



Přiměřené minimální mzdy v EU

Informační podklad k návrhu směrnice
o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii



Podklad k dokumentu Rady č. 12477/20
prosinec 2020
zpracoval: Michal Pohl

Obsah:

- Hodnocení z hlediska principu subsidiarity: 3
- Odůvodnění a předmět: 3
- Obsah a dopad:..... 4
- Stanovisko vlády ČR: 8
- Předpokládaný harmonogram projednávání v orgánech EU:..... 8
- Projednávání ve výboru pro sociální politiku PS PČR: 8
- Projednávání ve výboru pro evropské záležitosti PS PČR: 8

AKTUÁLNÍ VYDÁNÍ:	ŘADA: DOKUMENTY EU
Název: Přiměřené minimální mzdy v EU	Typ řady: interní
Zpracoval: Pohl, M.	První vydání řady: říjen 2004
Číslo: Podklad k dokumentu č. 12477/20	Frekvence vydání řady: nepravidelná
Datum: prosinec 2020	Zaměření: Informační podklady k dokumentům EU projednávaným VEZ
Klíčová slova:	Jazyk: CZ
Minimální mzda; EU	Vydavatel: Kancelář Poslanecké sněmovny, Sněmovní 4, 118 26 Praha 1

PARLAMENTNÍ INSTITUT plní úkoly vědeckého, informačního a vzdělávacího střediska pro Poslaneckou sněmovnu, její orgány, poslance a Kancelář Poslanecké sněmovny, pro Senát, jeho orgány, senátory a Kancelář Senátu. Naše činnosti a produkty uvádíme níže.

Oddělení všeobecných studií	STUDIE Srovnávací studie Analytické studie	ODPOVĚDI NA DOTAZ Stručné odpovědi na dotazy členů Parlamentu	VYBRANÁ TÉMATA Studie zpracované k aktuálním problematikám	MONITORING Vybrané hospodářské měnové a sociální ukazatele	MIGRACE Přehled aktualit v oblasti migrace za vybrané období
	PŘEHLED SZBP Společná zahraniční a bezpečnostní politika EU	EUROZÓNA+ Přehled ekonomických událostí v EU	PODKLADY pro zahraničně politická jednání	PŘEDNÁŠKY pro zahraniční delegace, PS, Senát	
Oddělení pro evropské záležitosti	STANOVISKA kompatibility nevládních návrhů zákonů s právem EU	KONZULTACE k předkládaným vládním návrhům zákonů	DOKUMENTY EU Výběr z aktů a dokumentů EU zaslaných PS	ZPRÁVY Aktuální agenda v Bruselu	PODKLADY pro jednání výboru na mezinárodní úrovni
	INFORMAČNÍ STŘEDISKO Informace o činnosti Poslanecké sněmovny a prohlídky budov	ECPRD Spolupráce s Evropským centrem pro parlamentní výzkum a dokumentaci	PŘEDNÁŠKY pro Poslaneckou sněmovnu, pro školy, veřejnost	INFORMAČNÍ MATERIÁLY o fungování Poslanecké sněmovny, o legislativním procesu	ZÁPISY ze schůzí, seminářů, přednášek, kulatých stolů

NÁVRH SMĚRNICE

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních
mzdách v Evropské unii

KOM(2020) 682 v konečném znění, kód Rady 12477/20

Interinstitucionální spis 2020/0310/COD

- **Právní základ:**
Článek 153 odst. 2 a odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie.
- **Datum zaslání Poslanecké sněmovně prostřednictvím VEZ:**
3. 11. 2020
- **Procedura:**
Řádný legislativní postup.
- **Předběžné stanovisko vlády (dle § 109a odst. 1 jednacího řádu PS):**
Datované dnem 1. prosince 2020, doručené do výboru pro evropské záležitosti dne 2. prosince 2020 prostřednictvím systému ISAP.
- **Hodnocení z hlediska principu subsidiarity:**
Návrh je v souladu s principem subsidiarity.
- **Odůvodnění a předmět:**

Návrh [směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii](#) (dále jen „návrh“) stanoví kritéria pro minimální mzdy pro členské státy, které mají minimální mzdu upravenou zákonem. Minimální mzda má být podle návrhu přiměřená s cílem dosáhnout důstojných pracovních a životních podmínek, sociální soudržnosti a vzestupné konvergence. Kromě toho návrh ukládá členským státům vytvářet podmínky pro sociální dialog v případě, že nedosahuje dostatečné úrovně.

Úsilí o sjednocování pracovních podmínek a sociálních standardů, které je výrazem sociální dimenze Unie, je staré jak evropská integrace sama. Toto úsilí je založeno na myšlence, že konkurence by se neměla odehrávat prostřednictvím snižování mzdových, sociálních, bezpečnostních a ekonomických standardů (tzv. závod ke dnu – angl. *race to the bottom*), ale spíše např. prostřednictvím inovací a zvyšování efektivity. Právo EU z tohoto důvodu **na základě čl. 153 Smlouvy o fungování EU** (dále jen „SFEU“) **umožňuje směrnicemi stanovit minimální požadavky** např. na pracovní podmínky, podporovat rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce, zlepšovat zdraví a bezpečnost pracovníků atd. Současně tuto „sociální“ pravomoc EU v čl. 153 odst. 5 SFEU primární právo omezuje tak, že se **nevztahuje na politicky citlivé oblasti jako právo na stávku, odměnu za práci nebo právo na sdružování**.

Do oblasti pracovních podmínek se z hlediska teorie pracovního práva obecně také řadí problematika odměňování, včetně problematiky minimální mzdy, třebaže v oblasti odměňování je kompetence EU omezena. Téma minimálních či spravedlivých mezd a právo na kolektivní akce v souvislosti s vysíláním pracovníků bylo v první polovině dekády nového tisíciletí předmětem

sporů, které vyústily v sérii soudních rozhodnutí, které jsou označovány jako *Laval-kvarteto*.¹ V těchto rozsudcích Soudní dvůr EU (dále jen „SDEU“), zjednodušeně řečeno, dovodil, že sociální práva, zejména právo na stávku kvůli mzdovému dumpingu, nemají obecně přednost před základními pravidly práva EU, zejména svobodou pohybu a usazování. Přirozené napětí mezi sociálními právy a základními ekonomickými svobodami EU se Evropská komise pokusila řešit na legislativní úrovni. Zatímco v oblasti kolektivního vyjednávání a práva na stávku její legislativní [iniciativa](#) nebyla úspěšná, v oblasti dopravy a služeb byly EU přijaty legislativní akty², které upravily pracovní podmínky vyslaných pracovníků, včetně některých aspektů odměňování.

Jako samostatná oblast však problematika minimálních mezd na unijní úrovni prozatím legislativně řešena nebyla, třebaže v roce 2006 tehdejší předseda Evropské rady Jean-Claude Juncker vyjádřil podporu myšlenky zavedení unijní minimální mzdy. Ačkoliv podporu evropské minimální mzdy vyjádřilo rovněž německé předsednictví u příležitosti neformální schůze ministrů práce a sociálních věcí v lednu 2007, žádný legislativní návrh do současnosti Komisí předložen nebyl.³ Právo na minimální mzdu není zakotveno ani v Listině základních práv EU.

Návrh směrnice je jednou z iniciativ, které jsou přijímány v rámci pilíře sociálních práv EU. [Sdělení o pilíři sociálních práv EU](#) po dlouhodobé debatě o roli sociálních práv Evropská komise předložila v dubnu 2017 v rámci snah o vybudování spravedlivější a sociálněji Evropy. Pilíř sociálních práv EU stanoví 20 klíčových zásad a práv na podporu obnoveného procesu sbližování na cestě k lepším životním a sociálním podmínkám v Evropě. Člení se do tří kategorií, přičemž jednou z kategorií jsou také pracovní podmínky, včetně problematiky minimální mzdy. Pilíř sociálních práv není legislativním dokumentem, ale má povahu politického prohlášení a závazku EU zajistit naplňování v něm stanovených principů.

- **Obsah a dopad:**

Návrh směrnice je členěn do čtyř kapitol. První kapitola obsahuje obecná ustanovení, včetně definic. **Minimální mzda** je zde definována (čl. 3 odst. 1) jako „*minimální odměna, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit pracovníkům za práci vykonanou během daného období, vypočtená na základě času nebo výkonu.*“ **Zákonná minimální mzda** je definována (čl. 3 odst. 2) jako „*minimální mzda stanovená zákonem nebo jinými závaznými právními předpisy.*“

Dalším významným ustanovením této kapitoly je čl. 4, který se týká podpory kolektivního vyjednávání o stanovení mezd. Podle tohoto ustanovení mají členské státy podporovat budování kapacit kolektivního vyjednávání a tato vyjednávání samotná. Státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nepokrývá alespoň 70 % pracovníků, mají vytvořit podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo na základě dohody s nimi, a vypracovat akční plán na podporu kolektivního vyjednávání, který zveřejní a oznámí Evropské komisi.

¹ Případy C-438/05 Viking, C-341/05 Laval, C-346/06 Rüffert, C-319/06 Commission v. Luxembourg.

² Zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady 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, směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, nebo směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1057 ze dne 15. července 2020, kterou se stanoví zvláštní pravidla o vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy, pokud jde o směrnice 96/71/ES a 2014/67/EU, a kterou se mění směrnice 2006/22/ES, pokud jde o požadavky na prosazování, a nařízení (EU) č. 1024/2012.

³ Schulten Torsten, Watt Andrew. European minimum wage policy – a concrete project for social Europe. European Economic and Employment Policy Brief, No. 2 – 2007, str. 1. Dostupné z (www): <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.522.3162&rep=rep1&type=pdf>

Druhá kapitola se týká zákonné minimální mzdy. Podle ustanovení čl. 5 odst. 1 **mají členské státy se zákonnou minimální mzdou** „přijmout 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.“

Tato kritéria mají podle čl. 5 odst. 2 zahrnovat/zohledňovat minimálně tyto čtyři 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.

Návrh se tedy, pokud jde o stanovení minimálních mzdových kritérií, týká pouze států, které zákonnou minimální mzdu mají ve svém právním řádu zakotvenou, a nevztahuje se na státy, které odměňování řeší jiným způsobem (např. prostřednictvím kolektivních smluv).

Členské státy mají v tomto ohledu postupovat podle mezinárodních standardů a mají rovněž zajistit valorizaci minimální mzdy tak, aby byla zachována její přiměřenost. Do stanovování a aktualizace minimální mzdy mají být rovněž zapojeni sociální partneři.

Třetí kapitola obsahuje horizontální ustanovení, která se týkají sledování a sběru údajů a práva na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky.

Čtvrtá kapitola obsahuje závěrečná ustanovení, která stanovují mimo jiné zákaz snížení úrovně právní ochrany s odkazem na směrnici a právo států uplatňovat pro pracovníky příznivější zacházení.

Dopad na státní rozpočet a právní řád ČR:

Pokud jde o dopad na právní řád ČR, lze konstatovat, že český právní řád obsahuje ústavně zakotvené právo na spravedlivou mzdu, které je zakotveno v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. ČR se rovněž řadí mezi členské státy, které mají zavedenou zákonnou minimální mzdu ve smyslu čl. 3 odst. 2 návrhu v § 111 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Podle ustanovení § 111 zákoníku práce „*minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu.*“ Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a činí 13 350 Kč.⁴ Kromě toho je v § 112 zákoníku práce také stanovena tzv. zaručená mzda. Zaručená mzda, zjednodušeně řečeno, stanovuje nejnižší odměnu pro různé druhy práce.

Pokud jde o další požadavky týkající se zákonné minimální mzdy podle čl. 5 odst. 1 a čl. 5 odst. 4 návrhu, v ČR se neodvíjí výše minimální mzdy od kritérií stanovených v návrhu a ČR rovněž nemá upravenou valorizaci minimální mzdy, kterou návrh vyžaduje. Zvyšování minimální mzdy se neděje podle stanovených kritérií automaticky, ale je provedeno na základě nařízení vlády. Výše minimální mzdy se tak odvíjí od politických úvah, a nikoliv od objektivně stanovených kritérií. Směrnice,

⁴ Od 1. ledna 2021 je stanovena nařízením vlády č. 347/2019 Sb., o minimální mzdě, minimální mzda ve výši 14 600 Kč za měsíc.

pokud by byl návrh přijat, by měla dopad na právní řád ČR v tom smyslu, že by ČR musela zavést systém stanovování a valorizace minimálních mezd na základě kritérií stanovených v návrhu.

Na Českou republiku by měla rovněž dopad povinnost vytvořit podmínky pro kolektivní vyjednávání a vypracovat příslušný akční plán, což se týká států, jež nemají dostatečné pokrytí pracovníků kolektivním vyjednáváním. V tomto ohledu je třeba říci, že požadované kritérium se netýká odborové density (tj. počtu pracovníků organizovaných v odborech), ale počtu pracovníků, kterých se týkají výsledky kolektivního vyjednávání. To může zahrnovat jak pracovníky v odborech, tak mimo ně, protože výsledky kolektivního vyjednávání se zpravidla vztahují na všechny zaměstnance daného zaměstnavatele. Přesto však ČR požadovaného poměru pracovníků, na něž se vztahuje kolektivní vyjednávání, nedosahuje.⁵

Komentář PI: Problematika právního základu

Jak bylo uvedeno výše, EU vykonává svoji kompetenci v oblasti pracovních podmínek podle čl. 153 odst. 1 a 2 SFEU. Tato kompetence je však, pokud jde o oblast sociální politiky vymezenou čl. 153, omezena čl. 153 odst. 5, který stanoví, že čl. 153 SFEU se nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávku ani na právo na výluky.

Toto omezení však nemá absolutní charakter v tom smyslu, že opatření přijatá podle čl. 153 SFEU se nesmí žádným způsobem dotýkat odměňování. Podle výkladu Soudního dvora EU (dále jen „SDEU“) učiněného v rozhodnutí Case C-268/06, Impact, musí být tato „výjimka vykládána tak, že se vztahuje na opatření, která by, jako v případě sjednocení všech nebo některých prvků spoluurčujících mzdy nebo jejich úrovně v členských státech nebo zavedení minimální mzdy Společenství, vedla k přímému zasahování práva Společenství do určování odměn za práci uvnitř Společenství.“ Podle Soudního dvora tato výjimka „nemůže být rozšířena na každou otázku mající jakoukoli spojitost s odměnou za práci.“ Zjednodušeně řečeno, podle judikatury SDEU přímé zásahy Unie do určování odměn jsou vyloučeny čl. 153 odst. 5 SFEU, zatímco nepřímé zásahy vyloučeny nejsou. Nepřímým zásahem se v tomto případě rozumí např. činnost EU v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců nebo v oblasti rovného zacházení, která se ve svých důsledcích týká i odměňování.

Právní základ budeme hodnotit v kontextu čl. 153 odst. 1 SFEU, neboť ten určuje rozsah kompetencí, zatímco čl. 153 odst. 2 SFEU akcesoricky určuje nástroje v rámci této kompetence (např. umožňuje přijímat v této oblasti směrnice); není-li správně určen právní základ, pokud jde o rozsah kompetencí, nelze využít ani nástrojů k samotnému výkonu této pravomoci.

Pokud jde o samotné hodnocení právního základu, nejprve je zapotřebí zmínit, že Komise při stanovení právního základu neurčila konkrétní ustanovení čl. 153 odst. 1 SFEU, neboť čl. 153 odst. 1 SFEU obsahuje několik pododstavců. Takový přístup podle našeho názoru porušuje zásadu, podle níž je právní základ nezbytné určit zcela konkrétně tak, aby byla zajištěna případná přezkoumatelnost návrhu legislativního aktu.⁶

V případě hodnocení vhodnosti právního základu⁷ je dále třeba vyřešit otázku, zda návrh směrnice vede k přímému zasahování práva EU do určování odměn za práci. Jak již bylo uvedeno, **návrh směrnice se týká pouze států, které mají zákonem stanovenou minimální mzdu, a nestanoví tak povinnost zákonem stanovit minimální mzdu. Návrh rovněž nestanoví konkrétní výši minimální mzdy.** Na druhou stranu návrh v čl. 5 stanoví kritéria pro určení výše minimální zákonné mzdy, a tím zasahuje do určení odměny za práci. Nejedná se rovněž o důsledek opatření Unie v jiné oblasti, tedy o nepřímé opatření např. v oblasti rovného zacházení, které je judikatorním výkladem připuštěno. Opatření navrhované směrnicí se přímo dotýká určování odměny za práci tím, že stanoví kritéria pro výši zákonné minimální mzdy.

Pokud jde o výklad Evropské komise k právnímu základu, v důvodové zprávě argumentuje zejména tím, že navrhovaná úprava obsahuje pouze obecnou a rámcovou úpravu systému nastavení minimálních zákonných mezd, zatímco konkrétní výši ponechává na členských státech. Proto je podle Komise možné využít jako právního základu čl. 153 odst. 1 SFEU, aniž by návrh byl v rozporu s čl. 153 odst. 5 SFEU. To, že se jedná o obecné opatření, je nepochybně pravda, nicméně takovýto výklad není v souladu s **požadavky SDEU, podle kterého se úprava nesmí přímo týkat**

⁵ Viz hodnocení dopadů směrnice, SWD(2020) 245 final, str. 155. Dostupné na (www): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0245&from=EN>

⁶ S ohledem na text návrhu budeme vycházet, že návrh je konkrétně založen na čl. 153 odst. 1, písm. b) SFEU.

⁷ Text se zabývá čl. 153 odst. 1 SFEU, neboť ten určuje rozsah kompetencí, zatímco čl. 153 odst. 2 SFEU určuje nástroje v rámci této kompetence (např. umožňuje přijímat v této oblasti směrnice).

odměňování zaměstnanců. V daném případě totiž jde o obecnou úpravu, která sice povinnosti nekonkretizuje, ale která se přímo týká odměňování zaměstnanců tím, že vytváří kritéria pro stanovení minimální zákonné mzdy. V tomto ohledu je návrh v rozporu s požadavkem čl. 153 odst. 5 SFEU, který stanoví, že čl. 153 SFEU se nevztahuje na odměnu za práci, neboť se navrhovaná úprava na odměnu za práci vztahuje, třebaže pouze obecně. Opačný výklad, tedy ten, který zastává Komise, by vedl k vyprázdňení ustanovení čl. 153 odst. 5 SFEU, kdy EU by mohla přijímat právní akty, které by se týkaly práva na stávkou nebo odměňování zaměstnanců, pokud by dosahovaly dostatečné míry obecnosti.

Z hlediska zásady svěřeni pravomocí jedná Unie pouze v mezích pravomocí svěřených jí ve Smlouvách členskými státy pro dosažení cílů stanovených ve Smlouvách. Pravomoci, které nejsou Smlouvami Unii svěřeny, náležejí členským státům. Jinak řečeno, Unie má jen ty pravomoci, které jsou jí členskými státy v souladu s jejich ústavním pořádkem předány. Členské státy pokládaly za nezbytné kompetence EU v oblastech uvedených v čl. 153 odst. 5 SFEU omezit, a tyto kompetence tedy nelze Unii přiznávat extenzivním účelovým výkladem, který odporuje textovému a judikatornímu výkladu. **S ohledem na argumenty uvedené výše tak vyvstávají pochybnosti o vhodně zvoleném právní základu, na němž je návrh založen.**

Dalším z hlediska právního základu problematickým aspektem návrhu může být povinnost členských států podporovat budování kapacit kolektivního vyjednávání a povinnost podporovat vyjednávání podle čl. 4 návrhu. Státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nepokrývá alespoň 70 % pracovníků, mají vytvořit podmínky pro kolektivní vyjednávání. Třebaže EU může podle čl. 153 odst. 1 písm. f) SFEU vykonávat kompetence v oblasti kolektivní obrany zájmů, tato kompetence se podle čl. 153 odst. 5 SFEU stejně jako v případě odměňování pracovníků nesmí týkat práva sdružovat se. Třebaže dosah tohoto omezení není, na rozdíl od zákazu ingerovat do oblasti odměňování pracovníků, zcela zřejmý, lze usuzovat, že jeho účelem je ponechat v rukou členských států základní principy práva shromažďovacího (tj. koaliční svobody) a přístup ke kolektivnímu vyjednávání jako takový. Je v tomto ohledu otázkou, zda návrh, který naznačuje určitou ideální míru zapojení zaměstnanců do výsledků kolektivního vyjednávání, a v případě nedosažení této hranice stanoví členským státům shora zmíněné povinnosti zakotvené v čl. 4, není v rozporu s omezením v čl. 153 odst. 5 SFEU. I s ohledem na judikaturu C-268/06, Impact, která připouští nepřímou ingerenci do oblastí vymezených v čl. 153 odst. 5 SFEU, však lze usuzovat, že návrh směrnice a její právní základ nejsou v tomto ohledu v rozporu s omezeními tohoto článku.

K právnímu základu lze ještě obecně podotknout, že v oblastech, kde není EU svěřena pravomoc, může EU vykonávat pravomoc na základě tzv. klauzule flexibility, stanovené v čl. 352 SFEU. Legislativní požadavky pro schválení návrhu na takovémto právním základě jsou však mnohem přísnější, než v případě přijetí legislativního aktu podle čl. 153 odst. 1 a 2 SFEU. V tomto ohledu nicméně platí omezení v čl. 352 odst. 3 SFEU, že klauzule flexibility může být využita pouze v případě, že právo EU výslovně nevylučuje oblast z kompetencí EU. Je v tomto ohledu otázkou, zda ustanovení čl. 153 odst. 5 SFEU nevylučuje oblast odměňování z kompetence EU. Na druhou stranu, jak bylo uvedeno výše, oblast odměňování není z kompetence EU vyloučena absolutně, ale relativně. Unijní regulaci odměňování lze bez komplikací přijímat v nepřímé, zastřené podobě. Lze si představit unijní úpravu nastavení minimálních mezd, která je založena na právním základě pro boj proti diskriminaci, neboť minimální mzdu většinou pobírají etnické nebo jiné menšiny nebo ženy. Taková úprava by v kontextu judikatury EU byla pravděpodobně přípustná, neboť by se týkala odměňování pouze nepřímo. Stejně tak nelze vyloučit použití ustanovení čl. 53 odst. 1 SFEU ve spojení s čl. 62 SFEU, která byla využita v případě pracovních podmínek a odměňování vysílaných pracovníků ve službách, neboť právě v oblasti služeb je míra odborové organizovanosti nejnižší a mnozí pracovníci v této oblasti pobírají nízké mzdy.

Poznámka PI k principu subsidiarity

Podle čl. 5 odst. 3 SEU platí, že *podle zásady subsidiarity jedná Unie v oblastech, které nespádají do její výlučné pravomoci, pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy na úrovni ústřední, regionální či místní, ale spíše jich, z důvodu jejího rozsahu či účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie. Orgány Unie uplatňují zásadu subsidiarity v souladu s Protokolem o používání zásad subsidiarity a proporcionality. Vnitrostátní parlamenty dbají na dodržování zásady subsidiarity v souladu s postupem uvedeným v tomto protokolu.* Zjednodušeně řečeno, hodnocením návrhu z hlediska jeho souladu s principem subsidiarity hledáme odpověď na otázku, zda je lepší danou problematiku upravit na unijní úrovni, nebo ponechat tuto úpravu na ústřední, regionální či místní úrovni. Zásada subsidiarity má význam zejména pro mechanismus včasného varování, který je zakotven v protokolu (č. 2) o používání zásad subsidiarity a proporcionality. V rámci mechanismu včasného varování hodnotí národní parlamenty soulad návrhu legislativního aktu se zásadou subsidiarity a v případě zjištěného nesouladu vydávají tzv. odůvodněné stanovisko. V tomto ohledu je třeba také zdůraznit, že vzhledem ke znění protokolu (č. 2) a jednacího řádu PSP je kontrola subsidiarity v kontextu mechanismu včasného varování politický proces a uváděné argumenty jsou podpůrného charakteru.

Pro hodnocení subsidiarity může mít význam shora zmiňovaná problematika právního základu. Z tohoto hlediska nebude v souladu s principem subsidiarity takový návrh, který je založen na nesprávném právním základu, či dokonce na základu, který je z kompetence EU výslovně vyloučen. Lze vycházet z předpokladu, že tvůrci Smluv výslovně vyloučily dané oblasti z kompetence EU, protože se jedná o oblasti, kde je vhodné, aby kompetenci vykonávaly v zásadě výlučně členské státy.

Pro hodnocení subsidiarity může mít dále význam, do jaké míry se lze ztotožnit s argumenty Komise, podle kterých stanovení kritérií pro výši minimální mzdy brání snižování či upevňování nízkých sociálních standardů, a tím snižuje rizika sociálního dumpingu a přispívá k sociálnímu pokroku jako cíli EU formulovanému v čl. 3 odst. 3 Smlouvy o EU.

Naopak úvaha, která bude upřednostňovat jiné aspekty, než upřednostňuje Komise, může dospět k negativnímu hodnocení návrhu z hlediska jeho souladu s principem subsidiarity. Tyto úvahy mohou vzít v potaz např. skutečnost, že podle některých ekonomických teorií absence minimální mzdy, či její co nejnižší hladina, zvyšuje zaměstnanost, a naopak existence minimální mzdy zvyšuje nezaměstnanost úměrně její výši, nebo skutečnost, že podle některých názorů jsou nižší sociální a pracovněprávní standardy jednou z mála forem možné konkurenceschopnosti podnikatelů (a tím pádem i možnosti zaměstnání pro zaměstnance) z nových členských států, přičemž staré členské země mohou využívat např. vyšší efektivity, lepší infrastruktury či vyšší symbolické hodnoty jejich firem.

- **Stanovisko vlády ČR:**

Vláda ČR návrh v obecné rovině vítá, nicméně k některým ustanovením má určité výhrady. Vláda ČR se zejména domnívá, že kritéria pro určení minimální mzdy by měla poskytovat prostor pro potřeby členských států a sociální partnerů.

- **Předpokládaný harmonogram projednávání v orgánech EU:**

K projednání návrhu v Evropském parlamentu byl určen Výbor pro sociální politiku a zaměstnanost. Očekává se rozhodnutí příslušného výboru.

- **Projednávání ve výboru pro sociální politiku PS PČR:**

Výbor pro sociální politiku PS PČR projednal dokument dne 9. prosince 2020 a usnesením č. 209 přijal tyto závěry:

Výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR:

- I. **b e r e n a v ě d o m í** informace o Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii;
- II. **b u d e p o d p o r o v a t** dialog České republiky k otázce minimální mzdy a její přiměřenosti v rámci Evropské unie.
- III. **p o v ě ř u j e** zpravodajku výboru, aby postoupila toto usnesení výboru pro evropské záležitosti Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR.

- **Projednávání ve výboru pro evropské záležitosti PS PČR:**

Výbor pro evropské záležitosti PS PČR projednal dokument dne 6. 1. 2021 a usnesením č. 404 přijal tyto závěry:

Výbor pro evropské záležitosti

1. **b e r e n a v ě d o m í** návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách a rámcovou pozici vlády ČR k návrhu;

2. **souhlasí** s cílem návrhu, aby pracovníci měli právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň;
3. **žádá vládu ČR**, aby jej informovala o případném projednávání tohoto návrhu v Radě a o postoji, jaký při tomto projednávání zaujme.