

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 nebyť 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 stanovená v zákoníku práce od 1. ledna 2007 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.

2. Odůvodnění nezbytnosti změny platného právního stavu

2.1 Základní sazba minimální mzdy a základní částky nejnižších úrovní zaručené mzdy se naposledy zvýšily s účinností od **1. ledna 2015**. 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 (8 188 Kč) je v současné době o 1 713 Kč nižší než hranice příjmové chudoby (9 901 Kč) zjištěná podle 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 (4 409 – 7 623 Kč), je nižší až o 2 845 Kč.

Navrhované zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016 o 700 Kč (tj. o 7,6 %) na 9 900 Kč za měsíc je v souladu s výše uvedeným zákonným zmocněním, zohledňuje současný i očekávaný ekonomický vývoj a závazek vyplývající z Programového prohlášení vlády na postupné zvyšování minimální mzdy, jehož cílem je přiblížit se 40 % průměrné mzdy. Při navrhovaném zvýšení minimální mzdy lze v roce 2016 předpokládat zvýšení jejího podílu k průměrné mzdě na 36,0 %.

Přestože došlo v letošním roce ke zvýšení minimální měsíční mzdy o 700 Kč, nezměnil tento nárůst podle dat publikovaných Eurostatem (k 1. 1. 2015) postavení České republiky v evropském srovnání k lepšímu. Minimální mzda v ČR stále patří k nejnižším v Evropské unii, po přepočtu činí 332 euro. Z 22 zemí EU, ve kterých je minimální mzda stanovena právním předpisem, mají minimální mzdu nižší už jen v Litvě (300 euro), Rumunsku (218 euro), Chorvatsku (218 euro) a Bulharsku (184 euro). Nejvyšší minimální mzdou jsou odměňováni zaměstnanci v Lucembursku (1 923 euro), Belgii (1 502 euro), Nizozemsku (1 502 euro) nebo Německu (1 473 euro). Více jak dvojnásobnou výši minimální mzdy mají např. Řecko (684 euro), Španělsko (757 euro) nebo Slovinsko (791 euro).

Sociální partneři se shodli na potřebě nárůstu minimální mzdy, nedospěli však ke shodě o úrovni zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2016. Zástupci zaměstnavatelů navrhuje zvýšení základní sazby minimální mzdy o 500 Kč. Zástupci zaměstnanců požadují zvýšení základní sazby minimální mzdy o 1 000 Kč. Protože nedošlo ke vzájemné dohodě o úrovni zvýšení minimální mzdy mezi sociálními partnery, měla by v souladu se závěrem 118. Plenární schůze RHSD ČR o její výši od 1. ledna 2016 rozhodnout vláda.

2.2 Pokud jde o **nižší sazbu minimální mzdy** uplatňující se u **zaměstnanců** (při jejich omezeném pracovním uplatnění), **kteří jsou poživateli invalidních důchodů**, zůstala od jejího opětovného zavedení v roce 2013 v nezměněné výši, tj. 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu, 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. V současné době tedy činí rozdíl mezi základní sazbou minimální měsíční mzdy a nižší sazbou pro zaměstnance s invalidním důchodem 1 200 Kč. Vláda ČR na svém jednání dne 25. května 2015 schválila Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 - 2020. Tento materiál obsahuje v kapitole „4.13 Zaměstnávání“ opatření „Odstranit

nerovnoprávné postavení osob se zdravotním postižením v odměňování minimální mzdou“. Původní návrh materiálu obsahoval termín splnění uvedeného opatření do 31. 12. 2015. Při projednávání materiálu a vypořádání připomínek k němu na zasedání Vládního výboru pro zdravotně postižené občany dne 24. dubna 2015 došlo mezi zainteresovanými subjekty k dohodě, že splnění tohoto opatření bude posunuto na 1. 1. 2017, tzn. od uvedeného data by měla být uplatňována pouze jedna sazba minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy shodně pro všechny zaměstnance. Dorovnání snížených sazeb pro zaměstnance s invalidním důchodem k základní sazbě minimální mzdy se navrhuje provést postupně. S účinností od 1. ledna 2016 by ke zvýšení nižší sazby minimální mzdy mělo dojít podle jedné z těchto dvou variant:

Varianta I – z 48,10 Kč za hodinu na 55,10 Kč za hodinu a z 8 000 Kč za měsíc na 9 300 Kč za měsíc.

Varianta II – z 48,10 Kč za hodinu na 53,40 Kč za hodinu a z 8 000 Kč za měsíc na 9 000 Kč za měsíc.

3. Předpokládané dopady navrhované právní úpravy

3.1. Současný stav

Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí v současné době:

- základní sazba minimální měsíční mzdy **9 200 Kč**,
- základní sazba minimální hodinové mzdy **55,00 Kč**,
- nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací

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

Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, činí v současné době:

- sazba minimální měsíční mzdy **8 000 Kč**,
- sazba minimální hodinové mzdy **48,10 Kč**,
- nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

3.2. Dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

3.2.1 Základní sazby

Při zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy na **9 900 Kč** bude činit absolutní rozdíl proti současnému stavu 700 Kč; a v relativním vyjádření půjde o 7,6 % zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy ve výši **58,70 Kč** v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 3,70 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 6,7 % 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.	58,70	9 900
2.	64,80	10 900
3.	71,60	12 100
4.	79,00	13 300
5.	87,20	14 700
6.	96,30	16 200
7.	106,30	17 900
8.	117,40	19 800

Nově stanovené výše minimální mzdy by v nepodnikatelské (platové) sféře nedosáhlo celkem 116 platových tarifů a výše zaručené mzdy by nedosáhlo celkem 246 platových tarifů. Podle

údajů z „Informačního systému o platu“ (ISP) za rok 2014 by výše doplatků do úrovně zaručené mzdy u všech zaměstnanců nepodnikatelské (platové) sféry činila s účinností od 1. ledna 2016 celkem cca **327,5 mil. Kč**, včetně příslušenství celkem cca **438,9 mil. Kč**, z toho doplatky ze státního rozpočtu včetně příslušenství by činily celkem cca **214,3 mil. Kč**, z rozpočtů územních samosprávných celků včetně příslušenství celkem cca **191,2 mil. Kč** a z rozpočtů zdravotních pojišťoven včetně příslušenství celkem cca **33,4 mil. Kč**.

Zvýšení minimální mzdy by se mělo pozitivně projevit ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca **470 mil. Kč** za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca **200 mil. Kč** za rok.

3.2.2 Nižší sazby pro zaměstnance – poživatele invalidního důchodu

Varianta I – zvýšení měsíční sazby minimální mzdy na 9 300 Kč

Při zvýšení měsíční sazby minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, na **9 300 Kč**, bude činit absolutní rozdíl proti současnému stavu 1 300 Kč; v relativním vyjádření půjde o 16,3 % zvýšení. Hodinová sazba minimální mzdy ve výši **55,10 Kč** v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 7,00 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 14,6 % 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.	55,10	9 300
2.	60,90	10 300
3.	67,20	11 300
4.	74,20	12 500
5.	81,90	13 800
6.	90,50	15 300
7.	99,90	16 800
8.	110,30	18 600

Varianta II – zvýšení měsíční sazby minimální mzdy na 9 000 Kč

Při zvýšení měsíční sazby minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, na **9 000 Kč**, bude činit absolutní rozdíl proti současnému stavu 1 000 Kč; v relativním vyjádření půjde o 12,5 % zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy ve výši **53,40 Kč** v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 5,30 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 110 % 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.	53,40	9 000
2.	58,90	9 900
3.	65,00	11 000
4.	71,80	12 100
5.	79,30	13 400
6.	87,50	14 800
7.	96,70	16 300
8.	106,70	18 000

Zástupci zaměstnavatelů souhlasí se zvýšením nižší sazby minimální mzdy od 1. ledna 2016 a jejím úplným zrušením od 1. ledna 2017, požadují však poskytnutí vyšších kompenzací na zaměstnávání těchto osob, a to prostřednictvím úpravy § 78 odstavce 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. K tomuto požadavku zaměstnavatelů je třeba uvést, že v květnu 2014 byla zřízena Ministerstvem práce a sociálních věcí pracovní skupina, jejímž úkolem je řešení komplexní úpravy systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Členy pracovní skupiny jsou zástupci MPSV, zástupci Úřadu práce ČR, zástupci zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, zástupci osob se zdravotním postižením a dalších organizací zabývajících se podporou zaměstnávání cílové skupiny. Jednou z oblastí, která je v rámci pracovní skupiny řešena, je systémová změna právní úpravy příspěvku poskytovaného podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V současné době jsou hledány způsoby, jak co nejobektivněji diferencovat podporu poskytovanou zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením dle jejich potřeb a zásluh v oblasti profesního rozvoje, aniž by diferenciace podpory znevýhodňovala některé typy zaměstnavatelů zdravotně postižených. Zvýšenou

potřebu zaměstnavatelů vzniklou v souvislosti se zvýšením nižší sazby minimální mzdy je třeba zohlednit tak, aby takováto změna neměla negativní dopad na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Změny v oblasti poskytování příspěvku je však podle názoru předkladatele nezbytné řešit koncepčně a komplexně. Prosté zvýšení příspěvku ve vazbě na zvýšení této sazby minimální mzdy se ve výše uvedeném kontextu jeví jako nesystémové.

3.3 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 a nárůstem nezaměstnanosti. Jak vyplývá ze studie „Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR“ zpracované Odborem analýz a informací Úřadu vlády v září 2014 (tj. v souvislosti s posledním zvýšením minimální mzdy z 8 500 Kč na 9 200 Kč), jejíž elektronická verze je volně dostupná na webových stránkách www.vlada.cz, vliv minimální mzdy na celkovou zaměstnanost v ČR se prokázal jako nevýznamný. Přímý vliv na růst nezaměstnanosti nebyl v souvislosti s úpravou minimální mzdy v ČR zaznamenán ani nikdy v minulosti. Bezprostředně po zvýšení minimální mzdy docházelo jen k mírnému nárůstu podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou, který postupem času opět poklesl.

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 zaměstnávání cizinci.

Počet zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou se týká jen jejich velmi malého počtu. Z „Informačního systému o průměrném výdělku“ (ISPV) vyplývá, že minimální mzdou bylo v roce 2014 odměňováno cca 2,3 % zaměstnanců. Tento podíl se udržuje přibližně na stejné úrovni od zavedení minimální mzdy v roce 1991.

V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy 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**. Z dostupných údajů lze předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v podnikatelské (mzdové) sféře o cca **1,6 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.

3.4 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 selepší situace na trhu práce v souvislosti s očekávaným příznivějším vývojem ekonomiky, tak i ke zvýšení motivace k zaměstnání.

3.5 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.

3.6 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 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 jeho výkonnosti, 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 ve více než 20 zemích 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. Stanovení stejné částky z důvodu formální rovnosti se pak paradoxně může obrátit proti zdravotně znevýhodněným osobám jako další ztěžující

okolnost při jejich zaměstnatelnosti. V možnosti poskytovat zaměstnancům s invalidním důchodem doplatky do nižších sazeb tak nikdy nebyla sledována 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.

3.7 Dopady na životní prostředí

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

3.8 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 a navrhovaná právní úprava jej nepřekračuje.

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 (sdělení MZV č. 10/2010 Sb. m. s., dále jen „Úmluva“), kterou v prosinci 2006 schválilo Valné shromáždění Organizace spojených národů a která byla rovněž ratifikována Evropskou unií (CELEX 320010D0048). 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. Podle názoru předkladatele by proto bylo v rozporu s obsahem i smyslem této Úmluvy, kdyby přístup k prostředí pracoviště, resp. pracovnímu kolektivu, měl být ztížen. Pokud by tyto osoby nebyly zaměstnány, o řadu nezbytných kontaktů by nepochybně přišly, mohly by se ocitnout v izolaci a bez možnosti seberealizace.

Problematika minimální mzdy jako taková není právem EU přímo upravena. Tím, že návrh v obou variantách ještě pro rok 2016 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., dotýká se směrnice 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. Za takovou úpravu by podle názoru předkladatele mělo být považováno právě i stanovení nižších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro tyto zaměstnance.

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 30. července 2015 ministr a předseda Legislativní rady vlády v souladu s čl. 76 odst. 2 Legislativních pravidel vlády rozhodl (pod č. j.: 12536/2015 – 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 3,70 Kč. V návaznosti na to se navrhuje valorizovat také nejnižší úrovně zaručené mzdy.

K čl. I – bodu 3

Zahájení dorovnávání sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance – poživatele invalidního důchodu se navrhuje variantně. První varianta představuje nárůst měsíční sazby minimální mzdy oproti její výši v roce 2015 o 1 300 Kč, druhá varianta o 1000 Kč.

K čl. II

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