat účinnou ochranu a podniky byly chráněny před nekalou hospodářskou soutěží. Cílem navrhované směrnice je proto podporovat dodržování předpisů, jakož i přiměřeně posílit jejich prosazování a sledování ve všech členských státech, aby se nevytvářela nadměrná a nepřiměřená administrativní zátěž pro podniky v Unii, včetně malých a středních podniků a mikropodniků.

- **Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky**

Hlavní směr 5 rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512⁵ vyzývá členské státy, včetně těch, které mají vnitrostátní zákonné minimální mzdy, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů do stanovování mezd, zajistily spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň a dohlédly na to, aby mzdy přiměřeně reagovaly na vývoj produktivity a směřovaly k vzestupné konvergenci. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Dále členské státy a sociální partneři vyzývá k zajištění toho, aby se všem pracovníkům vyplácely 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 osob. Obecným cílem návrhu je zajistit, aby pracovníci v Unii byli chráněni formou přiměřených minimálních mezd. K jeho cílům dále patří prosazování kolektivního vyjednávání, podpora zapojení sociálních partnerů a stanovení jasných a stabilních kritérií, která podporují přiměřenost zákonných minimálních mezd.

Směrnice (EU) 2019/1152⁶ vyzývá k informování pracovníků o základních aspektech jejich zaměstnání, včetně odměňování. Na základě navrhované směrnice mají členské státy vymezit

⁵ Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

jasná a stabilní kritéria, zajistit pravidelnou a včasnou aktualizaci zákonných minimálních mezd, jakož i účinné zapojení sociálních partnerů, čímž se zvýší transparentnost vývoje zákonné minimální mzdy.

Směrnice 2014/67/EU⁷ zajišťuje lepší přístup vyslaných pracovníků k informacím, zejména zřízením jedné oficiální internetové stránky o vysílání pracovníků v každém členském státě. Rovněž vyžaduje, aby se příslušné informace týkaly rozdílných minimálních mezd a jejich složek, pokud jsou pracovní podmínky stanoveny v kolektivních smlouvách v souladu se směrnicí 96/71. Směrnice 2014/67/EU rovněž stanoví, že má být zaveden mechanismus subdodavatelské odpovědnosti, který se má týkat přinejmenším odvětví stavebnictví a minimálních mezd. Snadný přístup k informacím o zákonné minimální mzdě, jak jej stanoví směrnice 2014/67/EU, podporuje cíle tohoto návrhu, totiž zajištění ochrany formou přiměřené minimální mzdy v EU. Silnějším prosazováním rámce pro zákonnou minimální mzdu, podporou vytváření spolehlivých systémů pro sledování a sběr údajů, poskytnutím přístupu k účinným mechanismům řešení sporů a přiznáním práva na nápravu navrhaná směrnice rovněž přispívá k cílům směrnice 2014/67/EU.

Směrnice 2006/54/ES⁸ usiluje o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Vzhledem k tomu, že většinu osob pobírajících minimální mzdu tvoří ženy, podporuje tento návrh rovnost žen a mužů a snižování rozdílů v jejich odměňování tím, že stanoví rámec pro přiměřené minimální mzdy v EU. Navrhovaná směrnice proto nepřímo přispívá k účinnému provádění cílů směrnice 2006/54/ES.

Směrnice 2000/78/ES⁹ zakazuje přímou či nepřímou diskriminaci v zaměstnání, zejména na základě věku, pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování (čl. 3 písm. c)). Rozdílné zacházení umožňuje v případě, že je objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli, jako jsou cíle politiky zaměstnanosti nebo odborného vzdělávání. Navrhovaná směrnice je s tímto přístupem v souladu, neboť vyžaduje, aby byly rozdíly ve výši zákonných minimálních mezd co nejmenší a, je-li to relevantní a objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem, rovněž nediskriminační, přiměřené a časově omezené.

S cílem předcházet chudobě pracujících osob staví doporučení Komise ze dne 3. října 2008 o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce¹⁰ podporu kvalitních pracovních míst prostřednictvím přiměřené podpory příjmu a inkluzivních politik trhu práce, včetně mezd a pracovních podmínek, do jádra činnosti Unie a členských států. Navrhovaná směrnice usiluje o zlepšení pracovních podmínek a snížení výskytu chudoby pracujících osob tím, že stanoví rámec pro přiměřenou výši minimální mzdy a přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv nebo právních předpisů.

Navrhovaná směrnice přímo odkazuje na „sociální doložku“ ve směrnici 2014/24/EU¹¹ o zadávání veřejných zakázek, která je obsažena také v související směrnici 2014/23/EU¹² a

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

⁹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

¹⁰ Doporučení Komise 2008/867/ES ze dne 3. října 2008 o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce.

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES.

¹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí.

směrnici 2014/25/EU¹³. Na základě zmíněné „sociální doložky“ mají členské státy svými opatřeními zajistit, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek a koncesí dodržovaly platné pracovněprávní povinnosti. Za tímto účelem navrhovaná směrnice vyžaduje, aby členské státy prostřednictvím vhodných opatření zajistily, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly mzdy stanovené v příslušných kolektivních smlouvách nebo zákonné minimální mzdy, jsou-li stanoveny. To může přispět k lepšímu prosazování požadavků stanovených „sociální doložkou“ ve výše uvedených směrnících.

Obsah výše uvedených aktů byl řádně analyzován a při přípravě tohoto návrhu se k němu přihlíželo. Tento návrh je tudíž v souladu se stávajícími předpisy a zároveň legislativu rozvíjí tak, aby se podařilo dosáhnout cílů Unie.

• **Soulad s ostatními politikami Unie**

Navrhovaná směrnice přispěje k cílům Unie, jimiž jsou podpora blahobytu obyvatel, rozvoj vysoce konkurenceschopného sociálnětržního hospodářství (článek 3 Smlouvy o fungování EU) a podpora lepších životních a pracovních podmínek (článek 151 Smlouvy o fungování EU). Týká se rovněž práv stanovených v Listině základních práv EU, pokud jde o právo pracovníků na slušné a spravedlivé pracovní podmínky (článek 31). Stejnou mírou přispívá navrhovaná směrnice k uplatňování těchto zásad evropského pilíře sociálních práv:

- **Zásada 6 (Mzdy):** V souladu s touto zásadou má návrh zajistit přiměřenou výši minimálních mezd, aby pracovníci v Unii měli právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Návrh zároveň plně respektuje vnitrostátní zvyklosti a uznává samostatnost sociálních partnerů. Zajišťuje rovněž, že zákonné minimální mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem.
- **Zásada 8 (Sociální dialog a zapojení pracovníků):** Návrh usiluje o podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd s cílem posílit ochranu formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv a prosazovat zapojení sociálních partnerů do stanovování, aktualizace a uplatňování zákonných minimálních mezd.
- **Zásada 2 (Rovnost žen a mužů):** Vzhledem k tomu, že většinu osob pobírajících minimální mzdu tvoří ženy, podpoří tento návrh rovnost žen a mužů a přispěje ke snížení rozdílů v jejich odměňování tím, že prosazuje přiměřenou výši minimálních mezd.
- **Zásada 3 (Rovné příležitosti):** Bez ohledu na pohlaví, věk, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání. Cílem tohoto návrhu je zajistit ochranu pracovníků v Unii formou přiměřené minimální mzdy, což pomůže zaručit rovné zacházení a podpoří rovné příležitosti v zaměstnání.

Navrhovaná směrnice je rovněž konzistentní s prioritami evropského semestru. V souladu s hlavním směrem zaměstnanosti č. 5 tato iniciativa podporuje výzvu adresovanou členským

¹³Směrnice 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.

státům v roční strategii pro udržitelný růst na rok 2021¹⁴, aby přijaly opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Podporuje i cíle stanovené v roční strategii pro udržitelný růst na rok 2020¹⁵, podle nichž je v kontextu rostoucích sociálních rozdílů důležitým cílem politik zajistit, aby každý pracovník v Unii pobíral spravedlivou mzdu. Návrh je rovněž konzistentní s doporučeními, jež byla některým členským státům vydávána od roku 2011¹⁶.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právní základ

Navrhovaná směrnice je založena na čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování Evropské unie, který Unii ukládá, aby podporovala a doplňovala činnost členských států v oblasti pracovních podmínek, a to v mezích zásad subsidiarity a proporcionality (čl. 5 odst. 3 a 4 Smlouvy o EU). Jelikož směrnice neobsahuje opatření, která přímo ovlivňují výši odměny, je zcela v mezích, jež pro činnost Unie stanoví čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU.

Podle čl. 153 odst. 2 je možné stanovit prostřednictvím směrnic minimální požadavky, avšak nesmí být ukládána správní, finanční a právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

• Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Klíčovým prvkem přiměřených pracovních podmínek je přístup k minimální mzdě, jež zajišťuje důstojnou životní úroveň. Zatímco odměňování na vnitrostátní úrovni jednoznačně spadá do pravomoci členských států, velké rozdíly v normách pro přístup k přiměřené minimální mzdě jsou součástí pracovních podmínek a na jednotném trhu vytvářejí značný nesoulad, který lze nejlépe řešit na úrovni Unie.

Ve většině členských států jsou pracovníci konfrontováni s nedostatečnou přiměřeností a/nebo nedostatky, pokud jde o rozsah ochrany formou minimální mzdy. Tyto problémy se týkají jak pracovníků v zemích se zákonnou minimální mzdou, tak v zemích, které se spoléhají na kolektivní vyjednávání. Navíc je pravděpodobné, že v důsledku dlouhodobého ústupu kolektivního vyjednávání a narůstající polarizace trhů práce se zmíněné obtíže v budoucnu dotknou většího počtu pracovníků. Výhledově může tato situace komplikovat vytváření rovných podmínek na jednotném trhu a zajištění toho, aby se hospodářská soutěž zakládala na vysokých sociálních standardech, inovacích a zvyšování produktivity.

Problematika minimální mzdy podléhá mnohostrannému dohledu v rámci evropského semestru a EU vydala vybraným členským státům pokyny, jak v této oblasti politiky postupovat. Ačkoli se v posledních letech několik členských států snažilo své systémy minimální mzdy vylepšit, nepostačovala vnitrostátní opatření k řešení problému nedostatečné přiměřenosti minimální mzdy a/nebo ochrany, kterou poskytuje. Bez opatření na úrovni EU nemusí být jednotlivé země příliš nakloněny tomu, aby nastavení minimální mzdy zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost.

Opatření na úrovni EU bude k posílení systémů stanovování minimálních mezd účinnější než opatření na úrovni vnitrostátní. Jasněji vymezí očekávání, zajistí, aby pokrok nebyl jen částečný nebo nerovnoměrný, a upevní důvěru mezi členskými státy a sociálními partnery.

¹⁴Sdělení Komise COM(2020) 575 final.

¹⁵Sdělení Komise COM(2019) 650 final.

¹⁶Viz příloha A12.11 posouzení dopadů.

Vytvoří se tak nezbytný impuls pro reformu mechanismů stanovování minimální mzdy na vnitrostátní úrovni. Opatření na úrovni EU proto přispějí k zajištění rovných podmínek na jednotném trhu tím, že pomohou zmenšit velké rozdíly v rozšíření ochrany formou minimální mzdy a v její přiměřenosti, které nejsou odůvodněny základními ekonomickými podmínkami. Toho nelze uspokojivě dosáhnout nekoordinovaným postupem členských států.

Navrhovaná směrnice stanoví rámec pro minimální normy a respektuje, že členské státy mají pravomoc nastavit normy na vyšší úroveň, aniž je přitom dotčena úloha, kterou mohou členské státy svěřit sociálním partnerům podle vnitrostátních zvyklostí a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. V souladu s čl. 153 odst. 2 písm. b) Smlouvy o fungování EU navrhovaná směrnice podpoří a doplní činnost členských států prostřednictvím minimálních požadavků, které se uplatní postupně.

- **Proporcionalita**

Navrhovaná směrnice stanoví minimální normy, a míra zásahu se tak omezí na minimum nezbytné k dosažení cílů návrhu. Členské státy, které již zavedly příznivější ustanovení, než jaká jsou uvedena v tomto návrhu směrnice, nebudou muset svůj systém stanovování minimální mzdy měnit. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout jít nad rámec minimálních norem stanovených v tomto návrhu.

Návrh respektuje zavedené vnitrostátní zvyklosti, pokud jde o stanovování minimální mzdy. V souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU zejména plně uznává pravomoc členských států a sociálních partnerů stanovit výši minimální mzdy. Ochrana, kterou minimální mzda poskytuje, bude i nadále zajištěna prostřednictvím kolektivních smluv nebo právních předpisů při plném respektování vnitrostátních pravomocí a smluvní volnosti sociálních partnerů.

Navrhovaná směrnice navíc členským státům umožňuje, aby její ustanovení, zejména ta, která se týkají kolektivního vyjednávání a zákonných minimálních mezd, prováděly s přihlédnutím ke své vnitrostátní hospodářské situaci a specifikům svých systémů stanovování minimální mzdy.

Návrh tudíž ponechává co největší prostor pro rozhodování na vnitrostátní úrovni, přičemž se mu však stále daří docílit zlepšení pracovních podmínek tím, že stanoví rámec pro to, aby byli pracovníci v Unii chráněni minimální mzdou. Zásada proporcionality je s ohledem na rozsah a povahu zjištěných problémů dodržena.

- **Volba nástroje**

Ustanovení čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování EU výslovně uvádí, že ke stanovení minimálních požadavků ohledně pracovních podmínek, které členské státy uplatní postupně, lze použít směrnice.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování EU provedla Komise dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery o možných opatřeních EU v oblasti minimálních mezd:

- v první fázi od 14. ledna do 25. února 2020 konzultovala Komise se sociálními partnery, nakolik je potřebné předložit iniciativu týkající se minimálních mezd a na co by se měla případně zaměřit¹⁷,
- ve druhé fázi od 3. června do 4. září 2020 konzultovala Komise se sociálními partnery, co by mělo být obsahem zamýšleného návrhu a jaký právní nástroj by měl být zvolen¹⁸.

Organizace pracovníků obecně souhlasily s cíli a možným obsahem iniciativy, jak je uvedeno v dokumentu o druhé fázi konzultace. Zdůraznily, že je třeba respektovat vnitrostátní zvyklosti a samostatnost sociálních partnerů. Organizace zaměstnavatelů obecně vyjádřily podporu většině cílů a možnému zaměření iniciativy EU, jak je uvedeno v konzultačním dokumentu. Některé z nich však s ohledem na rozmanitost vnitrostátních rámců zpochybnily přidanou hodnotu regulačního opatření EU ve věci stanovování minimálních mezd a zdůraznily, že je třeba plně respektovat pravomoci členských států a/nebo sociálních partnerů.

Zatímco odborové svazy Komisi vyzvaly, aby navrhla směrnici se závaznými minimálními požadavky, žádná z organizací zaměstnavatelů nebyla pro závaznou směrnici v oblasti minimálních mezd.

Sociální partneři se neshodli na zahájení jednání o uzavření dohody na úrovni Unie, jak je stanoveno v článku 155 Smlouvy o fungování EU.

Názory veřejnosti byly shromážděny také prostřednictvím odpovědí na standardní průzkum Eurobarometr 92 (podzim 2019), který obsahoval otázky o prioritách Evropské unie (včetně minimální mzdy).

Cílené výměny názorů s členskými státy probíhaly v těchto výborech Rady: Výbor pro zaměstnanost, Výbor pro sociální ochranu a Výbor pro hospodářskou politiku¹⁹. Evropský parlament²⁰ a Evropský hospodářský a sociální výbor²¹ rovněž přijaly stanoviska, která mají význam pro iniciativu EU týkající se přiměřených minimálních mezd²².

• **Sběr a využití výsledků odborných konzultací**

Komise zadala studie externím odborníkům, aby získala podklady, které byly poté použity na podporu posouzení dopadů. Patřily k nim:

- studie o indexaci zákonné minimální mzdy (Indexation of statutory minimum wage, Diane Delaurens a Etienne Wasmer²³),
- studie o dopadech zákonných minimálních mezd na malé a střední podniky (Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises, Attila Lindner, University College London²⁴),

¹⁷Konzultační dokument *První fáze konzultace se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy o fungování EU o možných opatřeních k řešení problematiky spravedlivých minimálních mezd*, C(2020) 83 final.

¹⁸Konzultační dokument *Druhá fáze konzultace se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy o fungování EU o možných opatřeních k řešení problematiky spravedlivých minimálních mezd*, C(2020) 3570 final, spolu s pracovním dokumentem útvarů Komise SWD(2020) 105 final.

¹⁹Viz příloha A.2.3 posouzení dopadů.

²⁰Usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. října 2019 o *zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně*, 2019/2111.

²¹Stanovisko EHSV ze dne 18. září 2020 o *důstojných minimálních mzdách v celé Evropě*, SOC/632.

²²Viz příloha A.2.4 posouzení dopadů.

²³Studie vypracovaná externím dodavatelem, zadaná v polovině roku 2019 pro účely přípravy posouzení dopadů.

²⁴Studie vypracovaná externím dodavatelem, zadaná v polovině roku 2019 pro účely přípravy posouzení dopadů.

- studie o dopadech minimálních mezd stanovených kolektivními smlouvami v severských zemích (Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries, Per Skedinger, Research Institute of Industrial Economics, IFN)²⁵.

Komise dále využila k získání podkladů, které byly poté použity na podporu tohoto posouzení dopadů, své stávající smlouvy. Patřily k nim:

- soubor expertních zpráv o systémech stanovování minimální mzdy v členských státech EU (jedna expertní zpráva za každý členský stát) vypracovaný Evropským odborným centrem (ECE),
- simulace (provedené v rámci stávající smlouvy) ukazatelů přiměřenosti a motivačních účinků minimálních mezd na modelu OECD pro daně a dávky.

V rámci stávající spolupráce s nadací Eurofound Komise na svou žádost obdržela:

- tři zprávy o stanovování a přiměřenosti minimálních mezd a souvisejících rozpravách o dané politice zaměřené na Rakousko, Itálii a Kypr.

Při hodnocení Komise vycházela rovněž ze svého mapování politik v členských státech a z přezkumu literatury a souvisejících rozprav o politice v této oblasti. Své analytické podklady poskytla i různá generální ředitelství Evropské komise²⁶. Konkrétně byla za použití modelu Euromod provedena mikrosimulační analýza hospodářských, sociálních a rozpočtových dopadů minimálních mezd. K posouzení makroekonomického dopadu minimálních mezd byly navíc provedeny modelové simulace s využitím modelu QUEST. Na základě anonymizovaných individuálních údajů z průzkumů EU-SILC a EU-SES byla provedena analýza charakteristik osob, které pobírají minimální a nízké mzdy.

• **Posouzení dopadů**

V souladu s politikou zlepšování právní úpravy provedla Komise posouzení dopadů několika možností politiky v této oblasti. Tuto práci podpořila strukturovaná konzultace v rámci Komise prostřednictvím meziútvarové řídicí skupiny.

Posouzení dopadů bylo představeno a projednáno ve Výboru pro kontrolu regulace. S doporučeními Výboru pro kontrolu regulace, jež byla předmětem jeho prvního (záporného) stanoviska ze dne 2. října 2020, se pracovalo zejména takto: i) bylo lépe rozlišeno, nakolik se problémy, konkrétní cíle, navrhovaná řešení a jejich dopady vztahují na různé druhy systémů stanovování minimální mzdy, ii) bylo podrobněji objasněno, jaké je analytické hodnocení problému nepřiměřenosti minimálních mezd v členských státech, iii) byl důkladněji zdůvodněn soulad legislativní iniciativy se zvoleným právním základem a se zásadami subsidiarity a proporcionality a iv) byly objasněny důvody, podle nichž byly sestaveny soubory posuzovaných opatření. K odstranění výhrad, které Výbor pro kontrolu regulace vznesl ve svém druhém stanovisku (kladné stanovisko s výhradami) ze dne 14. října 2020, byla ve zprávě o posouzení dopadů dále objasněna řada prvků: odůvodnění sestavení souborů s možnostmi opatření, nejrelevantnější opatření pro úspěch každého souboru možností, dopady na malé a střední podniky, volba upřednostňovaného souboru a její důsledky pro země, které se spoléhají na kolektivní vyjednávání²⁷.

²⁵Studie vypracovaná externím dodavatelem, zadaná v polovině roku 2019 pro účely přípravy posouzení dopadů.

²⁶Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, Generální ředitelství pro hospodářské a finanční záležitosti a Společné výzkumné středisko.

²⁷Viz příloha I posouzení dopadů.

Při práci na posuzování dopadů byla ve všech důležitých oblastech zvážena řada opatření k řešení nedostatečné přiměřenosti a rozšíření minimálních mezd. Posouzení dopadů zkoumalo tři soubory politik, z nichž každý se skládá z kombinace různých opatření. Po vyhodnocení jejich účinnosti, účelnosti a soudržnosti byl určen upřednostňovaný soubor.

Upřednostňovaný soubor žádá všechny členské státy, aby podporovaly kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, zejména pokud je kolektivní vyjednávání málo rozšířeno, a aby posílily prosazování minimálních mezd a sledovaly jejich přiměřenost a rozšíření. V případě členských států se zákonnými minimálními mzdami navíc požaduje, aby při stanovování a aktualizaci minimálních mezd používaly jasná a stabilní kritéria a aby měli významnější úlohu sociální partneři. Používání srážek ze zákonné minimální mzdy a odchylek od její výše omezuje na striktní minimum.

V rámci posouzení dopadů byl tento soubor vyhodnocen jako nejučinnější, nejučelnější a nejsoudržnější. Kvantitativní analýza scénáře založeného na hypotetickém zvýšení minimálních mezd na 60 % mediánu hrubé mzdy ukazuje, že by se tím zlepšila přiměřenost minimálních mezd přibližně v polovině členských států. Toto zlepšení by se týkalo 10 až 20 milionů pracovníků. V několika zemích by zlepšení ochrany formou minimální mzdy vedlo ke snížení výskytu chudoby pracujících osob a mzdové nerovnosti o více než 10 % a ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů přibližně o 5 % či více²⁸. Očekává se rovněž, že by se zvýšila motivace k práci, napomohlo by se rovnosti žen a mužů a podpořilo by se zmenšování rozdílů v jejich odměňování, neboť většinu osob, které pobírají minimální mzdu (v celé EU přibližně 60 %), tvoří ženy.

K očekávaným hospodářským dopadům se řadí vyšší náklady práce pro podniky, vyšší ceny a v menší míře nižší zisky. Dopad na podniky by byl zmírněn zvýšením spotřeby u osob s nízkými mzdami, což by podpořilo domácí poptávku. Podniky, zejména malé a střední, by navíc ocenily postupnější a předvídatelnější zvyšování minimální mzdy, což by přispělo ke kultivaci podnikatelského prostředí.

Očekává se, že možný negativní dopad na zaměstnanost bude omezený. Ve většině případů by zůstal pod 0,5 % celkové zaměstnanosti, ale ve třech členských státech by dosáhl 1 %²⁹. Pozitiva spojená se zvýšením ochrany dotčených pracovníků formou minimální mzdy by značně převažovala nad možným nepříznivým dopadem na zaměstnanost těchto pracovníků.

Kromě toho se očekávají pouze malé dopady na celkovou konkurenceschopnost. Součástí upřednostňovaného souboru je dostatečná flexibilita, která členským státům umožňuje, aby tempo zlepšování přiměřenosti minimálních mezd přizpůsobily hospodářským podmínkám a rizikům, a to i pro konkrétní odvětví, regiony a malé a střední podniky.

• **Základní práva**

Cíle navrhované směrnice jsou v souladu s Listinou základních práv Evropské unie, konkrétně s čl. 31 odst. 1 o slušných a spravedlivých pracovních podmínkách, kde je uvedeno: „*Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.*“ Návrh rovněž usnadňuje výkon práv uznaných v článku 23³⁰ Listiny základních práv, která

²⁸Průměrné výsledky dopadů na členské státy v případě scénáře, kdy se minimální mzda zvýší na 60 % mediánu hrubé mzdy nebo na 50 % průměrné hrubé mzdy. Viz příloha A.12.2 posouzení dopadů.

²⁹Citlivost zaměstnanosti na zvyšování mezd byla odhadnuta na základě průměrného výsledku 48 mezinárodních studií, sestavil Dube, A. (2019): „Impacts of minimum wages: review of the international evidence“. Zpráva vypracovaná pro komisi Spojeného království pro problematiku nízkých mezd (UK Low-Pay Commission).

³⁰Článek 23 (Rovnost žen a mužů) Listiny základních práv Evropské unie stanoví: „*Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.*“

specificky odkazují na rovnost žen a mužů, neboť podporuje zmenšování rozdílů v jejich odměňování.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nevyžaduje dodatečné zdroje z rozpočtu Evropské unie.

5. OSTATNÍ PRVKY

- **Plány provádění a způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Členské státy musí směrnici dva roky od přijetí provést ve vnitrostátním právu a prostřednictvím databáze MNE Komisi sdělit svá vnitrostátní prováděcí opatření. V souladu s čl. 153 odst. 3 Smlouvy o fungování EU mohou prováděním směrnice pověřit sociální partnery.

Za účelem posouzení účinnosti této iniciativy bude Komise na základě ročních údajů a informací, které mají poskytnout členské státy, každoročně podávat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o svém hodnocení vývoje přiměřenosti minimální mzdy a toho, nakolik se ochrana formou minimální mzdy uplatňuje. Pokrok by měl být sledován také v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni EU (evropský semestr). V této souvislosti bude Výbor pro zaměstnanost každoročně na základě zpráv Komise posuzovat situaci v oblasti kolektivního vyjednávání o stanovování mezd a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy v členských státech.

K provedení směrnice je Komise připravena poskytnout členským státům technickou podporu, zejména prostřednictvím nástroje pro technickou podporu³¹ a Evropského sociálního fondu plus³².

Komise rovněž uskuteční pět let po provedení směrnice ve vnitrostátním právu její hodnocení. Poté předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu o přezkumu jejího provádění.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

Kapitola I – Obecná ustanovení

Článek 1 – Předmět

Toto ustanovení vymezuje předmět směrnice, konkrétně vytvoření rámce na úrovni Unie s cílem zajistit, aby minimální mzdy byly nastaveny na přiměřené úrovni a pracovníci měli zajištěnou ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo formou mezd stanovených kolektivními smlouvami.

Článek rovněž objasňuje, že touto směrnicí není nijak dotčena svoboda členských států stanovovat zákonné minimální mzdy nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv podle vnitrostátních zvyklostí a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. Dále objasňuje, že směrnice neukládá povinnost zavést zákonnou minimální mzdu v členských státech, kde dosud zavedena není, ani stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv.

³¹Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 28. května 2020, kterým se zřizuje nástroj pro technickou podporu, COM(2020) 409 final.

³²Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus, COM(2018) 382 final.

Článek 2 – Oblast působnosti

Tento článek objasňuje oblast působnosti směrnice, jež se vztahuje na pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie.

Toto pojetí personální působnosti navrhované směrnice bylo rovněž uplatněno v případě směrnic 2019/1152 a 2019/1158. Nemělo by tak hrozit, že z působnosti navrhované směrnice bude vyloučen narůstající počet pracovníků v nestandardních formách zaměstnání, jako jsou pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby, pracovníci platform, stážisté a učni. Navrhovaná směrnice by se na tyto pracovníky vztahovala, budou-li splňovat kritéria stanovená Soudním dvorem, pokud jde o definici „pracovníka“.

Článek 3 – Definice

V tomto článku je definována řada výrazů a pojmů nezbytných pro výklad ustanovení směrnice.

Článek 4 – Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd

Cílem tohoto ustanovení je dosáhnout většího rozšíření kolektivního vyjednávání. Za tímto účelem se od členských států požaduje, aby přijaly opatření na podporu kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd a podporovaly konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání o mzdách.

Dále se požaduje, aby členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání (jak je definováno v článku 3) nedosahuje alespoň 70 % pracovníků, stanovily rámec pro kolektivní vyjednávání a přijaly akční plán na podporu kolektivního vyjednávání.

Kapitola II – Zákonné minimální mzdy

Ustanovení této kapitoly se vztahují pouze na členské státy se zákonnou minimální mzdou.

Článek 5 – Přiměřenost

S cílem zajistit přiměřenost zákonných minimálních mezd toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy, ve kterých je již zákonná minimální mzda zavedena, stanovily tyto prvky: stabilní a jasné vymezení vnitrostátních kritérií pro stanovení a aktualizaci zákonné minimální mzdy, pravidelnou a včasnou aktualizaci a zřízení poradních orgánů.

Mezi vnitrostátní kritéria by měly patřit alespoň kupní síla minimálních mezd, obecná výše hrubých mezd a jejich rozdělení, míra růstu hrubých mezd a vývoj produktivity práce. Kritéria by měla být vymezena v souladu s vnitrostátními postupy, buď v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů nebo v tripartitních dohodách. K posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd by členské státy měly použít orientační referenční hodnoty, které se například běžně používají na mezinárodní úrovni³³.

Článek 6 – Odchyly a srážky

³³ Ukazatele přiměřenosti běžně používané na mezinárodní úrovni, např. Kaitzův index, srovnávají minimální mzdu se mzdovým mediánem nebo průměrem. Ukazatel důstojného životního standardu definovaný Radou Evropy navíc porovnává čistou minimální mzdu s čistou průměrnou mzdou. Minimální mzda se často porovnává také s mírou ohrožení chudobou.

S cílem podpořit přiměřenost minimálních mezd u všech skupin pracovníků toto ustanovení žádá členské státy, aby po konzultaci se sociálními partnery omezily používání odchylek od zákonné minimální mzdy a ohraničily jejich trvání i rozsah.

Tímto článkem je rovněž stanovena ochrana zákonné minimální mzdy proti neodůvodněným nebo nepřiměřeným srážkám. Některé srážky ze zákonné minimální mzdy nicméně mohou být odůvodněny legitimním cílem, například příkazem soudního orgánu. Naopak jiné srážky, například související s vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, mohou být považovány za neodůvodněné nebo nepřiměřené.

Článek 7 – Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy

Toto ustanovení vyžaduje, aby byli do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd účinným a včasným způsobem zapojeni sociální partneři, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech uvedených v článku 5. Požaduje, aby členské státy sociální partnery zapojily do vymezení kritérií uvedených v článku 5, aktualizace minimálních mezd, stanovení odchylek a srážek uvedených v článku 6 a sběru údajů a provádění studií v této oblasti.

Včasné a účinné zapojení sociálních partnerů přispívá nejen k zajištění a zachování přiměřenosti minimální mzdy, ale je rovněž prvkem řádné správy, který umožňuje informovaný a inkluzivní rozhodovací proces.

Článek 8 – Účinný přístup pracovníků k zákonné minimální mzdě

Na základě tohoto ustanovení mají členské státy ve spolupráci se sociálními partnery přijmout nezbytná opatření, aby pracovníkům zajistily účinný přístup k ochraně formou zákonné minimální mzdy. Požadovaná opatření by spočívala zejména v posílení systému kontrol a inspekcí v terénu, poskytování pokynů donucovacím orgánům a náležitém informování pracovníků o platných zákonných minimálních mzdách.

Kapitola III – Horizontální ustanovení

Článek 9 – Zadávání veřejných zakázek

Toto ustanovení vyžaduje, aby hospodářské subjekty (včetně svého navazujícího subdodavatelského řetězce) při plnění veřejných zakázek a koncesí dodržovaly platné mzdy stanovené kolektivními smlouvami a zákonné minimální mzdy, jsou-li stanoveny. Při plnění uvedených zakázek a smluv totiž může dojít k tomu, že nejsou dodržena ustanovení o zákonné minimální mzdě nebo výše mezd stanovená v kolektivních smlouvách, a pracovníkům je tak vyplacena nižší odměna, než kolik činí ochrana formou platné minimální mzdy.

Povinnost uvedená v tomto ustanovení patří mezi platné povinnosti v oblasti pracovního práva stanovené v čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek, v čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice 2014/25/EU o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a v čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice 2014/23/EU o udělování koncesí. Objasnění a výslovné odkazy na výše uvedená ustanovení mají podpořit a posílit jejich provádění v oblasti minimálních mezd.

Článek 10 – Sledování a sběr údajů

Toto ustanovení se týká zavedení účinného systému sledování a sběru údajů. Členské státy mají své příslušné orgány pověřit vypracováním účinných a spolehlivých nástrojů pro sběr údajů, které by měly členským státům umožnit každoročně hlásit Komisi příslušné údaje o přiměřenosti minimální mzdy a jejím rozšíření.

Na základě tohoto ustanovení mají členské státy zajistit, aby byly informace o kolektivních smlouvách a jejich mzdových ustanoveních transparentní a veřejně přístupné.

Za účelem sledování provádění této směrnice toto ustanovení rovněž předpokládá, že Komise na základě informací poskytnutých členskými státy podá Evropskému parlamentu a Radě zprávu o svém hodnocení vývoje přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření. Kromě toho by na základě zprávy Komise byl Výbor pro zaměstnanost pověřen, aby v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni EU prověřil, nakolik se v členských státech daří prosazovat kolektivní vyjednávání o stanovení mezd a přiměřenost minimálních mezd.

Článek 11 – Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky

Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené v příslušném případě v kolektivních smlouvách, mají členské státy podle tohoto ustanovení povinnost zajistit pracovníkům a jejich zástupcům přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, včetně odpovídající náhrady, jakož i účinnou ochranu před jakoukoli formou újmy v případě, že se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu svých práv, pokud jde o ochranu stanovenou formou minimální mzdy. Členské státy musí zajistit, aby byli pracovníci a jejich zástupci chráněni před nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky ze strany zaměstnavatele, které by je jinak mohly odradit od podávání stížností v případě porušení jejich práv.

Článek 12 – Sankce

Toto ustanovení požaduje, aby členské státy stanovily za porušení vnitrostátních ustanovení, jimiž se stanoví ochrana formou minimální mzdy, účinné, přiměřené a odrazující sankce.

Kapitola IV – Závěrečná ustanovení

Článek 13 – Provádění

Toto ustanovení poukazuje na skutečnost, že podle čl. 153 odst. 3 Smlouvy o fungování EU mohou členské státy prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručit.

Článek 14 – Šíření informací

Cílem tohoto ustanovení je zajistit zvyšování informovanosti v členských státech o právech udělených touto směrnicí i o dalších ustanoveních, která v téže oblasti již existují.

Článek 15 – Hodnocení a přezkum

Podle tohoto ustanovení uskuteční Komise pět let od provedení směrnice ve vnitrostátním právu její hodnocení. Komise poté podá spolunormotvůrci o přezkumu provádění směrnice zprávu a, bude-li to považovat za nutné, předloží návrhy na její revizi a aktualizaci.

Článek 16 – Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

Jedná se o standardní ustanovení, které umožňuje členským státům poskytnout vyšší úroveň ochrany, než jakou zaručuje navrhovaná směrnice, a brání tomu, aby se v téže oblasti oslabovaly již existující normy.

Článek 17 – Provedení ve vnitrostátním právu

Jedná se o standardní ustanovení, jež stanoví maximální lhůtu, kterou mají členské státy na provedení směrnice ve vnitrostátním právu a na oznámení příslušných textů Komisi (dva roky), jakož i povinnost členských států sdělit Komisi informace o provádění této směrnice.

Článek 18 – Vstup v platnost

Jedná se o standardní ustanovení, v němž se uvádí, že směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku.

Článek 19 – Určení

Jedná se o standardní ustanovení o tom, komu je směrnice určena, a uvádí se v něm, že směrnice je určena členskými státy.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**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 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 postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii je cílem Unie mimo jiné podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy založený na vysoce konkurenceschopném sociálnětržním hospodářství.
- (2) Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie³ stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.
- (3) Evropská sociální charta stanoví, že všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky. Uznává právo všech pracovníků na spravedlivou odměnu, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň. Aby byl zajištěn účinný výkon tohoto práva, uznává článek 4 charty úlohu svobodně uzavřených kolektivních smluv, jakož i zákonné metody stanovení minimálních mezd.
- (4) Kapitola II evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017 stanoví soubor zásad jako vodítko k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Zásada 6 evropského pilíře sociálních práv potvrzuje právo pracovníků na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Rovněž stanoví, že musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Dále připomíná, že musí být zamezeno chudobě pracujících osob a že veškeré mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem a musí být uznána samostatnost sociálních partnerů.
- (5) Hlavní směr 5 rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států⁴ vyzývá členské státy, aby zajistily účinné zapojení

¹ Úř. věst. C , , s. .

² Úř. věst. C , , s. .

³ Listina základních práv Evropské unie, 2012/C 326/02 (Úř. věst. C 326/391, 26.10.2012).

sociálních partnerů do stanovování mezd, zajistily spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň a dohlédly na to, aby mzdy přiměřeně reagovaly na vývoj produktivity a směřovaly k vzestupné konvergenci. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Dále členské státy a sociální partnery vyzývá k zajištění toho, aby se všem pracovníkům vyplácely 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 osob. Roční strategie pro udržitelný růst na rok 2021⁵ uvádí, že členské státy by měly přijmout opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Roční strategie pro udržitelný růst na rok 2020⁶ kromě toho připomněla, že v kontextu rostoucích sociálních rozdílů je důležité zajistit přiměřené mzdy pro každého pracovníka. Některým členským státům bylo rovněž vydáno několik doporučení v oblasti minimálních mezd. Je však možné, že jednotlivé země nejsou příliš nakloněny tomu, aby nastavení minimální mzdy zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost.

- (6) Lepší pracovní a životní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou výší minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii a jsou předpokladem pro inkluzivní a udržitelný hospodářský růst. Zmenšení značných rozdílů v rozšíření a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy přispívá k větší spravedlnosti na trhu práce EU a podporuje hospodářský a společenský pokrok a vzestupnou konvergenci. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na vysokých sociálních standardech, inovacích a zvyšování produktivity zajišťujících rovné podmínky.
- (7) Jsou-li minimální mzdy nastaveny na přiměřené úrovni, chrání příjem znevýhodněných pracovníků, pomáhají zajistit důstojné živobytí a brání poklesu příjmu v nepříznivých obdobích, jak je uznáno v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 131 o zřízení systému pro stanovování minimálních mezd. Minimální mzdy přispívají k udržení domácí poptávky, zvyšují motivaci k práci, zmenšují mzdové nerovnosti a výskyt chudoby pracujících osob.
- (8) U žen, mladých pracovníků, pracovníků s nízkou kvalifikací a osob se zdravotním postižením je pravděpodobnost, že budou pobírat minimální nebo nízkou mzdu, vyšší než u jiných skupin pracujících osob. Během hospodářského útlumu, jako je krize COVID-19, nabývá úloha minimálních mezd při ochraně pracovníků s nízkými příjmy na důležitosti a je zásadní pro podporu udržitelného a inkluzivního hospodářského oživení. Pokrok ve věci minimálních mezd přispívá k rovnosti žen a mužů, odstraňuje rozdíly v jejich odměňování a důchodech a chrání ženy před chudobou.
- (9) Pandemie COVID-19 citelně doléhá na odvětví služeb a malé podniky, které mají velký podíl pracovníků s minimální mzdou. Minimální mzdy jsou důležité také s ohledem na strukturální trendy, které přetvářejí trhy práce a ve stále větší míře se vyznačují vysokým podílem nestandardních a nejistých pracovních míst. Tyto trendy přinesly větší polarizaci pracovních míst, což ve většině členských států vedlo ke zvýšení podílu špatně placených a málo kvalifikovaných povolání a v některých z nich také k větší mzdové nerovnosti.

⁴ Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 344, 19.10.2020, s. 22).

⁵ Sdělení Komise COM(2020) 575 final.

⁶ Sdělení Komise COM(2019) 650 final.

- (10) Ochrana formou minimální mzdy existuje ve všech členských státech, přičemž v některých z nich vyplývá z právních předpisů („zákonné minimální mzdy“) a kolektivních smluv, v jiných je naopak zajištěna výhradně na základě kolektivních smluv.
- (11) U špatně placených povolání je ochrana formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv ve většině případů přiměřená; naproti tomu zákonné minimální mzdy jsou v několika členských státech nízké ve srovnání s ostatními mzdami v dané ekonomice. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samozivitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou. Přiměřenost zákonných minimálních mezd je navíc nepříznivě ovlivňována sníženými sazbami (odchylkami) a srážkami, které se u nich uplatňují.
- (12) Všichni pracovníci nejsou v Unii minimální mzdou chráněni. Poněvadž se nedodržují platná pravidla, dostávají někteří pracovníci v určitých členských státech zaplacené méně, než kolik činí výše zákonné minimální mzdy i přesto, že se na ně vztahuje. Podle dostupných zjištění postihuje uvedené nedodržování pravidel zejména ženy, mladé pracovníky, osoby se zdravotním postižením a pracovníky v zemědělství. Odhaduje se, že v členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna pouze na základě kolektivních smluv, se podíl pracovníků, kteří nejsou chráněni, pohybuje mezi 2 % a 55 % všech pracovníků.
- (13) Silná pozice kolektivního vyjednávání na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni sice přispívá k zajištění přiměřené ochrany formou minimální mzdy, avšak tradiční struktury kolektivního vyjednávání v posledních desetiletích oslabují jednak v důsledku strukturálního posunu hospodářství směrem k méně odborově organizovaným odvětvím, jednak kvůli poklesu počtu členů odborových organizací, což souvisí s nástupem atypických a nových forem práce.
- (14) V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie 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. S ohledem na výsledky konzultací se sociálními partnery je nicméně důležité přijmout opatření na úrovni Unie, aby byli pracovníci v Unii chráněni přiměřenými minimálními mzdami.
- (15) Tato směrnice stanoví na úrovni Unie minimální požadavky s cílem zajistit, aby minimální mzdy byly nastaveny na přiměřené úrovni a pracovníci měli zajištěnou ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo formou mezd stanovených na základě kolektivních smluv, jak jsou definovány pro účely této směrnice.
- (16) Plně v souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie 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 na základě kolektivních smluv podle zvyklostí a odlišností každé země a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. Tato směrnice neukládá členským státům, v nichž se ochrana formou minimální mzdy zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv. Nestanoví ani výši mezd, která náleží do smluvní volnosti sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni a do příslušné pravomoci členských států.

- (17) Tato směrnice by se měla vztahovat na pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím ke kritériím pro určení statusu pracovníka, jak je stanovil Soudní dvůr Evropské unie. Jestliže těmto kritériím odpovídají, mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby, pracovníci platform, stážisté a učni. Skutečně samostatně výdělečně činné osoby do působnosti této směrnice nespádají, jelikož uvedená kritéria nesplňují. Zneužívání právního postavení samostatně výdělečně činných osob, vymezeného vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež je často spojena s nehlášenou prací. Ke zdánlivě samostatně výdělečně činnosti dochází v případě, kdy je osoba nahlášena jako samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovněprávní vztah, za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností. Tyto osoby by měly být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuty. 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 jednotlivé strany.
- (18) Dobře fungující kolektivní vyjednávání o stanovování mezd je důležitým prostředkem k zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenou minimální mzdou. V členských státech majících zákonnou minimální mzdu podporuje kolektivní vyjednávání celkový vývoj mezd, a přispívá tudíž ke zlepšení přiměřenosti minimálních mezd. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výhradně kolektivním vyjednáváním, se její výše, jakož i podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí podstatou fungování systému kolektivního vyjednávání a tím, nakolik je v dané zemi rozšířen. Silné a dobře fungující kolektivní vyjednávání a rozsáhlé používání odvětvových nebo meziodvětvových kolektivních smluv prospívá přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření.
- (19) V souvislosti s klesajícím rozšířením kolektivního vyjednávání je nezbytné, aby jej členské státy podporovaly, a usnadnily tak pracovníkům přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimální mzdy. V členských státech majících malý podíl osob s nízkými mzdami překračuje míra rozšíření kolektivního vyjednávání 70 %. Obdobně u většiny členských států, kde je minimální mzda vůči mzdovému mediánu vysoká, se míra rozšíření kolektivního vyjednávání pohybuje nad 70 %. K podpoře kolektivního vyjednávání by měly být motivovány všechny členské státy, nicméně státy, kde do uvedené míry rozšířeno není, by po konzultaci a/nebo dohodě se sociálními partnery měly stanovit rámec pro zprostředkovatelské postupy a institucionální ujednání, které vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, nebo takový rámec posílit, pokud již existuje. Tento rámec by měl být stanoven zákonem nebo tripartitní dohodou.
- (20) K zajištění přiměřených minimálních mezd a zachování pracovních míst a konkurenceschopnosti podniků, včetně malých a středních podniků, jsou nezbytná řádná pravidla, postupy a praxe pro stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd. Patří k nim řada prvků, které napomáhají zachování přiměřenosti zákonných minimálních mezd, včetně kritérií a ukazatelů pro posuzování přiměřenosti, pravidelné a včasné aktualizace, existence poradních orgánů a zapojení sociálních partnerů. Jejich

včasné zapojení je dalším prvkem řádné správy, který umožňuje informovaný a inkluzivní rozhodovací proces.

- (21) Minimální mzdy jsou považovány za přiměřené, jsou-li spravedlivé ve vztahu k rozdělení mezd v dané zemi a zajišťují-li důstojnou životní úroveň. Přiměřenost zákonných minimálních mezd se určuje s ohledem na vnitrostátní socioekonomické podmínky, včetně růstu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a situace v jednotlivých regionech a odvětvích. Jejich přiměřenost by se měla posuzovat přinejmenším podle jejich kupní síly, vývoje produktivity a jejich vztahu k výši, rozdělení a růstu hrubých mezd. Při posuzování přiměřenosti minimální mzdy vůči hladině hrubých mezd mohou být vodítkem ukazatele, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako je 60 % mediánu hrubé mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy.
- (22) Aby se podpořila přiměřenost minimálních mezd pro všechny skupiny pracovníků, mělo by se používání odchylek od zákonných minimálních mezd a srážek z nich omezit na minimum a mělo by být zajištěno, aby se k vymezení těchto odchylek a srážek mohli náležitě vyjádřit sociální partneři. Některé srážky ze zákonné minimální mzdy mohou být odůvodněny legitimním cílem, včetně nadhodnocených vyplacených částek nebo srážek na příkaz soudního orgánu. Naopak jiné srážky, například související s vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, mohou být považovány za neodůvodněné nebo nepřiměřené.
- (23) Aby mohly vnitrostátní rámce pro zákonné minimální mzdy účinně fungovat, je zapotřebí účinný systém prosazování, včetně 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 subdodávkami, zdánlivou samostatnou výdělečnou činností nebo nezaznamenanými přesčasy. Pracovníci by navíc měli mít snadný přístup k příslušným informacím o platných zákonných minimálních mzdách, aby měli ohledně svých pracovních podmínek zajištěnu odpovídající míru transparentnosti a předvídatelnosti.
- (24) Účinné uplatňování ochrany formou minimální mzdy stanovené právními předpisy nebo kolektivními smlouvami je zásadní při plnění veřejných zakázek a koncesí. Může se stát, že se při jejich plnění, nebo v navazujícím subdodavatelském řetězci, nedodrží kolektivní smlouvy, které stanoví ochranu formou minimální mzdy v daném odvětví, a pracovníkům je tak vyplacena nižší odměna, než kolik činí výše mezd dohodnutá v odvětvových kolektivních smlouvách. Aby k těmto situacím nedocházelo, musí hospodářské subjekty svým pracovníkům vyplácet mzdy, jež byly stanoveny kolektivními smlouvami pro dané odvětví a zeměpisnou oblast, a dodržet tak platné povinnosti v oblasti pracovního práva v souladu s čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU⁷ o zadávání veřejných zakázek, čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU⁸ o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky,

⁷ 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).

⁸ 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).

dopravy a poštovních služeb a čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU⁹ o udělování koncesí.

- (25) Aby mohly minimální mzdy poskytovat účinnou ochranu, je zásadní spolehlivé sledování a sběr údajů. Komise by na základě každoročních údajů a informací, které mají poskytnout členské státy, měla každý rok podat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o svém hodnocení vývoje přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření. Pokrok by měl být sledován také v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni Unie. Výbor pro zaměstnanost by měl v této souvislosti každý rok posoudit situaci v členských státech na základě zpráv Komise a dalších nástrojů mnohostranného dohledu, jako je referenční srovnávání.
- (26) Pracovníci by měli mít možnost uplatnit své právo na obhajobu, pokud jsou porušena jejich práva týkající se stanovené ochrany formou minimální mzdy. Aby pracovníci nemohli být zbaveni svých práv a aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené kolektivními smlouvami, včetně systémů kolektivního řešení sporů, měly by členské státy přijmout nezbytná opatření, aby pracovníkům zajistily přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a práva na nápravu, včetně odpovídající náhrady, jakož i účinnou ochranu před jakoukoli formou újmy v případě, že se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu.
- (27) Komise by měla provést hodnocení, na jehož základě bude možné přezkoumat účinnost provádění této směrnice. O výsledcích tohoto přezkumu by měly být informovány Rada a Evropský parlament.
- (28) Reformy a opatření přijaté členskými státy na podporu ochrany pracovníků formou přiměřené minimální mzdy se sice ubírají správným směrem, nejsou však ucelené a systematické. Navíc je možné, že jednotlivé země nejsou příliš nakloněny tomu, aby přiměřenost minimálních mezd a jejich rozšíření zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost. 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.
- (29) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího vnitrostátního právního rámce by se měla uplatit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nesmí být využito k omezení stávajících práv pracovníků ani jej nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice.
- (30) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky, aby zajistily, že jím nebudou neúměrně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby

⁹ 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).

zveřejnily výsledky tohoto posouzení. Pokud členské státy zjistí, že mikropodniky a malé a střední podniky jsou neúměrně zasaženy, měly by zvážit, zda nezavést opatření na podporu těchto podniků, aby své struktury odměňování dokázaly přizpůsobit novým požadavkům.

- (31) Nástroj pro technickou podporu¹⁰ a Evropský sociální fond plus¹¹ jsou členskými státy k dispozici pro účely vypracování nebo zlepšení technických aspektů rámců minimální mzdy, včetně posouzení přiměřenosti, sledování a sběru údajů, rozšíření přístupu, jakož i prosazování a obecného budování kapacit v souvislosti s prováděním uvedených rámců,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

1. S cílem zlepšit pracovní a životní podmínky v Unii stanoví tato směrnice rámeček pro:
 - a) stanovení přiměřené výše minimálních mezd;
 - b) přístup pracovníků k ochraně poskytované minimální mzdou, a to buď formou mezd stanovených kolektivními smlouvami, nebo formou zákonné minimální mzdy, je-li zavedena.

Touto směrnicí není dotčeno plné respektování samostatnosti sociálních partnerů ani jejich právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

2. Touto směrnicí není dotčena volba členských států stanovit zákonné minimální mzdy, nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami.
3. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že ukládá členským státům, v nichž se mzdy stanovují výlučně na základě kolektivních smluv, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv.

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.

¹⁰ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 28. května 2020, kterým se zřizuje nástroj pro technickou podporu, COM(2020) 409 final.

¹¹ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus, COM(2018) 382 final.

Článek 3

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „minimální mzdou“ minimální odměna, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit pracovníkům za práci vykonanou během daného období, vypočtená na základě času nebo výkonu;
- 2) „zákonnou minimální mzdou“ minimální mzda stanovená zákonem nebo jinými závaznými právními předpisy;
- 3) „kolektivním vyjednáváním“ veškerá jednání, která probíhají mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více organizacemi pracovníků na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání; a/nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a pracovníky; a/nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi pracovníků;
- 4) „kolektivní smlouvou“ všechny písemné dohody týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, jež sociální partneři uzavřeli na základě kolektivního vyjednávání;
- 5) „rozšířením kolektivního vyjednávání“ podíl pracovníků, na něž se na celostátní úrovni vztahuje kolektivní smlouva.

Článek 4

Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd

1. Aby se dosáhlo většího rozšíření kolektivního vyjednávání, přijmou členské státy po konzultaci se sociálními partnery alespoň tato opatření:
 - a) podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni;
 - b) podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách.
2. Členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nedosahuje 70 % pracovníků vymezených v článku 2, kromě toho stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo na základě dohody s nimi, a vypracují akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Akční plán se zveřejní a oznámí Evropské komisi.

KAPITOLA II

ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY

Článek 5

Přiměřenost

1. Členské státy se zákonnou minimální mzdou přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby se stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd řídily kritérii, jež byla zavedena na podporu přiměřenosti s cílem dosáhnout důstojných pracovních a životních podmínek, sociální soudržnosti a vzestupné konvergence. Členské státy vymezí tato kritéria v souladu se svými vnitrostátními postupy, buď v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů nebo v tripartitních dohodách. Kritéria musí být vymezena stabilním a jasným způsobem.
2. Vnitrostátní kritéria uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat alespoň tyto prvky:
 - a) kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady a příspěvek daní a sociálních dávek;
 - b) obecnou výši hrubých mezd a jejich rozdělení;
 - c) tempo růstu hrubých mezd;
 - d) vývoj produktivity práce.
3. K posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd vůči obecné výši hrubých mezd použijí členské státy orientační referenční hodnoty, které se například běžně používají na mezinárodní úrovni.
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění pravidelné a včasné aktualizace zákonných minimálních mezd, aby byla zachována jejich přiměřenost.
5. Členské státy zřídí poradní orgány, které budou příslušným orgánům poskytovat poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd.

Článek 6

Odchytky a srážky

1. Členské státy mohou povolit odlišnou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků. Členské státy tyto odchytky omezí na minimum a zajistí, aby byly nediskriminační, přiměřené, časově omezené, je-li to relevantní, a objektivně a přiměřeně odůvodněné legitimním cílem.
2. Členské státy mohou ze zákona povolit srážky, které odměnu vyplácenou pracovníkům snižují pod úroveň zákonné minimální mzdy. Členské státy zajistí, aby tyto srážky ze zákonných minimálních mezd byly nezbytné, objektivně odůvodněné a přiměřené.

Článek 7

Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění včasného a účinného zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech uvedených v čl. 5 odst. 5, a zejména pokud jde o:

- a) volbu a uplatňování kritérií a orientačních referenčních hodnot uvedených v čl. 5 odst. 1, 2 a 3 pro stanovení výše zákonné minimální mzdy;
- b) aktualizaci výše zákonné minimální mzdy uvedenou v čl. 5 odst. 4;
- c) stanovení odchylek od zákonné minimální mzdy a srážek z ní uvedených v článku 6;

- d) sběr údajů a provádění studií k informování orgánů odpovědných za stanovení zákonné minimální mzdy.

Článek 8

Účinný přístup pracovníků k zákonné minimální mzdě

Členské státy přijmou ve spolupráci se sociálními partnery v příslušném případě následující opatření, aby zlepšily přístup pracovníků k ochraně formou zákonné minimální mzdy:

- 1) posílí kontroly a inspekce v terénu prováděné inspektoráty práce nebo subjekty odpovědnými za vymáhání zákonných minimálních mezd. Kontroly a inspekce musí být přiměřené a nediskriminační;
- 2) vypracují pokyny, aby se donucovací orgány mohly aktivně zaměřovat na podniky, které nedodržují předpisy, a stíhat je;
- 3) zajistí, aby informace o zákonné minimální mzdě byly zveřejňovány srozumitelným, uceleným a snadno přístupným způsobem.

KAPITOLA III

HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Článek 9

Zadávání veřejných zakázek

V souladu se směrnicí 2014/24/EU, směrnicí 2014/25/EU a směrnicí 2014/23/EU přijmou členské státy vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly mzdy stanovené pro příslušné odvětví a zeměpisnou oblast kolektivními smlouvami a zákonnou minimální mzdu, je-li stanovena.

Článek 10

Sledování a sběr údajů

1. Členské státy pověří své příslušné orgány vypracováním účinných nástrojů pro sběr údajů, aby bylo možné sledovat rozšíření minimálních mezd a jejich přiměřenost.
2. Členské státy před 1. říjnem každého roku předloží Komisi tyto údaje:
 - a) v případě zákonných minimálních mezd:
 - i) výše zákonné minimální mzdy a podíl pracovníků, na něž se vztahuje;
 - ii) stávající odchylky a podíl pracovníků, na něž se vztahují;
 - iii) stávající srážky;
 - iv) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání.
 - b) v případě ochrany formou minimální mzdy výlučně na základě kolektivních smluv:

- i) rozdělení těchto mezd v decilech vážené podílem pracovníků, na něž se vztahují;
- ii) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání;
- iii) výše mezd pracovníků, kteří nejsou chráněni formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv, a její vztah k výši mezd pracovníků, na něž se taková ochrana formou minimální mzdy vztahuje.

Statistiky a informace uvedené v tomto pododstavci poskytují členské státy v členění podle pohlaví, věku, zdravotního postižení, velikosti společnosti a podle odvětví.

První zpráva se týká let [X, Y, Z: *tři roky předcházející roku provedení ve vnitrostátním právu*] a musí být předložena do [1. října YY: *rok po provedení ve vnitrostátním právu*]. Členské státy mohou vynechat statistiky a informace, které nejsou k dispozici před [datum provedení ve vnitrostátním právu].

Komise může požádat členské státy, aby jí v jednotlivých případech poskytly další informace, považuje-li takové informace za nezbytné ke sledování účinného provádění této směrnice.

3. Členské státy zajistí, aby informace týkající se ochrany formou minimální mzdy, včetně kolektivních smluv a mzdových ustanovení v nich obsažených, byly transparentní a veřejně přístupné.
4. Komise posoudí údaje, které jí členské státy předají ve zprávách uvedených v odstavci 2, a každoročně podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě.
5. Výbor pro zaměstnanost zřízený podle článku 150 Smlouvy o fungování EU každoročně na základě zprávy Komise přezkoumá, nakolik se v členských státech prosazuje kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, a posoudí jejich přiměřenost.

Článek 11

Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky

1. Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené v příslušném případě v kolektivních smlouvách, členské státy zajistí, aby pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, včetně odpovídající náhrady, pokud byla porušena jejich práva týkající se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv.
2. Členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně pracovníků, včetně jejich zástupců z řad pracovníků, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a nepříznivými důsledky vyplývajícími ze stížnosti podané zaměstnavateli nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování práv týkajících se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv.

Článek 12

Sankce

Členské státy stanoví za porušení ustanovení vnitrostátního práva sankce. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

KAPITOLA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 13

Provádění

Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají. V takovém případě členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny.

Článek 14

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici ve vnitrostátním právu, společně s příslušnými ustanoveními týkajícími se předmětu uvedeného v článku 1, která jsou již v platnosti, byla oznámena pracovníkům a zaměstnavatelům, včetně malých a středních podniků.

Článek 15

Hodnocení a přezkum

Komise provede hodnocení směrnice do [*pět let ode dne provedení ve vnitrostátním právu*]. Komise poté předloží Evropskému parlamentu a Radě o přezkumu provádění směrnice zprávu a v příslušném případě 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.
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.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 17

Provedení

1. Členské státy přijmou předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [*dvou let ode dne vstupu v platnost*]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy přijaté 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.

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 Bruselu dne

*Za Evropský parlament
předseda*

*Za Radu
předseda/předsedkyně*