

ODŮVODNĚNÍ

Obecná část

1. Zhodnocení platného právního stavu

1.1 Institut minimální mzdy a jeho funkce

Minimální mzda je od svého zavedení v roce 1991 významným prvkem systému odměňování zaměstnanců za práci v základních pracovněprávních vztazích. Její legální definice je obsažena v § 111 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“); jedná se o nejnižší přípustnou výši odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za práci v pracovním poměru a v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. 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 jejich zaměstnanců.

Aby minimální mzda mohla plnit svoje základní funkce, měla by být její úroveň stanovena v dostatečné výši, ale zároveň nesmí mít negativní dopady vedoucí k ohrožení pracovních míst. Zaměstnaní lidé by však měli být schopni ze svých pracovních příjmů uhrazovat svoje základní životní potřeby a nebýt závislí na příjmech ze sociálních dávek.

1.2 Systém nejnižších úrovní zaručené mzdy

Zaměstnanci v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a zaměstnanci ve veřejných službách a správě, jimž je za práci poskytován plat, jsou navíc chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd, resp. platů, systémem nejnižších úrovní zaručených mezd. Zaručenou mzdou se podle § 112 odst. 1 zákoníku práce rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ustanovení tohoto zákona, podle smlouvy, vnitřního předpisu, a mzdového nebo platového výměru. Tento systém spočívá

v odstupňování vykonávaných prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do jednotlivých skupin (v současnosti do 8 skupin), přičemž pro každou z nich je státní autoritou stanovena nepodkročitelná (nejnižší) úroveň zaručené mzdy.

1.3 Zmocnění pro vládu

V § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákoníku práce je zakotveno zmocnění pro vládu stanovit formou nařízení m. j. i výši základní sazby minimální mzdy a částky nejnižších úrovní zaručené mzdy, jakož i podmínky pro jejich poskytování, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy nesmí činit méně než 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Pokud jde o nejnižší úroveň zaručené mzdy, nesmí být nižší než částky uvedené v předchozí větě; další nejnižší úrovně pro jednotlivé skupiny prací je nutno diferencovat tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Uvedené zmocnění je realizováno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Pro v České republice nejobvyklejší stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin v současnosti činí

- základní sazba minimální měsíční mzdy **8 500 Kč**,
- základní sazba minimální hodinové mzdy **50,60 Kč**,
- nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000

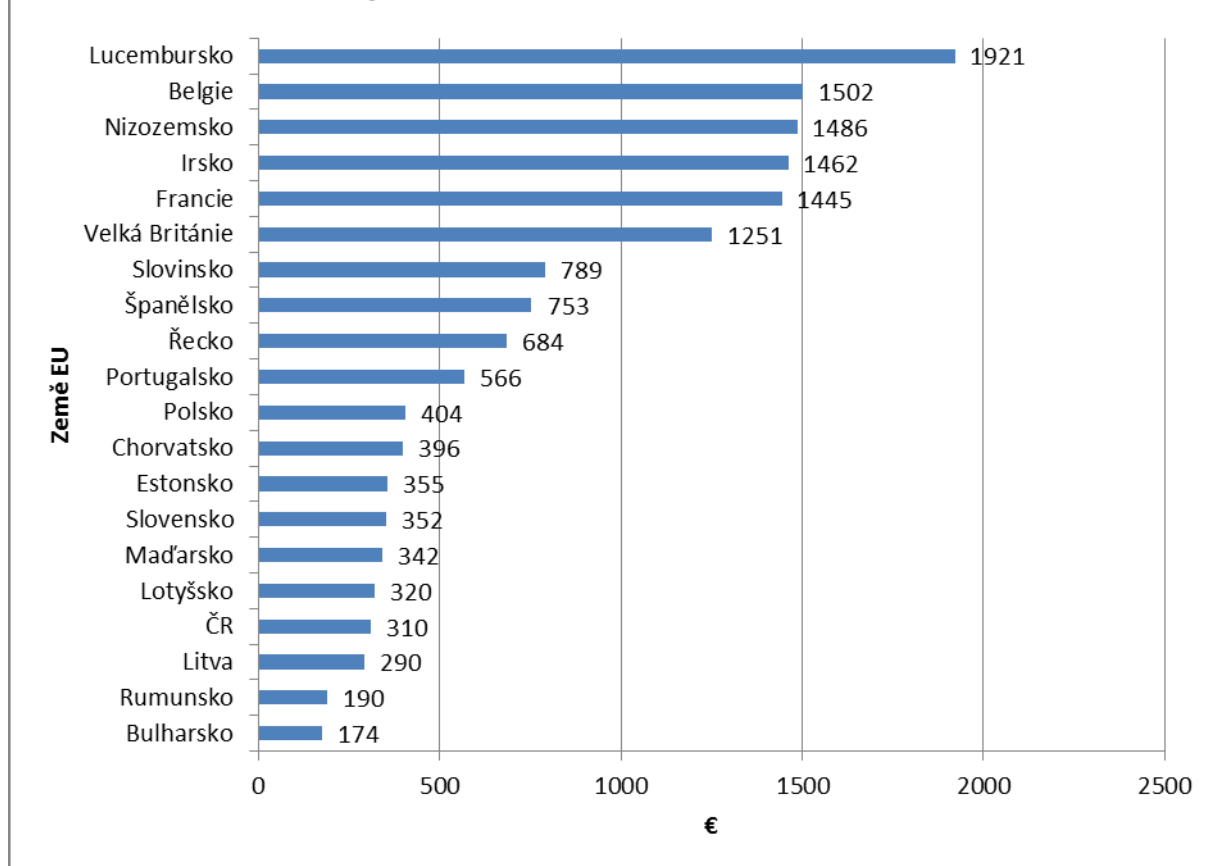
2. Odůvodnění nezbytnosti změny platného právního stavu

2.1 Základní sazba minimální mzdy a částky nejnižších úrovní zaručené mzdy se naposledy zvýšily nařízením vlády č. 210/2013 Sb. **s účinností od 1. srpna 2013.** Nezvyšování minimální mzdy v letech 2007 až 2012, i když zejména v prvních letech tohoto období bylo vzhledem k ekonomickému vývoji akceptovatelné, přispělo k tomu, že byly velmi výrazně oslabeny základní funkce minimální mzdy a významně poklesla kupní síla zaměstnanců pracujících za minimální mzdu. Stagnace minimální mzdy přispěla k tomu, že výše čisté minimální mzdy je v současné době postačující na pokrytí výživy a ostatních základních osobních potřeb, nestačí však k zabezpečení veškerých nákladů na bydlení. Proto zaměstnanci pracující za minimální mzdu žádají v souvislosti s úhradou těchto nákladů o příspěvek na bydlení ze systému státní sociální podpory a mohou získat i doplatek na bydlení ze systému pomoci v hmotné nouzi.

Čistá minimální mzda jednotlivce (7 565 Kč) je v současné době o 2 109 Kč nižší než hranice příjmové chudoby (9 674 Kč) zjištěná dle mezinárodně srovnatelné metodiky. V porovnání se životním minimem jednotlivce (3 410 Kč), ke kterému jsou připočteny platné normativní náklady na bydlení lišící se podle velikosti obce a formy vlastnictví (4 448 - 7 711 Kč), je nižší o 293 až 3 556 Kč. Navrhovaným zvýšením minimální mzdy by se snížil rozdíl čisté minimální mzdy (8 188 Kč) k hranici příjmové chudoby na 1 486 Kč. Rovněž uvedený maximální rozdíl čisté minimální mzdy k životnímu minimu zvýšenému o normativní náklady na bydlení by klesl na 2 933 Kč.

V mezinárodním srovnání patří minimální mzda v ČR (310 euro) k nejnižším v Evropské unii. Z 28 členských států EU není státní autoritou výše minimální mzdy přímo stanovena ve Švédsku, Finsku, Dánsku, Itálii, Německu, Rakousku, Maltě a Kypru, tj. v 8 zemích. V těchto zemích je výše minimální mzdy sjednávána prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Podle údajů publikovaných Eurostatem mají minimální mzdu nižší jen v Bulharsku (174 euro), Rumunsku (190 euro) a Litvě (290 euro).

Státní autoritou stanovená výše minimální mzdy v zemích EU k 1. lednu 2014



Zdroj: Eurostat

Vzhledem k tomu, že v roce 2014 nedojde ke zvýšení minimální mzdy, poklesne podíl minimální mzdy k průměrné mzdě na 33,1 %. Při zvýšení minimální mzdy o 700 Kč od 1. ledna 2015 lze předpokládat nárůst jejího podílu k průměrné mzdě na 34,6 %. Navrhovaným nárůstem minimální mzdy by došlo rovněž k částečné kompenzaci poklesu její kupní síly z let 2007 až 2012 (růst spotřebitelských cen v tomto období činil 18,4 %). Navrhované zvýšení zohledňuje aktuální i očekávaný ekonomický vývoj. Současně se jím začíná realizovat záměr vlády, deklarovaný v jejím Programovém prohlášení i v tzv. Koaliční smlouvě, postupně až do konce jejího funkčního období zvyšovat úroveň minimální mzdy tak, aby se přiblížila 40 % průměrné mzdy.

Pokud jde o **nižší sazby** minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy stanovené v § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. **pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidních důchodů**, jejich výši se od 1. ledna 2015 měnit nenavrhuje, a to zejména s ohledem na Deklaraci o dohodě na společném postoji a budoucím řešení nediskriminace zaměstnanců se

zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti a odměňování za práci ze dne 30. července 2013, již je stát zastoupený Ministerstvem práce a sociálních věcí jako jeden ze signatářů dosud vázán. Jejím účelem bylo především vymezit určitý časový prostor k nalezení nového komplexního systémového řešení podpory a rozvoje pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením s různým zbytkovým pracovním potenciálem v zájmu jejich pracovního a sociálního začlenění a seberealizace, které by jednak zajišťovalo soulad mezi jejich skutečným pracovním výkonem a odměnou za práci a současně eliminovalo případné negativní dopady zrušení nižších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy. Předmětný návrh řešení v současné době Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje ve spolupráci s Asociací zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR.

2.2 Předkládaným návrhem se dále sleduje provedení některých legislativně technických změn, které povedou ke zpřesnění platného právního stavu, avšak nemají věcné dopady. V § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. se považuje za vhodné specifikovat, že u zaměstnance, který má sjednanu kratší pracovní dobu ve smyslu § 80 zákoníku práce, nebo který v kalendářním měsíci neodpracoval příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se snižují úměrně sjednané, resp. odpracované, době pouze měsíční sazby minimální mzdy a částky nejnižších úrovní zaručené mzdy stanovené za měsíc, neboť hodinové sazby uvedených minim se nemění. Obdobně je v odstavci 1 téhož ustanovení specifikováno, že při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin ve smyslu § 79 odst. 2 a 3 zákoníku práce se úměrně zkrácení týdenní pracovní doby zvyšují pouze hodinové sazby, zatímco měsíční sazby zůstávají beze změny.

Navrhuje se rovněž zpřesnění dikce ustanovení § 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Nejnižší přípustná výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí se stanoví procentem ze základní sazby minimální mzdy. Jde-li o základní sazbu minimální měsíční mzdy, která je v současnosti rovna částce 8 500 Kč, musí výše příplatku činit nejméně 10 % z této sazby. Zatímco uvedená minimální měsíční částka příplatku (v současnosti tedy 850 Kč) platí pro všechny délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce, hodinovou sazbu příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí je třeba při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin ve smyslu § 79 odst. 2 a 3 zákoníku práce úměrně jejímu zkrácení navýšit. Pouze tímto postupem lze zajistit rovnost v odměňování se zaměstnanci odměňovanými měsíční částkou příplatku a s různými délkami stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce.

3. Předpokládané dopady navrhované právní úpravy

3.1 Dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Při zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy na **9 200 Kč** bude činit absolutní rozdíl proti současnému stavu 700 Kč; a v relativním vyjádření půjde o 8,2 % zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy ve výši **55 Kč** v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 4,40 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 8,7 % zvýšení.

Valorizované částky nejnižších úrovní zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin by činily:

Tab.: Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	55,00	9 200
2.	60,70	10 200
3.	67,00	11 200
4.	74,00	12 400
5.	81,70	13 700
6.	90,20	15 100
7.	99,60	16 700
8.	110,00	18 400

Nově stanovené výše minimální mzdy by nedosáhlo celkem 62 platových tarifů a výše zaručené mzdy by nedosáhlo celkem 118 platových tarifů. Podle údajů z „Informačního systému o platu“ (dále jen „ISP“) za rok 2013 by výše doplatků do úrovně zaručené mzdy u všech zaměstnanců nepodnikatelské (platové) sféry činila s účinností od 1. ledna 2015 celkem cca **194,9 mil. Kč**, včetně odvodů pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění (dále jen „příslušenství“) celkem cca **263,1 mil. Kč**, z toho doplatky ze státního rozpočtu včetně příslušenství by činily celkem cca **134,6 mil. Kč**, z rozpočtů územních samosprávných celků včetně příslušenství celkem cca **110,8 mil. Kč** a z rozpočtů zdravotních pojišťoven včetně příslušenství celkem cca **17,7 mil. Kč**.

Zvýšení minimální mzdy by se mělo pozitivně projevit také ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 350 mil. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca 150 mil. Kč za rok.

3.2 Dopady na podnikatelské prostředí

Pro zaměstnavatele by navrhované zvýšení minimální mzdy nemělo představovat riziko spojené s neúměrným zvýšením jejich nákladů, které by bylo spojené s propouštěním zaměstnanců a nárůstem nezaměstnanosti. Navrhovaným zvýšením minimální mzdy o 700 Kč za měsíc dojde k nárůstu mzdových nákladů na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (vč. odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) o 11 256 Kč za rok. V celé podnikatelské sféře po zohlednění všech zaměstnanců s výdělků až do 9 200 Kč lze předpokládat zvýšení ročních nákladů zaměstnavatelů o cca **1,3 mld. Kč**. Na druhé straně by se však posílení kupní síly zaměstnanců mohlo pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a jejich odbytu.

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, který postupem času opět poklesl. Z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) vyplývá, že odměňováno na úrovni minimální mzdy je v současnosti pouze cca 2 - 3 % všech zaměstnanců (tj. cca 100 tis.). Tento podíl se udržuje přibližně na stejné úrovni od zavedení minimální mzdy v roce 1991.

Úprava minimální mzdy by mohla přispět k omezení výplat mezd „na černo“, které jsou některými zaměstnavateli vypláceny vedle minimální mzdy a ke zvýšení zájmu o práci domácích zaměstnanců na pracovních místech, kde jsou nyní často zaměstnáváni cizinci. Posílení kupní síly zaměstnanců by se mohlo pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a jejich odbytu.

3.3 Sociální dopady

Nárůst minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. Mohlo by dojít rovněž ke snížení sociálních výdajů státu a pokud se zlepší situace na trhu práce v souvislosti s očekávaným příznivějším vývojem ekonomiky, tak i ke zvýšení motivace k zaměstnání.

Nezvyšování sazeb uvedených minim pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidních důchodů, by mělo mít pozitivní vliv na jejich pracovní uplatnění a resociaci.

3.4 Dopady na spotřebitele

Navrhované zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy příznivě ovlivní úroveň mezd, platů a odměn z dohod zaměstnanců a zvýší tedy kupní sílu spotřebitelů - zaměstnanců i celkovou spotřebu domácností.

3.5 Dopady ve vztahu k rovnosti žen a mužů a zákazu diskriminace

Ve vztahu k rovnosti mužů a žen je návrh neutrální.

Existence nižších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, neodporuje principu rovnosti v odměňování. Všem zaměstnancům bez rozdílu totiž přísluší od zaměstnavatele mzda, plat nebo odměna z dohody podle jimi vykonávané práce a za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je zaměstnavatel povinen poskytovat stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody (§ 110 zákoníku práce). Tato zásada je však prolomena samotnou existencí institutu minimální mzdy jako takového, neboť se jedná o stanovení určité částky, kterou musí obdržet jako mzdu každý zaměstnanec bez ohledu na to, zda odpovídá výsledkům nebo hodnotě jeho práce. Stejnou částku tak nutně obdrží zaměstnanci s rozdílnou výkonností nebo zaměstnanci, kteří vykonávají práci rozdílné hodnoty. Z hlediska proporcionality tak zde byl upřednostněn princip ochrany před nepřiměřeně nízkými mzdami, stejně jako v převážné většině zemí Evropské unie.

Objektivně daný předpoklad nižší výkonnosti osob s invalidním důchodem, u nichž je ve smyslu § 39 zákona č. 155/1995 Sb. z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu lékařsky potvrzen pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 %, je při stejné výši minimální mzdy jako u ostatních zaměstnanců negativně limituje při uplatnění na trhu práce, neboť zaměstnavatel vychází z toho, že obdrží nižší protihodnotu za stejnou odměnu než od zaměstnance bez zdravotního postižení. V možnosti poskytovat zaměstnancům s invalidním důchodem doplatky do nižších sazeb tak v žádném případě nelze spatřovat nerovnost, nýbrž opatření k podpoře konkurenceschopnosti zdravotně postižených na trhu práce a udržení jejich pracovních míst.

Návrh nařízení vlády neobsahuje žádné ustanovení, které by bylo v rozporu se zákazem diskriminace.

3.6 Dopady na životní prostředí

Navrhovaná novela nařízení vlády č. 567/2006 Sb. nesouvisí s problematikou ochrany životního prostředí a nemá na něj žádný vliv.

3.7 Dopady na výkon státní statistické služby, dopady ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů; zhodnocení korupčních rizik

Navrhované řešení nemá žádné dopady na ochranu soukromí či osobních údajů a neskýtá žádná korupční rizika. Návrh nerozšiřuje kompetence orgánů veřejné správy. Navrhovaná úprava nebude mít dopad ani na výkon státní statistické služby.

4. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky, se zákonem, k jehož provedení je navržena, včetně souladu se zákonným zmocněním k jejímu vydání

Zhodnocení souladu s předpisy Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie a obecnými právními zásadami práva Evropské unie a s mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána

Navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky. § 111 (minimální mzda) a § 112 (zaručená mzda) zákoníku práce patří mezi ustanovení, která definují základní principy spravedlivého odměňování zaměstnanců za práci, jehož východiskem je čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Zmocnění pro vydání nařízení vlády obsahuje § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákoníku práce. Zmocnění pro vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a stanovení výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí obsahuje § 117 zákoníku práce. Navrhované nařízení vlády však z důvodu legislativního zpřesnění § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. v návaznosti na smysl a účel ustanovení § 80 zákoníku práce o kratší pracovní době provádí zákoník práce ve větším rozsahu, než vyplývá z uvedených zmocňovacích ustanovení.

Garance určité minimální mzdy je závazek vyplývající z Charty základních práv pracujících, která vychází z Evropské sociální charty. Právní úpravou zaručené mzdy plní Česká republika povinnost zabezpečit ochranu zaměstnance při poskytování spravedlivé odměny za práci, ale na rozdíl od minimální mzdy pouze v případě, že není dostatečně zajištěna výsledky dialogu mezi sociálními partnery, tedy mzdovými ujednáními v kolektivních smlouvách. Tato povinnost pro Českou republiku vyplývá zejména z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 26 z roku 1928 - Úmluva o zavedení metod stanovení minimálních mezd, kterou

ratifikovala Československá republika v roce 1950 (k její publikaci došlo sdělením č. 439/1990 Sb.).

Českou republikou byla v září 2009 ratifikována mezinárodní Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (dále jen „Úmluva“), kterou v prosinci 2006 schválilo Valné shromáždění Organizace spojených národů. Tato Úmluva ukládá důsledné naplňování existujících lidských práv a svobod z hlediska osob se zdravotním postižením. Uznává jejich důstojnost a rovné postavení, právo na samostatnost a nezávislost, na svobodné rozhodování, podporuje zapojení osob se zdravotním postižením do všech politik, které se jich dotýkají. Úmluva je založena na principu rovnoprávnosti, jejím cílem je chránit a zajistit rovný přístup k právům a svobodám pro osoby se zdravotním postižením a zajistit respektování jejich důstojnosti. Za mimořádně důležité pokládá zajištění přístupu zdravotně postižených k fyzickému, ekonomickému, sociálnímu a kulturnímu prostředí, ke vzdělávání, k rehabilitaci, k informacím a komunikaci. Bylo by proto v rozporu se smyslem této Úmluvy, kdyby přístup k prostředí pracoviště a pracovnímu kolektivu měl být ztížen, k čemuž by odstranění nižších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy bez současného nalezení vhodného systémového řešení podpory a rozvoje pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením s různým zbytkovým pracovním potenciálem, zajišťujícího soulad mezi jejich skutečným pracovním výkonem a odměnou za práci, mohlo výrazně přispět. Nebudou-li totiž tyto osoby zaměstnány, o řadu nezbytných kontaktů nepochybně přijdou a mohou se ocitnout v izolaci, zbaveni možnosti seberealizace.

Problematika minimální mzdy jako taková není právem EU přímo upravena. Tím, že návrh zachovává u zaměstnanců, kteří jsou poživateli invalidních důchodů, nižší sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy, zavedené s účinností od 1. srpna 2013 nařízením vlády č. 210/2013 Sb., je však třeba mít na zřeteli směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Podle názoru předkladatele je návrh s uvedenou směrnicí plně v souladu, neboť v čl. 7 odst. 2 se stanoví, že pokud jde o zdravotně postižené osoby, nedotýká se zásada rovného zacházení práva jednotlivých států přijímat opatření zaměřená nejen na vytváření, ale i **zachování** takových ustanovení v právním řádu, která podporují nebo chrání zařazení těchto osob do pracovního prostředí (viz argumentace v bodu 3.5).

Návrh není v rozporu ani s judikaturou soudních orgánů EU či obecnými právními zásadami práva Evropské unie.

Hodnocení dopadů regulace (RIA) podle Obecných zásad

Dne 10. června 2014 ministr a předseda Legislativní rady vlády v souladu s čl. 76 odst. 2 Legislativních pravidel vlády rozhodl (pod č. j.: 8379/2014 – OVL), že se k návrhu nařízení vlády hodnocení dopadů regulace (RIA) podle Obecných zásad neprovede.

Zvláštní část

K čl. I - bodům 1 a 2

V souladu se zákonným zmocněním, v návaznosti na očekávaný vývoj ekonomiky, růst mezd a spotřebitelských cen a v souladu se záměrem vlády postupně navyšovat minimální mzdu tak, aby se do roku 2017 přiblížila 40 % průměrné mzdy, se navrhuje zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy o 700 Kč a základní hodinové sazby o 4,40 Kč. V návaznosti na to se navrhuje valorizovat také nejnižší úrovně zaručené mzdy.

K čl. I – bodům 3 a 4

Jedná se o legislativně technická zpřesnění právní úpravy v souladu s jejím smyslem a účelem.

K čl. II

Změny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. se navrhuje provést tak, aby nabyly účinnosti od počátku nového kalendářního roku.