

Brusel 26. listopadu 2021
(OR. en)

14366/21

Interinstitucionální spis:
2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor stálých zástupců (část I)
Příjemce:	Rada
Č. dok. Komise:	COM(2020) 682 final
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rámci pro přiměřené minimální mzdy v Evropské unii – obecný přístup

I. ÚVOD

Dne 28. října 2020 předložila Komise návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Cílem návrhu je vytvořit pro členské státy čtyři hlavní povinnosti, a sice povinnost:

- 1) podporovat kolektivní vyjednávání, zejména pokud jde o stanovování mezd,
- 2) dodržovat řadu procesních povinností, pokud a když členské státy stanovují či aktualizují zákonné minimální mzdy a posuzují jejich přiměřenost,

- 3) přijmout opatření na zlepšení účinného přístupu k ochraně formou minimální mzdy pro pracovníky, kteří mají podle vnitrostátních právních předpisů nárok na minimální mzdu, a
- 4) shromažďovat údaje a podávat o nich zprávy Komisi, aby bylo možné sledovat rozšíření a přiměřenost ochrany formou minimální mzdy.

Prostřednictvím této iniciativy chce Komise přispět zejména k provádění zásady 6 (mzdy) a zásady 8 (sociální dialog a zapojení pracovníků) evropského pilíře sociálních práv.

Podle příslušného právního základu, tj. čl. 153 odst. 2 SFEU ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) této Smlouvy, rozhoduje Rada kvalifikovanou většinou v souladu s řádným legislativním postupem.

Evropský parlament přijal mandát k jednání dne 25. listopadu 2021.

Hospodářský a sociální výbor přijal stanovisko na plenárním zasedání dne 25. března 2021¹.

Výbor regionů přijal stanovisko na plenárním zasedání dne 19. března 2021².

II. JEDNÁNÍ BĚHEM SLOVINSKÉHO PŘEDSEDNICTVÍ

Práce slovinského předsednictví vycházela z pokroku, kterého dosáhli partneři ze zemí tvořících trojici předsednictví, Německo a Portugalsko, jak je uvedeno ve zprávě o pokroku vypracované portugalským předsednictvím³. Slovinské předsednictví postupně předložilo Pracovní skupině pro sociální otázky čtyři kompromisní návrhy, které byly projednávány během šesti celých dnů zasedání pracovní skupiny a v rámci mnoha dvoustranných jednání na všech úrovních.

¹ Dokument 7886/21.

² Dokument 7421/21.

³ Dokument 9142/21 + COR1.

Cíle předsednictví při řízení jednání na úrovni pracovní skupiny byly různorodé:

- 1) S ohledem na zvláštní výjimku stanovenou v čl. 153 odst. 5 SFEU, která zaručuje pravomoc členských států stanovit minimální mzdy, se předsednictví zavázalo upravit znění s ohledem na písemné stanovisko právní služby Rady⁴.
- 2) Předsednictví pozorně a intenzivně naslouchalo obavám delegací, které vyplývají z různých vnitrostátních modelů trhu práce a systémů stanovování mezd. Předsednictví rovněž intenzivně pracovalo s cílem zlepšit celkovou technickou kvalitu znění.
- 3) Usilovně se pracovalo zejména na nalezení kompromisních řešení v zájmu zohlednění nejrozumnějších připomínek vznesených delegacemi s cílem dosáhnout řádné vyváženosti znění a získat podporu převážné většiny členských států.

Hlavní otázky projednávané v přípravných orgánech Rady jsou shrnuty níže.

⁴ Dokument 6817/21.

Hlavní otázky, jimiž se přípravné orgány Rady zabývaly

1) Procesní rámec pro přiměřené minimální mzdy (název, článek 1 a 15. bod odůvodnění)

Pracovní skupina se důkladně zabývala povahou a předmětem této směrnice a druhem povinnosti, kterou stanoví. V návaznosti na tuto diskusi se prostřednictvím změn názvu směrnice a celého znění upřesnilo, že tato směrnice stanovuje rámec Unie pro přiměřené minimální mzdy, který má procesní povahu.

Rovněž se vyjasnilo, že cíl přiměřenosti je sledován různými prostředky v závislosti na tom, zda je ochrana formou minimální mzdy poskytována zákonnými minimálními mzdami, pokud je zajišťována výhradně kolektivním vyjednáváním o stanovování mezd nebo je zajišťována kombinací těchto dvou přístupů:

pro stanovení zákonných minimálních mezd ukládá kapitola II různé procesní povinnosti na podporu toho, aby zákonné minimální mzdy byly stanoveny na přiměřené úrovni, aniž by tím byla dotčena pravomoc členských států tuto úroveň určit.

V případě minimálních mezd stanovených na základě kolektivního vyjednávání, a to i v členských státech, kde jsou mzdy založeny výhradně na kolektivním vyjednávání, je podpora kolektivního vyjednávání prostředkem ke zlepšení ochrany formou minimální mzdy, neboť větší míra rozšíření kolektivního vyjednávání slouží podpoře přiměřených minimálních mezd (19. bod odůvodnění).

V zájmu lepšího zohlednění hlavních ustanovení směrnice byl článek 1 (a 15. bod odůvodnění) zjednodušen: ustanovení čl. 1 odst. 1 písm. a) odpovídá kapitole II směrnice o podpoře přiměřenosti zákonných minimálních mezd, písmeno aa – nové) odpovídá článku 4 o podpoře kolektivního vyjednávání a písmeno b) odpovídá článkům 8, 9, 10a, 11 a 12, které se zabývají prosazováním stávajících individuálních nároků pracovníků na minimální mzdu.

2) Prizpůsobení všeobecně použitelných kolektivních smluv kolektivních smlouvám (článek 3)

Návrh obsahuje odlišná ustanovení týkající se zákonných minimálních mezd a zákonných minimálních mezd stanovených na základě kolektivních smluv. Rozdíl mezi těmito dvěma ustanoveními je proto zásadní. Jelikož však obsah všeobecně použitelných kolektivních smluv vyplývá z dohody sociálních partnerů, a nikoli z aktu veřejného práva, což je činí použitelnými pro danou skupinu pracovníků, bylo objasněno, že všeobecně použitelné kolektivní smlouvy nelze považovat za zákonné minimální mzdy.

Stejně tak bylo objasněno, že k výsledku mechanismu stanovování minimální mzdy námořníků v rámci Úmluvy o práci na moři by se mělo přistupovat stejným způsobem jako ke kolektivní smlouvě.

3) Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd (články 4 a 13 a 19. bod odůvodnění)

Bylo upřesněno, že cílem zvýšení míry rozšíření kolektivního vyjednávání je zlepšit stanovování mezd na základě kolektivních smluv, a tím podpořit přiměřenost minimálních mezd. Vzhledem k tomu, že členské státy nemohou sociálním partnerům ukládat povinnost uzavírat kolektivní smlouvy, bylo v bodě odůvodnění jasně stanoveno, že 70% míra rozšíření kolektivního vyjednávání není cílem, ale pouze prahovou hodnotou, na základě níž vzniká povinnost stanovit rámec pro základní podmínky a akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. V článku 13 bylo rovněž výslovně uvedeno, že členské státy mohou sociálním partnerům umožnit, aby společně vypracovali akční plán oni sami.

4) Podpora přiměřenosti zákonných minimálních mezd (článek 5, 20. a 21. bod odůvodnění)

Ústředním bodem práce pracovní skupiny na všech jejích zasedáních byl článek 5, přičemž mnoho delegací požadovalo zmírnění povinností, zatímco jiné delegace původní návrh Komise obhajovaly. V návaznosti na tato jednání byly provedeny určité úpravy. Jednotlivá předsednictví však ponechala jádro ustanovení o podpoře přiměřenosti zákonných minimálních mezd beze změny.

Delegace sice mnohokrát vyzvaly k pružnějšímu využívání prvků uvedených v čl. 5 odst. 2, předsednictví však ponechalo povinnost používat všechny čtyři prvky obsažené v čl. 5 odst. 2. S ohledem na písemné stanovisko právní služby však bylo objasněno, že o jejich relevantnosti a relativní váze mohou rozhodnout členské státy v souladu s jejich převažujícími vnitrostátními socioekonomickými podmínkami.

Stejně tak byla zachována povinnost členských států používat orientační referenční hodnoty k posouzení přiměřenosti jejich zákonných minimálních mezd, přičemž bylo jasně řečeno, že každý členský stát si může zvolit orientační referenční hodnoty, které používá. Mnoho členských států kritizovalo skutečnost, že původní návrh Komise klade velký důraz na 50 % průměrné hrubé mzdy a 60 % mediánu hrubé mzdy jako na potenciální orientační referenční hodnoty. Tyto členské státy vyzvaly, aby se uznalo, že přiměřenost se neposuzuje pouze z hlediska spravedlnosti (vztah mezi minimální mzdou a jinými mzdami v daném členském státě), ale také důstojnosti minimální mzdy v souladu s čl. 5 odst. 1 a zásadou 6 evropského pilíře sociálních práv⁵. Ukazatele důstojnosti se většinou používají na vnitrostátní úrovni. Předsednictví proto omezilo popis referenčních hodnot v čl. 5 odst. 3 na „běžně používané“ a ve 21. bodě odůvodnění rozšířilo seznam příkladů takových referenčních hodnot. Předsednictví přitom zohlednilo skutečnost, že na posledním zasedání Pracovní skupiny pro sociální otázky bylo k této otázce stále mnoho připomínek. Členské státy požadovaly větší jasnost, přičemž některé členské státy požadovaly vypuštění referenčních hodnot ve výši 50 % a 60 % a jiné si přály vrátit se blíže k návrhu Komise, ačkoli pro žádný z těchto kroků neexistovala většina.

⁵

„Zásada 6 Mzdy

- a) *Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň.*
- b) *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. Musí být zamezeno chudobě pracujících.“*

Povinnost všech členských států pravidelně a včas aktualizovat své zákonné minimální mzdy za použití svých kritérií, jak je stanoveno v čl. 5 odst. 1 a 2, se nezměnila. Aby se však zohlednila specifická situace několika členských států, které používají vzorec pro indexaci ke zvýšení částky svých zákonných minimálních mezd mezi těmito pravidelnými aktualizacemi, byl doplněn nový odstavec 2a a nový bod odůvodnění 20a.

5) Odchytky a srážky (článek 6, čl. 7 písm. c) a 22. bod odůvodnění)

Ve 22. bodě odůvodnění bylo výslovně uvedeno, že odchytky a srážky mohou v některých případech negativně ovlivnit přiměřenost zákonných minimálních mezd, a že je proto důležité zabránit jejich širokému používání. Bylo rovněž výslovně uvedeno, že Smlouvy ponechávají pravomoc stanovovat minimální mzdy – a tudíž i rozhodovat o odchylkách a srážkách – členským státům, které musí dodržovat zásady nediskriminace a proporcionality jako obecné zásady práva Unie.

6) Zadávání veřejných zakázek (článek 9 a 24. bod odůvodnění)

V souladu se záměrem Evropské komise připomenout v ustanovení deklaratorní povahy povinnosti vyplývající ze směrnic o zadávání veřejných zakázek s cílem podpořit a posílit provádění těchto směrnic předsednictví dále sladila daný článek a bod odůvodnění se zněním těchto směrnic.

7) Sledování a sběr údajů (článek 10 a 25. bod odůvodnění)

Ustanovení článku 10 o sledování a sběru údajů byla pro mnohé členské státy velmi znepokojující, neboť se obávaly další byrokratické zátěže bez jasné přidané hodnoty. Zvláště znepokojující byla povinnost poskytovat členěné údaje, a zejména v členění podle zdravotního postižení, neboť tyto údaje jsou z důvodů ochrany soukromí shromažďovány jen zřídka. S cílem zohlednit obavy členských států a po intenzivní výměně názorů předsednictví a delegací s Evropskou komisí bylo znění článku 10 upraveno takto:

- Vzhledem k tomu, že minimální mzdy se obvykle meziročně výrazně nemění, považovalo mnoho členských států povinnost podávat zprávy každý rok za zbytečnou zátěž. Proto se zprávy budou podávat každý druhý rok.
- V bodě odůvodnění bylo upřesněno, že je na členských státech, které zdroje údajů používají, a zejména to, že mohou používat vnitrostátní údaje, výběrová šetření a odhady, pokud neexistují lepší zdroje údajů.
- Povinnost poskytovat členěné údaje je nyní doplněna zárukou, že tyto údaje musí být poskytnuty pouze v případě, že je má členský stát k dispozici.
- Popis údajů, které mají členské státy poskytnout, byl z redakčních důvodů přepracován. S cílem zjednodušit povinnost podávat zprávy a zohlednit, které údaje jsou snadno dostupné, byly provedeny tyto úpravy:
 - členské státy musí poskytnout pouze popis srážek a odchylek od zákonných minimálních mezd;
 - v případě ochrany formou minimální mzdy výlučně na základě kolektivních smluv,
 - podávání zpráv o minimálních mzdách na základě kolektivních smluv se omezuje na nejnižší mzdové sazby stanovené kolektivními smlouvami, které se vztahují na osoby s nízkými mzdami, nebo na jejich odhad a na podíl pracovníků, na něž se vztahují,
 - podávání zpráv o mzdách pracovníků, na které se nevztahují kolektivní smlouvy, lze poskytovat na základě vyplácených mezd.
- Návrh Komise obsahoval ustanovení, kterým by byla Komisi výslovně svěřena pravomoc požadovat, aby členské státy v konkrétních jednotlivých případech poskytovaly další údaje. Toto ustanovení nezískalo podporu. Vzhledem k tomu, že Komise může vždy požadovat údaje podle obecné zásady dobré spolupráce, toto ustanovení bylo vypuštěno.

- V návrhu Komise se v čl. 10 odst. 5 uvádí, že Výbor pro zaměstnanost by měl každoročně přezkoumat, nakolik se v členských státech prosazuje kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, a měl by posoudit jejich přiměřenost. Vzhledem k tomu, že úkoly Výboru pro zaměstnanost přímo vyplývají z článku 150 SFEU a že toto ustanovení zmocňuje Radu k přijetí rozhodnutí o zřízení uvedeného výboru, neměla by tato směrnice tyto úkoly dále specifikovat. Odkaz na přezkum Výborem pro zaměstnanost byl proto přesunut do bodu odůvodnění, přičemž se připomíná, že podle Smlouvy mohou Rada a Komise o takový přezkum požádat. Vzhledem k tomu, že Výbor pro zaměstnanost se zabývá pouze politikami zaměstnanosti (hlava IX, články 143 až 150 SFEU), zatímco Výbor pro sociální ochranu se zabývá sociální politikou (hlava X, články 151 až 160 SFEU, včetně pracovních podmínek – čl. 153 odst. 2 písm. b)), byla do bodu odůvodnění doplněna sociální politika.

8) Informace pro pracovníky (článek 10a (nový) a bod odůvodnění 25a (nový))

Návrh Komise obsahoval ustanovení o informování pracovníků o ochraně formou minimální mzdy, na kterou mají nárok, v čl. 8 odst. 3 a čl. 10 odst. 3. Za účelem zjednodušení znění byla tato dvě ustanovení sloučena do nového článku 10a.

9) Právo na nápravu a sankce (články 11 a 12 a body odůvodnění 26 a 26a)

V návaznosti na výzvu delegací bylo objasněno, že právo na nápravu a povinnost uplatňovat sankce se týkají pouze práv souvisejících s ochranou formou minimální mzdy, která jsou již stanovena ve vnitrostátních právních předpisech. Pokud jde o sankce, které mají členské státy přijmout za porušení práv týkajících se minimálních mezd, bylo upřesněno, že smluvní sankce v pravidlech pro prosazování kolektivních smluv jsou pro dosažení souladu s článkem 12 dostačující.

Na zasedání Coreperu dne 24. listopadu 2021 podpořila velká většina delegací práci, kterou předsednictví vykonalo, a společně s ním se shodla, že předložené znění odráží převažující názor v Radě. Mnoho delegací trvalo na tom, že znění by nemělo být dále měněno, neboť představuje křehkou rovnováhu bez dalšího prostoru pro úpravu. Delegace se shodly na tom, že znění je dostatečně propracované, aby mohlo být předloženo Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele k projednání a dohodě, přičemž pouze Dánsko uvedlo, že bude hlasovat proti.

Zbývající výhrady

Výhrady obecného přezkumu: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Výhrady parlamentního přezkumu: NL

III. ZÁVĚR

Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele se vyzývá, aby vyjádřila souhlas se zněním (obecný přístup) uvedeným v příloze této zprávy a pověřila předsednictví, aby o tomto návrhu zahájilo jednání se zástupci Evropského parlamentu a Komise.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o rámci pro přiměřené minimální mzdy 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 výboru⁶,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů⁷,

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.

⁶ Úř. věst. C , , s. .

⁷ Úř. věst. C , , s. .

- (2) Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie⁸ 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 zejména právo všech pracovníků na spravedlivou odměnu, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň, právo všech pracovníků a zaměstnavatelů na svobodu sdružování ve vnitrostátních nebo mezinárodních organizacích na ochranu jejich hospodářských a sociálních zájmů a právo na kolektivní vyjednávání.
- (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 v souladu s vnitrostátními postupy a musí být uznána samostatnost sociálních partnerů.

⁸ Listina základních práv Evropské unie, 2012/C 326/02 (Úř. věst. C 326/391, 26.10.2012).

- (5) Hlavní směr 5 rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států⁹ vyzývá členské státy, 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 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 2021¹⁰ uvádí, že členské státy by měly přijmout opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Strategie pro udržitelný růst na rok 2020¹¹ kromě toho připomněla, že v kontextu rostoucích sociálních rozdílů je důležité zajistit spravedlivé mzdy pro každého pracovníka. Některým členským státům bylo rovněž vydáno několik doporučení v oblasti minimálních mezd.
- (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, a zároveň by měla zajišťovat rovné podmínky.

⁹ 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).

¹⁰ Sdělení Komise COM(2020) 575 final.

¹¹ Sdělení Komise COM(2019) 650 final.

- (7) Jsou-li minimální mzdy nastaveny na přiměřené úrovni, chrání příjem znevýhodněných pracovníků, pomáhají zajistit důstojné živobytí a brání poklesu příjmu v nepříznivých obdobích. 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.
- (10) Ochrana formou minimální mzdy existuje ve všech členských státech, přičemž v některých z nich vyplývá z právních nebo správních předpisů a kolektivních smluv, v jiných je naopak zajištěna 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 samoživitelům 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 účinně chráněni, poněvadž se nedodržují platná pravidla, dostávají někteří pracovníci v určitých členských státech zapláceno 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 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 s cílem podpořit, aby byli pracovníci v Unii chráněni přiměřenými minimálními mzdami.
- (15) Tato směrnice stanoví rámec na úrovni Unie s cílem podpořit přiměřenou úroveň minimálních mezd, kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, zejména ve prospěch osob s nízkými mzdami, a účinný přístup pracovníků k ochraně formou minimální mzdy v rozsahu, v jakém minimální mzdy existují, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo formou mezd stanovených na základě kolektivních smluv.

- (16) Plně v souladu s pravomocemi členských států zachovanými v 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 právních předpisů, postupů a odlišností každé země a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. Tato směrnice stanoví povinnosti procesní povahy a 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 při dodržování nařízení (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) 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 zavlázanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby, pracovníci platform, stážisté a učni.

- (17a–nový) 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 zdánlivé samostatné výdělečné 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.
- (17b–nový) Tato směrnice zohledňuje skutečnost, že Úmluva o práci na moři z roku 2006 ve znění pozdějších předpisů stanoví mechanismus stanovování minimální mzdy pro námořníky. Pro účely této směrnice by se za kolektivní smlouvy měla považovat rozhodnutí správní rady Mezinárodní organizace práce vyplývající z tohoto mechanismu stanovování minimální mzdy a uvedená do praxe členským státem.
- (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 stanovování mezd na základě kolektivních smluv s cílem zlepšit ochranu pracovníků formou minimální mzdy. 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 %. Členské státy s mírou rozšíření kolektivního vyjednávání pod 70 % by proto měly přijmout opatření s cílem toto kolektivní vyjednávání posílit. Aby však byla respektována autonomie sociálních partnerů, což zahrnuje jejich právo na kolektivní vyjednávání a vylučuje jakoukoli povinnost uzavírat kolektivní smlouvy, neměla by být prahová hodnota 70 % rozšíření kolektivního vyjednávání chápána jako cíl, ale používá se pouze jako ukazatel vedoucí k povinnosti stanovit rámec pro zprostředkovatelské postupy a institucionální ujednání, které vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a vypracovat akční plán. Takovýto plán může mít jakoukoli podobu a mohl být přijat před vstupem této směrnice v platnost za předpokladu, že obsahuje opatření usilující o účinnou podporu kolektivního vyjednávání a byl vypracován po konzultaci se sociálními partnery.
- (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 složek, které napomáhají zachování přiměřenosti zákonných minimálních mezd, včetně kritérií pro pokyny členským státům při stanovování a aktualizaci minimálních mezd a ukazatelů pro posuzování jejich přiměřenosti, pravidelné a včasné aktualizace, existence poradních orgánů a zapojení sociálních partnerů. Jejich včasné a účinné zapojení do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd, jakož i do vytváření nebo úpravy vzorců pro automatickou indexaci, existují-li, je dalším prvkem řádné správy, který umožňuje informovaný a inkluzivní rozhodovací proces.

- (20a–nový) Členské státy, které používají mechanismus automatické indexace, včetně poloautomatických mechanismů, u nichž je zaručeno minimální povinné zvýšení minimální mzdy, by měly zajistit, aby jejich rámec v případě, že je jeho součástí takový mechanismus, rovněž vyžadoval včasné a pravidelné aktualizace zákonné minimální mzdy, aby bylo možné nadále podporovat jejich přiměřenost. Tyto pravidelné aktualizace by měly zahrnovat posouzení minimální mzdy s přihlédnutím k hlavním kritériím a následnou úpravu její výše, bude-li to zapotřebí. Četnost automatické indexace na jedné straně a aktualizace zákonných minimálních mezd na straně druhé se mohou lišit.
- (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 jednotlivé členské státy určují a posuzují s ohledem na své vnitrostátní socioekonomické podmínky, včetně růstu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a situace v jednotlivých regionech a odvětvích, s přihlédnutím ke kupní síle, úrovni produktivity a vývoji, jakož i k výši mezd, jejich rozdělení a růstu. Ukazatele a související referenční hodnoty mohou být pro jednotlivé členské státy vodítkem při posuzování přiměřenosti minimální mzdy. Členské státy by měly volit ukazatele běžně používané na mezinárodní úrovni a případně ukazatele běžně používané na úrovni vnitrostátní. Součástí mohou být referenční hodnoty běžně používané na mezinárodní úrovni, například poměr hrubé minimální mzdy a 60 % mediánu hrubé mzdy, poměr hrubé minimální mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy nebo poměr čisté minimální mzdy a 50 % či 60 % čisté průměrné mzdy, a referenční hodnoty související s ukazateli běžně používanými na vnitrostátní úrovni, jako je porovnání minimální mzdy a hranice chudoby či kupní síla minimálních mezd.

- (22) Členské státy by měly zapojit sociální partnery v případě, že stanoví různé úrovně zákonné minimální mzdy (odchylky) nebo umožní snížit vyplácenou odměnu pod hranici zákonné minimální mzdy (srážky). Aniž je dotčena pravomoc členských států stanovit minimální mzdu a případné odchylky a srážky, je v zájmu podpory přiměřenosti minimálních mezd důležité vyhnout se tomu, aby se tyto odchylky a srážky využívaly často, a zajistit, aby se v jejich souvislosti dodržovala zásada zákazu diskriminace a zásada proporcionality. Některé srážky ze zákonné minimální mzdy mohou být na místě, jsou-li v zájmu legitimního cíle, včetně nadhodnocených vyplacených částek nebo srážek na příkaz soudního nebo správního orgánu. Naopak jiné srážky, například související s vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, mohou mít na přiměřenost minimální mzdy negativní dopad.
- (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.

- (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, je důležité, aby veřejní zadavatelé v souladu s čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES¹², čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb¹³, jakož i čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU o udělování koncesí¹⁴ zabezpečili, aby hospodářské subjekty vyplácely svým pracovníkům mzdy, jež byly stanoveny kolektivními smlouvami pro dané odvětví a danou zeměpisnou oblast, a dodržely tak platné povinnosti v oblasti pracovního práva, aniž by však tato směrnice zakládala v souvislosti s uvedenými směrnicemi jakékoli další povinnosti.

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

- (25) Pro mapování vývoje minimálních mezd je zásadní spolehlivé sledování a sběr údajů. Způsob sběru údajů si mohou členské státy zvolit. Mohou se zejména opírat o dostatečně reprezentativní výběrová šetření, vnitrostátní databáze, harmonizované údaje EU z Eurostatu a další veřejně dostupné zdroje, jako je OECD. Nejsou-li příslušné údaje snadno dostupné, je možné použít odhady. Komise by na základě údajů a informací, které mají členské státy poskytnout, měla každé dva roky informovat Evropský parlament a Radu o své analýze 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. Rada nebo Komise mohou požádat Výbor pro sociální ochranu, aby v souladu s článkem 150 SFEU v případě Rady nebo článkem 160 SFEU v případě Komise posoudil v rámci jejich příslušné oblasti působnosti podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd a o přiměřenosti minimálních mezd v členských státech na základě zpráv Komise a dalších nástrojů mnohostranného dohledu, jako je referenční srovnávání.
- (25a–nový) Pracovníci by měli mít snadný přístup k příslušným informacím o platných minimálních mzdách, aby měli v rámci svých pracovních podmínek zajištěnu odpovídající míru transparentnosti a předvídatelnosti.
- (26) Pracovníci by měli mít možnost uplatnit své právo na obhajobu, pokud jsou porušena jejich práva týkající se ochrany formou minimální mzdy stanovené podle vnitrostátních právních předpisů. Aby pracovníci nemohli být zbaveni svých práv, jsou-li zakotvena ve vnitrostátních právních předpisech, 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, jakož i účinnou ochranu před jakoukoli formou újmy v případě, že se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu.

- (26a–nový) Členské státy by měly stanovit pravidla pro sankce v případě porušení vnitrostátních ustanovení, která upravují minimální mzdu vyplývající z vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv. Tato pravidla mohou obsahovat nebo se mohou omezovat na žádost o náhradu nebo smluvní sankce, jak jsou případně stanoveny v pravidlech pro prosazování kolektivních smluv.
- (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 vždy ucelené a systematické. Navíc přijetí opatření na úrovni EU mohou jednak přispět k dalšímu zlepšení životních a pracovních podmínek v Unii a jednak zmírnit možné obavy ohledně nepříznivých hospodářských dopadů vyplývajících z izolovaných opatření členských států ke zlepšení přiměřenosti a rozšíření minimálních mezd. 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 těchto cílů.
- (29) Tato směrnice stanoví minimální požadavky na procesní rámec, 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 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 podporu¹⁵ a Evropský sociální fond plus¹⁶ 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,

¹⁵ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 28. května 2020, kterým se zřizuje nástroj pro technickou podporu, COM(2020) 409 final.

¹⁶ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus, COM(2018) 382 final.

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

1. S cílem zlepšit pracovní a životní podmínky v Unii, zejména přiměřenost minimálních mezd, stanoví tato směrnice rámec pro:
 - a) podporu přiměřené výše zákonných minimálních mezd;
 - aa) (nový) podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd;
 - b) zlepšení zajišťující, aby pracovníci skutečně měli přístup k ochraně poskytované formou minimální mzdy, [...]je-li zavedena.
- 1a. (nový) Pravomoc členských států stanovit výši minimální mzdy, plné respektování samostatnosti sociálních partnerů či jejich právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy nejsou touto směrnicí není dotčeny.
2. Touto směrnicí není dotčena volba členských států stanovit zákonné minimální mzdy, [...]prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami nebo tyto dva přístupy kombinovat.
3. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že ukládá
 - a) členským státům, v nichž se mzdy stanovují výlučně na základě kolektivních smluv, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu;
 - b) jakémukoli členskému státu povinnost stanovit všeobecnou použitelnost jakýchkoli kolektivních smluv.

Článek 2

Oblast působnosti

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

Článek 3

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „minimální mzdou“ minimální odměna, kterou je podle vnitrostátních právních předpisů či kolektivních smluv 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, s výjimkou minimálních mezd stanovených kolektivní smlouvou, která se stala všeobecně použitelnou, aniž by měl přijímající orgán volnost rozhodování, pokud jde o obsah příslušných ustanovení;
- 3) „kolektivním vyjednáváním“ veškerá jednání, která probíhají v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy v jednotlivých členských státech 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, a jejichž očekávaným výstupem je kolektivní smlouva;
- 4) „kolektivní smlouvou“ veškeré písemné dohody týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, včetně dohod, které se staly všeobecně použitelnými, jež strany uvedené výše v odstavci 3 uzavřely.

Ujednání o stanovení minimální mzdy, které bylo přijato v souladu s Úmluvou o práci na moři a které členský stát uplatňuje v praxi, se v daném členském státě považuje za kolektivní smlouvu.

- 5) „rozšířením kolektivního vyjednávání“ podíl pracovníků, na něž se na celostátní úrovni vztahuje kolektivní smlouva, vypočtený jako poměr:
- a) počtu pracovníků, na něž se vztahují kolektivní smlouvy, včetně smluv, které neobsahují ustanovení o mzdách, a
 - b) počtu pracovníků, jejichž pracovní podmínky mohou být upraveny kolektivními smlouvami v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy.

Článek 4

Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd

1. Aby se dosáhlo většího rozšíření kolektivního vyjednávání, a zlepšilo se tak stanovování mezd uvedených v kolektivních smlouvách, členské státy po konzultaci se sociálními partnery a v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy:
 - a) podpoří budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, a to i na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni; a
 - b) podpoří konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách.
2. Členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nedosahuje prahové hodnoty 70 %, 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 za konzultace se sociálními partnery vypracují akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Akční plán se zveřejní a oznámí Evropské komisi.

KAPITOLA II

ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY

Článek 5

Prosazování přiměřenosti zákonných minimálních mezd

1. Členské státy se zákonnými minimálními mzdami stanoví nezbytný rámec pro stanovení a aktualizaci zákonem stanovených minimálních mezd. Toto stanovení a aktualizace se řídí kritérii stanovenými 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 zahrnují alespoň tyto prvky, o jejichž relevantnosti a relativní důležitosti mohou rozhodnout členské státy podle svých převažujících vnitrostátních socioekonomických podmínek:
 - a) kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady a příspěvek daní a sociálních dávek;
 - b) obecnou výši mezd a jejich rozdělení;
 - c) tempo růstu mezd;
 - d) míru produktivity a vývoj.

- 2a. (nový) Navíc k povinnostem stanoveným v odstavcích 1, 2 a 4 mohou členské státy k úpravě zákonných minimálních mezd použít mechanismus automatické indexace vycházející z vhodných kritérií, jenž je v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo postupy.
3. Členské státy použijí jako vodítko pro své posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd běžně používané orientační referenční hodnoty.
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění pravidelné a včasné aktualizace zákonných minimálních mezd, aby i nadále prosazovaly jejich přiměřenost.
5. Členské státy zajistí, aby fungovaly poradní orgány, které budou příslušným orgánům poskytovat poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd.

Článek 6

Odchylky a srážky

Jestliže členské státy povolí různou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků nebo srážky, které vyplácenou odměnu snižují pod úroveň příslušné zákonné minimální mzdy, zajistí, aby tyto odchylky a srážky respektovaly zásady nediskriminace a přiměřenosti.

Článek 7

Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy

Členské státy přijmou nezbytná opatření umožňující včasné a účinné 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 uvedených v čl. 5 odst. 1 a 2 pro stanovení výše zákonné minimální mzdy;

- aa) (nový) stanovení vzorce pro automatickou indexaci a jeho modifikaci, pokud takový vzorec existuje;
- bb) (nový) výběr a uplatňování orientačních referenčních hodnot uvedených v čl. 5 odst. 3;
- 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) rozhodnutí o sběru 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 na základě konzultace se sociálními partnery nebo ve spolupráci s nimi v příslušném případě následující opatření, aby zlepšily přístup pracovníků k ochraně formou zákonné minimální mzdy:

- a) zajistí vhodné kontroly a inspekce v terénu prováděné inspektoráty práce nebo subjekty odpovědnými za vymáhání zákonných minimálních mezd; uvedené kontroly a inspekce musí být přiměřené a nediskriminační; a
- b) vypracují pokyny, aby se donucovací orgány mohly aktivně zaměřovat na zaměstnavatele, kteří nedodržují předpisy, a postihovat je;

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 a jejich subdodavatelé při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovali příslušné povinnosti týkající se mezd v oblasti pracovního práva stanovené právními předpisy Unie, vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo ustanoveními mezinárodního pracovního práva.

Článek 10

Monitorování a sběr údajů

1. Členské státy monitorují rozsah a přiměřenost minimálních mezd.
2. Členské státy každý druhý rok před 1. říjnem v roce podání zprávy předloží Komisi tyto údaje a informace:
 - a0) (nový) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání;
 - a) v případě zákonných minimálních mezd:
 - i) výše zákonných minimálních mezd a podíl pracovníků, na něž se vztahují;
 - ii) popis stávajících odchylek a srážek;

- b) v případě ochrany formou minimální mzdy výlučně na základě kolektivních smluv:
- i) nejnižší platové sazby stanovené kolektivními smlouvami, které se vztahují na osoby s nízkými mzdami, nebo jejich odhad, a podíl pracovníků, na něž se vztahují, nebo jeho odhad;
 - iii) výše mezd vyplácených pracovníkům, na které se nevztahují [...] kolektivní smlouvy, a její vztah k úrovni mezd vyplácených pracovníkům, na něž se kolektivní smlouvy vztahují.

Členské státy nejsou povinny oznamovat údaje uvedené v čl. 10 odst. 2 písm. b) bodě i) v případě kolektivních smluv na úrovni podniků.

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

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

4. Komise analyzuje údaje a informace, které jí členské státy předají ve zprávách uvedených v odstavci 2, a každý druhý rok o nich podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě.

Článek 10a (nový)

Informace o ochraně formou minimální mzdy

Členské státy zajistí, aby byly komplexní informace týkající se ochrany formou minimální mzdy snadno přístupné veřejnosti. To neplatí pro kolektivní smlouvy na úrovni podniků.

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, pokud byla porušena jejich práva týkající se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy stanovená na základě vnitrostátních právních předpisů nebo 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 v případech týkajících se porušení ochrany formou minimální mzdy stanovených na základě vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv.

Článek 12

Sankce

Členské státy stanoví sankce za porušení práv a povinností týkajících se minimálních mezd, pokud jsou tato práva a povinnosti stanoveny na základě vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

KAPITOLA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 13

Provádění

Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, a to zcela nebo zčásti, včetně vypracování akčního plánu podle čl. 4 odst. 2, jestliže o to sociální partneři společně požádají. V takovém případě členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly povinnosti stanovené touto směrnicí vždy dodržovány.

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 této směrnice do [pět let ode dne provedení ve vnitrostátních právních předpisech]. Komise poté předloží Evropskému parlamentu a Radě o přezkumu provádění této 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 práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 17

Provedení ve vnitrostátních právních předpisech

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, která 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 členským státům.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda nebo předsedkyně
