**Předkládací zpráva**

Sekce 3 předkládá návrh materiálu pro Pracovní tým Rady hospodářské a sociální dohody ĆR pro pracovně právní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost „**Možnost ratifikace úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 131 o stanovení minimálních mezd z hlediska stávající legislativy a praxe**“, obsahující přehled závazků vyžadovaných úmluvou č. 131 o stanovení minimálních mezd („Úmluva“) s výhledem na možnost její ratifikace.

Smyslem Úmluvy je úprava minimálních mezd jakožto prostředku ochrany pracujících proti nepřiměřeně nízkým příjmům a jejich zajištění na sociálně akceptovatelné úrovni. V pěti věcných článcích obsahuje požadavky na zavedení systému minimálních mezd, kooperace s příslušnými reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, způsoby, jak mohou být minimální mzdy na vnitrostátní úrovni upraveny, faktory, které mají být při jejich stanovování brány v potaz, a kontrolní a regulační mechanismy, které mají být na vnitrostátní úrovni udržovány.

Věcně materiál vychází z již dříve zpracovaného rozboru projednaného pod č. j. 2015/1692, který byl předmětem diskuse s ČMKOS dne 15. 5. t.r. a tripartitně v rámci 104. Mezinárodní konference práce 11. června t.r.

1.

**Možnost ratifikace**

**úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 131 o stanovení minimálních mezd z hlediska stávající legislativy a praxe**

Pracovnímu týmu Rady hospodářské a sociální dohody ČR pro pracovně právní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost se předkládá přehled vnitrostátní legislativy a praxe s ohledem na možnost ratifikace úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále v textu jen jako „MOP“) č. 131 o stanovení minimálních mezd (dále jen „Úmluva“).

Smyslem Úmluvy je úprava minimálních mezd jakožto prostředku ochrany pracujících proti nepřiměřeně nízkým příjmům a jejich zajištění na sociálně akceptovatelné úrovni. V pěti věcných článcích obsahuje požadavky na zavedení systému minimálních mezd, kooperace s příslušnými reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, způsoby jak mohou být minimální mzdy na vnitrostátní úrovni upraveny, faktory, které mají být při jejich stanovování brány v potaz, a kontrolní a regulačních mechanismy, které mají být na vnitrostátní úrovni udržovány.

Možnost ratifikace Úmluvy byla projednávána na pracovní úrovni. Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě podnětu Českomoravské konfederace odborových svazů zpracovalo rozbor, v jehož rámci nebyly identifikovány žádné zákonné překážky ratifikace. Uvedený rozbor byl projednán v rámci Pracovního týmu RHSD pro spolupráci s MOP a byl rovněž předmětem tripartitní diskuse v rámci 104. Mezinárodní konference práce 11. června t.r. Vzhledem k rozdílným stanoviskům zástupců zaměstnanců a zástupců zaměstnavatelů k otázce dalšího zvyšování minimální mzdy a zároveň roli, jakou má RHSD při stanovování úrovně minimální mzdy, se jeví jako vhodné projednat před podniknutím dalších kroků záměr ratifikace v rámci tripartity.

*Rozbor jednotlivých ustanovení Úmluvy*

**Článek 1**

Odstavec 1 Úmluvy stanoví závazek na vytvoření systému minimálních mezd, týkající se všech skupin námezdně pracujících, jejichž podmínky zaměstnání jsou takové, že by bylo vhodné jejich krytí.

 Odstavce 2 a 3 Úmluvy stanoví požadavek konzultace s příslušnými reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků při specifikaci skupin námezdně pracujících, jež mají být kryty. Členské státy, které Úmluvu ratifikují, mají v první zprávě předkládané dle čl. 22 ústavy MOP povinnost vymezit všechny skupiny námezdně pracujících, které nejsou kryty podle tohoto článku, a v následujících zprávách uvést stanovisko zákonů a praxe vůči nekrytým skupinám a rozsah, v jakém je anebo má být plněna Úmluva ve vztahu k těmto skupinám.

 *Stěžejní úpravu minimální mzdy obsahuje český právní řád v § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále v textu jen jako „ZP“) kdy stanoví, že minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3 ZP. Minimální mzda na základě předmětného ustanovení náleží jak za práci v pracovním poměru, tak za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Do minimální mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve státní svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli.*

 *S ohledem na znění vnitrostátní legislativy, která stanoví, že minimální mzda je nejnižší přípustnou výší odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3 ZP, lze se domnívat, že není nutné vymezovat explicitně jednotlivé skupiny námezdně pracujících, neboť se předmětné ustanovení vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru i na osoby vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.*

 *Definici minimální mzdy stanoví § 111 odst. 2 ZP. K provedení je určeno 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 v textu jen jako „Nařízení“) a k datu 9. 1. 2015 činí dle § 2 Nařízení, pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, částku 9 200 Kč za měsíc, resp. 55 Kč za hodinu. V případě minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance se dle § 4 jedná o částku 8 000 Kč za měsíc, resp. 48,10 Kč za hodinu.*

*Postavení sociálních partnerů a jejich participace na projednávání vymezených okruhů otázek je zakotvena v § 320 a násl. ZP.*

**Závěr: Česká republika splňuje požadavek článku 1.**

**Článek 2**

V odstavci 1 stanoví požadavek právní závaznosti minimálních mezd a zákazu jejich snížení. Zároveň stanoví požadavek na trestní či jinou sankci osobám, které nebudou ustanovení o minimálních mzdách aplikovat.

 Odstavec 2 stanoví požadavek na respektování svobody kolektivního vyjednávání s výhradou ustanovení odstavce 1 tohoto článku.

 *Jak bylo popsáno v komentáři k čl. 1 Úmluvy, český právní řád disponuje úpravou minimálních mezd a platů ve formě zákona a nařízení vlády ČR. Sankce až do výše 2 000 000 Kč za nedodržení ustanovení o minimální mzdě je obsažena v § 13 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Vnitrostátní trestní právo neupravuje postih osob, které by ustanovení o minimálně mzdě nedodržovaly.*

 *Problémovým bodem by se potenciálně mohla stát část ustanovení, která stanoví, že minimální mzdy mají být právně závazné a nesmějí být sníženy.[[1]](#footnote-1) Není zde totiž zřejmé, zda záměrem Úmluvy je zakázat snížení obecné, tedy legislativní, či zda je zakázáno snižování pod stanovenou zákonnou hranici ze strany zaměstnavatele. S ohledem na gramatický výklad ustanovení a jeho celkovou kompozici se domníváme, že smyslem tohoto ustanovení je zakotvit zákaz snížení minimální mzdy pod zákonnou hranici ze strany zaměstnavatele.*

 *Svoboda kolektivního vyjednávání je v českém právním řádu garantována zejm. prostřednictvím ustanovení ústavního pořádku ČR, Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV a SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a ZP.*

**Závěr: Česká republika splňuje požadavek článku 2.**

**Článek 3**

 Stanoví faktory, které mají býti brány v potaz při stanovování minimálních mezd a které mají, je-li to možné a odpovídá to vnitrostátní praxi a podmínkám, zahrnovat:

1. Potřeby pracovníků a jejich rodin, s přihlédnutím ke všeobecné úrovni mezd v zemi, životním nákladům, dávkám sociálního zabezpečení a příslušné životní úrovni jiných sociálních skupin;
2. Ekonomické faktory včetně potřeb ekonomického rozvoje, úrovně produktivity a žádoucnosti dosažení a udržení vysoké úrovně zaměstnanosti.

*Faktory zmíněné v Úmluvě jsou předmětem sociálního dialogu se zástupci reprezentativních organizací zaměstnavatelů a pracovníků v rámci RHSD ČR a je k nim přihlíženo.*

*V souvislosti s tímto ustanovením Úmluvy se nabízí debata o úrovni minimální mzdy v České republice. Vláda ČR se zavázala ve svém programovém prohlášení[[2]](#footnote-2) zvýšit minimální mzdu tak, aby zajišťovala důstojný život zaměstnanců nezávislý na sociálních dávkách. Úroveň minimální mzdy má být dle předmětného prohlášení dostatečně motivační a měla by se postupně s ohledem na ekonomické a sociální souvislosti přiblížit 40 % průměrné mzdy (k lednu 2015 by se tak mělo jednat o částku minimálně 10 087,60 Kč). Čistá minimální mzda by každopádně měla překračovat hranici chudoby.[[3]](#footnote-3) S ohledem na faktickou výši minimální mzdy by tak mohly vzniknout potíže se splněním požadavků čl. 3 Úmluvy.*

**Závěr: Česká republika splňuje požadavek článku 3 při vědomí existence výše uvedeného trvalého závazku průběžně zohledňovat potřeby pracovníků a jejich rodin ve faktické výši minimální mzdy.**

**Článek 4**

 Odstavec 1 stanoví požadavek na vybudování či udržování mechanismu, jehož prostřednictvím mohou být stanoveny a čas od času upraveny mzdy pro skupiny námezdně pracujících dle čl. 1 Úmluvy.

 Odstavec 2 stanoví požadavek na zevrubné konzultace s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců, a to v souvislosti s činností a změnami mechanismu dle odstavce 1.

 Odstavec 2 stanoví, pokud to odpovídá povaze mechanismu, požadavek na participaci na jeho činnosti pro dva okruhy osob: 1) zástupce zaměstnavatelů a pracovníků a za 2) osoby s uznávanou kvalifikací pro zastupování všeobecných zájmů země, jmenované po zevrubné konzultaci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

*Mechanismus stanovování sazeb minimální mzdy, dalších sazeb minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením na základě výslovného zmocnění zákona v § 111 odst. 2 ZP. Nelze říci, že by se ve vnitrostátním právním řádu nacházela explicitní povinnost výši minimálních mezd pravidelně zvyšovat, nicméně v praxi zde existuje flexibilní mechanismus stanovování a zvyšování minimálních mezd, a jak je zřejmé např. z dvou posledních novelizací v podobě nařízení vlády č. 210/2013 Sb. a č. 204/2014 Sb., kterými se mění nařízení vlády o minimální mzdě a kterými byla hranice minimální mzdy zvýšena na současnou úroveň 9 200 Kč[[4]](#footnote-4), je tento mechanismus schopen zvýšení úrovně minimální mzdy zajistit.*

*Postavení sociálních partnerů a jejich participace na projednávání vymezených okruhů otázek je zakotvena v § 320 a násl. ZP. Témata minimální mzdy a jejího zvyšování byla mj. diskutována v rámci zasedání 118. Plenární schůze RHSD ČR konané dne 18. 5. 2015. V rámci tohoto jednání došli sociální partneři ke shodě ohledně postavení minimální mzdy a jejího přínosu pro hospodářský růst. Neshoda mezi sociálními partnery spočívá především v rozdílných představách o výši zvýšení minimální mzdy. Českomoravská konfederace odborových svazů s podporou Asociace samostatných odborů požaduje každoroční zvyšování úrovně minimální mzdy o 1000 Kč do konce tohoto volebního období. Svaz průmyslu a dopravy nesouhlasí s touto výší, která by představovala nárůst o 10,9 %, a navrhl zvýšení úrovně minimální mzdy o 500 Kč, k čemuž se následně připojila i Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Problematika minimální mzdy je tedy předmětem diskusí na tripartitní úrovni, mechanismus zvyšování úrovně minimální mzdy je funkční a schopen pružně reagovat na společenskou potřebu.*

**Závěr: Česká republika splňuje požadavek článku 4.**

**Článek 5**

 Stanoví požadavek na přiměřenou inspekci posílenou jinými potřebnými opatřeními pro kontrolu dodržování aplikace opatření týkajících se minimálních mezd.

 *Inspekční činnosti na úseku kontroly dodržování ustanovení o minimální mzdě a kontrolní činnost v dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců vykonává Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce na základě zákona. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. K sankcím viz komentář k čl. 2.*

**Závěr: Česká republika splňuje požadavek článku 5.**

**Články 6 – 14**

 Standardní sada závěrečných ustanovení.

 Text Úmluvy

**Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 131**

**o stanovení minimálních mezd, 1970**

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

svolaná do Ženevy Správní radou Mezinárodního úřadu práce, kde se sešla na svém 54. zasedání 3. června 1970,

berouc na vědomí ustanovení úmluvy o mechanismu pro stanovení minimálních mezd z roku 1928 a úmluvu o stejné odměně za práci z roku 1951, které byly v široké míře ratifikovány, jakož i úmluvy o mechanismu pro stanovení minimálních mezd (v zemědělství) z roku 1951,

jsouc toho názoru, že tyto úmluvy sehrály cennou úlohu při ochraně znevýhodněných skupin námezdně pracujících,

jsouc toho názoru, že nadešel čas přijmout další dokument doplňující tyto úmluvy a poskytující ochranu námezdně pracujícím proti nepřiměřeně nízkým mzdám, který by při všeobecné aplikaci věnoval zvláštní pozornost potřebám rozvojových zemí,

rozhodnuvši přijmout některé návrhy týkající se mechanismu pro stanovení minimálních mezd, a příbuzných problémů, se zvláštním zřetelem na rozvojové země, což je pátým bodem programu zasedání, a

stanovivši, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

přijímá dne 22. dne června 1970 následující úmluvu, která bude označována jako Úmluva o stanovení minimálních mezd, 1970:

Článek 1

1. Každý členský stát Mezinárodní organizace práce, který ratifikuje tuto úmluvu, se zavazuje vytvořit systém minimálních mezd, týkající se všech skupin námezdně pracujících, jejichž podmínky zaměstnání jsou takové, že by bylo vhodné jejich krytí.

2. Příslušný orgán v každé zemi má po dohodě anebo zevrubné konzultaci s příslušnými reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, kde takové existují, vymezit skupiny námezdně pracujících, jež mají být kryty.

3. Každý členský stát Mezinárodní organizace práce, který ratifikuje tuto úmluvu, má uvést v první zprávě o aplikaci úmluvy, předložené podle článku 22 ústavy Mezinárodní organizace práce, všechny skupiny námezdně pracujících, které nejsou kryty podle tohoto článku, s uvedením důvodů, proč tomu tak není, a uvést v následujících zprávách, jaké je stanovisko jeho zákonů a praxe vůči nekrytým skupinám, a rozsah, v jakém je anebo má být plněna úmluva pokud jde o tyto skupiny.

Článek 2

1. Minimální mzdy mají být právně závazné a nesmějí být sníženy. Pokud nebudou aplikovány, podléhá příslušná osoba nebo příslušné osoby patřičným trestním či jiným sankcím.

2. S výhradou ustanovení odstavce 1 tohoto článku, svoboda kolektivního vyjednávání má být plně respektována.

Článek 3

Faktory, které je třeba vzít v úvahu při stanovení minimálních mezd, mají, pokud je to

možné a odpovídá to národní praxi a podmínkám, zahrnovat

a) potřeby pracovníků a jejich rodin, s přihlédnutím ke všeobecné úrovni mezd v zemi, životním nákladům, dávkám sociálního zabezpečení a příslušné životní úrovni jiných sociálních skupin;

b) ekonomické faktory včetně potřeb ekonomického rozvoje, úrovně produktivity a žádoucnosti dosažení a udržení vysoké úrovně zaměstnanosti.

Článek 4

1. Každý členský stát ratifikující tuto úmluvu má vybudovat nebo udržovat mechanismus odpovídající národním podmínkám a potřebám, jehož prostřednictvím mohou být stanoveny a čas od času upraveny mzdy pro skupiny námezdně pracujících kryté podle článku 1 této úmluvy.

2. V souvislosti s vybudováním, činností a změnami tohoto mechanismu je třeba postarat se o zevrubné konzultace s reprezentativními organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků, nebo jestliže takové organizace neexistují, se zástupci zúčastněných zaměstnavatelů a pracovníků.

3. Tam, kde je to vhodné se zřetelem na povahu stanovení minimálních mezd, budou rovněž přijata opatření, jež umožní podílet se přímo na jejich provádění:

a) zástupcům organizací příslušných zaměstnavatelů a pracovníků, anebo kde takové organizace neexistují, zástupci příslušných zaměstnavatelů a pracovníků na rovnoprávném základě;

b) osobám s uznávanou kvalifikací pro zastupování všeobecných zájmů země, jmenované po zevrubné konzultaci s reprezentativními organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků, kde takové organizace existují, a tyto konzultace odpovídají národním zákonům nebo praxi.

Článek 5

K zajištění účinné aplikace všech opatření týkajících se minimálních mezd je třeba podniknout vhodné kroky jako je přiměřená inspekce posílená jinými nezbytnými opatřeními.

Článek 6

Tato úmluva nemění žádnou z existujících úmluv.

Článek 7

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního

úřadu práce a jím zapsány.

Článek 8

1. Tato úmluva zavazuje toliko členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.

2. Nabude účinnosti dvanáct měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.

3. Pro každý členský stát tato úmluva nabude účinnosti dvanáct měsíců od data, kdy

jeho ratifikace byla zapsána.

Článek 9

1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva po prvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.

2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který nepoužije práva ji vypovědět podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.

Článek 10

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce zápis všech ratifikací a výpovědí, které mu členové organizace sdělí.

2. Když bude členským státům Organizace sdělovat zápis druhé ratifikace, jež mu byla oznámena, generální ředitel upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato úmluva nabude účinnosti.

Článek 11

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů k zápisu podle článku 102 Charty Spojených národů úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zapsal podle ustanovení předchozích článků.

Článek 12

Vždy, bude-li to považovat za nutné, Správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a přezkoumá, zda je záhodno dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revize.

Článek 13

1. Přijme-li generální konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto úmluvu a nestanoví-li nová úmluva jinak:

a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem způsobí *ipso iure* okamžitou výpověď této úmluvy bez ohledu na ustanovení článku 9, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti;

b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členským státům otevřena k ratifikaci.

2. Tato úmluva však zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly a které neratifikovaly revidující úmluvu.

Článek 14

Anglické a francouzské znění této úmluvy jsou stejně rozhodná.

1. Čl. 2 odst. 1 Úmluvy v anglickém, právně závazném znění Úmluvy *„minimum wages shall have the force of law and shall not be subject to abatement, and failure to apply them shall make the person or persons concerned liable to appropriate sanctions“* [↑](#footnote-ref-1)
2. Dostupné přes: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/> bod 3.2 [↑](#footnote-ref-2)
3. Dle ČSÚ je hranice chudoby stanovena jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu domácnosti. Pro rok 2013 činila tato hranice 116 093 Kč (tedy 9674,4 Kč/měs.) viz <http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zivotni_podminky_ceskych_domacnosti_20140528> [↑](#footnote-ref-3)
4. Viz <http://www.mpsv.cz/cs/19457> [↑](#footnote-ref-4)