**IV.**

**DŮVODOVÁ ZPRÁVA**

**Obecná část**

1. **Zhodnocení platného právního stavu včetně zhodnocení současného stavu ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen**

**Valorizační mechanismus minimální mzdy:**

Minimální mzda je upravena v § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a je definována jako nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. Výši
a podmínky poskytování minimální mzdy stanovuje prováděcí právní předpis, kterým je nařízení 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 (dále jen „nařízení vlády o minimální mzdě“).

Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce. Jedná se o funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální. Sociálně-ochranná funkce minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil). Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. prostřednictvím pracovního příjmu zvýhodnit zaměstnance vůči osobám pouze se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy svých zaměstnanců.

V závislosti na různých představách o úrovni minimální mzdy a z toho vyplývajících cílech se přístupy uplatňované v minulosti ke zvyšování minimální mzdy velmi výrazně měnily. To bylo umožněno i právní úpravou danou zákoníkem práce, která nestanovila konkrétní pravidla pro zvyšování minimální mzdy. Střídala se tak období s nedostatečným nebo nízkým nárůstem minimální mzdy s obdobími jejího vyššího růstu. Vývoj minimální mzdy byl velmi obtížně předvídatelný a byl příčinou opakujících se rozporů mezi sociálními partnery. O konkrétní výši minimální mzdy pro daný kalendářní rok bylo mnohdy rozhodováno až koncem roku, což bylo předmětem kritiky zejména ze strany některých zaměstnavatelů, kteří upozorňovali na obtížnost plánování mzdových nákladů.

*Zhodnocení platného právního stavu ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen:*

Právní úprava minimální mzdy je v souladu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci, zákazem jejich diskriminace i zásadou rovnosti mezi muži a ženami. Vzhledem ke struktuře odměňovaných mužů a žen minimální mzdou mezi muži a ženami mohou změny výše minimální mzdy ovlivňovat rozdíl v oblasti odměňování mezi muži a ženami. Zvyšování minimální mzdy může v nepřímém důsledku mít pozitivní dopad na rovnost žen a mužů.

**Opatření na podporu kolektivního vyjednávání:**

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii zakotvuje v článku 4 podporu kolektivního vyjednávání, a to konkrétně tak, že členské státy za účasti sociálních partnerů *podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni.*  Z článku 10 směrnice plyne pro členské státy povinnost každý druhý rok předkládat Komisi informace o míře a vývoji pokrytí kolektivními smlouvami. Z článku 17 této směrnice dále plyne povinnost pro členské státy přijmout opatření nezbytná k dosažení souladu s touto směrnicí do 15. listopadu 2024.

**Zaručená mzda:**

V současnosti je právní úprava nejnižších úrovní zaručené mzdy obsažena v zákoníku práce, především v § 112, a dále v prováděcím nařízení vlády o minimální mzdě.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy představují výdělkové minimum u zaměstnanců odměňovaných platem a zaměstnanců odměňovaných mzdou, která není sjednána v kolektivní smlouvě. Zákoník práce stanovuje, že nejnižší úroveň zaručené mzdy (v nejnižší skupině) nesmí být nižší než minimální mzda, další nejnižší úrovně mají být odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací tak, aby nejnižší úroveň zaručené mzdy v nejvyšší skupině činila alespoň dvojnásobek minimální mzdy.

Nařízení vlády o minimální mzdě stanovuje osm nejnižších úrovní zaručené mzdy. Výše NÚZM v 1., nejnižší skupině odpovídá výši minimální mzdy (v roce 2023 tedy 17 300 Kč za měsíc, 103,80 Kč za hodinu), v 8., nejvyšší skupině pak dvojnásobku minimální mzdy (v roce 2023 tedy 34 600 za měsíc, 207,60 Kč za hodinu). Do 31. prosince 2022 platilo, že výše nejnižších úrovní zaručené mzdy odpovídala lineárnímu růstu mezi minimální mzdou a jejím dvojnásobkem. S účinností od 1. ledna 2023 rozhodla vláda, že dojde k navýšení pouze
u 1. a 8. NÚZM, výše 2. až 7. NÚZM zůstala nezměněna.

Pro účely NÚZM se práce zařazují do osmi skupin, které jsou odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. V 1. skupině prací jsou obsaženy práce nejméně náročné,
v 8. skupině prací pak práce nejnáročnější. Základní charakteristiku skupin prací obsahuje příloha k nařízení vlády o minimální mzdě, která v části II. rovněž uvádí příklady prací v jednotlivých skupinách prací rozdělených podle oborů.

Nařízení vlády o minimální mzdě zároveň stanovuje vztah mezi nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy a platovými třídami; každé nejnižší úrovni zaručené mzdy odpovídají vždy dvě platové třídy – 1. a 2. platová třída 1. skupině prací, 3. a 4. platová třída 2. skupině prací atd.

Nedosahuje-li mzda nebo plat, bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout, obdobně jako je tomu i minimální mzdy, doplatek.

V návaznosti na zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy je nutno rozhodnout o zachování nebo zrušení institutu zaručené mzdy a jejích nejnižších úrovní, v případě zachování rozhodnout o podobě právní úpravy.

Při zachování současné podoby právní úpravy a očekávaném růstu minimální mzdy (v důsledku zvyšování poměru minimální a průměrné hrubé mzdy) by výrazně rostly také výše nejnižších úrovní zaručené mzdy, jelikož současná podoba § 112 zákoníku práce stanoví, že nejnižší úroveň zaručené mzdy v nejvyšší skupině prací musí být ve výši minimálně 2násobku minimální mzdy, přičemž nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací mají růst diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.

Současná podoba právní úpravy je v některých aspektech problematická a je předmětem trvalé kritiky ze strany především zástupců zaměstnavatelů. Lze konstatovat, že tato úprava přináší administrativní zátěž zaměstnavatelům. Adresáti této normy ji rovněž často neumí správně aplikovat, především co do správného zařazení vykonávaných prací do příslušné skupiny prací pro určení nejnižší úrovně zaručené mzdy. Rozporná je i její úloha ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání o mzdách, kdy na jedné straně mohou být NÚZM vnímány, jako minima, ze kterých se při vyjednávání o mzdách pro jednotlivé skupiny prací vychází, na druhou stranu může existence NÚZM bránit širšímu pokrytí kolektivními smlouvami, respektive kolektivního vyjednávání o mzdách, jelikož tuto funkci do jisté míry supluje.

Jedním z problémů NÚZM je také nízká publicita této formy ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce, což vyplývá i z analýzy MPSV, podle které existuje skupina zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy, ale vykonávajících práce zařazené do 2. až 8. skupiny prací (94,6 tis. zaměstnanců odměňovaných mzdou bez pokrytí kolektivní smlouvou dle tabulky č. 2, střední varianty). Na neznalost povinnosti použít NÚZM jak na straně zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, upozorňuje rovněž Státní úřad inspekce práce na základě poznatků z kontrolní činnosti.

Z analýzy provedené MPSV vyplývá, že až 90 % zaměstnanců odměňovaných mzdou, bez pokrytí kolektivními smlouvami, je odměňováno nad úrovní příslušné NÚZM, přičemž u téměř 50 % zaměstnanců se mzda pohybuje nad dvojnásobkem minimální mzdy (tedy NÚZM pro 8. skupinu prací). Je tedy nutné vyhodnotit, v souvislosti se zavedením valorizačního mechanismu minimální mzdy, zda je nutné poskytovat ochranu formou NÚZM ve stávajícím rozsahu, jako řešení se nabízí ji případně ponechat jen pro zaměstnance s nižšími předpokládanými výdělky, kteří vykonávají práce v méně náročných profesích, nebo její zrušení bez náhrady jako součást opatření k podpoře kolektivního vyjednávání.

Stanovení srovnatelných nejnižších úrovní zaručené mzdy pro všechny zaměstnance přispívá k zajištění zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a snižuje tak možnosti mzdové diskriminace. Tato právní úprava nemá vztah k problematice rovnosti mužů a žen, je genderově neutrální.

**Zrušení povinnosti vytvářet písemný rozvrh dovolené:**

Zákoník práce ve stávajícím § 217 odst. 1 stanoví, že dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Zaměstnavatel je tak povinen každoročně vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené a určovat podle něj dovolenou. V praxi se nicméně naprosto běžně při určování dovolené postupuje odlišně, a to typicky z iniciativy vlastních zaměstnanců, kteří na začátku kalendářního roku nemají mnohdy určitou představu o tom, kdy by měli zájem dovolenou následně čerpat. Sestavení tzv. plánu dovolených je tak mnohdy čistě formální záležitostí a tato povinnost tak pouze zbytečně navyšuje administrativní zátěž zaměstnavatele.

1. **Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy**

Návrh zákona provádí transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (dále jen „směrnice“). Návrhem zákona dojde ke změně zákoníku práce, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „zákon o inspekci práce“) a zákona č. 2/1991 Sb.,
o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále téže jen „ZoKV“).

Návrhem se především zavádí valorizační mechanismus minimální mzdy a zavádí se opatření na podporu kolektivního vyjednávání (transpoziční část návrhu zákona). V souvislosti s uvedeným se rovněž navrhuje upravit (var. I) nebo zrušit (var. II) právní úpravu zaručené mzdy v § 112 zákoníku práce. Dále se navrhuje vypustit z § 217 odst. 1 zákoníku práce povinnost zaměstnavatele vyhotovovat písemný rozvrh čerpání dovolené za účelem snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

**Valorizační mechanismus minimální mzdy:**

Cílem předkládaného návrhu je:

1. Transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.
2. Zohlednit příslušné ustanovení Programového prohlášení vlády v podobě zavedení automatické valorizace minimální mzdy.
3. Naplnit požadavky zástupců zaměstnanců, zástupců zaměstnavatelů a jejich dojednaných prvků valorizačního mechanismu minimální mzdy.

Cílem směrnice je přispět z úrovně EU k naplnění zásady č. 6 Evropského pilíře sociálních práv, který stanoví, že pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. V členských státech EU 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. Směrnice má tedy zlepšit pracovní podmínky zajištěním přístupu pracovníků v EU k přiměřeným zákonným minimálním mzdám, pokud existují, nebo mzdám stanoveným kolektivními smlouvami, aby jim byl umožněn důstojný život bez ohledu na to, kde pracují. Specifickým cílem návrhu směrnice je zlepšit přiměřenost a zvýšit pokrytí minimálních mezd. Dále má návrh za cíl naplňování cílů rovných podmínek odměňování a je i nástrojem k upevnění vnitřního trhu (nástrojem tlaku na mzdovou konvergenci v EU).

Směrnice neusiluje o harmonizaci úrovně minimální mzdy v EU, výslovně nestanovuje úroveň minimální mzdy v členských státech, ani nezavádí jednotný mechanismus pro stanovení minimálních mezd na národní úrovni. Účelem směrnice je vytvoření rámce na úrovni EU, který zajistí, aby národní systémy stanovování minimální mzdy umožňovaly všem pracovníkům přístup k přiměřené minimální mzdě, ať už ve formě zákonné minimální mzdy nebo mezd stanovených v kolektivních smlouvách.

Podle směrnice musí členské státy se zákonnými minimálními mzdami zavést nezbytné postupy pro stanovování a pravidelnou aktualizaci minimálních mezd. Stanovování a aktualizace těchto mezd se řídí kritérii nastavenými tak, aby podpořila jejich přiměřenost s cílem dosáhnout důstojné životní úrovně, omezit chudobu pracujících, podporovat sociální soudržnost a vzestupnou sociální konvergenci a snížit rozdíly v odměňování žen a mužů. Členské státy mají vymezit tato kritéria v souladu se svými vnitrostátními postupy. Vnitrostátní kritéria pro stanovení minimální mzdy musejí zohledňovat:

* kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady,
* obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení,
* tempo růstu mezd,
* dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.

Směrnice umožňuje členským státům použít automatický mechanismus valorizace zákonných minimálních mezd, který je založen na jakémkoliv vhodném kritériu nebo kritériích a který je v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, pokud jeho uplatňování nevede ke snížení zákonné minimální mzdy.

Směrnice rozlišuje automatickou indexaci a aktualizaci samotného mechanismu. Zatímco ke zvýšení může docházet každý rok automaticky, tak samotný mechanismus musí být aktualizován minimálně jednou za čtyři roky. Aktualizací může v tomto kontextu být i evaluace samotného rámce. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v praxi nelze stanovit časově neomezený automatický valorizační mechanismus minimální mzdy, protože musí být umožněno, aby mohlo dojít alespoň jednou za čtyři roky k aktualizaci parametrického nastavení mechanismu.

Předkládaný návrh zavádí nový mechanismus valorizace minimální mzdy, který zapracovává výsledky společných jednání sociálních partnerů v rámci speciální pracovní skupiny k problematice návrhu nového valorizačního mechanismu minimální mzdy v průběhu června a července 2023. Na těchto jednáních se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů dohodli, že by se úroveň minimální mzdy měla odvíjet od predikce průměrné mzdy publikované Ministerstvem financí, měla by být stanovována dopředu na dvouleté období prostřednictvím příslušných koeficientů a mělo by být umožněno do takto určeného vývoje vládě zasáhnout v případě neočekávané podstatné změny ekonomických podmínek.

Požadavky zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů na valorizační mechanismus pro výpočet minimální mzdy:

* vycházet z predikce průměrné hrubé nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok publikované Ministerstvem financí,
* stanovit příslušný koeficient (koeficienty) na dvouleté období dopředu, aby bylo dosaženo cílené relace minimální a průměrné mzdy,
* umožnit vládě reagovat na neočekávanou změnu ekonomických podmínek,
* stanovit konkrétní výši tzv. orientační referenční hodnoty (viz strany 26 a 27), podle které je posuzována přiměřenost minimální mzdy.

Výsledkem navrhované právní úpravy valorizace minimální mzdy je automatický mechanismus, který vychází z výše uvedených požadavků a dohody zástupců zaměstnanců (Českomoravské konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů)
a zaměstnavatelů (Svazu průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských
a podnikatelských svazů a Hospodářské komory) a je doplněný o výše popsané požadavky směrnice.

Navržená novela zákoníku práce stanovuje nový valorizační mechanismus minimální mzdy a určuje povinnosti vlády ČR v rámci procesu aktualizace minimální mzdy tak, aby došlo ke splnění výše stanovených cílů.

Záměrem je zajistit předvídatelný nárůst na základě stanovené a se sociálními partnery projednané cílené relace minimální a průměrné mzdy určené nařízením vlády pro dané období.

Základní prvky návrhu valorizačního mechanismu jsou predikce průměrné hrubé mzdy publikovaná Ministerstvem financí a příslušný koeficient (koeficienty) pro stanovení výše minimální mzdy.

Podle návrhu bude pravidelně každé dva roky vládou stanovena konkrétní cílená relace minimální a průměrné mzdy pro dané dvouleté období (v odůvodnění nařízení vlády) a z ní vyplývající příslušné koeficienty (v nařízení vlády), kterými bude násobena predikce průměrné mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok publikovaná Ministerstvem financí.

Pro stanovení cílené relace navržená novela zákoníku práce ukládá vládě vždy při aktualizaci parametrů valorizačního mechanismu v nařízení vlády zohlednit analýzu základních povinných kritérií přiměřenosti minimální mzdy (kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady, obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení, tempo růstu mezd, dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj) a v rámci celého procesu konzultaci se sociálními partnery prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody.

Navržená novela zákoníku práce rovněž ukládá, že nemůže dojít k nominálnímu poklesu minimální mzdy a že součinem koeficientu a predikce průměrné hrubé mzdy vypočtená výše minimální mzdy se zaokrouhluje na stokoruny nahoru.

Předkládanou novelou zákoníku práce bude stanoven samotný mechanismus valorizace minimální mzdy, ale nebude obsahovat žádné konkrétní parametrické nastavení. Parametrické nastavení bude realizováno nařízením vlády a každé dva roky bude docházet k aktualizaci parametrů (na základě analýzy hodnotící přiměřenost minimální mzdy). MPSV každoročně svým sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 30. září pro následující kalendářní rok vyhlásí konkrétní výši minimální mzdy vypočtenou na základě zákoníkem práce určeného mechanismu a nařízením vlády stanovených koeficientů.

Základní měsíční sazbu minimální mzdy se navrhuje pro příslušný kalendářní rok odvozovat od aktuální predikce výše průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství (na přepočtené počty zaměstnanců) na následující kalendářní rok publikovaná Ministerstvem financí a příslušného koeficientu stanoveného vládou pro daný kalendářní rok v takové výši, aby minimální mzda dosahovala v běžném roce vytyčené cílené relace minimální a průměrné mzdy. Tzn. v zákoníku práce je stanoven mechanismus výpočtu minimální mzdy, jsou definovány podmínky stanovení koeficientů, frekvence stanovení koeficientů, nutnost zohlednění povinných kritérií přiměřenosti (tj. kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady, obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení, tempo růstu mezd, dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj) a zároveň obsahuje nezbytnost konzultací v rámci celého procesu se sociálními partnery prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody ČR. Stanovení samotných koeficientů je v daném intervalu (každé dva roky) úkolem vlády prostřednictvím prováděcího předpisu v podobě nařízení vlády. MPSV pro tento účel vypracuje analýzu přiměřené úrovně minimální mzdy a na základě toho navrhne po projednání se sociálními partnery cílenou relaci (např. 45 % průměrné hrubé mzdy). Vláda následně nařízením stanoví příslušné koeficienty, které přibližně umožní dosažení stanoveného cíle a tím zajistí přiměřenou úroveň minimální mzdy s přihlédnutím k orientační referenční hodnotě. Další dva roky budou aplikovány tyto stanovené koeficienty, které automaticky zvýší úroveň minimální mzdy v závislosti na predikci průměrné mzdy. V posledním roce vláda po vyhodnocení přiměřené úrovně minimální mzdy (zohlednění povinných kritérií) znovu stanoví koeficienty na další období.

Podle požadavku zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů bude mít vláda možnost na základě zmocnění v zákoníku práce mimořádně zasáhnout v průběhu dvouletého období do již stanovených koeficientů (nařízením vlády) a změnit je. Důvodem by byla pouze podstatná změna ekonomických podmínek, kterou nebylo možné v době přípravy nařízení vlády stanovující koeficienty na dva roky předpokládat – viz RIA.



Navrhovaný postup v praxi:

* Nejpozději do 31. srpna 2024 bude vydána sdělením Ministerstva financí predikce průměrné hrubé mzdy pro kalendářní rok 2025.
* Po konzultaci se sociálními partnery a zohlednění analýzy vyhodnocující přiměřenost (na základě povinných kritérií) vláda stanoví svým nařízením dva koeficienty pro roky 2025 a 2026, kterými se bude násobit predikce průměrné hrubé mzdy pro daný rok.
* MPSV na základě tohoto nařízení vlády vypočte, zaokrouhlí na stokoruny nahoru a vyhlásí do 30. září 2024 výši minimální mzdy pro rok 2025 a stejně bude postupovat i v roce 2025.
* V roce 2026 vláda stejným postupem (nařízením) stanoví koeficienty pro roky 2027 a 2028.
* Dle navrženého odst. 7 § 111 může vláda v případě podstatné změny vnitrostátních ekonomických podmínek (více viz RIA) změnit svým nařízením hodnotu koeficientu pro zbytek dvouletého období. Ve výše zmíněném příkladě postupu pro období 2025-2026 by v roce 2025 vláda svým nařízením stanovila nový koeficient pro rok 2026.

Členské státy musí stanovit a využít tzv. orientační referenční hodnotu, podle které je posuzována přiměřenost minimální mzdy. Referenční hodnoty členských států EU mohou např. odpovídat mezinárodně užívaným úrovním 50 % průměrné hrubé mzdy a 60 % mediánové mzdy nebo se může jednat o národní referenční hodnoty. Nemusí se ani jednat o určitou relaci k průměrné nebo mediánové mzdě, ale je možné využít i vazbu na jiné indikátory – například srovnání s hranicí příjmové chudoby nebo s kupní sílou minimální mzdy. Orientační referenční hodnota není podle Evropské komise cílem a členské státy nemají povinnost ji dosáhnout, ale mají na ni odkazovat pro účely porovnání své stávající úrovně minimální mzdy ve vztahu k hodnocení její přiměřenosti. Směrnicí doporučené úrovně (50 % průměrné hrubé mzdy a 60 % mediánové mzdy) jsou výsledkem analýzy prezentované v dopadové zprávě (Impact assessment), která byla Komisí publikována v roce 2020, a jež byla obecně platná pro EU. Nejednalo se tedy o úrovně doporučené pro jakýkoliv konkrétní členský stát EU. Podle metodických konzultací s experty Evropské komise se rovněž musí jednat o jednu konkrétní hodnotu a nemůže se jednat o interval.

Úroveň orientační referenční hodnoty, která bude stanovena v odst. 3 § 111, je navržena ve dvou variantách:

I. Varianta

Využití orientační referenční hodnoty běžně používané na mezinárodní úrovni a doporučené směrnicí o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, tzn. poměru hrubé minimální mzdy k 50 % průměrné hrubé mzdy.

Tuto variantu lze považovat za základní a vzhledem ke znění příslušné směrnice i za nejkompatibilnější s legislativou EU.

II. Varianta

Stanovení orientační referenční hodnoty na úrovni 45 % průměrné hrubé mzdy dle návrhu zástupců zaměstnavatelů.

Hodnoty uvedené ve směrnici o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii jsou pouze příkladem a je na členských státech EU, aby si stanovily orientační referenční hodnotu, která je v souladu s jejich vnitrostátní praxí, a jež je v rámci jejich vyhodnocení přiměřenosti minimální mzdy považována za přiměřenou. Na základě konzultací s experty Evropské komise lze konstatovat, že ze strany institucí EU není možné jednoznačně určit přesnou úroveň zvoleného indikátoru tak, aby byl obecně považován za přiměřený. Aby byla členským státem zvolená orientační referenční hodnota považována ze strany Evropské komise za nepřiměřenou, muselo by se jednat o zjevně chybně stanovenou úroveň této referenční hodnoty, např. úroveň 30 % průměrné hrubé mzdy.

Od roku 2017 není vládou při stanovování minimální mzdy využívána možnost stanovit další (nižší) sazby minimální mzdy pro některé skupiny obyvatel. Nižší sazby minimální mzdy byly stanovovány pro podporu některých znevýhodněných skupin osob na trhu práce. Po dohodě se zástupci sociálních partnerů a osob se zdravotním postižením schválila vláda dne 25. května 2015 Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020. Tento materiál obsahoval opatření, které mělo postupně odstranit odlišné postavení osob se zdravotním postižením v odměňování minimální mzdou. Od roku 2017 je v ČR uplatňována pouze jedna sazba minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy shodně pro všechny zaměstnance v souladu se zásadou spravedlivého odměňování zaměstnance, resp. požadavkem § 110 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Vzhledem k uvedenému se v souvislosti se zavedením valorizačního mechanismu minimální mzdy navrhuje upustit od používání pojmu „sazba“ v souvislosti s minimální mzdou. Tato změna se projeví nejen v ustanovení zákoníku práce, ale také v právních předpisech pracujících s minimální mzdou, těmito konkrétně jsou zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vysokých školách“), zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců na území České republiky“), zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „exekuční řád“) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Vzhledem k navrženým změnám v § 111 zákoníku práce je nutné upravit podobu právní úpravy mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatku k platu za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Vláda jako doposud stanoví nařízením vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování (pro mzdovou i platovou sféru). Nejnižší výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí stanoví zákoník práce na úrovni 10 % minimální mzdy vyhlášené sdělením podle § 111 odst. 6 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona. Výši příplatku k platu za práci ve ztíženém pracovním prostředí stanoví nařízením vláda, přičemž jeho spodní hranice se navrhuje zákonem stanovit pevnou částkou 500 Kč za měsíc.

*Hodnocení navrhované právní úpravy ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen:*

Navrhovaná změna valorizačního mechanismu minimální mzdy plně respektuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci, zákaz jejich diskriminace i zásadu rovnosti mezi muži
a ženami. Vzhledem ke struktuře odměňovaných mužů a žen minimální mzdou mezi muži
a ženami může její zvýšení více pomoci ženám, přispět tak ke snížení rozdílu v oblasti odměňování mezi muži a ženami a v nepřímém důsledku mít pozitivní dopad na rovnost žen
a mužů.

**Opatření na podporu kolektivního vyjednávání:**

Cílem navrhovaných změn zákoníku práce a ZoKV, je podpořit kolektivní vyjednávání různými legislativními opatřeními, a to zejména změnou ustanovení § 24 zákoníku práce (které se věnuje problematice tzv. plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele v souvislosti s jednáním o uzavření kolektivní smlouvy ), změnou ustanovení § 27 zákoníku práce (které aktuálně řeší pouze konkurenci kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen „KSVS“) s podnikovými kolektivními smlouvami, a to v důsledku navrhované změny spočívající ve snaze o zrušení stávajícího ustanovení § 7a písm. e) ZoKV), a změnou § 7a písm. a), c) a e) ZoKV (kde by mělo dojít k omezení výjimek z působnosti KSVS a tedy k rozšíření působnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na více zaměstnavatelů). Dále se navrhuje rozšíření státního příspěvku pro sociální partnery na podporu vzájemných jednání na odvětvové úrovni (§ 320a ZP).

**Zaručená mzda:**

I. Varianta

Cílem návrhu je upravit právní úpravu zaručené mzdy tak, že dojde ke snížení počtu skupin prací ze současných 8 skupin na 4, přičemž ochrana formou nejnižších úrovní zaručené mzdy bude zaměřena především na zaměstnance vykonávající práce s nižší kvalifikační náročností.

Základní principy fungování zaručené mzdy zůstanou stejné jako za stávající právní úpravy. Tato právní úprava se bude vztahovat na zaměstnance odměňované platem a ty zaměstnance odměňované mzdou, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě.

Mzda nebo plat těchto zaměstnanců nesmí být nižší, než je příslušná NÚZM. Zákoník práce nově stanoví, že NÚZM se stanoví ve 4 úrovních (skupinách) tak, aby činila v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy, ve 2. skupině prací 1,2 násobek minimální mzdy, ve 3. skupině prací 1,4 násobek minimální mzdy a ve 4. skupině prací 1,6 násobek minimální mzdy. Rozdělení prací do 4 skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací stanoví vláda nařízením.

Rozdělení prací do skupin podle jejich kvalifikační náročnosti bude stanoveno v nařízení vlády, blíže viz. přiložené teze prováděcích právních předpisů k návrhu zákona, které pracují s následujícím rozdělením:

1. skupina prací (základy vzdělání, základní vzdělání);

2. skupina prací (střední vzdělání, střední s výučním listem);

3. skupina prací (střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání);

4. skupina prací (vysokoškolské vzdělání).

Podoba nařízení vlády je v kompetenci vlády, ta však bude vázána zákoníkem práce co do počtu skupin (4) a kritériem pro rozdělení prací (kvalifikační náročnost prací).

Vláda však již nebude nařízením stanovovat výši NÚZM, ta bude vyplývat z výše minimální mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce, podle tohoto návrhu zákona a koeficientu stanoveného zákoníkem práce pro příslušnou skupinu prací. NÚZM pro příslušný kalendářní rok budou rovněž jako minimální mzda vyhlašovány sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zůstává zachován princip doplatku ke mzdě nebo platu, pokud jejich výše nedosáhne příslušné NÚZM. Pro tyto účely se do mzdy nebo platu nezapočítává mzda nebo plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v nedělí, tak jak je tomu i v současné podobě právní úpravy v § 112 zákoníku práce.

Zákoník práce stanoví i pravidla pro přepočet výše NÚZM pro jinou délku stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 zákoníku práce a při sjednání kratší pracovní doby podle § 80 nebo pro zaměstnance, který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době. Tato pravidla jsou v současnosti zakotvena v § 5 nařízení vlády o minimální mzdě a jejich podoba se do zákoníku práce přebírá bez úprav.

Přechodná ustanovení zajistí, že ode dne účinnosti tohoto zákona do konce roku 2024 budou NÚZM příslušet ve výši podle nařízení vlády o minimální mzdě (č. 567/2006 Sb.) v naposledy účinném znění před nabytím účinnosti tohoto zákona. V dalších letech poté budou příslušet NÚZM podle nařízení vlády o minimální mzdě (č. 567/2006 Sb.) v naposledy účinném znění před nabytím účinnosti tohoto zákona, dokud NÚZM příslušející po nabytí účinnosti tohoto zákona nedosáhnou jejich výše.

II. Varianta

Cílem návrhu je zrušit právní úpravu zaručené mzdy obsaženou v § 112 zákoníku práce. Smyslem navrhované změny je především podpora kolektivního vyjednávání o mzdách, kdy existence NÚZM brání jeho dalšímu rozvoji a v důsledku tak brání širšímu pokrytí kolektivními smlouvami. Z analýzy provedené MPSV jednoznačně vyplývá, že kolektivní vyjednávání
o mzdách je efektivním nástrojem ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce. Toto opatření navazuje na změny v § 24, 27 a 320a zákoníku práce, a v § 7a zákona o kolektivním vyjednávání v tomto návrhu zákona jejichž cílem je podpora kolektivního vyjednávání.

Z analýzy provedené MPSV vyplývá, že až 90 % zaměstnanců odměňovaných mzdou, bez pokrytí kolektivními smlouvami, je odměňováno nad úrovní příslušné NÚZM, přičemž u téměř 50 % zaměstnanců se mzda pohybuje nad dvojnásobkem minimální mzdy (tedy NÚZM pro 8. skupinu prací). Ochrana před nepřiměřeně nízkým oceněním práce bude zajištěna institutem minimální mzdy, jejíž výše bude růst v souvislosti se zvyšováním poměru k průměrné mzdě v národním hospodářství (viz příslušná část důvodové zprávy k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy).

Zrušení právní úpravy zaručené mzdy přinese radikální snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů spojené se zařazováním zaměstnanců do skupin prací pro účely NÚZM
a s povinností poskytovat doplatek ke mzdě nebo platu, pokud mzda nebo plat zaměstnance nedosáhnou alespoň NÚZM.

Návrh podporuje princip smluvní volnosti zaměstnance a zaměstnavatele při odměňování mzdou.

V souvislosti se zavedením valorizačního mechanismu minimální mzdy a předpokládaným růstem minimální mzdy v důsledku navyšování poměru k průměrné mzdě v národním hospodářství tento návrh zabrání potenciálnímu nárůstu mzdových nákladů na straně zaměstnavatelů, ke kterému by došlo v souvislosti s nárůstem NÚZM až na dvojnásobek minimální mzdy v případě zachování stávající právní úpravy.

**Zrušení povinnosti vytvářet písemný rozvrh dovolené:**

Navrhuje se zcela vypustit povinnost zaměstnavatele plynoucí z § 217 odst. 1 zákoníku práce vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené, neboť v praxi je každoroční sestavování tzv. plánu dovolených představu povětšinou formální záležitostí, která jen vede ke zbytečnému zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé na začátku kalendářního roku s ohledem na svoji zákonnou povinnost sestaví písemný rozvrh dovolených, nicméně následně velice často při určování dovolené postupují odlišně, a to mnohdy na žádost samotných zaměstnanců.

S ohledem na výše uvedené tak vláda v rámci usnesení č. 731 dne 31. 8. 2022 (tzv. Antibyrokratický balíček I.) uložila Ministerstvu práce a sociálních věcí, aby do 31. prosince 2022 realizovala opatření spočívající ve vypuštění povinnosti zaměstnavatele každoročně vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené z § 217 odst. 1 zákoníku práce.

**Úprava dodatkové dovolené:**

Navrhovaná úprava týkající se dodatkové dovolené je nezbytná v souvislosti s převedením zdravotnických pracovníků státní příspěvkové organizace podle § 338 a násl. zákoníku práce z řad zdravotnických zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, kdy touto navrhovanou úpravou dojde k zamezení případné diskriminace v pracovních podmínkách zdravotnických pracovníků pracujících ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky a zdravotnických pracovníků ve státní příspěvkové organizaci. Dále se navrhuje rozšíření institutu dodatkové dovolené i na ty pracovníky Probační a mediační služby, kteří pracují v přímém styku s obviněnými a odsouzenými.

1. **Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku**

**Valorizační mechanismus minimální mzdy**

Předložený návrh na změnu valorizačního mechanismu minimální mzdy provádí transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Členské státy EU musí přijmout opatření nezbytná k dosažení souladu s touto směrnicí do 15. listopadu 2024.

V případě, že by ČR neprovedla transpozici směrnice včas a v plném rozsahu, vystavila by se riziku zahájení řízení o porušení Smlouvy ze strany Komise a riziku uložení sankcí.

**Opatření na podporu kolektivního vyjednávání**

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii zakotvuje v článku 4 podporu kolektivního vyjednávání, a to konkrétně tak, že členské státy za účasti sociálních partnerů *podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni.*  Z článku 10 směrnice plyne pro členské státy povinnost každý druhý rok předkládat Komisi informace o míře a vývoji pokrytí kolektivními smlouvami. Z článku 17 této směrnice dále plyne povinnost pro členské státy přijmout opatření nezbytná k dosažení souladu s touto směrnicí do 15. listopadu 2024.

Cílem navrhovaných změn zákoníku práce a ZoKV, je podpořit kolektivní vyjednávání různými legislativními opatřeními, a to zejména změnou ustanovení § 24 ZP (které se věnuje problematice tzv. plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele v souvislosti s jednáním o uzavření kolektivní smlouvy), změnou ustanovení § 27 ZP (které aktuálně řeší pouze konkurenci kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen „KSVS“) s podnikovými kolektivními smlouvami, a to v důsledku navrhované změny spočívající ve snaze o zrušení stávajícího ustanovení § 7a písm. e) ZoKV), a změnou § 7a písm. a), c) a e) ZoKV (kde by mělo dojít k omezení výjimek z působnosti rozšířené KSVS a tedy k většímu rozsahu působnosti rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně na více zaměstnavatelů).

Podpora kolektivního vyjednávání ve smyslu dosažení cílů stanovených ve směrnici o přiměřených minimálních mzdách stanovených v čl. 4, konkrétně podpory *budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stavení mezd, zejména na odvětvové a meziodvětvové úrovni* bude realizována i změnou ustanovení § 320a ZP. Příspěvek poskytovaný sociálním partnerům na základě § 320a ZP na podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek bude rozšířen i na jednání na úrovni odvětvové. Cílem podpory kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni je zvýšení míry pokrytí KSVS a rozšířenými KSVS.

**Zaručená mzda**

V souvislosti se zavedením valorizačního mechanismu minimální mzdy je nutné upravit podobu právní úpravy zaručené mzdy. Zachování současné podoby právní úpravy by při předpokládaném zvyšování minimální mzdy v souvislosti se zvyšováním jejího poměru k průměrné mzdě v národním hospodářství vedlo ke zvýšení mzdových nákladů zaměstnavatelů s ohledem na zvýšení NÚZM až na dvojnásobek minimální mzdy v nejvyšší skupině prací.

Z analýzy MPSV vyplývá, že až 90 % zaměstnanců odměňovaných mzdou, bez pokrytí kolektivními smlouvami, je odměňováno nad úrovní příslušné NÚZM, přičemž u téměř 50 % zaměstnanců se mzda pohybuje nad dvojnásobkem minimální mzdy (tedy NÚZM pro 8. skupinu prací). Zachování stávající formy ochrany se tak nejeví jako vhodné, jelikož ochrannou funkci před nepřiměřeně nízkým oceněním práce je schopna plnit zvyšující se minimální mzda v kombinaci s podporou kolektivního vyjednávání, mimo jiné i o mzdách.

Současná právní úprava představuje administrativní zátěž na straně zaměstnavatelů, a i přes dlouhodobé zakotvení v zákoníku práce trpí nízkou publicitou, což vyplývá i z analýzy MPSV, podle které existuje skupina zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy, ale vykonávajících práce zařazené do 2. až 8. skupiny prací (94,6 tis. zaměstnanců odměňovaných mzdou bez pokrytí kolektivní smlouvou dle tabulky č. 2, střední varianty). Na neznalost povinnosti použít NÚZM jak na straně zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, upozorňuje rovněž Státní úřad inspekce práce na základě poznatků z kontrolní činnosti.

Smyslem navrhované změny je především podpora kolektivního vyjednávání o mzdách, kdy existence NÚZM brání jeho dalšímu rozvoji a v důsledku tak brání širšímu pokrytí kolektivními smlouvami, jelikož jeho funkci do jisté míry supluje.

**Úprava dodatkové dovolené**

Navrhovaná úprava dodatkové dovolené přímo souvisí s převodem zdravotní péče z Vězeňské služby České republiky na Ministerstvem spravedlnosti ČR nově zřizovanou státní příspěvkovou organizaci, která bude v plném rozsahu určena k poskytování a zabezpečení zdravotních služeb osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby České republiky. Navrhovanou úpravou tak dojde ve vztahu k nároku na dodatkovou dovolenou ke sjednocení pracovních podmínek zdravotnických pracovníků státní příspěvkové organizace se stávajícími podmínkami zdravotnických pracovníků Vězeňské služby České republiky. Pokud se týče vybrané skupiny zaměstnanců Probační a mediační služby, u nichž se navrhuje zavedení dodatkové dovolené, dojde ke srovnání pracovních podmínek různých skupin zaměstnanců vykonávajících obdobnou činnost.

1. **Zhodnocení souladu s ústavním pořádkem České republiky**

Navrhovaná změna způsobu valorizace minimální mzdy je v souladu s ústavním pořádkem České republiky. Navrhované ustanovení § 111 zákoníku práce je jedním z prvků provádějících ústavní právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

Návrh na úpravu nebo zrušení právní úpravy zaručené mzdy je v souladu s čl. 28 Listiny základních práv a svobod zaručujícím právo na spravedlivou odměnu za práci. V obou navrhovaných variantách je toto právo chráněno, a to buďto v nové podobě právní úpravy zaručené mzdy, nebo v případě zrušení právní úpravy, pomocí jiných institutů pracovního práva zaručujícího právo na spravedlivou odměnu, především základními zásadami pracovněprávních vztahů podle § 1a písm., c) a e) zákoníku práce, tedy zásadou spravedlivého odměňování zaměstnance a zásadou rovného zacházení se zaměstnanci a zákazem jejich diskriminace. Tyto se projevují např. v § 109 odst. 4 zákoníku práce (kritéria pro poskytování mzdy nebo platu za vykonanou práci, § 110 zákoníku práce (zásada stejné mzdy, platu nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty). Ochrana před nepřiměřeně nízkým oceněním práce je zajištěna minimální mzdou a kolektivním vyjednáváním o mzdách, přičemž opatření na podporu kolektivního vyjednávání jsou součástí tohoto návrhu.

Oblast kolektivního vyjednávání je v Listině základních práv a svobod rámcově upravena v článku 27. V tomto článku je stanoveno, že: „*Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů*.“. V článku 27 odst. 2 je pak rozvedeno, že: „*Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví“.*

Stávající právní úprava (§ 24 ZP) vychází z nálezu Ústavního soudu publikovaném ve Sbírce pod č. 116/2008, jež mj. s odkazem na čl. 27 Listiny základních práv a svobod konstatuje, že „*Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.* Ústavní soud tedy zrušil v zákoníku práce dříve zakotvenou možnost využití tzv. principu majority v případě, kdy se více odborových organizací působících u zaměstnavatele nebylo s to dohodnout na společném jednání ve vzájemné shodě vůči zaměstnavateli v rámci procesu kolektivního vyjednávání, a potvrdil tak rovnost všech odborových organizací bez jakýchkoli výjimek.

Návrh zákona tak musí brát v potaz tento závěr uvedený v nálezu Ústavního soudu, a proto v rámci uvažovaných variant legislativního řešení nebyla vybrána verze vracející se opět k uplatnění dříve užívaného principu majority, byť by i tento byl jistě plně vyhovující požadavkům směrnice.

Naopak byla vybrána verze řešení se systémem vhodných brzd a protivah, založená na principu majority modifikovaném reprezentativností a možností hlasování zaměstnanců, která by měla požadavky nálezu Ústavního soudu naplnit.

1. **Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie**

Tento návrh je implementačním předpisem, který transponuje požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, do právního řádu České republiky.

Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii klade za cíl členským státům mimo jiné i dosažení vyšší míry pokrytí kolektivními smlouvami a usnadnění výkonu práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Toho lze dosáhnout v souladu s dikcí článku 4 odst. 1 směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii například „podporou budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni‟ nebo „podporou konstruktivních, smysluplných a informovaných jednání mezi sociálními partnery o mzdách, a to za rovných podmínek, kdy mají obě strany přístup k relevantním informacím, aby mohly plnit svou funkci s ohledem na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd‟ nebo „ve vhodných případech přijetím opatření na ochranu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd‟. Dále směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii obsahuje povinnost, že „Každý členský stát, v němž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje hranice 80 %, navíc stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi.‟ V tomto ohledu je potřeba upozornit na skutečnost, že se současná právní úprava kolektivního vyjednávání (§ 24 ZP) řídí zásadou povinné shody na jedné straně stolu, což nenapomáhá naplnění smyslu a účelu směrnice. Navrhované znění § 24 odst. 3 až 7 ZP *usnadní výkon práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd* dle článku 4 odst. 1 písm. b) směrnice, neboť stanovuje postup pro odblokování patové situace při kolektivním vyjednávání a tím *podporuje konstruktivní jednání mezi sociálními partnery*. Podle článku 4 odst. 1 písm. c) členský stát *přijímá opatření na ochranu výkonu práva na kolektivní vyjednávání*. Článek 4 odst. 2 směrnice stanovuje, že členský stát *stanoví rámec, kterým vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání.* Tenje již v českém právním prostředí implementován (současným zněním § 24 odst. 1 a 2 ZP), navrhovanou změnou však dojde k optimalizaci procesu kolektivního vyjednávání. Změny v § 24 jsou transpozicí článku 4, a to jak odstavce 1, tak odstavce 2.

Legislativní návrh naplňuje požadavky směrnice [(článku 4 odst. 1 písm. b)], neboť úprava ustanovení § 320a ZP podporuje konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách. Přínosem předkládané novely § 320a ZP, jejímž cílem je rozšíření poskytování státní podpory pro sociální partnery, kteří vedou jednání na odvětvové úrovni, by mělo být zvýšení míry pokrytí KSVS a rozšířenými KSVS. Projekty sociálních partnerů na rozličná témata totiž sociální partnery dozajista činí erudovanějšími.

Navrhovaná úprava spočívající ve vypuštění povinnosti zaměstnavatele každoročně vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené z § 217 odst. 1 zákoníku práce není v rozporu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, resp. jejím čl. 7, kde je upraveno právo pracovníka na dovolenou.

Institut dodatkové dovolené je součástí právního řádu ČR a jeho rozšířením na další skupinu zaměstnanců nedojde k porušení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie.

Legislativní návrh není v rozporu s požadavky jiných unijních právních předpisů.

1. **Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána**

Navrhovaná právní úprava minimální mzdy je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Navrhovaná změna způsobu stanovování minimální mzdy je v souladu s Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd a Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství.

Navrhovaná úprava spočívající ve vypuštění povinnosti zaměstnavatele každoročně vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené z § 217 odst. 1 zákoníku práce není v rozporu s úmluvou MOP č. 132/1970 o placené dovolené.

Navrhované doplnění dodatkové dovolené není v rozporu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Navrhovaná právní úprava podpory kolektivního vyjednávání je v souladu s požadavky Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat a Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání.

Legislativní návrh není v rozporu s požadavky jiných mezinárodních smluv, jimiž by Česká republika byla vázána.

1. **Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty a na podnikatelské prostředí České republiky**

**Valorizační mechanismus minimální mzdy:**

*Dopady na státní a ostatní veřejné rozpočty*

Splnění cílů, které plynou z navržené novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, znamená vyšší míru předvídatelnosti úrovně minimální mzdy. Zvyšování minimální mzdy se zároveň pozitivně projevuje ve vyšších příjmech systémů sociálního
a zdravotního pojištění.

Ačkoliv tento návrh neobsahuje změny v parametrickém nastavení výše minimální mzdy, protože pouze upravuje proces stanovení minimální mzdy, tak lze na základě dopadového modelu MPSV odhadnout, že zvýšení relace minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě o jeden procentní bod znamená například pro rok 2024 nárůst příjmů sociálního pojištění o 630 mil. Kč a zdravotního pojištění o 270 mil. Kč. Zvýšení celkových nákladů na zaměstnance v platové sféře by činilo 95 mil. Kč. Růst příjmů a nákladů však není čistě lineární, protože při vyšších zvýšeních minimální mzdy zároveň roste počet zaměstnanců ovlivněných jejím zvýšením – více viz RIA.

*Dopady na podnikatelské subjekty*

Pro zaměstnavatele znamená navrhované splnění stanovených cílů vyšší míru předvídatelnosti úrovně minimální mzdy, což byl dlouhodobě jeden z požadavků zástupců zaměstnavatelů. Tvorba automatického mechanismu taktéž vytváří transparentnější proces aktualizace minimální mzdy, kdy bude jasné, jaké parametry jsou pro aktualizaci mechanismu vzaty v potaz a zároveň bude možné lépe odhadovat budoucí vývoj minimální mzdy.

V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v ČR nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti. Bezprostředně po zvýšení minimální mzdy docházelo jen k mírnému nárůstu podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Ani v předchozích letech, kdy docházelo k významnějšímu nárůstu minimální mzdy, nebyl zaznamenán nárůst nezaměstnanosti nebo pokles zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích. Příznivý ekonomický vývoj a poptávka po pracovní síle vedla (i přes nárůst minimální mzdy) k růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti.

Ačkoliv tento návrh neobsahuje změny v parametrickém nastavení výše minimální mzdy, protože pouze upravuje proces stanovení minimální mzdy, tak lze na základě dopadového modelu MPSV odhadnout, že zvýšení relace minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě o jeden procentní bod by například v roce 2024 znamenalo nárůst celkových nákladů na zaměstnance ve mzdové sféře o 2,6 mld. Kč. Růst nákladů však není čistě lineární, protože při vyšších zvýšeních minimální mzdy zároveň roste počet zaměstnanců ovlivněných jejím zvýšením – více viz RIA.

**Opatření na podporu kolektivního vyjednávání:**

Navrhovaná právní úprava může mít dopady na podnikatelské prostředí. Tím, že se na uvedené zaměstnavatele za aktuálně účinného ZoKV (§ 7a písm. a), c) a e) ZoKV) rozšířená KSVS neuplatní, získávají tito zaměstnavatelé v rámci daného odvětví konkurenční výhodu, což má mnohdy odrazující efekt pro uzavírání KSVS a snižuje jednotící efekt KSVS, jejichž závaznost byla pro dané odvětví rozšířena. Rozšířením působnosti KSVS (navrhovanou legislativní úpravou § 7a ZoKV) dojde k odstranění konkurenční výhody pro malé zaměstnavatele.

Každoročně je ve státním rozpočtu alokována finanční částka na příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů podle § 320a ZP. Ačkoli navrhovaná změna § 320a ZP umožňuje rozšíření finanční podpory vzájemných jednání o jednání na odvětvové úrovni, vyjednávací aktivity sociálních partnerů jsou finančně podporovány prostřednictvím vyhrazení alokované částky ve státním rozpočtu. Nepředpokládají se žádné dodatečné finanční náklady, a tedy navrhovaná změna nebude mít finanční dopady na státní rozpočet.

**Zaručená mzda:**

*Dopady na státní a ostatní veřejné rozpočty*

Existence dalších úrovní minimální odměny za práci diferencovaných podle kvalifikační náročnosti prací může mít vliv na veřejné rozpočty v případě, že tyto nejnižší úrovně budou nastaveny ve vyšší úrovni než platové tarify v odpovídajících platových třídách. V takovém případě by bylo třeba počítat s finančními prostředky na doplatky do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle analýzy dat ISP byly doplatky do NÚZM v roce 2022 poměrně nízké, ale při razantním růstu minimální mzdy by se dopady o ní odvozených NÚZM rovněž mohly zvýšit.

*Dopady na podnikatelské subjekty*

Navrhovaná právní úprava může mít dopady na podnikatelské prostředí.

S ohledem na skutečnost, že obě zvažované varianty mají obtížně kvantifikované přínosy a náklady, je rozhodnutí o zachování institutu nejnižších úrovní zaručené mzdy či jeho zrušení závislé především na zhodnocení jejich významu v širším kontextu.

I. Varianta

Snížení počtu skupin prací zpřehledňuje systém NÚZM a zachovává zvýšenou míry ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkou odměnou za práci odstupňovaně podle (kvalifikační) náročnosti vykonávané práce. Rozdělení prací do čtyř skupin může tvořit základ pro spravedlivou diferenciaci odměny za práci. Zároveň však omezuje smluvní volnost stanovení několika minimálních nepodkročitelných úrovní výše mzdy ve vazbě na kvalifikační náročnost prací. Příliš vysoko nastavené NÚZM mohou působit negativně na kolektivní vyjednávání
o mzdách, neboť neponechávají dostatečný prostor k vyjednávání o jiné diferenciaci mezd mimo rámec zákonem stanovených minim.

II. Varianta

Zrušení institutu NÚZM může podpořit kolektivní vyjednávání o mzdách. Předpokládá se snížení administrativní zátěže podnikatelů, protože již nebude existovat povinnost poskytnout doplatek do příslušné NÚZM.

Zrušení institutu NÚZM povede ke snížení ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkou odměnou za práci. Tato ochrana nicméně bude, resp. by měla být kompenzována jinými formami ochrany, především prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

Záruka vyšší úrovně výdělku, než je minimální mzda, zaměstnancům, kteří vykonávají složitější, odpovědnější a namáhavější práce, zároveň motivuje tyto zaměstnance k výkonu náročnější práce, popř. k výkonu závislé práce vůbec, namísto jejich závislosti na příjmu ze sociálních dávek. V případě zachování ochrany pouze v úrovni minimální mzdy může zaměstnance odrazovat od zájmu konat náročnější práce, neboť jim bude chybět (zákonná) záruka vyššího výdělku.

Zachování pouze jedné úrovně ochrany před nepřiměřeným výdělkem ve formě minimální mzdy může zvyšovat riziko rozšíření tzv. šedé ekonomiky, kdy bude zaměstnancům oficiálně poskytována minimální mzda, popř. neadekvátně nízká část mzdy, a zbytek mzdy bude vyplácen tzv. „na ruku“. Tento stav by mohl vést k propadu odvodů na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. NÚZM zároveň chrání poctivé zaměstnavatele před zaměstnavateli, kteří by vyplácením části mezd „na černo“ mohli získávat tržní výhody v podobě snížení svých povinných odvodů z mezd zaměstnanců.

Stanovení nejnižších výdělkových úrovní pro zaměstnance vykonávající náročnější práce zároveň určuje i přiměřenou úroveň minimálních nákladů na mzdy a do značné míry snižuje riziko zneužívání nepřiměřeně nízké odměny za práci pro získávání tržních výhod.

**Zrušení povinnosti vytvářet písemný rozvrh dovolené:**

Navrhovaná úprava spočívající ve vypuštění povinnosti zaměstnavatele každoročně vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené z § 217 odst. 1 zákoníku práce povede ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

1. **Zhodnocení sociálních dopadů, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny, dopadů na ochranu práv dětí a dopadů na životní prostředí**

*Sociální dopady*

Navrhovaný valorizační mechanismus minimální mzdy s jasně definovanými parametry a časovými lhůtami zabezpečí předvídatelný nárůst minimální mzdy. Podle cílů navrhované úpravy rovněž přispěje k dosažení důstojné životní úrovně zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou, k jejímu pravidelnému zvyšování, což umožňuje pokrýt vyšší podíl životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců.

Minimální mzda, která zajišťuje důstojnou životní úroveň a dosahuje tak meze důstojnosti, přispívá podle dopadové studie ke směrnici o přiměřených minimálních mzdách v EU k udržení domácí poptávky a zachování kupní síly, zvyšuje motivaci k práci, zmenšuje mzdové nerovnosti, rozdíly v odměňování žen a mužů, výskyt chudoby pracujících a omezuje pokles příjmu během hospodářského útlumu.

Navrhovaná úprava dodatkové dovolené nebude mít za následek žádné negativní sociální dopady a ani neovlivní specifické skupiny obyvatel. Naopak nepřijetí navrhované úpravy by mělo přímý dopad na pracovní podmínky zdravotnických pracovníků nově zřizované státní příspěvkové organizace a zaměstnanců Probační a mediační služby.

*Dopady na životní prostředí*

Navrhovaná úprava nesouvisí s problematikou ochrany životního prostředí a nemá na něj žádný vliv.

1. **Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů**

Navrhovaná úprava nemá vliv na ochranu soukromí a osobních údajů.

Navrhovaná úprava nemění existující zpracování osobních údajů ze strany zaměstnavatele a ani nezakládá žádné nové způsoby jejich zpracování. Navrženou úpravou nedojde k rozšíření zpracování osobních údajů. Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady.

1. **Zhodnocení korupčních rizik**

Navrhovaná úprava vzhledem k obsahu nepředstavuje žádná korupční rizika, jelikož obsahuje pouze podobu valorizačního mechanismu minimální mzdy (technika zjišťování její výše, přičemž parametry a výši koeficientu pro výpočet minimální mzdy bude řešit až prováděcí nařízení vlády), a podobu právní úpravy zaručené mzdy, resp. návrh na její zrušení (var. II). Ani návrh opatření na podporu kolektivního vyjednávání vzhledem ke své povaze nepředstavuje korupční riziko, jakož ani návrh na vypuštění povinnosti zaměstnavatele vyhotovovat písemný rozvrh dovolené zaměstnance či úprava dodatkové dovolené pro vybranou skupinu zaměstnanců, která je určitá, jasně určuje podmínky a přesně vymezuje dotčené subjekty, kterým dodatková dovolená přísluší.

1. **Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu**

Navrhovaná právní úprava nebude mít dopad na bezpečnost nebo obranu státu.

1. **Zhodnocení dopadů na rodiny**

Při naplnění cílů tohoto návrhu bude pozice nízkopříjmových zaměstnanců (a jejich domácností) posílena, protože znamená jistotu pravidelného zvyšování minimální mzdy – například oproti období 2008-2012, kdy minimální mzda zvyšována nebyla – což lze jednoznačně považovat za stabilizační prvek.

V případě domácností, kde jsou osoby s příjmem plynoucím z pracovněprávního vztahu, lze dopady návrhu vyhodnotit totožně jako u sociálních dopadů.

Ostatní části návrhu nemají dopad na rodiny.

1. **Zhodnocení územních dopadů, včetně dopadů na územní samosprávné celky**

Návrh nového valorizačnímu mechanismu minimální mzdy nepředstavuje dopady na jednotlivé územní celky, a to ani žádné finanční dopady na rozpočty jednotlivých územněsprávních celků, protože stanovuje samotný mechanismus úpravy minimální mzdy, ale neobsahuje konkrétní parametrické nastavení. Navrhovaná změna se týká postupu vlády při stanovení minimální mzdy a podobně jako pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře znamená navrhované splnění stanovených cílů návrhu novely zákoníku práce vyšší míru předvídatelnosti úrovně minimální mzdy a vytváří transparentnější proces její aktualizace, kdy bude jasné, jaké parametry jsou pro aktualizaci mechanismu vzaty v potaz a zároveň bude možné lépe odhadovat budoucí vývoj minimální mzdy.

Ostatní části návrhu nemají specifický dopad na územní samosprávné celky.

1. **Zhodnocení souladu se zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy, včetně zhodnocení rizika vyloučení nebo omezení možnosti přístupu specifických skupin osob k některým službám v důsledku digitalizace jejich poskytování (digitální vyloučení)**

Návrh zákona je v souladu se zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy. Předložený návrh zákona není spojen s rizikem digitálního vyloučení.

*1. Budování přednostně digitálních služeb*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

*2. Maximální opakovatelnost a znovupoužitelnost údajů a služeb*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

*3. Budování služeb přístupných a použitelných pro všechny, včetně osob se zdravotním postižením*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

*4. Sdílené služby veřejné správy*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

*5. Konsolidace a propojování informačních systémů veřejné správy*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

*6. Mezinárodní interoperabilita – budování služeb propojitelných a využitelných v evropském prostoru*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

*7. Ochrana osobních údajů v míře umožňující kvalitní služby*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena (viz výše část J).

*8. Otevřenost a transparentnost včetně otevřených dat a služeb*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

*9. Technologická neutralita*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

*10. Uživatelská přívětivost*

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

**Zvláštní část**

**K části první (Změna zákoníku práce)**

**K čl. I**

**V A R I A N T A I**

**K bodu 1 (poznámka pod čarou č.1 zákoníku práce)**

V poznámce pod čarou č. 1 se doplňuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

**K bodu 2 (§ 24 zákoníku práce)**

Ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce upravuje postup při uzavírání kolektivních smluv za situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Je zakotvena tzv. zásada povinné shody na jedné straně stolu, kdy zaměstnavatel musí o uzavření kolektivní smlouvy jednat se všemi odborovými organizacemi a žádnou z nich neznevýhodňovat, tedy se zněním výsledné kolektivní smlouvy musí souhlasit všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele.

Stávající úprava vychází z nálezu Ústavního soudu publikovaném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008, jež mj. s odkazem na čl. 27 Listiny konstatuje, že „Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.“

Negativním efektem zásady povinné shody na jedné straně stolu je skutečnost, že kterákoliv, byť sebemenší a sebeméně reprezentativní odborová organizace může kolektivní vyjednávání zablokovat.

Odstranění rizika zablokování kolektivního vyjednávání zcela nereprezentativními odborovými organizacemi přispěje k rozšíření kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Primárním východiskem kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy zůstává vyjednávání se všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele.

Pokud není dosaženo shody na jedné straně stolu během 30 dnů od zahájení vzájemných jednání odborových organizací, je zaměstnavatel oprávněn spustit legislativním návrhem nově zaváděný mechanismus, kterým bude vybrána nejreprezentativnější odborová organizace nebo více odborových organizací. Proces výběru nejreprezentativnější odborové organizace nebo více odborových organizací může zahájit zaměstnavatel tak, že písemně oznámí zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu. Od data tohoto oznámení běží třicetidenní lhůta. Pokud uplyne třicetidenní lhůta od oznámení zaměstnavatele a nadpoloviční většina zaměstnanců v pracovním poměru nevyjádří svůj nesouhlas, může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s nejreprezentativnější odborovou organizací, nebo více odborovými organizacemi, které byly uvedeny v oznámení. Aby k tomu mohlo dojít, musí být tedy splněny všechny podmínky uvedené v § 24 odst. 3 písm. a) až c) ZP kumulativně.

Pokud nadpoloviční většina zaměstnanců v pracovním poměru vysloví ve lhůtě 30 dnů od oznámení zaměstnavatele nesouhlas (veto), je pro zaměstnavatele závazný. Uvedené veto může mít i konstitutivní charakter, tedy zaměstnanci mohou označit jinou odborovou organizaci nebo více odborových organizací, které považují za nejreprezentativnější. Formulace a konstituce takového prohlášení bude přitom na zaměstnancích, přičemž případná administrativní podpora ze strany zaměstnavatele nebo odborových organizací bude přípustná. V případě, že zaměstnanci v rámci veta označí i nejreprezentativnější odborovou organizaci nebo více odborových organizací, je zaměstnavatel oprávněn vést kolektivní vyjednávání s touto odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi. Princip vyjádření vůle zaměstnanců tak může překonat princip majority a každá odborová organizace, bez ohledu na její velikost, bude moci být odborovou organizací z hlediska vůle zaměstnanců tou „nejreprezentativnější“.

Pokud zaměstnanci postup zaměstnavatele vetují a neoznačí nejreprezentativnější odborovou organizaci nebo více odborových organizací, je nutno se vrátit k principu shody na jedné straně stolu.

Omezení práva účasti minoritní odborové organizace/minoritních odborových organizací na kolektivním vyjednávání umožňuje dosáhnout cíl, kterým je uzavření kolektivní smlouvy. V případě neshody na jedné straně stolu zákonodárce považuje za nezbytné zavést mechanismus k řešení takové situace. Právní úprava zároveň i minoritním odborovým organizacím zajistí v nejvyšší možné míře možnost účasti na kolektivním vyjednávání. Minoritní odborové organizace mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy, projednání návrhu kolektivní smlouvy ve lhůtě 7 dnů od zahájení jednání a na projednání závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem před jejím uzavřením.

Smyslem právní úpravy je podpora kolektivního vyjednávání, aby i v situaci, kdy není shoda na jedné straně stolu mohlo dojít k uzavření kolektivní smlouvy a neumožnit malé skupině osob kolektivní vyjednávání účelově blokovat. (K působení odborové organizace u zaměstnavatele totiž postačí 3 zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele).

Má-li Česká republika podporovat kolektivní vyjednávání ve smyslu čl. 4 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, je nezbytné nastavit systém tak, aby nedocházelo k poměrně snadné možnosti zablokování procesu kolektivního vyjednávání, zejména pak malými a nereprezentativními odborovými organizacemi. Právní úprava zavádí jasný, přehledný, předvídatelný, funkční systém, který umožňuje v případě neshody na jedné straně stolu vyjádřit vůli zaměstnanců, která nebo které odborové organizace je mají v kolektivním jednání zastupovat a obsahuje odpovídající brzdy a protiváhy, které brání vyloučení menších odborových organizací z kolektivního vyjednávání, tedy v co nejširší míře respektuje závěry Ústavního soudu učiněné v nálezu č. 116/2008 Sb., tedy zejména neznevýhodňovat některé odborové organizace na úkor jiných.

**K bodu 3 (§ 27 odst. 2 zákoníku práce)**

V současné době kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele v určitém odvětví, není na základě výjimek podle § 7a zákona o kolektivním vyjednávání závazná pro zaměstnavatele v daném odvětví, pro které je závazná jiná KSVS. V důsledku předkládané změny dojde k omezení této výjimky, a tím i k rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na ty zaměstnavatele, na které se vztahuje jiná KSVS. Vzhledem k tomu, že může docházet ke kolizi znění ustanovení těchto dvou kolektivních smluv, tj. KSVS, jejíž závaznost rozšířena není a KSVS rozšířené, je nutné upravit vztah těchto dvou smluv v § 27 odst. 2 ZP. V případě, kdy ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně upraví práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena, nebude se k nim přihlížet.

**K bodu 4 (§ 27 odst. 3 zákoníku práce)**

Vzhledem k elektronizaci veřejné správy i soukromé sféry byl pojem „listině“, který vylučuje elektronický podpis, nahrazen pojmem „písemnost“.

**K bodu 5 (§ 111 zákoníku práce)**

K odst. 1. Přebírá se dosavadní právní úprava z § 111 odst. 1 zákoníku práce. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručené mzdy. Přebírá se rovněž úprava výčtu složek mzdy nebo odměny z dohody, které se nezapočítávají do mzdy a odměny z dohody pro posouzení s minimální mzdou za účelem poskytování doplatku ke mzdě nebo odměně z dohody podle § 111 odst. 2 zákoníku práce, ve znění podle tohoto návrhu zákona. Oproti současné právní úpravě je vypuštěna zmínka o doplatku k platu do výše minimální mzdy, tato úprava je nadbytečná, jelikož zaměstnanci odměňovaní platem jsou proti nepřiměřeně nízké odměně za práci vždy chráněni zaručenou mzdou podle § 112 zákoníku práce.

K odst. 2. Nová právní úprava minimální mzdy zachovává stávající princip doplatku ke mzdě nebo odměně z dohody, pokud ta nedosáhne minimální mzdy. K vypuštění doplatku k platu, viz odůvodnění k odst. 1 tohoto ustanovení zákoníku práce v předchozím odstavci.

**V A R I A N T A I**

K odst. 3. Zavádí se valorizační mechanismus minimální mzdy. Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok publikovaná Ministerstvem financí a koeficientu stanoveného vládou. Tato úprava transponuje čl. 5 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU do českého právního řádu, zavádí postup stanovování minimální mzdy, kritéria pro posouzení přiměřenosti minimální mzdy a je zde zvolena orientační referenční hodnota k hodnocení přiměřenosti minimální mzdy. Záměrem je zajistit předvídatelný nárůst na základě stanovené a se sociálními partnery projednané cílené relace minimální a průměrné mzdy určené nařízením vlády pro dané období.

Navrhuje se využít orientační referenční hodnoty používané na mezinárodní úrovni a doporučené směrnicí o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, tzn. poměru hrubé minimální mzdy k 50 % průměrné hrubé mzdy. Orientační referenční hodnota není podle Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii cílem a členské státy nemají povinnost ji dosáhnout, ale mají na ni odkazovat pro účely porovnání své stávající úrovně minimální mzdy ve vztahu k hodnocení její přiměřenosti.

Měsíční minimální mzda se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

**V A R I A N T A II**

K odst. 3. Zavádí se valorizační mechanismus minimální mzdy. Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok publikovaná Ministerstvem financí a koeficientu stanoveného vládou. Tato úprava transponuje čl. 5 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU do českého právního řádu, zavádí postup stanovování minimální mzdy, kritéria pro posouzení přiměřenosti minimální mzdy a je zde zvolena orientační referenční hodnota k hodnocení přiměřenosti minimální mzdy. Záměrem je zajistit předvídatelný nárůst na základě stanovené a se sociálními partnery projednané cílené relace minimální a průměrné mzdy určené nařízením vlády pro dané období.

Navrhuje se stanovit orientační referenční hodnotu na úrovni 45 % průměrné hrubé mzdy dle návrhu zástupců zaměstnavatelů. Orientační referenční hodnota není podle Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii cílem a členské státy nemají povinnost ji dosáhnout, ale mají na ni odkazovat pro účely porovnání své stávající úrovně minimální mzdy ve vztahu k hodnocení její přiměřenosti.

Měsíční minimální mzda se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

K odst. 4. Navrhuje se stanovit zákonem pevný mechanismus výpočtu hodinové minimální mzdy pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin z měsíční minimální mzdy. Aby v praxi nedocházelo při doplácení do měsíční minimální mzdy a hodinové minimální mzdy k neodůvodněným výdělkovým rozdílům, navrhuje se, aby hodinová sazba byla podílem měsíční minimální mzdy podle reálného nejběžnějšího počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce na jeden kalendářní měsíc. Proto se navrhuje, aby z průměrného počtu pracovních hodin připadající v kalendářním roce na jeden měsíc byl omezen vliv počtu těch hodin, kdy zaměstnanec zpravidla nepracuje v důsledku svátku. Zakotvuje se pravidlo zaokrouhlování hodinové minimální mzdy, a to na desetihaléře nahoru.

K odst. 5. Postup při přepočtu hodinové sazby minimální mzdy při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby, postup při přepočtu měsíční sazby minimální mzdy pro zaměstnance, který má sjednánu kratší pracovní dobu, nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se v souvislosti se zavedením valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnou zmocnění vlády k vydání nařízení o koeficientu k výpočtu minimální mzdy (blíže viz odůvodnění k odst. 7 tohoto ustanovení zákoníku práce), nově navrhuje stanovit přímo v zákoníku práce. Přebírá se dosavadní úprava z § 5 nařízení vlády o minimální mzdě.

K odst. 6. Navrhovaný mechanismus pro výpočet základní minimální mzdy vychází z predikce průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv Ministerstvem financí a koeficientu stanoveného vládou na příslušné období.

Ministerstvo financí vyhlásí každoročně do 31. srpna sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství pro následující kalendářní rok.

Měsíční a hodinovou minimální mzdu vyhlásí každoročně Ministerstvo práce a sociálních věcí pro příští kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením, a to nejpozději do 30. září roku, ve kterém se výpočet minimální mzdy provádí. K jejímu výpočtu použije predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství vyhlášenou Ministerstvem financí a koeficient pro výpočet minimální mzdy stanovený nařízením vlády pro příslušný kalendářní rok.

Rovněž se stanoví pravidlo, dle kterého nemůže dojít k nominálnímu poklesu minimální mzdy a že součinem koeficientu a predikce průměrné hrubé mzdy vypočtená výše minimální mzdy se zaokrouhluje na stokoruny nahoru. Zakotvení tohoto pravidla je podmínkou využití valorizačního mechanismu při stanovování minimální mzdy podle čl. 5 odst. 3 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU.

K odst. 7. Vláda se zmocňuje ke stanovení koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Koeficient vláda stanoví vždy na období dvou let. Vláda tedy bude o výši koeficientu rozhodovat ob rok, přičemž vždy v posledním roce období, na které byl stanoven koeficient pro výpočet minimální mzdy, bude vláda stanovovat koeficient na další dvouleté období.

Vláda stanoví koeficient tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tepu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity (§ 111 odst. 3 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona). K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije orientační referenční hodnota uvedená v § 111 odst. 3 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona.

Koeficient slouží k výpočtu minimální mzdy pro jednotlivé kalendářní roky období, na které byl stanoven. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásí minimální mzdu sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv pro následující kalendářní rok vždy do 30. září. Do tohoto data roku, ve kterém bude vláda stanovovat koeficient na další dvouleté období, tedy již bude muset být příslušné nařízení vlády schváleno a bude muset být platné a účinné.

Jelikož minimální mzda bude představovat součin predikce průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství a příslušného koeficientu pro daný rok, bude koeficient představovat cílenou relaci minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě v národním hospodářství v daném roce. Např. pokud bude požadovaná relace minimální a průměrné hrubé mzdy v daném roce 45 %, bude koeficient pro daný rok stanoven ve výši 0,45. Pokud bude požadované relace 50 %, stanoví vláda koeficient ve výši 0,5.

S ohledem na současnou výši relace minimální mzdy a průměrné mzdy v národním hospodářství (v roce 2023 odhad cca 40 %) se umožňuje stanovit pro jednotlivé celé kalendářní roky v rámci období, pro které je koeficient pro výpočet minimální mzdy stanovován, koeficient v různé výši, a to s účelem umožnit postupné navyšování relace minimální mzdy a průměrné mzdy v národním hospodářství ve střednědobém horizontu, namísto nutnosti skokového navýšení.

V průběhu období, na které je koeficient stanoven, je jeho výši pro jednotlivé roky možné měnit pouze pokud dojde k podstatné změně vnitrostátních ekonomických podmínek, oproti období, ve kterém byl koeficient stanovován. Mezi příklady podstatné změny vnitrostátních ekonomických podmínek by se mohlo nabízet využití ekonomických ukazatelů, které spadají mezi povinná kritéria stanovená směrnicí o přiměřených minimálních mzdách v EU. Avšak z povinných kritérií je využitelná pouze kupní síla minimálních mezd s ohledem na životní náklady, tzn. v relativním vyjádření (změna vývoje) se jedná o nárůst inflace výrazně nad očekávanou úroveň. Naopak mzdový vývoj je již zachycen v samotném valorizačním mechanismu (vazba mechanismu na průměrnou hrubou mzdu) a v případě neočekávaného vývoje (poklesu) produktivity má být dle článku 5 směrnice zohledňována pouze dlouhodobá dynamika. Vývoj mezd a produktivity by proto neměly být použity ke zdůvodnění mimořádného zásahu do mechanismu. Jako relevantní zdůvodnění mimořádného zásahu vlády lze kromě životních nákladů považovat rovněž negativní vývoj hrubé přidané hodnoty v odvětvích, které mají výrazný podíl nízkopříjmových zaměstnanců, zejména jestliže u nich byl zaznamenán i nestandardní nárůst nezaměstnanosti (vymykající se sezónnímu trendu).

Oproti stávající právní úpravě se vládě neumožňuje stanovit další (nižší) sazby minimální mzdy pro některé skupiny zaměstnanců. Nižší sazby minimální mzdy byly využívány k podpoře skupin zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním. Tento způsob podpory byl však v souvislosti se zavedením jiných forem podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením opuštěn a od roku 2017 je uplatňována pouze jedna sazba minimální mzdy. V důsledku zrušení zmocnění ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy se navrhuje v souvislosti s minimální mzdou již nepoužívat pojem „sazba“. Podle tohoto návrhu zákona bude sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí vyhlašována vždy „pouze“ měsíční minimální mzda a hodinová minimální mzda.

Tato právní úprava transponuje čl. 5 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU do českého právního řádu.

**K bodu 6 (§ 112 zákoníku práce)**

K odst. 1. Přebírá se dosavadní právní úprava z § 112 odst. 1 zákoníku práce. Zaručená mzda chrání před nepřiměřeně nízkým oceněním práce zaměstnance s ohledem na vykonávanou práci.

K odst. 2. Zachovává se rozsah působnosti ochrany prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, tato forma ochrany se vztahuje na zaměstnance odměňované mzdou, která není sjednána v kolektivní smlouvě a na zaměstnance odměňované platem.

Oproti současné právní úpravě se stanoví počet NÚZM (4) a jejich vztah k minimální mzdě prostřednictvím zákonem stanoveného koeficientu, a to tak, že v 1. skupině prací je NÚZM na úrovni minimální mzdy, ve 2. skupině prací činí NÚZM 1,2 násobek minimální mzdy, ve 3. skupině 1,4 násobek minimální mzdy a ve 4. skupině 1,6 násobek minimální mzdy. Rovněž se zavádí pravidlo zaokrouhlování hodinové NÚZM a to na desetihaléře směrem nahoru, obdobně jako u hodinové minimální mzdy.

Vzhledem k upuštění od používání pojmu „sazba“ v souvislosti s minimální mzdou se tento navrhuje nepoužívat ani v souvislosti s NÚZM. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásí sdělením měsíční a hodinové NÚZM pro jednotlivé skupiny prací.

K odst. 3. S ohledem na zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy (minimální mzda již nebude stanovována nařízením vlády, ale bude vycházet ze součinu predikce průměrné mzdy v národním hospodářství a koeficientu stanoveného vládou na aktuální rok, a bude vyhlašována sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ve sbírce mezinárodních smluv) a stanovení relace minimální mzdy a jednotlivých NÚZM v zákoníku práce, se navrhuje zrušit zmocnění vlády ke stanovení NÚZM v nařízení vlády. NÚZM na příslušný kalendářní rok budou vyhlašovány sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv spolu s minimální mzdou, a to vždy nejpozději do 30. září předcházejícího roku.

K odst. 4. Přejímá se dosavadní princip doplatku ke mzdě nebo platu, pokud nedosáhne příslušné NÚZM, včetně vymezení okruhu složek mzdy nebo platu, které se pro posouzení mzdy nebo platu s NÚZM nepoužijí.

K odst. 5. S ohledem na zrušení zmocnění ke stanovení NÚZM v nařízení vlády se navrhuje pravidla pro přepočet hodinové NÚZM při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3, a pravidla pro přepočet NÚZM zaměstnance, který má sjednánu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, zakotvit přímo v zákoníku práce. Přebírá se právní úprava z § 5 nařízení vlády o minimální mzdě.

K odst. 6. Jako kritérium pro rozdělení prací do skupin pro určení NÚZM se navrhuje kvalifikační náročnost vykonávaných prací. Toto kritérium umožní zaměřit ochranu proti nepřiměřeně nízkému ocenění práce na zaměstnance vykonávající práce s nižší kvalifikační náročností. K rozdělení prací do skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti se zmocňuje vláda, která k provedení tohoto zmocnění vydá nařízení vlády.

**K bodu 7 (§ 117 zákoníku práce)**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změny § 111 zákoníku práce se upravuje znění § 117 zákoníku práce upravující mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Odst. 1 odpovídá dosavadní právní úpravě. Odst. 2 stanoví nejnižší přípustnou výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí na 10 % minimální mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona. S ohledem na skutečnost, že po zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy nebude minimální mzda stanovována nařízením vlády, upouští se rovněž od stanovování minimální výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí v nařízení vlády, jeho minimální výše (10 % minimální mzdy) bude stanovena přímo zákoníkem práce.

**K bodu 8 (§ 119 odst. 1 zákoníku práce)**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnám v § 111 a 112 zákoníku práce se upravuje znění § 119 zákoníku práce upravující naturální mzdu. § 111 zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona již neobsahuje zmocnění vlády ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona bude obsahovat měsíční a hodinovou minimální mzdu, pojem „sazba“ ve vztahu k minimální mzdě, jakož i nejnižším úrovním zaručené mzdy již nebude používán. V § 119 odst. 1 zákoníku práce se proto navrhuje vypustit pojem „příslušné sazby“, a to ve dvou případech ve větě druhé.

**K bodu 9 (§ 128 odst. 1 zákoníku práce)**

Ztížené pracovní prostředí pro poskytování příplatku za práci v tomto prostředí k platu je vymezeno v nařízení vlády, jejíž zmocnění k vydání tohoto nařízení je nově zakotveno v § 117 odst. 1 větě druhé zákoníku práce, v tomto smyslu se doplňuje odkaz na toto ustanovení v § 128 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnancům bude příslušet příplatek ve výši 5 % až 15 % měsíční minimální mzdy.

**K bodu 10 (§ 128 odst. 2 zákoníku práce)**

Zaměstnavatel určí konkrétní výši příplatku v rámci rozpětí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

**K bodu 11 (§ 128 odst. 3 zákoníku práce)**

Pro zjednodušení a přehlednost bude rozpětí pro určování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostřední vyhlašovat Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením.

**K bodu 12 [§ 215 odst. 4 písm. e) zákoníku práce]**

Navrhovanou změnou dochází k přiznání dodatkové dovolené zdravotnickým pracovníkům státní příspěvkové organizace Ministerstva spravedlnosti zřizované podle § 4d zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, kteří budou poskytovat zdravotní služby vězněným osobám. Navrhovaná úprava reflektuje zamýšlené převedení zdravotnických pracovníků Vězeňské služby České republiky do nově zřizované státní příspěvkové organizace, která bude v plném rozsahu určena k poskytování a zabezpečení zdravotních služeb osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby České republiky. Touto úpravou budou sjednoceny podmínky výkonu práce stávajících zdravotnických pracovníků Vězeňské služby České republiky a zdravotnických pracovníků působících v nově zřizované státní příspěvkové organizaci a bude zamezeno diskriminaci pracovníků státní příspěvkové organizace.

**K bodu 13 [§ 215 odst. 4 písm. g) zákoníku práce]**

Navrhuje se sjednocení právní úpravy dodatkové dovolené vybraných zaměstnanců u Vězeňské služby České republiky a Probační a mediační služby tím, že se navrhuje, aby dodatková dovolená příslušela i těm zaměstnancům Probační a mediační služby, kteří jsou v přímém styku s obviněnými a odsouzenými.

**K bodu 14 (§ 217 odst. 1 zákoníku práce)**

Navrhuje se zcela vypustit povinnost zaměstnavatele plynoucí z § 217 odst. 1 vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené, neboť v praxi je každoroční sestavování tzv. plánu dovolených představu povětšinou formální záležitostí, která jen vede ke zbytečnému zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé na začátku kalendářního roku s ohledem na svoji zákonnou povinnost sestaví písemný rozvrh dovolených (pokud tuto povinnost plní), nicméně následně velice často při určování dovolené postupují odlišně. Je to pochopitelné, neboť na začátku kalendářního roku může zaměstnavatel vycházet pouze z předpokládaného počtu hodin dovolené, na které zaměstnanci až během tohoto roku případně vznikne právo v závislosti na mnoha proměnných – predikce dovolené je tak velice nejistá. V praxi navíc velmi často dochází k podstatným odchylkám při čerpání dovolené na žádost samotných zaměstnanců, kteří mnohdy na začátku kalendářního roku nemají konkrétní představu, kdy mají zájem dovolenou čerpat. Již při sestavování rozvrhu je tak někdy zřejmé, že se následně bude při určování dovolené postupovat jinak. Požadavek na vypuštění této povinnosti zaměstnavatele přitom vyplývá z bodu č. 8 přílohy k usnesení vlády č. 731 ze dne 31. 8. 2022 (tzv. Antibyrokratický balíček I.), přičemž k realizaci tohoto opatření mělo dojít do 31. 12. 2022. Nabízí se dodat, že zaměstnavatel nadále bude moci „plán dovolených“ sestavovat, pokud se mu takováto praxe osvědčila, případně bude např. možné povinnost zaměstnavatele takto postupovat zakotvit v rámci kolektivní smlouvy.

Je třeba upozornit, že ustanovení § 217 odst. 1 bylo nutné komplexně přepracovat, neboť na vypuštění povinnosti zaměstnavatele vydat písemný rozvrh čerpání dovolené a určovat podle něj čerpání dovolené, bylo dále navázáno omezení, že se u toho musí přihlížet k provozním důvodům a oprávněným zájmům zaměstnance, k tomu, aby byla dovolená vyčerpána v kalendářním roce, kdy na ni vzniklo právo atd. Nově se tedy v první větě zdůrazňuje pravidlo, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel (nikoliv zaměstnanec), ledaže tento zákon dále stanoví jinak, což je zejména situace, kdy si zaměstnanec po 1. 7. určuje k čerpání sám nevyčerpanou dovolenou z předchozích let (nerozhodl-li do této doby o jejím určení zaměstnavatel). Předmětné ustanovení nově již nestanoví, že dovolená má být určena k čerpání tak, aby byla vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo, neboť toto již plyne z § 218 odst. 1, který tuto problematiku upravuje komplexně (tedy včetně výjimek z této povinnosti zaměstnavatele). Ponechání této věty, která se dříve vztahovala k sestavování rozvrhu dovolených, by jinak vedlo ke zbytečné duplicitě s § 218 odst. 1. Rovněž došlo k vypuštění zastaralého a překonaného pravidla, že dovolená má být vyčerpána „zpravidla vcelku“, což při standardní výměře dovolené v délce 4, 5, 8 týdnů již neodpovídá realitě (ochrana zaměstnance je zajištěna v tom, že musí čerpat alespoň dovolenou 2 týdny vcelku). Ve zbytku odstavce 1 došlo již jen k drobným formulačním změnám.

**K bodu 15 (§ 320a zákoníku práce)**

Ustanovení § 320a písm. a) ZP dává možnost odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů čerpat státní příspěvek na podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek. V souvislosti s možností čerpat státní příspěvek tak cílil § 320a písm. a) ZP pouze na celostátní nebo krajskou úroveň. Navrhovanou novelou se možnost čerpat státní příspěvek rozšiřuje i o odvětvovou úroveň vzájemných jednání sociálních partnerů.

Kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni je charakteristické možností uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně, které při splnění určitých zákonných podmínek (§ 7 ZoKV) a jejich vyhlášení ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv prostřednictvím MPSV jsou závazné až na výjimky uvedené v § 7a ZoKV v rámci celého odvětví.

V důsledku možnosti podpory vzájemných jednání sociálních partnerů na odvětvové úrovni tak budou moci být státním příspěvkem podporovány aktivity zaměřené na zvýšení míry pokrytí KSVS či rozšířenými KSVS, a případně tedy i odvětvové kolektivní vyjednávání o mzdách. Sociální partneři na straně jedné, tedy odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a zástupci vlády na straně druhé, tak budou moci rozšířit okruh předkládaných priorit a aktivit k podpoře prostřednictvím příspěvku § 320a písm. a) ZP. Nově tak bude možné získat státní příspěvek na důstojné podmínky pro vedení kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni (např. právní podpora, zázemí pro vedení kolektivního vyjednávání).

Podporou kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni tak bude ČR plnit závazky směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii stanovené v čl. 4 odst. 1 a v případě úspěšného odvětvového kolektivního vyjednávání bude i zvyšovat míru pokrytí KSVS a rozšířenými KSVS, jež je směrnicí nepřímo vyžadováno v čl. 4 odst. 2.

**K bodu 16 (§ 363 zákoníku práce)**

Mezi ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie se nově zařazuje § 111 odst. 1, 3, odst. 6 spočívající ve slovech „Pokud minimální mzda vypočtená postupem podle odst. 3 a 4 nedosáhne naposledy vyhlášené výše, vyhlásí se minimální mzda ve výši naposledy vyhlášené“ a odst. 7, které zavádí pravidla pro stanovení minimální mzdy prostřednictvím valorizačního mechanismu.

**V A R I A N T A II**

**K bodu 1 (poznámka pod čarou č.1 zákoníku práce)**

V poznámce pod čarou č. 1 se doplňuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

**K bodu 2 (§ 24 zákoníku práce)**

Ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce upravuje postup při uzavírání kolektivních smluv za situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Je zakotvena tzv. zásada povinné shody na jedné straně stolu, kdy zaměstnavatel musí o uzavření kolektivní smlouvy jednat se všemi odborovými organizacemi a žádnou z nich neznevýhodňovat, tedy se zněním výsledné kolektivní smlouvy musí souhlasit všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele.

Stávající úprava vychází z nálezu Ústavního soudu publikovaném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008, jež mj. s odkazem na čl. 27 Listiny konstatuje, že „Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.“

Negativním efektem zásady povinné shody na jedné straně stolu je skutečnost, že kterákoliv, byť sebemenší a sebeméně reprezentativní odborová organizace může kolektivní vyjednávání zablokovat.

Odstranění rizika zablokování kolektivního vyjednávání zcela nereprezentativními odborovými organizacemi přispěje k rozšíření kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Primárním východiskem kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy zůstává vyjednávání se všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele.

Pokud není dosaženo shody na jedné straně stolu během 30 dnů od zahájení vzájemných jednání odborových organizací, je zaměstnavatel oprávněn spustit legislativním návrhem nově zaváděný mechanismus, kterým bude vybrána nejreprezentativnější odborová organizace nebo více odborových organizací. Proces výběru nejreprezentativnější odborové organizace nebo více odborových organizací může zahájit zaměstnavatel tak, že písemně oznámí zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu. Od data tohoto oznámení běží třicetidenní lhůta. Pokud uplyne třicetidenní lhůta od oznámení zaměstnavatele a nadpoloviční většina zaměstnanců v pracovním poměru nevyjádří svůj nesouhlas, může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s nejreprezentativnější odborovou organizací, nebo více odborovými organizacemi, které byly uvedeny v oznámení. Aby k tomu mohlo dojít, musí být tedy splněny všechny podmínky uvedené v § 24 odst. 3 písm. a) až c) ZP kumulativně.

Pokud nadpoloviční většina zaměstnanců v pracovním poměru vysloví ve lhůtě 30 dnů od oznámení zaměstnavatele nesouhlas (veto), je pro zaměstnavatele závazný. Uvedené veto může mít i konstitutivní charakter, tedy zaměstnanci mohou označit jinou odborovou organizaci nebo více odborových organizací, které považují za nejreprezentativnější. Formulace a konstituce takového prohlášení bude přitom na zaměstnancích, přičemž případná administrativní podpora ze strany zaměstnavatele nebo odborových organizací bude přípustná. V případě, že zaměstnanci v rámci veta označí i nejreprezentativnější odborovou organizaci nebo více odborových organizací, je zaměstnavatel oprávněn vést kolektivní vyjednávání s touto odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi. Princip vyjádření vůle zaměstnanců tak může překonat princip majority a každá odborová organizace, bez ohledu na její velikost, bude moci být odborovou organizací z hlediska vůle zaměstnanců tou „nejreprezentativnější“.

Pokud zaměstnanci postup zaměstnavatele vetují a neoznačí nejreprezentativnější odborovou organizaci nebo více odborových organizací, je nutno se vrátit k principu shody na jedné straně stolu.

Omezení práva účasti minoritní odborové organizace/minoritních odborových organizací na kolektivním vyjednávání umožňuje dosáhnout cíl, kterým je uzavření kolektivní smlouvy. V případě neshody na jedné straně stolu zákonodárce považuje za nezbytné zavést mechanismus k řešení takové situace. Právní úprava zároveň i minoritním odborovým organizacím zajistí v nejvyšší možné míře možnost účasti na kolektivním vyjednávání. Minoritní odborové organizace mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy, projednání návrhu kolektivní smlouvy ve lhůtě 7 dnů od zahájení jednání a na projednání závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem před jejím uzavřením.

Smyslem právní úpravy je podpora kolektivního vyjednávání, aby i v situaci, kdy není shoda na jedné straně stolu mohlo dojít k uzavření kolektivní smlouvy a neumožnit malé skupině osob kolektivní vyjednávání účelově blokovat. (K působení odborové organizace u zaměstnavatele totiž postačí 3 zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele).

Má-li Česká republika podporovat kolektivní vyjednávání ve smyslu čl. 4 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, je nezbytné nastavit systém tak, aby nedocházelo k poměrně snadné možnosti zablokování procesu kolektivního vyjednávání, zejména pak malými a nereprezentativními odborovými organizacemi. Právní úprava zavádí jasný, přehledný, předvídatelný, funkční systém, který umožňuje v případě neshody na jedné straně stolu vyjádřit vůli zaměstnanců, kterou nebo které odborové organizace je mají v kolektivním jednání zastupovat a obsahuje odpovídající brzdy a protiváhy, které brání vyloučení menších odborových organizací z kolektivního vyjednávání, tedy v co nejširší míře respektuje závěry Ústavního soudu učiněné v nálezu č. 116/2008 Sb., tedy zejména neznevýhodňovat některé odborové organizace na úkor jiných.

**K bodu 3 (§ 27 odst. 2 zákoníku práce)**

V současné době kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele v určitém odvětví, není na základě výjimek podle § 7a zákona o kolektivním vyjednávání závazná pro zaměstnavatele v daném odvětví, pro které je závazná jiná KSVS. V důsledku předkládané změny dojde k omezení této výjimky, a tím i k rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na ty zaměstnavatele, na které se vztahuje jiná KSVS. Vzhledem k tomu, že může docházet ke kolizi znění ustanovení těchto dvou kolektivních smluv, tj. KSVS, jejíž závaznost rozšířena není a KSVS rozšířené, je nutné upravit vztah těchto dvou smluv v § 27 odst. 2 ZP. V případě, kdy ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně upraví práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena, nebude se k nim přihlížet.

**K bodu 4 (§ 27 odst. 3 zákoníku práce)**

Vzhledem k elektronizaci veřejné správy i soukromé sféry byl pojem „listině“, který vylučuje elektronický podpis, nahrazen pojmem „písemnost“.

**K bodu 5 (§ 111 zákoníku práce)**

K odst. 1. Zachování principu minimální mzdy jako nejnižší přípustné výše odměny za práci zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu podle § 3 zákoníku práce. Přebírá se úprava výčtu složek mzdy, platu nebo odměny z dohody, které se nezapočítávají do mzdy, platu nebo odměny z dohody pro posouzení s minimální mzdou za účelem poskytování doplatku ke mzdě, platu nebo odměně z dohody podle § 111 odst. 2 zákoníku práce, ve znění podle tohoto návrhu zákona.

K odst. 2. Nová právní úprava minimální mzdy zachovává stávající princip doplatku ke mzdě, platu nebo odměně z dohody, pokud nedosáhne minimální mzdy.

**V A R I A N T A I**

K odst. 3. Zavádí se valorizační mechanismus minimální mzdy. Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok publikovaná Ministerstvem financí a koeficientu stanoveného vládou. Tato úprava transponuje čl. 5 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU do českého právního řádu, zavádí postup stanovování minimální mzdy, kritéria pro posouzení přiměřenosti minimální mzdy a je zde zvolena orientační referenční hodnota k hodnocení přiměřenosti minimální mzdy. Záměrem je zajistit předvídatelný nárůst na základě stanovené a se sociálními partnery projednané cílené relace minimální a průměrné mzdy určené nařízením vlády pro dané období.

Navrhuje se využít orientační referenční hodnoty používané na mezinárodní úrovni a doporučené směrnicí o přiměřených minimálních mzdách v Evorpské unii, tzn. poměru hrubé minimální mzdy k 50 % průměrné hrubé mzdy. Orientační referenční hodnota není podle Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii cílem a členské státy nemají povinnost ji dosáhnout, ale mají na ni odkazovat pro účely porovnání své stávající úrovně minimální mzdy ve vztahu k hodnocení její přiměřenosti.

Měsíční minimální mzda se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

**V A R I A N T A II**

K odst. 3. Zavádí se valorizační mechanismus minimální mzdy. Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok publikovaná Ministerstvem financí a koeficientu stanoveného vládou. Tato úprava transponuje čl. 5 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU do českého právního řádu, zavádí postup stanovování minimální mzdy, kritéria pro posouzení přiměřenosti minimální mzdy a je zde zvolena orientační referenční hodnota k hodnocení přiměřenosti minimální mzdy. Záměrem je zajistit předvídatelný nárůst na základě stanovené a se sociálními partnery projednané cílené relace minimální a průměrné mzdy určené nařízením vlády pro dané období.

Navrhuje se stanovit orientační referenční hodnotu na úrovni 45 % průměrné hrubé mzdy dle návrhu zástupců zaměstnavatelů. Orientační referenční hodnota není podle Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii cílem a členské státy nemají povinnost ji dosáhnout, ale mají na ni odkazovat pro účely porovnání své stávající úrovně minimální mzdy ve vztahu k hodnocení její přiměřenosti.

Měsíční minimální mzda se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

K odst. 4. Navrhuje se stanovit zákonem pevný mechanismus výpočtu hodinové minimální mzdy pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin z měsíční minimální mzdy. Aby v praxi nedocházelo při doplácení do měsíční minimální mzdy a hodinové minimální mzdy k neodůvodněným výdělkovým rozdílům, navrhuje se, aby hodinová sazba byla podílem měsíční minimální mzdy podle reálného nejběžnějšího počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce na jeden kalendářní měsíc. Proto se navrhuje, aby z průměrného počtu pracovních hodin připadající v kalendářním roce na jeden měsíc byl omezen vliv počtu těch hodin, kdy zaměstnanec zpravidla nepracuje v důsledku svátku. Zakotvuje se pravidlo zaokrouhlování hodinové minimální mzdy, a to na desetihaléře nahoru.

K odst. 5. Postup při přepočtu hodinové sazby minimální mzdy při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby, postup při přepočtu měsíční sazby minimální mzdy pro zaměstnance, který má sjednánu kratší pracovní dobu, nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se v souvislosti se zavedením valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnou zmocnění vlády k vydání nařízení o koeficientu k výpočtu minimální mzdy (blíže viz odůvodnění k odst. 7 tohoto ustanovení zákoníku práce), nově navrhuje stanovit přímo v zákoníku práce. Přebírá se dosavadní úprava z § 5 nařízení vlády o minimální mzdě.

K odst. 6. Navrhovaný mechanismus pro výpočet základní minimální mzdy vychází z predikce průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv Ministerstvem financí a koeficientu stanoveného vládou na příslušné období.

Ministerstvo financí vyhlásí každoročně do 31. srpna sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství pro následující kalendářní rok.

Měsíční a hodinovou minimální mzdu vyhlásí každoročně Ministerstvo práce a sociálních věcí pro příští kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením, a to nejpozději do 30. září roku, ve kterém se výpočet minimální mzdy provádí. K jejímu výpočtu použije predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství vyhlášenou Ministerstvem financí a koeficient pro výpočet minimální mzdy stanovený nařízením vlády pro příslušný kalendářní rok.

Rovněž se stanoví pravidlo, dle kterého nemůže dojít k nominálnímu poklesu minimální mzdy a že součinem koeficientu a predikce průměrné hrubé mzdy vypočtená výše minimální mzdy se zaokrouhluje na stokoruny nahoru. Zakotvení tohoto pravidla je podmínkou využití valorizačního mechanismu při stanovování minimální mzdy podle čl. 5 odst. 3 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU.

K odst. 7. Vláda se zmocňuje ke stanovení koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Koeficient vláda stanoví vždy na období dvou let. Vláda tedy bude o výši koeficientu rozhodovat ob rok, přičemž vždy v posledním roce období, na které byl stanoven koeficient pro výpočet minimální mzdy, bude vláda stanovovat koeficient na další dvouleté období.

Vláda stanoví koeficient tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tepu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity (§ 111 odst. 3 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona). K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije orientační referenční hodnota uvedená v § 111 odst. 3 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona.

Koeficient slouží k výpočtu minimální mzdy pro jednotlivé kalendářní roky období, na které byl stanoven. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásí minimální mzdu sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv pro následující kalendářní rok vždy do 30. září. Do tohoto data roku, ve kterém bude vláda stanovovat koeficient na další dvouleté období, tedy již bude muset být příslušné nařízení vlády schváleno a bude muset nabýt platnosti a účinnosti.

Jelikož minimální mzda bude představovat součin predikce průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství a příslušného koeficientu pro daný rok, bude koeficient představovat cílenou relaci minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě v národním hospodářství v daném roce. Např. pokud bude požadovaná relace minimální a průměrné hrubé mzdy v daném roce 45 %, bude koeficient pro daný rok stanoven ve výši 0,45. Pokud bude požadované relace 50 %, stanoví vláda koeficient ve výši 0,5.

S ohledem na současnou výši relace minimální mzdy a průměrné mzdy v národním hospodářství (v roce 2023 odhad cca 40 %) se umožňuje stanovit pro jednotlivé celé kalendářní roky v rámci období, pro které je koeficient pro výpočet minimální mzdy stanovován, koeficient v různé výši, a to s účelem umožnit postupné navyšování relace minimální mzdy a průměrné mzdy v národním hospodářství ve střednědobém horizontu, namísto nutnosti skokového navýšení.

V průběhu období, na které je koeficient stanoven, je jeho výši pro jednotlivé roky možné měnit pouze pokud dojde k podstatné změně vnitrostátních ekonomických podmínek, oproti období, ve kterém byl koeficient stanovován. Mezi příklady podstatné změny vnitrostátních ekonomických podmínek by se mohlo nabízet využití ekonomických ukazatelů, které spadají mezi povinná kritéria stanovená směrnicí o přiměřených minimálních mzdách v EU. Avšak z povinných kritérií je využitelná pouze kupní síla minimálních mezd s ohledem na životní náklady, tzn. v relativním vyjádření (změna vývoje) se jedná o nárůst inflace výrazně nad očekávanou úroveň. Naopak mzdový vývoj je již zachycen v samotném valorizačním mechanismu (vazba mechanismu na průměrnou hrubou mzdu) a v případě neočekávaného vývoje (poklesu) produktivity má být dle článku 5 směrnice zohledňována pouze dlouhodobá dynamika. Vývoj mezd a produktivity by proto neměly být použity ke zdůvodnění mimořádného zásahu do mechanismu. Jako relevantní zdůvodnění mimořádného zásahu vlády lze kromě životních nákladů považovat rovněž negativní vývoj hrubé přidané hodnoty v odvětvích, které mají výrazný podíl nízkopříjmových zaměstnanců, zejména jestliže u nich byl zaznamenán i nestandardní nárůst nezaměstnanosti (vymykající se sezónnímu trendu).

Oproti stávající právní úpravě se vládě neumožňuje stanovit další (nižší) sazby minimální mzdy pro některé skupiny zaměstnanců. Nižší sazby minimální mzdy byly využívány k podpoře skupin zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním. Tento způsob podpory byl však v souvislosti se zavedením jiných forem podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením opuštěn a od roku 2017 je uplatňována pouze jedna sazba minimální mzdy. V důsledku zrušení zmocnění ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy se navrhuje v souvislosti s minimální mzdou již nepoužívat pojem „sazba“. Podle tohoto návrhu zákona bude sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí vyhlašována vždy „pouze“ měsíční minimální mzda a hodinová minimální mzda.

Tato právní úprava transponuje čl. 5 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU do českého právního řádu.

**K bodu 6 (§ 112 zákoníku práce)**

Navrhuje se zrušit právní úpravu zaručené mzdy. V souvislosti s předpokládaným růstem minimální mzdy při zvyšování poměru minimální mzdy a průměrné mzdy v národním hospodářství bude funkci ochrany zaměstnance před nepřiměřeně nízkým oceněním práce plnit minimální mzda. Efektivní ochranu zaměstnance před nepřiměřeně nízkým oceněním práce poskytuje kolektivní vyjednávání, jehož podpora je rovněž předmětem tohoto návrhu zákona. Stávající podoba právní úpravy by při zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a předpokládaném zvýšení minimální mzdy znamenala nárůst mzdových nákladů zaměstnavatelů. Zrušení zaručené mzdy přinese výrazné snížení administrativní zátěže na straně zaměstnavatelů spojených se zařazováním prací vykonávaných zaměstnanci do skupin prací pro určení NÚZM a s výpočtem doplatku mezd nebo platů do výše příslušné NÚZM.

**K bodu 7 (§ 117 zákoníku práce)**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změny § 111 zákoníku práce se upravuje znění § 117 zákoníku práce upravující mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Odst. 1 odpovídá dosavadní právní úpravě. Odst. 2 stanoví nejnižší přípustnou výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí na 10 % minimální mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona. S ohledem na skutečnost, že po zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy nebude minimální mzda stanovována nařízením vlády, upouští se rovněž od stanovování minimální výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí v nařízení vlády, jeho minimální výše (10 % minimální mzdy) bude stanovena přímo zákoníkem práce.

**K bodu 8 (§ 119 odst. 1 zákoníku práce)**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnám v § 111 a 112 zákoníku práce se upravuje znění § 119 zákoníku práce upravující naturální mzdu. § 111 zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona již neobsahuje zmocnění vlády ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona bude obsahovat měsíční a hodinovou minimální mzdu, pojem „sazba“ ve vztahu k minimální mzdě již nebude používán. V § 119 odst. 1 zákoníku práce se proto navrhuje vypustit pojem „příslušné sazby“, ve vztahu k minimální mzdě.

Vzhledem ke zrušení právní úpravy zaručené mzdy v § 112 se v § 119 odst. 1 zákoníku práce ruší část textu týkající se příslušných sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy.

**K bodu 9 (§ 128 odst. 1 zákoníku práce)**

Ztížené pracovní prostředí pro poskytování příplatku za práci v tomto prostředí k platu je vymezeno v nařízení vlády, jejíž zmocnění k vydání tohoto nařízení je nově zakotveno v § 117 odst. 1 větě druhé zákoníku práce, v tomto smyslu se doplňuje odkaz na toto ustanovení v § 128 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnancům bude příslušet příplatek ve výši 5 % až 15 % měsíční minimální mzdy.

**K bodu 10 (§ 128 odst. 2 zákoníku práce)**

Zaměstnavatel určí konkrétní výši příplatku v rámci rozpětí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

**K bodu 11 (§ 128 odst. 3 zákoníku práce)**

Pro zjednodušení a přehlednost bude rozpětí pro určování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostřední vyhlašovat Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením.

**K bodu 12 [§ 215 odst. 4 písm. e) zákoníku práce]**

Navrhovanou změnou dochází k přiznání dodatkové dovolené zdravotnickým pracovníkům státní příspěvkové organizace Ministerstva spravedlnosti zřizované podle § 4d zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, kteří budou poskytovat zdravotní služby vězněným osobám. Navrhovaná úprava reflektuje zamýšlené převedení zdravotnických pracovníků Vězeňské služby České republiky do nově zřizované státní příspěvkové organizace, která bude v plném rozsahu určena k poskytování a zabezpečení zdravotních služeb osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby České republiky. Touto úpravou budou sjednoceny podmínky výkonu práce stávajících zdravotnických pracovníků Vězeňské služby České republiky a zdravotnických pracovníků působících v nově zřizované státní příspěvkové organizaci a bude zamezeno diskriminaci pracovníků státní příspěvkové organizace.

**K bodu 13 [§ 215 odst. 4 písm. g) zákoníku práce]**

Navrhuje se sjednocení právní úpravy dodatkové dovolené vybraných zaměstnanců u Vězeňské služby České republiky a Probační a mediační služby tím, že se navrhuje, aby dodatková dovolená příslušela i těm zaměstnancům Probační a mediační služby, kteří jsou v přímém styku s obviněnými a odsouzenými.

**K bodu 14 (§ 217 odst. 1 zákoníku práce)**

Navrhuje se zcela vypustit povinnost zaměstnavatele plynoucí z § 217 odst. 1 vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené, neboť v praxi je každoroční sestavování tzv. plánu dovolených představu povětšinou formální záležitostí, která jen vede ke zbytečnému zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé na začátku kalendářního roku s ohledem na svoji zákonnou povinnost sestaví písemný rozvrh dovolených (pokud tuto povinnost plní), nicméně následně velice často při určování dovolené postupují odlišně. Je to pochopitelné, neboť na začátku kalendářního roku může zaměstnavatel vycházet pouze z předpokládaného počtu hodin dovolené, na které zaměstnanci až během tohoto roku případně vznikne právo v závislosti na mnoha proměnných – predikce dovolené je tak velice nejistá. V praxi navíc velmi často dochází k podstatným odchylkám při čerpání dovolené na žádost samotných zaměstnanců, kteří mnohdy na začátku kalendářního roku nemají konkrétní představu, kdy mají zájem dovolenou čerpat. Již při sestavování rozvrhu je tak někdy zřejmé, že se následně bude při určování dovolené postupovat jinak. Požadavek na vypuštění této povinnosti zaměstnavatele přitom vyplývá z bodu č. 8 přílohy k usnesení vlády č. 731 ze dne 31. 8. 2022 (tzv. Antibyrokratický balíček I.), přičemž k realizaci tohoto opatření mělo dojít do 31. 12. 2022. Nabízí se dodat, že zaměstnavatel nadále bude moci „plán dovolených“ sestavovat, pokud se mu takováto praxe osvědčila, případně bude např. možné povinnost zaměstnavatele takto postupovat zakotvit v rámci kolektivní smlouvy.

Je třeba upozornit, že ustanovení § 217 odst. 1 bylo nutné komplexně přepracovat, neboť na vypuštění povinnosti zaměstnavatele vydat písemný rozvrh čerpání dovolené a určovat podle něj čerpání dovolené, bylo dále navázáno omezení, že se u toho musí přihlížet k provozním důvodům a oprávněným zájmům zaměstnance, k tomu, aby byla dovolená vyčerpána v kalendářním roce, kdy na ni vzniklo právo atd. Nově se tedy v první větě zdůrazňuje pravidlo, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel (nikoliv zaměstnanec), ledaže tento zákon dále stanoví jinak, což je zejména situace, kdy si zaměstnanec po 1. 7. určuje k čerpání sám nevyčerpanou dovolenou z předchozích let (nerozhodl-li do této doby o jejím určení zaměstnavatel). Předmětné ustanovení nově již nestanoví, že dovolená má být určena k čerpání tak, aby byla vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo, neboť toto již plyne z § 218 odst. 1, který tuto problematiku upravuje komplexně (tedy včetně výjimek z této povinnosti zaměstnavatele). Ponechání této věty, která se dříve vztahovala k sestavování rozvrhu dovolených, by jinak vedlo ke zbytečné duplicitě s § 218 odst. 1. Rovněž došlo k vypuštění zastaralého a překonaného pravidla, že dovolená má být vyčerpána „zpravidla vcelku“, což při standardní výměře dovolené v délce 4, 5, 8 týdnů již neodpovídá realitě (ochrana zaměstnance je zajištěna v tom, že musí čerpat alespoň dovolenou 2 týdny vcelku). Ve zbytku odstavce 1 došlo již jen k drobným formulačním změnám.

**K bodu 15 (§ 319 odst. 1 zákoníku práce)**

V důsledku zrušení § 112 a právní úpravy zaručené mzdy se z § 319 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví rozsah úpravy České republiky vztahující se na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie, vyslané k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vypouští text týkající se nejnižších úrovní zaručené mzdy.

**K bodu 16 (§ 320a zákoníku práce)**

Ustanovení § 320a písm. a) ZP dává možnost odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů čerpat státní příspěvek na podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek. V souvislosti s možností čerpat státní příspěvek tak cílil § 320a písm. a) ZP pouze na celostátní nebo krajskou úroveň. Navrhovanou novelou se možnost čerpat státní příspěvek rozšiřuje i o odvětvovou úroveň vzájemných jednání sociálních partnerů.

Kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni je charakteristické možností uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně, které při splnění určitých zákonných podmínek (§ 7 ZoKV) a jejich vyhlášení ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv prostřednictvím MPSV jsou závazné až na výjimky uvedené v § 7a ZoKV v rámci celého odvětví.

V důsledku možnosti podpory vzájemných jednání sociálních partnerů na odvětvové úrovni tak budou moci být státním příspěvkem podporovány aktivity zaměřené na zvýšení míry pokrytí KSVS či rozšířenými KSVS, a případně tedy i odvětvové kolektivní vyjednávání o mzdách. Sociální partneři na straně jedné, tedy odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a zástupci vlády na straně druhé, tak budou moci rozšířit okruh předkládaných priorit a aktivit k podpoře prostřednictvím příspěvku § 320a písm. a) ZP. Nově tak bude možné získat státní příspěvek na důstojné podmínky pro vedení kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni (např. právní podpora, zázemí pro vedení kolektivního vyjednávání).

Podporou kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni tak bude ČR plnit závazky směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii stanovené v čl. 4 odst. 1 a v případě úspěšného odvětvového kolektivního vyjednávání bude i zvyšovat míru pokrytí KSVS a rozšířenými KSVS, jež je směrnicí nepřímo vyžadováno v čl. 4 odst. 2.

**K bodu 17 (§ 357 odst. 1 zákoníku práce)**

V důsledku zrušení § 112 a právní úpravy zaručené mzdy se ruší povinnost zvýšit zjištěný průměrný výdělek na výši odpovídající příslušné nejnižších úrovni zaručené mzdy.

**K bodu 18 (§ 363 zákoníku práce)**

Mezi ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie se nově zařazuje § 111 odst. 1, 3, odst. 6 spočívající ve slovech „Pokud minimální mzda vypočtená postupem podle odst. 3 a 4 nedosáhne naposledy vyhlášené výše, vyhlásí se minimální mzda ve výši naposledy vyhlášené“ a odst. 7, které zavádí pravidla pro stanovení minimální mzdy prostřednictvím valorizačního mechanismu.

**K čl. II**

**V A R I A N T A I**

**K bodu 1**

Jelikož se minimální mzda postupem podle § 111 a nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 112 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona poprvé vyhlásí až pro rok 2025, navrhuje se, aby ode dne nabytí účinnosti tohoto návrhu zákona do konce roku 2024 příslušela zaměstnancům minimální mzda a nejvyšší úroveň zaručené mzdy ve výši, kterou stanovila vláda v nařízení 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 naposledy účinném před nabytím účinnosti tohoto zákona.

**K bodu 2**

Vzhledem ke změně ochrany zaměstnanců formou zaručené mzdy, kdy se ochrana zaměřuje především na nízkopříjmové zaměstnance, se navrhuje, aby do doby než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy zaměstnance vyhlašovaná sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 112 odst. 3 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona, dosáhne výše nejnižší úrovně zaručené mzdy, která zaměstnanci příslušela před nabytím účinnosti tohoto zákona, použije pro postup podle § 112 odst. 4 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona, nejnižší úroveň zaručené mzdy ve výši, která zaměstnanci příslušela naposledy před nabytím účinnosti tohoto zákona.

**V A R I A N T A II**

**K bodu 1**

Jelikož se minimální mzda postupem podle § 111 zákoníku práce podle tohoto návrhu zákona poprvé vyhlásí až pro rok 2025, navrhuje se, aby ode dne nabytí účinnosti tohoto návrhu zákona do konce roku 2024 příslušela zaměstnancům minimální mzda ve výši, kterou stanovila vláda v nařízení 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 naposledy účinném před nabytím účinnosti tohoto zákona.

**K části druhé (Změna zákona o kolektivním vyjednávání)**

**K čl. III.**

**K bodu 1 (§ 7 ZoKV)**

Sdělením Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb. o zavedení Klasifikace ekonomickýchčinností (CZ-NACE) byla nahrazena Odvětvová klasifikace ekonomických činností (OKEČ). Touto legislativní změnou je současná právní úprava uvedena do souladu s tímto sdělením a jeho aplikací v praxi.

**K bodům 2 až 4 (§ 7a ZoKV)**

Ustanovení § 7a zákona o kolektivním vyjednávání obsahuje seznam zaměstnavatelů, na které se ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně s rozšířenou závazností nevztahuje, čímž tito zaměstnavatelé získávají v rámci daného odvětví konkurenční výhodu.

Zrušení některých výjimek povede k přímému zvýšení pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami o zaměstnance zaměstnavatelů, na které se vztahují rušené výjimky. Dále bude zvýšena motivace zaměstnavatelských svazů uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně a rozšiřovat jejich závaznost, neboť bude posílen sjednocující efekt rozšíření závaznosti těchto smluv v daném odvětví. Zrušením výjimek tedy dojde k omezení počtu zaměstnanců, na které se rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně nevztahují a omezení počtu zaměstnavatelů, kteří mají konkurenční výhodu proti zaměstnavatelům, na které se rozšířená kolektivní smlouva vyššího stupně vztahuje.

Výjimka stanovená v § 7a písm. a) zákona o kolektivním vyjednávání představuje historickou výjimku, která se navrhuje bez náhrady zrušit, neboť je obtížně obhajitelné, proč by měl mít zaměstnavatel v konkursu konkurenční výhodu.

Výjimka zakotvená v § 7a písm. e) zákona o kolektivním vyjednávání limituje pozitivní jednotící efekt rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně tím, že z platnosti rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně lze uniknout uzavřením jiné kolektivní smlouvy vyššího stupně. Byť není nepochybně žádoucí omezovat strany kolektivního vyjednávání v uzavírání vlastních kolektivních smluv vyššího stupně, nad rámec rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně, je vhodné tuto výjimku zrušit.

Pokud se jedná o § 7a písm. c) zákona o kolektivním vyjednávání, i zde je žádoucí provést změnu. Dle současné praxe v určitých odvětvích tato výjimka dopadá na poměrně velkou skupinu zaměstnavatelů. Menší zaměstnavatelé tak získávají konkurenční výhodu a je současně významně omezován sjednocující efekt rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, což platí zvláště v odvětvích vyznačujících se tím, že jsou zde zastoupeni ve velké míře právě malí zaměstnavatelé. Navrhuje se uvedenou výjimku omezit pouze na zaměstnavatele, kteří mají méně než 10 zaměstnanců (tzv. mikropodnik). Takový postup je zcela v souladu s Doporučením Komise ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků.

**K čl. IV.**

Aby nevznikaly pochybnosti, přechodné ustanovení stanoví, že zrušení výjimek podle bodu 2 až 4 (§ 7a zákona o kolektivním vyjednávání) se ode dne účinnosti tohoto zákona vztahuje na všechny kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena, včetně těch, jejichž závaznost byla rozšířena přede dnem účinnosti tohoto zákona. Okruh zaměstnavatelů, na které se tzv. „rozšířená“ kolektivní smlouva vztahuje, se tedy ke dni účinnosti tohoto zákona rozšíří o další subjekty, na které se dříve vztahovaly rušené výjimky. Rozhodující pak je (stejně jako u každého rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele) zařazení příslušného zaměstnavatele do příslušného odvětví označeného kódem CZ-NACE podle jeho převažující ekonomické činnosti.

**K části třetí (Změna zákona o daních z příjmů)**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnám v § 111 zákoníku práce se upravuje znění § 21g odst. 1 zákona o daních z příjmů. § 111 zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona již neobsahuje zmocnění vlády ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona bude obsahovat měsíční a hodinovou minimální mzdu, pojem „sazba“ ve vztahu k minimální mzdě již nebude používán. V § 21g odst. 1 zákona o daních z příjmů se proto navrhuje slova „sazba minimální mzdy“ nahradit slovy „minimální mzda“.

**K části čtvrté (Změna zákona o vysokých školách)**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnám v § 111 zákoníku práce se upravuje znění § 91 odst. 3 zákona o vysokých školách. § 111 zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona již neobsahuje zmocnění vlády ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona bude obsahovat měsíční a hodinovou minimální mzdu, pojem „sazba“ ve vztahu k minimální mzdě již nebude používán. § 91 odst. 3 zákona o vysokých školách se proto navrhuje upravit tak, aby odpovídal navrhované dikci zákoníku práce.

**K části páté (Změna zákona o pobytu cizinců na území České republiky)**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnám v § 111 zákoníku práce se upravuje znění § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců na území České republiky. § 111 zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona již neobsahuje zmocnění vlády ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona bude obsahovat měsíční a hodinovou minimální mzdu, pojem „sazba“ ve vztahu k minimální mzdě již nebude používán. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců na území České republiky se proto navrhuje upravit tak, aby odpovídal navrhované dikci zákoníku práce.

**K části šesté (Změna exekučního řádu)**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnám v § 111 zákoníku práce se upravuje znění § 67 odst. 1 písm. a) exekučního řádu. § 111 zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona již neobsahuje zmocnění vlády ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona bude obsahovat měsíční a hodinovou minimální mzdu, pojem „sazba“ ve vztahu k minimální mzdě již nebude používán. § 67 odst. 1 písm. a) exekučního řádu se proto navrhuje upravit tak, aby odpovídal navrhované dikci zákoníku práce.

**K části sedmé (Změna zákona o zaměstnanosti)**

**K bodům 1 a 2**

Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy a změnám v § 111 zákoníku práce se upravuje znění § 96 odst. 3 a 141b odst. 2 zákona o zaměstnanosti. § 111 zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona již neobsahuje zmocnění vlády ke stanovení dalších sazeb minimální mzdy. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce ve znění podle tohoto návrhu zákona bude obsahovat měsíční a hodinovou minimální mzdu, pojem „sazba“ ve vztahu k minimální mzdě již nebude používán. § 96 odst. 3 a 141b odst. 2 zákona o zaměstnanosti se proto navrhuje upravit tak, aby odpovídal navrhované dikci zákoníku práce.

**K části osmé (Změna zákona o inspekci práce)**

**K čl. X**

**V A R I A N T A I**

**K bodu 1 (poznámka pod čarou č. 40 zákona o inspekci práce)**

Minimální mzda bude podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce, podle tohoto návrhu zákona vyhlašována sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy a o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, bude zrušeno, jelikož vláda již nebude zmocněna, ke stanovení minimální mzdy, ale bude nařízením vlády stanovovat koeficient pro výpočet výše minimální mzdy. Odkaz na nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy a o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, v této poznámce pod čarou se v důsledku uvedeného navrhuje zrušit.

**V A R I A N T A II**

**K bodu 1 (poznámka pod čarou č. 40 zákona o inspekci práce)**

Minimální mzda bude podle § 111 odst. 6 písm. b) zákoníku práce, podle tohoto návrhu zákona vyhlašována sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy a o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, bude zrušeno, jelikož vláda již nebude zmocněna, ke stanovení minimální mzdy, ale bude nařízením vlády stanovovat koeficient pro výpočet výše minimální mzdy. Odkaz na nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy a o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, v této poznámce pod čarou se v důsledku uvedeného navrhuje zrušit.

**K bodu 2 (§ 13 odst. 1 zákona o inspekci práce)**

Vzhledem ke zrušení § 112 zákoníku práce, tedy právní úpravy zaručené mzdy, se navrhuje vypustit text týkající se nejnižší úrovně zaručené mzdy z § 13 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce. Neposkytnutí mzdy nebo platu zaměstnanci ve výši alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy nebude přestupkem fyzické osoby na úseku odměňování zaměstnanců.

**K bodu 3 (§ 26 odst. 1 zákona o inspekci práce)**

Vzhledem ke zrušení § 112 zákoníku práce, tedy právní úpravy zaručené mzdy, navrhuje se vypustit text týkající se nejnižší úrovně zaručené mzdy z § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce, jelikož neposkytnutí mzdy nebo platu zaměstnanci ve výši alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy nebude přestupkem právnické nebo podnikající fyzické osoby na úseku odměňování zaměstnanců.

**K části deváté (Zrušovací ustanovení)**

**K čl. XI**

V souvislosti se zrušením, resp. změnou zmocnění k vydání nařízení vlády v § 111, 112 a 117 zákoníku práce, se navrhuje zrušit nařízení 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. Tento prováděcí právní předpis bude nahrazen dvěma novými nařízeními vlády, a to nařízením vlády o rozdělení prací do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručené mzdy a o vymezení ztíženého pracovního prostředí a podmínkách pro poskytování příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí a nařízením vlády o koeficientu pro výpočet minimální mzdy.

**K části desáté (Účinnost zákona)**

**K čl. XII**

Navrhuje se stanovit účinnost zákona na 1. červenec 2024.