MINIMÁLNÍ MZDA – SROVNÁNÍ ČESKÉ A NĚMECKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY

PETR TRÖSTER

Abstract: **Minimum Wage – The Comparison of the legislation in Germany and Czech Republic**
This article discusses the origin and evolution of the minimum wage in the world until today. In particular, it compares the minimum wage legislation in Germany and the Czech Republic.

Keywords: minimum wage; average wage; European Union; minimum wage in Germany; minimum wage in the Czech Republic

Klíčová slova: minimální mzda; průměrná mzda; Evropská unie; minimální mzda v Německu; minimální mzda v České republice

DOI: 10.14712/23366478.2017.49

1. ÚVODEM

Český zákoník práce definuje minimální mzdu jako nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda (viz § 111 odst. 1 zákoníku práce). S účinností od 1. ledna 2018 činí minimální mzda měsíčně 12 200 Kč a za jednu pracovní hodinu 73,20 Kč.

„Institut minimální mzdy, který byl u nás uplatněn až začátkem devadesátých let (minulého století), vychází z ochranné funkce mzdy. (…) Při stanovení výše minimální mzdy se výrazně projevuje alimentační funkce mzdy, neboť její výše by měla zabezpečovat slušnou minimální životní úroveň samostatně žijícího příjemce minimální mzdy za výkon práce.“[1]

Také německý zákon o úpravě všeobecné minimální mzdy v § 1 stanoví, že „každá zaměstnankyně a každý zaměstnanec má nárok na výplatu pracovního příjmu nejméně ve výši minimální mzdy od zaměstnavatele.[2]

Úprava minimální mzdy se může vztahovat na hodinovou sazbu nebo měsíční mzdu při zaměstnání na plný pracovní úvazek. Vedle národních minimálních mezd existují

[1] Srov. BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 239.

[2] Viz § 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348).

také regionální varianty, které se vztahují například na německé spolkové země nebo města. Další předpokládané formy jsou odvětvové specifické minimální mzdy.[3]

Z historie týkající se minimální mzdy lze zjistit, že již v roce 1894 existovaly na Novém Zélandě první zákony o mzdovém vyrovnání, ale ještě se nejednalo o žádné určité minimální mzdy. Později, tj. v roce 1938 byly ve Spojených státech amerických zavedeny národní minimální mzdy s odůvodněním, které chránilo bílé před tehdy méněcenně viděnými černými zaměstnanci. Rok před zavedením minimální mzdy byl také posledním rokem, v němž nezaměstnanost černých dělníků byla nižší než bílých.

Mezinárodní organizace práce (ILO) na svém 54. zasedání dne 22. června 1970 přijala Úmluvu č. 131 o stanovení minimálních mezd, 1970, kterou do současné doby ratifikovalo 52 členských států. Mezi zeměmi, které tuto úmluvu dosud neratifikovaly, jsou i některé ekonomicky významné země Evropské unie, jmenovitě Německo a všechny země Višegrádské čtyřky. V České republice ratifikační proces probíhá, avšak do dnešní doby nedospěl ke zdárnému výsledku. Možnost ratifikace Úmluvy č. 131 byla již 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 (srov. zápis) a byl rovněž předmětem tripartitní diskuse v rámci 104. Mezinárodní konference práce dne 11. června 2016.

Smyslem Úmluvy č. 131 je úprava minimálních mezd jakožto prostředku ochrany pracujících proti nepřiměřeně nízkým příjmům a jejich zajištění na sociálně akceptovatelné úrovni. V pěti věcných článcích tato úmluva 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.

Také řada rozvojových zemí se rozhodla v první polovině 20. století pro minimální mzdy, mezi nimi Srí Lanka s nařízením o minimální mzdě (Minimum Wage Ordinance) z roku 1927. K dalším zemím s dlouhými zkušenostmi s minimálními mzdami patří mezi jinými Spojené státy americké (od roku 1938), Francie (1950) nebo Nizozemsko (1968). Podle statistiky ILO existují minimální mzdy ve více než devadesáti procentech členských států této organizace.[4]

Odvětvové specifické minimální mzdy a všeobecná zákonná minimální mzda jsou ve vědě a politice kontroverzně diskutovány, a to jak z hlediska sociálně politických, tak pracovně tržních aspektů. Hlavním argumentem pro zavedení minimálních mezd je zlepšení příjmové situace zaměstnanců v nízkopříjmovém sektoru a hlavním protiargumentem je hrozící ztráta pracovních míst. Působení minimálních mezd na úroveň

---

[3] Zde srov. https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohn (cit. 29. 10. 2016).

[4] K tomu srov. sdělení FMZV č. 439/1990 Sb., jímž Federální ministerstvo zahraničních věcí sdělilo, že dne 16. června 1928 byla na 11. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce přijata Úmluva o zavedení metod stanovení minimálních mezd (č. 26). Ratifikace Úmluvy Československou republikou byla zapsána dne 12. června 1950 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce. Podle svého článku 7 Úmluva vstoupila pro Československou republiku v platnost dnem 12. června 1951.

zaměstnanosti je ovšem diskutabilní. Rozhodující pro možný dopad je přitom výše minimální mzdy ve vztahu k všeobecnému mzdovému niveau.[5]

Předmětem tohoto článku je srovnání české a německé právní úpravy minimální mzdy. Máme-li porovnávat dvě právní úpravy, musíme se také především seznámit s odbornými literárními prameny týkajícími se dané problematiky. V našem případě však zjišťujeme, že zatímco k německé právní úpravě existuje již bohatá knižní a časopisecká produkce, k české úpravě je spíše sporadická. Můžeme zde však zkoumat legislativní souvislosti a návaznosti. Tak v české právní úpravě je nutné předně upozornit na zákon o pomoci v hmotné nouzi, jmenovitě na příspěvek na živobytí a v neposlední řadě na zákon o životním a existenčním minimu.

Značně významný je rovněž násobný rozdíl obou českých entit. Tak např. rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem jednotlivce je více než třiapůlnásobný a ve srovnání s existenčním minimem je v současnosti přibližně pětiapůlnásobný.

Samozřejmě významným se jeví nejen srovnání související právní úpravy v obou zemích, ale především také srovnání obou institutů v materiálním slova smyslu. Zde je například významná i skutečnost, jak výrazný je rozdíl ve výši obou prvků. Při přepočtu na eura zjišťujeme, že v hodinové i měsíční sazbě je tento rozdíl tří až čtyřnásobný v neprospěch české výše sazeb.

2. VÝŠE MINIMÁLNÍ MZDY UVNITŘ A MIMO EVROPSKOU UNII

Minimální mzdy jsou v USA, Japonsku nebo v mnoha evropských státech částečně od začátku minulého století realitou. Zákonnou úpravu minimální mzdy má celosvětově zavedenu více než 100 států; k tomu patří také 22 z dnešních 28 členských států Evropské unie. Výše minimální mzdy se přitom uvnitř Unie značně liší – rozdíl dosahuje od 1,00 euro/hod. v Bulharsku (tj. měsíčně 235 eur, tedy přibližně 6345 Kč) až po 12,60 euro/hod. v Lucembursku, tj. dnes 1999 eur měsíčně. Z 22 členských zemí EU, ve kterých je minimální mzda stanovena právním předpisem, mají minimální mzdy nižší jen v Litvě a Lotyšsku (380 eur) a dále v Rumunsku (275 eur). Naopak nejvyšší minimální mzdou jsou v Unii po Lucembursku odměňováni zaměstnanci v Belgii (1532 eur), Nizozemsku (1552 eur) a v Německu (1498 eur).[6] Uvedené statistické údaje se však v pramenech často rozcházejí.

Eurostat ve své zprávě ze dne 10. února 2017 „vyčlenil podle výše minimální mzdy tři okruhy členských zemí Evropské unie. Deset států z východu EU má minimální mzdy do 500 eur měsíčně: Bulharsko (235 eur). Rumunsko (275 eur), Litva a Lotyšsko (obě 380 eur), Maďarsko (412 eur), Chorvatsko (433 eur), Slovensko (435 eur), Polsko (453 eur), Česká republika a Estonsko (470 eur).

---

[5] Blíže viz poznámka č. 3.

[6] Hodnotové údaje jsou převzaty z odůvodnění novely nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění 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 a nejnověji ze zprávy Eurostatu ze dne 10. 2. 2017, viz https://www.novinky.cz /ekonomika/429036-cesko-ma-jednu-z-nejmizsich-minimalnich-mezd (cit. 11. 2. 2017).

Pět členských zemí z jihu EU má minimální mzdu mezi 500 a 1000 eur za měsíc. V Portugalsku je to 650 eur, v Řecku 684 eur, na Maltě 736 eur, ve Slovinsku 805 eur a ve Španělsku 826 eur.

Zbývajících sedm členských zemí ze západu a severu EU má minimální mzdu nad 1000 eur měsíčně; jde o Velkou Británii (1397 eur), Francii (1480 eur), Německo (1498 eur), Belgii (1532 eur), Nizozemsko (1552 eur), Irsko (1563 eur) a Lucembursko (1999 eur).

Eurostat nabídl ke srovnání také federální minimální mzdu v USA, která v přepočtu dolarů vloni v lednu dosahovala 1192 eur."[7]

V západní Evropě se minimální mzda pohybuje okolo 40% průměrné mzdy, což je budoucí představa vlády i u nás, jak vyplývá z jejího programového prohlášení. Poměr mezi průměrnou mzdou a minimální mzdou je v České republice spolu s Rumunskem vůbec nejnižší v Evropské unii. V roce 2017 činila minimální mzda v ČR 38,2 procenta průměrné mzdy. Přitom v některých zemích EU minimální mzda meziročně stále roste; tak např. v Polsku už dnes dosahuje 1950 zlotých, tj. 453 eur a v posledních dvou letech byla minimální mzda také v České republice zvýšena dvakrát, a to pokaždé o 700 korun na předloňských 9900 Kč, tj. cca na 360 eur. Od 1. 1. 2017 rozhodla dne 5. října 2016 vláda[8] na návrh MPSV ČR (podle jehož údajů pobírají u nás minimální mzdu 3,2 % pracujících) zvýšit minimální mzdu na 11 000 Kč měsíčně, to znamená na 407 eur, a s účinností od 1. 1. 2018 vláda opětně dne 21. srpna 2017 rozhodla[9] o zvýšení minimální mzdy s účinností od 1. ledna 2018 na 12 200 Kč měsíčně, tj. cca 470 eur.

Pracovat za minimální mzdu není nic příjemného nikde v Evropě, její výše stačí na pouhé „přežití". Tak třeba v některých zemích jako např. v Itálii, severských zemích Dánsku, Švédsku, Finsku, Norsku a dále na Islandu, ve Švýcarsku, Rakousku, Lichtenštejnsku a na Kypru není minimální mzda stanovena zákonem, popřípadě zavedena vůbec. Ve Skandinávii často stanovují minimální mzdu zaměstnavatelé v kolektivní smlouvě, ale není to pravidlem. Dalšími vyspělými zeměmi světa, v nichž není zákonem stanovena minimální mzda, jsou: Singapur, Hongkong, Spojené arabské emiráty, Katar, Saudská Arábie, Brunei, Bahrajn a Maledivy.

I když se v roce 2015 již naplno projevily i v USA problémy domácího finančního sektoru a finanční krize zasáhla následně celý svět a je původcem současné hospodářské recese, zůstávají Spojené státy americké nejvýkonnější ekonomikou světa. Desítky miliónů Američanů pracují za minimální mzdu, která byla v USA poprvé zákonem stanovena již v roce 1938. Centrálně je minimální mzda v USA stanovena ve výši 7,25 dolarů za hodinu.

V Evropě má nejnižší minimální mzdu Albánie, kde je v přepočtu její úroveň asi 4200 Kč měsíčně. Z dalších mimounijních evropských zemí nejnižší minimální mzda je v Rusku (720 rublů, tj. asi 20 eur), v Moldavsku (440 lei, tj. asi 23 eur) a na Ukrajině (262 hřiven, tj. asi 33 eur). Naopak nejvyšší minimální mzda na světě je v nejvyspě-

---

[7] Srov. rovněž zprávu Eurostatu z 10. 2. 2017.

[8] Viz nařízení vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění 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.

[9] Srov. nařízení vlády č. 286/2017 Sb., téhož názvu jako v předchozí poznámce.

lejších členských zemích Evropské unie, konkrétně v Lucembursku; obdobně z mimoevropských zemí je nejvyšší minimální mzda v Austrálii, kde činí 14,31 australských dolarů za hodinu (7,24 eura), následuje Japonsko s Kanadou. Nejnižší minimální mzda z členských zemí OECD je v Mexiku, kde činí pouze 0,33 eura za hodinu.

„Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům dvě základní funkce, jejichž úkolem je docílení její vyvážené výše, a to jak z pohledu zaměstnance, tak také zaměstnavatele. *Sociálně-ochranná funkce* minimální mzdy má zaměstnance ochránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má ochranná funkce minimální mzdy zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (má 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. pro zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního příjmu vůči osobám se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců.“[10]

3. OBECNÁ ÚPRAVA MINIMÁLNÍ MZDY V NĚMECKU OD 1. LEDNA 2015

Od 1. ledna 2015 byla i v Německu poprvé zavedena obecná úprava minimální mzdy pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně ve výši 8,50 eura za hodinu brutto.[11] Prostřednictvím zákona k posílení tarifní autonomie ze dne 11. 8. 2014 byl i uveden zákon o úpravě všeobecné minimální mzdy (Mindestlohngesetz – MiLoG – BGBl. I S. 1348), kterým měli zaměstnanci přesahující odvětví být ochráněni od mezd, které jsou tak nízké, že pouze pomocí dodatečných státních dávek dosáhnou na existenční niveau pracovního příjmu. Podle § 1 odst. 2 věta druhá výše minimální mzdy může být změněna na návrh stálé komise tarifních partnerů (Komise pro minimální mzdu) nařízením spolkové vlády.

„Spolková republika Německo tak má od 1. ledna 2015 poprvé od svého vzniku na celém území všeobecně platnou minimální mzdu. Zákonná minimální mzda stanoví pevnou hranici, pod kterou v budoucnu už nelze jít. (…) Zákon o minimální mzdě (Mindestlohngesetz – MiLoG) se vztahuje na všechny zaměstnance a zaměstnankyně v Německu, nezávisle na tom, zda zaměstnavatel má sídlo v Německu či v zahraničí. V určitých oborech jsou firmy se sídlem v zahraničí, které zaměstnávají jednoho nebo více zaměstnanců v Německu, povinny předložit před zahájením každé práce nebo služ-

[10] Zde srov. http://www.funance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/ (cit. 9. 9. 2016).

[11] Blíže viz L. SUCHÁ, Němci zavedou nejmenší možný plat: 37 tisíc korun, *MF Dnes*, ze dne 4. 7. 2014, s. 6. Pro západní země není minimální mzda 8,5 eura na hodinu nic nového, firmy v těch východních se však děsí. „Budu muset zdražit, zkrátit pracovní dobu a propouštět,“ řekl MF DNES Henrik Ditrich, majitel dvou obchodů v Drážďanech.

by písemné hlášení v němčině. Tato povinnost se týká mimo jiné podniků, zabývajících se spedicí, přepravou nebo logistikou.“[12]

4. ČESKÁ MINIMÁLNÍ MZDA JAKO NEJNIŽŠÍ PŘÍPUSTNÁ VÝŠE ODMĚNY ZA PRÁCI

Jak bylo již v úvodu této statě podotknuto, česká zákonná úprava minimální mzdy je obsažena v § 111 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru či za výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením (srov. nařízení vlády č. 286/2017 Sb., kterým se mění 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). Vláda tak činí zpravidla k 1. lednu s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nařízení vlády o minimální mzdě se může měnit, tj. výše minimální mzdy je valorizována podle růstu spotřebitelských cen.

Mzda, plat a odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Minimální mzda – jak bylo již shora uvedeno – je tedy nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci zaměstnanci. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani 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 neděli. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě, k platu nebo k odměně z dohody (viz § 111 odst. 3 zákoníku práce).

V české sociálně právní legislativě nalezneme odkaz na minimální mzdu ještě v zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a sice v ustanovení § 3 odst. 6, podle něhož minimálním vyměřovacím základem (rozuměj zaměstnance) je minimální mzda, a dále v ustanovení § 3b, podle jehož znění „vyměřovacím základem u osoby, která po celý kalendářní měsíc nemá příjmy ze zaměstnání, ze samostatné výdělečné činnosti a není za ni plátcem pojistného stát (§ 3c), je minimální mzda“. S polovinou minimální mzdy operuje též § 25 odst. 1 až 3 zákona č. 435/2004 Sb.

Minimální mzda při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, tj. u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, činila podle nařízení vlády č. 233/2015 Sb. s účinností od 1. ledna 2016 „55,10 Kč/hod. odpracovanou zaměstnancem, nebo

[12] Viz Minimální mzda v Německu od 1. ledna 2015, Velvyslanectví Spolkové republiky Německo v Praze – Minimální mzda v Německu…http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite_mindestlohn2015_cz (cit. 11. 3. 2015).

9300 Kč/měsíc pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou při týdenní pracovní době 40 hodin“.[13]

Od 1. ledna 2017 podle nařízení vlády č. 336/2016 Sb. činila minimální mzda 66 Kč za hodinu a 11 000 Kč za měsíc, a od 1. ledna 2018 podle nařízení vlády č. 286/2017 Sb. činí minimální mzda částky 73,20 Kč za hodinu a 12 200 Kč měsíčně, jak už bylo v úvodu řečeno.

5. NÁVRH VEŘEJNÉ OCHRÁNKYNĚ PRÁV NA ZRUŠENÍ § 4 NAŘÍZENÍ VLÁDY Č. 567/2006 SB.

Proti shora uvedeným sazbám minimální mzdy podala u Ústavního soudu ČR dne 19. února 2016 pod spis. zn. 16/2015/SZD/EN veřejná ochránkyně práv Mgr. Anna Šabatová, Ph.D,. návrh na zrušení ustanovení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě (ve zkrácené citaci). Svůj návrh odůvodnila tak, že napadané ustanovení dopadá méně příznivě na osoby se zdravotním postižením, navíc bez rozumného důvodu výhradně na ty, které pobírají invalidní důchod. Z tohoto důvodu spatřuje rozpor ustanovení § 4 citovaného nařízení s čl. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 3 odst. 1 téže Listiny ve spojení s čl. 28 této Listiny a navrhla proto, aby Ústavní soud svým nálezem zrušil § 4 cit. nařízení, v platném znění. Veřejná ochránkyně práv se domnívá, že pro zajištění rovného odměňování zaměstnanců pobírajících invalidní důchod *pro futuro* je nezbytné, aby ustanovení § 4 uvedeného nařízení Ústavní soud označil za protiústavní a jako takové je zrušil.

„Veřejná ochránkyně práv se tedy obrátila na Ústavní soud s návrhem, aby zrušil § 4 nařízení vlády o minimální mzdě, podle kterého lidé se zdravotním postižením dostávají ve srovnání se zdravými kolegy nižší odměnu. Je to diskriminační,“ tvrdí Šabatová.[14]

Na základě této argumentace vláda mezitím svým nařízením č. 336/2016 Sb. ze dne 5. října 2016 s účinností od 1. ledna 2017 § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zrušila.

6. ZÁSADA STEJNÉ MZDY ZA STEJNOU PRÁCI NEBO PRÁCI STEJNÉ HODNOTY

„Pokud dva lidé dělají stejnou práci, není možné, aby jeden z nich dostával nižší odměnu jen proto, že je zdravotně postižený a pobírá invalidní důchod. Takové rozlišování je porušením zákoníku práce i antidiskriminačního zákona. Zákoník práce ukládá totiž v § 110 odst. 1 zaměstnavatelům povinnost poskytnout zaměstnancům stejnou mzdu za práci stejné hodnoty,“ vysvětluje úřad Veřejného ochránce práv.[15]

Dále např. Valné shromáždění Organizace spojených národů se k výši minimální mzdy vyjádřilo již dne 11. 12. 1969 v čl. 10 Deklarace o pokroku a rozvoji v sociální

---

[13] Srov. http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/ (cit. 9. 9. 2016).
[14] Viz tamtéž.
[15] Srov. dtto. K téže otázce viz též vývody autora citovaného v dalším textu (str. 174 shora).

oblasti. Zde bylo jako jeden z hlavních cílů uvedeno: „*stanovit dosti vysokou minimální mzdu pro zajištění slušné* životní úrovně“.[16]

7. DOPIS 11 ČLENSKÝCH STÁTŮ EU A REVIZE SMĚRNICE Č. 96/71/ES O VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

V současné době podle tiskové zprávy ČTK z počátku června 2016[17] „Česko a dalších deset zemí EU protestuje proti německým a francouzským ochranářským opatřením, která mají negativní dopad na dopravce z ostatních zemí EU – brojí proti zavedení plošné minimální mzdy v těchto státech, která by se měla vztahovat i na zahraniční řidiče.“

Český ministr dopravy Dan Ťok také začátkem června 2016 předal na zasedání Rady EU v Lucemburku eurokomisařce pro dopravu Violetě Bulcové společný dopis jedenácti států, jehož obsahem je nesouhlas se zaváděním ochranářských opatření především Francie a Německa, která mají negativní dopad na dopravce a mohou narušit fungování jednotného evropského trhu v dopravě. „Zaváděním ochranářských opatření v podobě minimálních mezd a dalších administrativních opatření ve Francii a Německu jsme spolu s dalšími evropskými státy velmi znepokojeni. Pravidla v silniční dopravě potřebujeme regulovat jednotně na evropské úrovni a ne vrážet mezi státy klín v podobě ochranářských opatření,“ uvedl ministr Dan Ťok.[18]

Dopis, který iniciovala Česká republika během svého předsednictví zemí Višegrádské čtyřky, podepsali spolu s ČR zástupci Bulharska, Estonska, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Malty, Polska, Rumunska, Slovenska a Slovinska. Signatáři tohoto dopisu respektují právo každého členského státu stanovit si na svém území vlastní minimální mzdu. Vytváření nadměrných administrativních bariér a povinností, které jsou ukládány dopravcům z jiných členských států pod nálepkou sociálního dumpingu, ale považují za neakceptovatelné. Fungování evropského trhu v silniční dopravě nemůže být založené na jednostranných rozhodnutích členských států upravujících sociální podmínky, pravidla silniční dopravy by měla být regulována na evropské úrovni.“[19] Obdobně referují i média, konkrétně MF Dnes ze dne 1. 8. 2016 v článku „Bitva o mzdy. Stará EU proti ‚novým‘ zemím“, kde se hlavně uvádí, že „tažení Německa a Francie proti levnějším zaměstnancům z nových členských států začíná být úspěšné už i v Bruselu. Evropská komise pokročila s plány na povinnou minimální mzdu pro zaměstnance, kteří jsou pracovně vysíláni do jiných zemí.

V praxi to znamená, že by například čeští zaměstnanci vyslaní do Německa na služební cestu měli brát alespoň německou minimální mzdu, tedy 8,5 eura, resp. 8,84 eura na hodinu. Od července 2016 už například toto platí ve Francii pro řidiče kamionů. Země s vyššími mzdami si tak chtějí více ochránit svůj pracovní trh. Evropská ko-

[16] Viz čl. 10 písm. a) Deklarace VS OSN o pokroku a rozvoji v sociální oblasti, Dokumenty OSN, tisk PSP 1578.

[17] Srov. Desítka zemí brojí proti minimální mzdě, *MF Dnes*, ze dne 8. června 2016, s. 9.

[18] Zde srov. http://www.noviny.cz/silnicni-doprava/nejde-jen-o-milog-a-loi-macron-ale-i-o-novelu (cit. 2. 8. 2016).

[19] Viz tamtéž.

misařka pro zaměstnanost Marianne Thyssenová potvrdila, že s plánem na povinnou minimální mzdu i pro zahraniční zaměstnance počítá. (…) Také šéf Evropské komise Jean-Claude Juncker při představení plánu uvedl, že má platit podmínka stejného platu pro stejnou práci na stejném místě.“[20]

„Jestliže minimální mzdu u nás pobírají i jistá řemesla, a to i ve státní sféře (jako kupř. kuchařky ve školních jídelnách či školníci), která jsou pro společnost důležitá, musí dostávat měsíční mzdu, která jim stačí na celkové měsíční náklady pro život důležité.“[21]

„Národní pravidla pro úpravu minimální mzdy by měla být stanovena tak, aby disproporčně neomezovala vnitřní trh EU. Tzv. sociální dumping je podle mého názoru účelově vytvořený a politikům předkládaný výraz, kterým se mají obhájit ochranářská opatření v očích veřejnosti. Řidiči, jako vysoce mobilní zaměstnanci, by měli být z působnosti těchto zákonů o minimální mzdě u vyslaných zaměstnanců zcela vyjmuti,“ uvedl Dan Ťok. Zavedené administrativní povinnosti pro zahraniční zaměstnavatele, jako je například překlad české kolektivní smlouvy do francouzštiny či ustavení zástupce zahraničního zaměstnavatele na území Francie, jsou podle něj pro dopravce rovněž nepřiměřené a zbytečně zatěžující.[22]

„Spor o minimální mzdu ukazuje, jak si v Evropské unii navzdory pravidlům o souhlasu všech členských zemí prosazují svoje hlavně původní členské země. Češi se s plánem zatím nehodlají smířit.“[23]

„Přestože jednání mezi Německem a Evropskou komisí o tom, zda uplatňování minimální mzdy na zahraniční dopravce je, či není v rozporu s evropskou legislativou, ještě nejsou u konce, zakrátko vstoupí v platnost podobné nařízení ve Francii. A to není jediné opatření, které se chystá. Evropská komise v březnu 2016 přišla s návrhem na novelu směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES, která podle Svazu průmyslu a dopravy ČR, pokud bude schválena, opět a nadlouho rozdělí Evropu.

Svaz průmyslu a dopravy ČR s tímto návrhem komise zásadně nesouhlasí, neboť povede k dramatickému nárůstu nákladů poskytovatelů služeb a administrativní zátěže. A to všechno pro 1,9 milionu ročně vysílaných pracovníků. K hlavním návrhům novely patří omezení doby vysílání na 24 měsíců, nahrazení ustanovení o minimální mzdě ustanovením o odměně nezbytné pro ochranu pracovníka a nová pravidla pro subdodavatelské řetězce a agentury práce.

Stávající směrnice je podle Svazu dostatečná. Svaz průmyslu a dopravy ČR považuje směrnici 96/71/ES za účinnou a splňující svůj účel a pozitivně přijal i prováděcí směrnici 2014/67/EU. Svaz od počátku jednání o revizi směrnice nesouhlasí s výchozím principem ‚stejná mzda za stejnou práci na stejném místě‘,[24] na kterém komise svou revizi staví a který není v praxi proveditelný.

Svaz průmyslu a dopravy ČR se ve svém stanovisku postavil proti návrhu zprávy europoslance Guillauma Balase ‚Sociální dumping v Evropské unii‘, která jde v mnohém

[20] Blíže viz J. SŮRA: Bitva o mzdy. Stará EU proti „nováčkům“, *MF Dnes*, ze dne 1. srpna 2016, s. 1.
[21] Zde viz Dušan VALENČÍK: Stát má zaměstnat přednostně našince. *MF Dnes*, ze dne 27. července 2016, s. 11.
[22] Srov. Nejde jen o MiLoG a Loi Macron, ale i o novelu směrnice 96/71/ES, zn. (lan), dtto poznámka č. 16.
[23] Blíže viz poznámka č. 20.
[24] K této otázce viz blíže shora Aleš Rozehnal.

nad rámec požadavků komise a přináší destruktivní návrhy zejména pro dopravní sektor. Svaz zdůrazňuje, že návrh přinese zásadní zvýšení finančních nákladů poskytovatelů služeb (pro řadu z nich likvidační) a nepřiměřené administrativní zatížení omezí poskytování služeb přes hranice a na dlouhou dobu uvede podniky do právní nejistoty."[25]

Edita Wolfová a Jakub Wolf o tom v týdeníku Přítomnost – společenská revue ve stati „Skleněná opona"[26] uvádějí, že evropská komisařka pro práci a sociální věci Marianne Thyssenová bude pokračovat v projednávání projektu úprav směrnice opatřující práci tzv. vyslaných pracovníků, a to i přesto že jedenáct členských států, mezi kterými je i Česká republika, nesouhlasí s další revizí stávajících směrnic.

Podmínky zaměstnávání tzv. vyslaných pracovníků[27] jsou upraveny směrnicí z roku 1996 (96/71/CE)[28] a jí doplňující směrnicí z roku 2014 (2014/67/EU)[29], které zajišťují především minimální mzdu (podle země, kam je pracovník vyslán), pracovní dobu, dovolenou, bezpečnost práce a rovné postavení žen a mužů.

„Úpravy směrnice[30] mají podle Evropské komise dvojí cíl – za prvé **posílení práv vyslaných pracovníků,** za druhé zajištění **‚loajální' konkurence** a bránění sociálnímu dumpingu. Za účelem uskutečnění těchto cílů se zaměřuje konkrétně na vyrovnání platů vyslaných pracovníků s platy pracovníků v zemi, ve které probíhají práce, dále rozšiřuje povinně platnost směrnice na všechny oblasti, nejen na stavebnictví a v neposlední řadě zastřešuje dobu vyslání na 24 měsíců. Po uplynutí této lhůty se pracovní smlouva vyslaného zaměstnance bude zcela řídit právními předpisy, do níž byl vyslán. Členské země, které nepovažují revizi stávajících směrnic za nutnou, poukazují na skutečnost, že uplynuly pouze dva roky od zavedení směrnice z roku 2014. Také upozornily na možné narušení principu subsidiarity. K jeho narušení ale podle Evropské komise nedošlo."[31]

V souladu s pracovním programem Komise na rok 2016 přijala Komise dne 8. března 2016 návrh (srov. dokument cit. v poznámce č. 30) na cílený přezkum směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků. Důvody pro opatření a pro rozhodnutí o politice uvedená v návrhu jsou rozvinuty v důvodové zprávě, bodech odůvodnění navržené směrnice a ve zprávě o posouzení dopadů, která je průvodním dokumentem návrhu. Komise dospěla k závěru, že její návrh na přezkum směrnice o vysílání pracovníků je v souladu se zásadou subsidiarity zakotvenou v čl. 5 odst. 3 SEU a stažení nebo změna uvedeného návrhu nejsou zapotřebí. Komise proto návrh zachovává. Komise bude pokračovat

---

25 Blíže viz poznámka č. 18.

26 Viz http://pritomnost.cz/cz/ekonomika/1524-sklenena-opona (cit. 4. 8. 2016).

27 „Vyslaný pracovník" je takový zaměstnanec, který provádí časově omezenou práci na území jiného členského státu EU, kam je vyslán svým zaměstnavatelem. Nejčastěji se jedná o stavební práce, které provádějí východo- a jihoevropské firmy jakožto subdodavatelé ve větších zakázkách na západě, především v Německu, Francii a Belgii. V roce 2013 bylo v EU takových pracovníků 1,7 milionů.

28 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Úř. věst. L 18, 21. 1. 1997, s. 1.

29 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI"), Úř. věst. L 159, 28. 5. 2014, s. 11.

30 Srov. návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Dokument COM(2016) 128 final ze dne 8. 3. 2016).

31 Viz poznámka č. 17.

v politickém dialogu se všemi vnitrostátními parlamenty, pokud jde o argumenty, které jdou nad rámec dodržení zásady subsidiarity, a je v zájmu přijetí navržené směrnice připravena vést diskuze o těchto záležitostech s Evropským parlamentem a Radou.[32]

Také český parlament usnesením Výboru pro evropské záležitosti ze dne 31. března 2016 a usnesením Senátu ze dne 27. dubna 2016 odmítl návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a je toho názoru, že návrh novelizující směrnice je v rozporu s principem subsidiarity ve smyslu protokolu (č. 2) o používání zásad subsidiarity a proporcionality a přijal odůvodněné stanovisko podle tohoto protokolu a dále je toho názoru, že návrh pozměňující směrnice je v rozporu s principem proporcionality.[33]

8. OBECNÁ ÚPRAVA MINIMÁLNÍ MZDY V NĚMECKU OD 1. LEDNA 2015

Podle německého zákona o úpravě všeobecné minimální mzdy – Mindestlohngesetz (MiLoG) platí v celém Německu od 1. ledna 2015 celoplošně pokrývající všeobecná zákonná minimální mzda pro zaměstnance a pro většinu praktikantů ve výši 8,50 eura brutto za každou pracovní hodinu a od 1. ledna 2017 ve výši 8,84 euro/hod. Do roku 2017 budou poskytnuty ještě výjimky. Všeobecná minimální mzda nevytlačí sektorové minimální mzdy, pokud tyto jsou vyšší než je všeobecná minimální mzda (§ 1 odst. 3 MiLoG). Pro přechodnou dobu do konce roku 2017 smějí však sektorové minimální mzdy být ještě nižší než všeobecná minimální mzda, avšak od 1. ledna 2018 musí činit nejméně 8,50 eura.

Od 1. ledna 2015 tak byla i v Německu poprvé zavedena obecná úprava minimální mzdy pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně ve výši 8,50 eura za hodinu brutto.[34] Prostřednictvím zákona k posílení tarifní autonomie ze dne 11. 8. 2014 byl i uveden zákon o úpravě všeobecné minimální mzdy (Mindestlohngesetz – MiLoG – BGBl. I S. 1348), kterým měli zaměstnanci přesahující odvětví být ochráněni od mezd, které jsou tak nízké, že pouze pomocí dodatečných státních dávek dosáhnou na existenční niveau pracovního příjmu. Podle § 1 odst. 2 věta druhá výše minimální mzdy může být změněna na návrh stálé komise tarifních partnerů (Komise pro minimální mzdu) nařízením spolkové vlády.

---

[32] Viz Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a vnitrostátním parlamentům o návrhu směrnice, kterou se mění směrnice o vysílání pracovníků, s ohledem na zásadu subsidiarity, v souladu s protokolem č. 2 (Dokument COM(2016) 505 final ze dne 20. 7. 2016).

[33] K tomu srov. usnesení Výboru pro evropské záležitosti Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR č. 263 ze 49. schůze ze dne 31. března 2016 a usnesení Senátu č. 416 z 23. schůze konané dne 27. dubna 2016.

[34] Blíže viz L. SUCHÁ, Němci zavedou nejmenší možný plat: 37 tisíc korun. *MF Dnes*, ze dne 4. 7. 2014, s. 6. Pro západní země není minimální mzda 8,5 eura na hodinu nic nového, firmy v těch východních se však děsí. „Budu muset zdražit, zkrátit pracovní dobu a propouštět," řekl MF DNES Henrik Ditrich, majitel dvou obchodů v Drážďanech.

9. PRÁVNÍ OTÁZKY NĚMECKÉHO ZÁKONA O MINIMÁLNÍ MZDĚ

K PODSTATNÉMU OBSAHU ZÁKONA

OPRÁVNĚNÝ Z NÁROKU

Podle zákona o minimální mzdě má každý plnoletý zaměstnanec nepromlčitelný nárok na výplatu odměny za práci od zaměstnavatele nejméně ve výši minimální mzdy. Nárok na minimální mzdu mají také praktikanti, kteří jsou najati, aby získali pracovní dovednosti, poznatky, schopnosti nebo odborné zkušenosti, aniž by se jednalo o výchovu k povolání ve smyslu zákona o výchově k povolání (BBiG).

NEOPRÁVNĚNÝ Z NÁROKU

Úprava, podle níž praktikanti mají nárok na minimální mzdu, neplatí pro:

- žáky nebo studenty, kteří absolvují praxi v rámci své školní výchovy nebo svého studia,
- až do tří měsíců trvající orientační praktika pro výchovu k povolání nebo pro zahájení studia,
- opatření požadovaná agenturou práce pro získání nástupní kvalifikace.

Žádný nárok na minimální mzdu nemají učni ani dobrovolně činní, jakož i volontéři a studenti žurnalistiky v mediálních podnicích, pokud ten volonteriát směřuje k praktické výchově, která je srovnatelná s výchovou k povolání ve smyslu zákona o výchově k povolání.

Zaměstnanci, kteří bezprostředně před začátkem zaměstnání byli déle než jeden rok nezaměstnaní, nemohou během prvních šesti měsíců zaměstnání ještě žádat žádnou minimální mzdu.

Jako zaměstnaní v dílně pro zdravotně postižené občany jsou bráni jen zdravotně postižení lidé „zcela se sníženou výdělečnou schopností“. Tento osobní okruh má status „rehabilitantů“, neplatí tedy jako zaměstnanci a nemají proto žádný nárok na zákonnou minimální mzdu.

Žádný nárok na minimální mzdu nemají také vězni ve vyšetřovací vazbě nebo potrestaní vězni, kteří uvnitř věznice pracují.

Doposud se řadila skupina povolání holič-kadeřník k výjimečné úpravě, která žádnou minimální mzdu nedostávala. A přece od 1. srpna 2015 dostávají také minimální mzdu ve výši 8,50 euro za hodinu. Prostřednictvím této změny dostávají kadeřnice a holiči nyní zřetelně víc peněz; ve starých spolkových zemích o 50 centů více, v nových o 1 euro více.

Z ustanovení § 1 odst. 1 zákona o minimální mzdě („každá zaměstnankyně a každý zaměstnanec“) vyplývá, že tento zákon neplatí pro samostatně výdělečně činné osoby. Jestliže například samostatně výdělečně činná podnikatelka na honorářové bázi koná úklidové práce, tak nemá žádný nárok na výplatu minimálního honoráře ve výši zákonné minimální mzdy.

VÝŠE MINIMÁLNÍ MZDY

Minimální mzda je stanovena zákonem na 8,50 eura brutto hodinově. Dne 28. června 2016 navrhla jednomyslně stálá komise tarifních partnerů (Komise pro minimální mzdu) zvýšit ji o 34 centů na 8,84 eura. Spolková vláda poté předložila návrh nařízení na přizpůsobení minimální mzdy (BAnz AT 12. 9. 2016) a toto nařízení schválila na svém zasedání dne 26. října 2016.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Podle § 20 zákona o minimální mzdě zaměstnavatelé se sídlem v tuzemsku nebo v zahraničí jsou povinni svým v tuzemsku zaměstnaným zaměstnankyním a zaměstnancům vyplatit odměnu za práci nejméně ve výši minimální mzdy podle § 1 odst. 2 nejpozději v termínu uvedeném v § 2 odst. 1 věta 1 bod 2 (tj. v poslední bankovní (Frankfurt n/Mohanem) pracovní den v měsíci, který následuje po měsíci, v němž byl proveden pracovní výkon.

KOMISE PRO MINIMÁLNÍ MZDU

Devítičlenná komise pro minimální mzdu je spolkovou vládou každých pět let nově jmenována. Její sídlo je zřízeno u Spolkového úřadu pro ochranu práce a pracovní lékařství jako samostatná organizační jednotka. Komise pro minimální mzdu sestává z předsedy, tří zástupců zaměstnanců a tří zástupců zaměstnavatelů a dvou nehlasujících poradců z oblasti vědy. Členové nejsou vázáni žádnými pokyny a funkci vykonávají bezplatně. Předseda je jmenován na základě společného návrhu vrcholových organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců. Tyto vrcholové organizace navrhují také členy, kteří je zastupují ve svých oborech působnosti.

KONTROLA SPLNĚNÍ

Spolková vláda předpokládá, že zavedením minimální mzdy se mzdy 3,7 milionu zaměstnanců zvýší. Tím může k tomu příslušná celní správa kontrolovat splnění minimální mzdy a určení zaměstnavatelé musí dokumentovat pracovní dobu svých zaměstnanců. V nařízení týkajícím se dokumentačních povinností v oblasti minimální mzdy je dokumentační povinnost omezena na pracovní dobu určitých zaměstnanců. Úřední náklady k tíži hospodářství mají vzniknout jen v omezené míře. Kontrolní rada pro normy vyčíslila dodatečné náklady za dokumentační povinnosti na pouhých tři miliony eur.

OBČANSKOPRÁVNÍ UPLATNĚNÍ

RUČENÍ ZADAVATELE

Podle § 13 zákona o minimální mzdě se nachází v § 14 zákona o vysílání zaměstnanců odpovídající použití. Poté ručí podnikatel, který zmocní jiného podnika-

tele k poskytnutí dílenského nebo služebního výkonu (plnění) za závazky tohoto podnikatele, nebo tímto podnikatelem zmocněného zapůjčitele vyplatit zaměstnancům nebo zaměstnankyním nejméně minimální mzdu. On může také být vyžadován, aniž by se zaměstnanec předtím pokusil u svého vlastního zaměstnavatele učinit nárok.

PŘECHODNÁ USTANOVENÍ

Pro dobu zavádění minimální mzdy bylo přechodně do konce roku 2016 přípustné v kolektivních smlouvách dohodnout bagatelní mzdy jako minimální mzdu. Například pro zemědělství, lesnictví a zahradnictví platí kolektivněsmluvní minimální odměna za práci. Ta tam upravená minimální odměna za práci obnáší od 1. ledna 2015 za hodinu 7,40 eura (nové země a Berlín: 7,20 eura), od 1. ledna 2016 8,00 eur (7,90 eura), od 1. ledna 2017 pak ve spolkovém rozsahu 8,60 eura a od 1. listopadu 2017 9,10 eura.[35] Pro textilní a oděvní průmysl platí v přístupové oblasti rovněž bagatelní minimální mzda (od 1. ledna 2015 7.50 Euro. Od 1. ledna 2016 8,25 eura, od 1. listopadu 2016 8,75 eura a od 1. ledna 2017 popřípadě zákonem nově stanovená výše, nejméně ale 8,75 eura).[36] Pro doručovatele novin platí již podle § 24 odst. 2 zákona o minimální mzdě přechodně nepatrná, avšak jinak již platná zákonná minimální mzda.

Evaluace zákona je předvídána pro rok 2020. O účincích výjimky pro dlouhodobě nezaměstnané měla podat zprávu Spolková vláda k 1. lednu 2017. Podle obsahové kritiky z řad CDU/CSU ohlásila spolková ministryně práce Andrea Nahlesová již uprostřed roku 2015 první přezkoumání zákona o minimální mzdě.[37]

10. PRVNÍ NĚMECKÁ JUDIKATURA A PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI

Od druhé poloviny 2014 do konce prvé poloviny 2016 se uskutečnila na území Německa řada konferencí, seminářů, workshopů[38] apod. a byla uveřejněna spousta článků na téma minimální mzdy. Zde bych rád upozornil především na sérii příspěvků v časopise Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) č. 7/2015.[39] Na rozhraní let

---

35 Viz BAnz AT 19. 12. 2014 V1(http://www.bundesanzeiger.de).

36 Porovnej druhé nařízení o podmínkách textilní práce.

37 Viz http://www.welt.de/wirtschaft/article137008810/Nahles-will-den-Mindestlohn-genauer-uerberpruefen.html z 1. února 2015, vyhlášeno 6. února 2015.

38 Zde srov. např. Arbeitsrechtlicher Workshop an der Karlsuniversität Prag, JURA 2015, Jahresbericht der Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität Regensburg, s. 19.

39 Viz F. BAYREUTHER, Rechtsfragen des Mindestlohns in der betrieblichen und anwaltlichen Praxis – ein Update;
S. OLTMANNS/M. FUHLROTT, Die Auftraggeberhaftung bei Verstößen gegen das MiLoG;
S. PÖTTERS/D. KRAUSE, Konsequenzen eines Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz;
V. KOCH-RUST/P. KOLB/G. ROSENTRETER, Mindestlohn auch für dual Studierende?
D. DOMMERMUTH-ALHÄUSER/E. HEUP, Anrechnung von Trinkgeld auf den Mindestlohn?
P. HANTEL, Unionsrechtliche Grenzen für administrative Pflichten nach dem Mindestlohngesetz;
A. SCHMITZ-WITTE/V. KILLIAN, Die Dokumentations- und Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz;
P. AULMANN, Behördliche Aufsicht über die Gewährung der Mindestlöhne.

2015/2016 oslavil německý zákon o minimální mzdě první rok své existence.[40] V prvním rozsáhlém rozsudku k zákonu konstatoval pracovní soud v Berlíně dne 4. 3. 2015, že zákonná minimální mzda podle § 1 odst. 1 a 2 cit. zákona se týká úhrady normálního výkonu.[41]

Ve svém editorialu Prof. Dr. Achim Schunder v časopise NZA č.1/2016 na téma „Zákonodárství v pracovním právu – mezibilance" uvedl, že avizovaná a dlouhou dobu neprávem ostře kritizovaná minimální mzda ve výši 8,50 eura byla upravena v zákoně o minimální mzdě s početnými (24) předpisy (rozuměj ustanoveními). Mnohé nejasnosti se sice nenadále odstranily po jednom roce fungování minimální mzdy, jak se vyjádřil prof. Dr. Mark Lembke v časopise NZA č. 1/2016, přesto je výklad některých norem všemi instancemi až po Spolkový pracovní soud v Erfurtu přijat. Nejnověji jsou zaznamenána volání po přizpůsobení minimální mzdy na 10 eur. Neboť první evaluace nastane až v červnu 2017 s eventuálním následkem přizpůsobení k 1. lednu 2018. Koaliční smlouva je zde jednoznačná: „Dobrá práce by se měla vyplatit a existence zajistit, na druhé straně by musela produktivita práce a úroveň mezd korespondovat s udržením zaměstnanosti." K tomu není co dodat!

Honorární profesor Mark Lembke z Ruprecht-Karls-Universität v Heidelbergu na téma „Zákon o minimální mzdě – první judikatura a praktické zkušenosti" uvedl: „Od té doby bylo o smyslu a účincích minimální mzdy, jakož i o výkladu často skoupého textu zákona o minimální mzdě mnoho vyjednáno. Zákonodárné změny nejsou podle spolkové vlády toho času plánovány." Také soudní praxe se na všech úrovních zákonem o minimální mzdě zabývá: První ústavní stížnosti byly vzneseny, ale kvůli zásadě subsidiarity byly jako nepříslušné vráceny zpět.

Prezidentka Spolkového pracovního soudu Ingrid Schmidtová projevila důvěru v právní řešení sporů o minimální mzdu. Byla nejnověji citována v novinách Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ ze 13. 10. 2015, s. 18) těmito slovy: „Minimální mzda nenavozuje žádnou zvlášť obtížnou právní otázku. Kolo nemusí být nově vynalezeno."

Kdo je zaměstnancem ve smyslu § 22 odst. I bod 1 zákona o minimální mzdě, zmiňuje dále prof. Lembke, což se určuje podle všeobecného (národního) pojmu zaměstnanec. Unijní právní pojem zaměstnanec zde nehraje žádnou roli, protože Evropská unie nemá žádnou kompetenci k úpravě minimální mzdy a v této oblasti jsou tím národní ustanovení rozhodující (srov. čl. 153 odst. IV AEUV, čl. 2 odst. II, čl. 3 odst. I pododst. 2 směrnice 96/71/ES).

Autoři Frank Maschmann, Rainer Sieg a Burkard Göpfert ve své monografii „Tvorba smluv v pracovním právu – Pracovní smlouvy a smlouvy o výkonu funkce", 2. vydání, C. H. Beck, 2015, s. 2 mj. uvádějí, že konkurenční vztah mezi zákonnými a tarifními (kolektivněsmluvními) minimálními mzdami rozřešil zákon o minimální mzdě ve prospěch přednosti zvláštních tarifních úprav. Úpravy zákona o vysílání zaměstnanců (AEntG), zákona o přeložení zaměstnanců (AÜG) a na jejich základě vydávaných

---

[40] K tomu viz blíže R. von STEINAU-STEINRÜCK a St. SURA, Ein Jahr Mindestlohngesetz in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung, Neue Juristischen Wochenschrift – Spezial, Heft 2, 2016, s. 50–51.
[28] Zde srov. Beck-Rechtsprechen 2015, 68 901).

[41] Blíže viz RA Prof. Dr. Mark LEMBKE, LL.M. (Cornell), Mindestlohngesetz – erste Rechtsprechung und praktische Erfahrungen, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 1/2016, s. 1.

právních nařízení postupují tak, aby výše na jejich základě stanovených odvětvových minimálních mezd nepodkročila výši zákonné minimální mzdy (§ 1 odst. 3, věta 1 zákona o minimální mzdě).

K zákonu o minimální mzdě je třeba ve vztahu k obecné minimální mzdě ve všech pracovních vztazích přihlédnout, a to se zvláštní relevancí při tvorbě individuálních a kolektivních smluv i se zřetelem na výdělek.

Zajímavě také na zákon o minimální mzdě zareagoval Frank Bayreuther, vedoucí katedry pracovního práva a občanského práva na univerzitě v Pasově, když ve svém článku na téma „Právní otázky minimální mzdy v podnikové a advokátní praxi – současnost“[42] mj. napsal: „Paušální náhrada přesčasových hodin. Rozsáhlá náhradová klauzule. Kdyby pracovní mzda neležela signifikantně nad minimální mzdou, musela by jí být podle přesčasové klauzule přizpůsobena výhoda minimální mzdy. Měsíční odměna za práci musí být vyměřena tak vysoko, aby počet hodin, který by zaměstnanec vykonal, stále dosahoval úrovně, kdyby si na zaměstnavateli vyžádal slíbený počet přesčasových hodin v plném rozsahu.“ Tedy platí:

„Minimální pracovní mzda ≥ (Normální pracovní doba + Přesčasové hodiny) × 8,50 euro/hodina

nebo obráceně:

Uplatněné Přesčasové hodiny ≤ (Hrubá pracovní mzda: 8,50 euro/hodina) – normální pracovní doba“.[43]

O novém zákonu o minimální mzdě pojednal také prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis z Kolína nad Rýnem v recenzi na knihu „Nový zákon o minimální mzdě. Základy a důsledky“[44], v níž mj. uvedl, že „všeobecná zákonná minimální mzda představuje jedno z nejdůležitějších pracovněprávních témat roku 2015.“

11. NĚMECKÁ MINIMÁLNÍ MZDA PRO DUÁLNÍ STUDUJÍCÍ?

Ostatně rovněž prof. Dr. V. Kochová-Rustová, prof. Dr. G. Rosentreterova a podnikový právník P. Kolb v dalším mnou vybraném příspěvku „Minimální mzda také pro duální studující?“[45] věnují především vymezení pojmu praktikant/ka ve smyslu § 26 zákona o výchově k povolání. Podle citovaného zákonného ustanovení „Praktikanty jsou osoby, které jsou najaty proto, aby získaly pracovní dovednosti, poznatky, schopnosti nebo odborné zkušenosti, aniž by se jednalo o učňovskou výchovu ve smyslu zákona o výchově k povolání nebo o pracovní vztah. (…) Jednotlivé stupně duálního studia se vyznačují tím, že jedna část požadovaných kompetencí je získávána v učňovském podniku.“

---

42 Zde srov. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 7/2015, s. 385 a násl.

43 Viz tamtéž, s. 387

44 Viz Jens M. SCHUBERT, Kerstin JERCHEL, Franz Josef DÜWELL: Das neue Mindestlohngesetz. Grundlagen und Auswirkungen. – Baden-Baden, Nomos 2015, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 7/2015, s. 421.

45 Podrobněji viz V. KOCH-RUST, P. KOLB, G. ROSENTRETER: Mindestlohn auch für dual Studierende?, *NZA* Nr. 7/2015, s. 402.

Uvedení autoři poté zevrubně rozebírají na základě ustanovení § 22 o vymezení osobní působnosti zákona o minimální mzdě, ve kterých případech je či není tento zákon pro účastníky duálního studia použitelný.

12. ZÁPOČET SPROPITNÉHO DO NĚMECKÉ MINIMÁLNÍ MZDY?

V dalším příspěvku dvou vědeckých spolupracovníků Daniela Dommermutha-Alhäusera a Evy Heupové z Centra pro pracovní vztahy a pracovní právo (ZAAR) v Mnichově na téma „Započítání spropitného do minimální mzdy?" zákon o minimální mzdě nenastoluje jen mnohé otázky, avšak dává podnět k právnímu posouzení. Především v restaurační živnosti vyvstává otázka, zda spropitné – podle zákona nebo smluvní dohody – může být započteno do minimální mzdy.[46]

Podle § 107 odst. 3 bod 2 živnostenského řádu spropitné je definováno jako peněžitý obnos, který třetí osoba platí bez právního závazku k zaměstnanci i k zaměstnavateli. Spropitné není žádná část mzdy za práci, avšak „příplatek k cizí mzdě" (podle Iheringa), jelikož pracovní vztah existuje výhradně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (relativita závazkového vztahu). Přitom spropitné je nutné odlišovat od tzv. peněz pro obsluhu (Bedienungsgeld).

Zaměstnavatel není oprávněn jednostranně započítávat část spropitného do minimální mzdy, protože spropitné v tomto případě není žádným pracovním příjmem a tím nemůže být chápáno jako funkční součást minimální mzdy. Dohoda mezi zaměstnavatelem

a zaměstnancem, že spropitné bude částečně započteno do minimální mzdy, není podle stavu de lege lata – ani podle zákona o minimální mzdě ani dle § 107 živnostenského řádu – možná.

13. DRUHÉ VYDÁNÍ PŘÍRUČNÍHO KOMENTÁŘE K NĚMECKÉMU ZÁKONU O MINIMÁLNÍ MZDĚ

V měsíci říjnu 2016 vyšlo v nakladatelství Nomos pod redakčním vedením prof. Franze Josefa Dübella a prof. dr. Jense Schuberta 2. vydání příručního komentáře k zákonu o minimální mzdě. Komentář poskytuje také v tomto vydání fundované a důkladné okomentování zákonného textu a umožňuje tak věcný rozbor úprav k zákonné minimální mzdě, která v roce 2015 nabyla účinnosti. Po více než osmnácti měsících trvání platnosti zákona klade judikatura různé otázky, které jsou však již v novém vydání komentáře obšírně objasněny. Přesto ale zbývá několik otevřených otázek ke konečnému vyjasnění. Existují některá hesla, kterým se autorský tým věnuje s velikou kompetencí a se stálým ohledem na podnikové potřeby. Zahrnutím relevantních norem ze zákonů (AEntG, AÜG, TVG, SchwarzarbG) jsou zástupci zaměstnanců, podnikových rad, podnikových právníků, poradců a personálních manažerů povinni

[46] Blíže srov. D. DOMMERMUTH-ALHÄUSER, E. HEUP: Anrechnung von Trinkgeld auf den Mindestlohn?, *NZA* Nr. 7/2015, s. 406ff.

sledovat a správnými kroky usměrňovat rozvoj praxe v dalším pracovněprávním kontextu.

14. ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY V NĚMECKU OD 1. LEDNA 2017

V Německu došlo od 1. ledna 2017 ke zvýšení minimální mzdy z rozhodnutí zvláštní komise, tzv. Mindestlohnkommission ze dne 28. června 2016. Podle § 9 zákona o minimální mzdě (MiLoG) rozhodla tato komise o stanovení minimální mzdy od 1. 1. 2017 na 8,84 euro/hod. (brutto), což odpovídá zvýšení o 34 centů/hod, tj. o 4 % (do konce roku 2016 platila sazba 8,50 euro/hod). Rozhodnutí komise nemá závazný charakter. Podle § 11 MiLoG může být učiněno závazným prostřednictvím nařízení spolkové vlády, a to nejdříve po uplynutí lhůty 3 týdnů po zveřejnění návrhu nařízení (tj. lhůty k vyjádření sociálních partnerů). Zvýšení minimální mzdy na částku 8,84 euro/hod. schválila spolková vláda na svém zasedání dne 26. října 2016. Zprávu o tom přinesly všechny německé informační servery.[47]

Komise stanovila index růstu tarifních mezd jako východisko pro své rozhodnutí. Index sestavuje Spolkový statistický úřad, přičemž výsledek šetření ukázal nárůst tarifních mezd v období 1. 1. 2015 – 28. 6. 2016 o 4%. Komise paralelně s rozhodnutím zveřejnila hodnotící zprávu o dopadech zákona o minimální mzdě, která však má deskriptivní charakter. Explicitně komise uvádí, že dopady na konkurenceschopnost německých firem ještě nemohou být zhodnoceny, zároveň však připouští, že o ní vedla (mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů) kontroverzní diskuse.

Nová výše minimální mzdy platí pro všechny zaměstnance od 1. 1. 2017 (pro řadu odvětví však platí zvláštní, tzv. odvětvové minimální mzdy, které jsou vyšší než plošná minimální mzda; nicméně s výjimkou lesnictví, zahradnictví, východoněmeckého textilního průmyslu, roznašeče novin a sezónní pracovníky, pro které platí výjimky, a to minimální mzda 8,50 euro/hod. od 1. 1. 2017, resp. minimální mzda v plné výši až od 1. 1. 2018.[48]

15. ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE OD 1. LEDNA 2017 A OD 1. LEDNA 2018

Jak už bylo zmíněno v úvodu tohoto článku, s účinností od 1. ledna 2017 došlo také v České republice na základě nařízení vlády č. 336/2016 Sb. ke zvýšení minimální mzdy na částku 11 000 Kč měsíčně, tj. 66 Kč za hodinu a s účinností od 1. ledna

---

[47] Srov. k tomu např. informační zprávu agentury DEHOGA Baden-Württemberg z 28.10.2016: „Erhöhung beschlossen. Jetzt ist es offiziell: Der Mindestlohn steigt zum ersten Januar 2017 auf 8,84 Euro. Das Bundeskabinett hat den von der Expertenkommission empfohlenen Anstieg um 34 Cent beschlossen. Die Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission steht vor, sich am Tarifindex des Statistischen Bundesamts, also der Entwicklung der Tariflöhne, zu orientieren, die bis Ende Juni beschlossen wurden. Konsequent wären demnach 8,77 Euro gewesen.“ http://www.dehogabw.de/informieren/dehoganachrichten/2016/mindestlohnerhoerung (cit. 1. 11. 2016).

[48] Převzato z tiskové zprávy Velvyslanectví České republiky v Berlíně ze dne 1. 7. 2016.

2018 podle nařízení vlády č. 286/2017 Sb. k opětnému zvýšení minimální mzdy na částky 12 200 Kč měsíčně a 73,20 Kč za pracovní hodinu.

V návaznosti na úvodní úpravy bylo přijato další nařízení vlády č. 337/2016 Sb., kterým se mění 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, a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb.

Podle § 6 odst. 1 prvotního nařízení vlády ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce (§ 117 a § 128 odst. 1) je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.

V § 7 se doplňuje nový text tohoto znění: „Výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí při rozdělení směny nebo výkonu práce podle § 6 odst. 2 písm. l) činí nejméně 10% základní hodinové sazby minimální mzdy stanovené v § 2[49] a § 5 odst.1 za hodinu práce odpracovanou v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce.“

16. POKUTY PRO ČESKÉ DOPRAVCE VE FRANCII A NĚMECKU

„Český zastupitelský úřad v Berlíně zveřejnil na svých stránkách stručný návod pro české firmy, jak mají postupovat. V případě dopravců platí zjednodušená pravidla spočívající v tom, že firma musí pro období šesti měsíců nahlásit pracovní činnost se jménem a datem narození zaměstnance. Zároveň ujistí německé úřady o výplatě minimální mzdy. Materiály lze poslat pouze poštou nebo faxem, zaměstnavatelé neobdrží žádné potvrzení o přijetí. Jako doklad poslouží potvrzení o odeslání faxu. Německo chce po zaměstnavatelích, aby měli i pracovní smlouvu či doklady o výplatě v němčině.“ [50]

Počátkem druhé dekády měsíce října 2016 přinesl český denní tisk[51] tuto zprávu: „První český řidič kamionu dostal pokutu 135 eur za to, že mu firma neplatí francouzskou minimální mzdu. Majitelé spedičních firem si stěžují, že jim Francouzi přichystali šílené papírování. (…) Řidič jel s nákladem z Francie do Nizozemska, když ho zastavila policie. Nepřekročil rychlost ani nespáchal jiný dopravní přestupek. Měl jen nízkou mzdu, a proto vyfasoval pokutu 135 eur. Řidič ČSAD Uherské Hradiště je jedním z prvních v Česku, který dostal pokutu za to, že bere v porovnání s francouzskými zaměstnanci v kamionové dopravě příliš nízkou mzdu. Ve Francii totiž od 1. července 2016 platí nový zákon Loi Macron, který zahraničním dopravcům nařizuje, aby řidičům vypláceli na francouzském území francouzskou minimální mzdu. (…) Policie šla najis-

[49] Tj. 58,70 Kč do 31. prosince 2016 a od 1. ledna 2017 66,00 Kč, resp. od 1. ledna 2018 73,20 Kč.

[50] Srov. J. SŮRA, Čeští řidiči jezdí v Německu stále za českou mzdu. Chybí kontroly i vyhlášky. MF Dnes, ze dne 15. ledna 2015, s. 13.

[51] Zde blíže viz J. SŮRA: Nízká mzda? Pokuta 135 eur. První český dopravce dostal ve Francii pokutu za to, že neplatí řidiče tak dobře jako místní. *MF Dnes*, 11. 10. 2016, str.7, Pokuty pro řidiče tiráků zdraží zboží *MF Dnes*, 12. 10. 2016, s. 1 a 8.

to, chtěla od řidiče potvrzení ve francouzštině, že má mzdu nejméně ve stejné výši jako jeho francouzský kolega. To ale řidič předložit nemohl. (…) Cesty do Francie jsou pro jeho zaměstnavatele životně důležité, neboť tam míří velká část objemu jeho zakázek."

Na stejnou problematiku zareagoval i český právník-advokát Aleš Rozehnal, který v internetové korespondenci „Hlídací pes.org" ze dne 12. října 2016 pod titulem „Princip ‚stejnou mzdu za stejnou práci na stejném místě' znovu vztyčí železnou oponu" napsal: „Spolková republika Německo a Francie se rozhodly uplatňovat institut minimální mzdy novým způsobem, který má za úkol diskriminovat zaměstnance a zaměstnavatele z novějších zemí Evropské unie. Výsledkem je protekcionistické opatření, které vyloučí české zaměstnance z možnosti být vyslán na práci do Francie nebo SRN, byť tato práce spočívá ‚jen' v přejezdu jejich území. (…)

Stejný zákon jako ve Francii má začít platit i ve Spolkové republice Německo. Evropská komise dokonce připravuje směrnici, podle které bude platit minimální mzda při vyslání pracovníků po Evropě do všech zemí EU. Francie, Německo, ale i Evropská komise halí svůj postup do zdánlivě vznešeného hesla ‚stejnou mzdu za stejnou práci na stejném místě', avšak ve skutečnosti to bude znamenat nové vztyčení železné opony mezi původními a novějšími členskými zeměmi Evropské unie, alespoň co se mobility zaměstnanců týče. Funkcí minimální mzdy je zajistit, aby příjmy zaměstnance neklesly pod sociálně akceptovatelnou úroveň, ale zároveň aby motivovaly zaměstnance k vyhledávání práce namísto příjmu sociálních dávek. Výše minimální mzdy nemůže být odpoutána od výše průměrné mzdy, která je zase odvislá od celkové ekonomické úrovně dané země. (…)

Pokud tyto dvě země budou požadovat pro všechny zaměstnance, kteří jsou vysláni na práci na jejich území, stejnou minimální mzdu, nejen že nerespektují rozdílnost ekonomické úrovně jednotlivých států, ale zároveň zcela popírají jednu ze zásadních svobod, na kterých je Evropská unie postavena, a to volný pohyb osob a služeb. Aby český zaměstnavatel dosáhl úrovně německé minimální mzdy, musel by svému zaměstnanci vyplácet částku okolo 40 500 Kč měsíčně a aby dosáhl úrovně francouzské minimální mzdy, musel by vyplácet dokonce částku okolo 46 tisíc Kč měsíčně. Tyto sumy jsou však daleko vyšší než je výše průměrné mzdy v České republice a neodráží možnosti zaměstnavatelů ani naší ekonomiky. (…)

O platnosti a účinnosti zmíněných zákonů bude zřejmě rozhodovat některý z evropských soudů, nicméně snaha zamezit možnost českých zaměstnanců být vysláni na práci do Francie a Německa vzbuzuje otázku, jak upřímně to tyto země myslí se skutečnou integrací Evropy, rovností členských států EU a volností pohybu osob a služeb."

17. ZÁVĚREČNÉ STRUČNÉ SHRNUTÍ A SROVNÁNÍ OBOU ÚPRAV

Je-li cílem této stati srovnání obou právních úprav, nutno si nejprve říci, co je jim společné a co je od sebe odlišuje. Především je třeba konstatovat, že obě právní úpravy mají sílu zákona a oba zákony v původně schváleném znění obsahovaly ustanovení, jimiž určovaly jmenovitou výši hodinových či měsíčních, resp. obou základních

sazeb minimální mzdy v národní, popřípadě evropské měně. Mezitím došlo z rozhodnutí příslušných orgánů (o čemž je pojednáno níže) k navýšení základních sazeb v obou zemích, z toho v České republice celkem třikrát a v Německu jednou. V současnosti představuje rozdíl v obou zemích 3,6násobek v neprospěch České republiky, což koreluje s rozdílem průměrné mzdy v národním hospodářství.[52]

Podle německého zákona o úpravě všeobecné minimální mzdy – Mindestlohngesetz (MiLoG) platí v celém Německu od 1. ledna 2015 celoplošně pokrývající všeobecná zákonná minimální mzda pro zaměstnance a pro většinu praktikantů ve výši 8,50 eura brutto za každou pracovní hodinu a od 1. ledna 2017 ve výši 8,84 euro/hod. Do roku 2017 byly poskytnuty ještě výjimky. Všeobecná minimální mzda nevytlačí sektorové minimální mzdy, pokud tyto jsou vyšší než je všeobecná minimální mzda (§ 1 odst. 3 MiLoG). Po přechodnou dobu do konce roku 2017 směly však sektorové minimální mzdy být ještě nižší než všeobecná minimální mzda, avšak od 1. ledna 2018 musí činit nejméně 8,50 euro/hod.

Tak v obou zemích rozhoduje o výši minimální mzdy vláda svým nařízením. Ve Spolkové republice Německo může být výše minimální mzdy změněna (zvýšena) na návrh stálé komise tarifních partnerů (tzv. Komise pro minimální mzdy) – viz § 1 odst. 2 ve spojení s § 9 cit. zákona. V České republice otázka stanovení a zvyšování úrovně minimální mzdy přísluší Radě hospodářské a sociální dohody České republiky jako poradnímu orgánu vlády (viz § 28a zák. č. 2/1969 Sb. ve znění zákona č. 205/2015 Sb.), která předkládá návrh na zvýšení minimální mzdy vládě. Lze tedy konstatovat, že v obou zemích jsou bližší podmínky pro určování minimálních mezd a jejich výši upraveny zákonem.

Také v České republice došlo s účinností od 1. ledna 2018 na základě nařízení vlády č. 286/2017 Sb. ke zvýšení minimální mzdy na částky 12 200 Kč měsíčně a 73,20 Kč za hodinu.

prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.
Univerzita Karlova, Právnická fakulta
troster@prf.cuni.cz
ORCID: 0000-0002-9631-6119

[52] Tak se táží např. redaktoři *MF Dnes* Zuzana Kubátová a Martin Petříček ekonoma Jana Švejnara „Proč jsou české mzdy proti německým jen třetinové?“ v interview na téma „Velká bída hospodářské politiky“ v deníku *MF Dnes* ze dne 6. 2. 2017 na str. 11. Obdobně Štěpán Křeček v týdeníku *Reflex* č. 05/17 ze dne 2. 2. 2017 na str. 18 v článku „Kdy dostaneme pořádné platy?“ „České mzdy neodpovídají výkonu naší ekonomiky. Je nadále neudržitelné, abychom pobírali třikrát méně než Němci“.