



Briuselis, 2021 m. lapkričio 26 d.
(OR. en)

14366/21

Tarpinstitucinė byla:
2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

PRANEŠIMAS

nuo:	Nuolatinių atstovų komiteto (COREPER I)
kam:	Tarybai
Komisijos dok. Nr.: COM(2020) 682 final	
Dalykas:	Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje sistemos – Bendras požiūris

I. IVADAS

2020 m. spalio 28 d. Komisija pateikė pasiūlymą dėl direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje. Pasiūlymu siekiama valstybėms narėms nustatyti keturias pagrindines pareigas, konkrečiai šias:

- 1) skatinti kolektyvines derybas, visų pirma dėl darbo užmokesčio nustatymo,
- 2) laikytis tam tikrų procedūrinių pareigų, jei (ir kai) valstybės narės nustato ir (arba) atnauja teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį ir vertina jo deramumą,

- 3) imtis priemonių, kad darbuotojams, pagal nacionalinę teisę turintiems teisę į minimalųjį darbo užmokestį, būtų suteikta daugiau galimybių veiksmingai naudotis darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, ir
- 4) rinkti duomenis ir teikti juos Komisijai siekiant stebėti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos aprėptį ir deramumą.

Šia iniciatyva Komisija siekia prisidėti visų pirma prie Europos socialinių teisių ramsčio 6-o (darbo užmokestis) ir 8-o (socialinis dialogas ir darbuotojų dalyvavimas) principų įgyvendinimo.

Pagal atitinkamą teisinį pagrindą, t. y. SESV 153 straipsnio 2 dalį kartu su jos 153 straipsnio 1 dalies b punktu, Taryba sprendžia kvalifikuota balsų dauguma pagal įprastą teisėkūros procedūrą.

2021 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamentas patvirtino savo įgaliojimus.

Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nuomonę priėmė 2021 m. kovo 25 d. plenariniame posėdyje¹.

Regionų komitetas nuomonę priėmė 2021 m. kovo 19 d. plenariniame posėdyje².

II. DISKUSIJOS PIRMININKAUJANT SLOVĖNIJAI

Pirmininkaujančios Slovėnijos darbas grindžiamas nemaža pažanga, kurią padarė jos trijų paeiliui pirmininkaujančių valstybių narių grupės partnerės Vokietija ir Portugalija, kaip išdėstyta pirmininkavusios Portugalijos pažangos ataskaitoje³. Pirmininkaujanti Slovėnija Socialinių klausimų darbo grupei vieną po kito pateikė keturis kompromisinius tekstus, dėl kurių diskutuota visas šešias darbo grupės posėdžių dienas ir daugelyje dvišalių diskusijų visais lygmenimis.

¹ Dokumentas 7886/21.

² Dokumentas 7421/21.

³ Dokumentas 9142/21 + COR1.

Pirmininkaujanti valstybė narė, orientuodama diskusijas darbo grupės lygmeniu, siekė įvairių tikslų:

- 1) atsižvelgdama į SESV 153 straipsnio 5 dalyje numatytą konkrečią išimtį, kuria užtikrinama valstybių narių kompetencija nustatyti minimaliuosius darbo užmokesčius, pirmininkaujanti valstybė narė siekė pritaikyti tekstą pagal Tarybos Teisės tarnybos raštu pateiktą nuomonę⁴;
- 2) pirmininkaujanti valstybė narė atidžiai ir įdėmiai išklause delegacijų pateiktus susirūpinimą keliančius klausimus, susijusius su tuo, kad egzistuoja skirtingi nacionaliniai darbo rinkos modeliai ir darbo užmokesčio nustatymo sistemos. Pirmininkaujanti valstybė narė taip pat intensyviai dirbo siekdama patobulinti bendrą techninę teksto kokybę;
- 3) intensyviai dirbant daug dėmesio buvo sutelkta į tai, kaip rasti kompromisinius sprendimus, kuriais būtų atsižvelgiama į įvairius delegacijoms susirūpinimą keliančius klausimus, kad tekste būtų užtikrinta tinkama pusiausvyra ir jam pritartų didžioji valstybių narių dauguma.

Pagrindiniai Tarybos parengiamųjų organų posėdžiuose aptarti klausimai apibendrinti toliau.

⁴ Dokumentas 6817/21.

Tarybos parengiamųjų organų posėdžiuose aptarti pagrindiniai klausimai

- 1) Procedūrinė sistema deramam minimaliajam darbo užmokesčiui užtikrinti (pavadinimas, 1 straipsnis, 15 konstatuojamoji dalis)

Darbo grupė išsamiai aptarė šios direktyvos pobūdį, dalyką ir ja numatomos pareigos rūšį. Po tos diskusijos, padarius direktyvos pavadinimo ir viso teksto pakeitimus, buvo paaiškinta, kad šia direktyva nustatoma procedūrinio pobūdžio Sąjungos sistema deramam minimaliajam darbo užmokesčiui užtikrinti.

Taip pat buvo paaiškinta, kad deramumo tikslo siekiama įvairiomis priemonėmis, atsižvelgiant į tai, ar minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama teisės aktais nustatytais minimaliaisiais darbo užmokesčiais, ar ji užtikrinama tik kolektyvinėmis derybomis dėl darbo užmokesčio nustatymo, ar derinant abu šiuos metodus.

Kalbant apie teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, II skyriuje nustatytos įvairios procedūrinės pareigos skatinti, kad teisės aktais nustatyti minimalieji darbo užmokesčiai būtų deramo dydžio, nepažeidžiant valstybių narių kompetencijos nustatyti šį dydį.

Kalbant apie kolektyvinėmis derybomis nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, įskaitant valstybes nares, kuriose darbo užmokestis grindžiamas tik kolektyvinėmis derybomis, kolektyvinių derybų skatinimas yra būdas pagerinti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, nes didesnė kolektyvinių derybų aprėptis skatina užtikrinti deramą minimalųjį atlyginimą (19 konstatuojamoji dalis).

Siekiant geriau atspindėti pagrindines direktyvos nuostatas, 1 straipsnis (ir 15 konstatuojamoji dalis) buvo supaprastintas: 1 straipsnio 1 dalies a punktas atitinka direktyvos II skyrių dėl teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumo skatinimo, aa (naujas) punktas atitinka 4 straipsnį dėl kolektyvinių derybų skatinimo, o b punktas atitinka 8, 9, 10a, 11 ir 12 straipsnius, kuriais reglamentuojamas egzistuojančių individualių darbuotojų teisių į minimalųjį darbo užmokestį užtikrinimas;

2) Visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių prilyginimas kolektyvinėms sutartims (3 straipsnis)

Pasiūlyme teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį ir kolektyvinėmis sutartimis nustatytą minimalųjį darbo užmokestį reglamentuoja skirtingos nuostatos. Todėl labai svarbu juos atskirti. Tačiau kadangi visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių turinys pagrįstas ne viešąja teise, o socialinių partnerių susitarimu, ir todėl tos sutartys taikomos tam tikrai darbuotojų grupei, buvo paaiškinta, kad visuotinai taikoma kolektyvinė sutartis nelaikytina teisės aktais nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu.

Analogiškai buvo paaiškinta, kad minimaliojo jūrininkų darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo pagal Konvenciją dėl darbo jūrų laivyboje rezultatas turėtų būti laikoma kolektyvine sutartimi.

3) Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimas (4 straipsnis, 13 straipsnis, 19 konstatuojamoji dalis)

Buvo paaiškinta, kad didinant kolektyvinių derybų aprėptį siekiama užtikrinti, kad darbo užmokestis būtų daugiau nustatomas kolektyvinėmis sutartimis, ir taip būtų skatinamas minimaliojo darbo užmokesčio deramumas. Kadangi valstybės narės negali įpareigoti socialinių partnerių sudaryti kolektyvines sutartis, konstatuojamojoje dalyje buvo aiškiai nustatyta, kad 70 % kolektyvinių derybų aprėptis yra ne tikslas, o tik riba, sąlygojanti pareigą numatyti reikiamų sąlygų sistemą ir veiksmų planą kolektyvinėms deryboms skatinti. Be to, 13 straipsnyje buvo aiškiai nustatyta, kad valstybės narės gali leisti patiems socialiniams partneriams kartu nustatyti veiksmų planą.

4) Teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumo skatinimas (5 straipsnis, 20 ir 21 konstatuojamosios dalys)

5 straipsnis buvo pagrindinis darbo grupės darbo klausimas visuose jos posėdžiuose; daug delegacijų ragino sušvelninti pareigas, kitos gynė pradinį Komisijos pasiūlymą. Po šių diskusijų buvo padaryti keli patikslinimai. Tačiau paeiliui pirmininkaujančios valstybės narės nepakeitė pagrindinių nuostatų dėl teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumo skatinimo.

Delegacijos aktyviai ragino leisti lanksčiau taikyti 5 straipsnio 2 dalyje numatytus elementus, tačiau pirmininkaujanti valstybė narė paliko pareigą taikyti visus keturis 5 straipsnio 2 dalyje numatytus elementus. Tačiau atsižvelgiant į Teisės tarnybos raštu pateiktą nuomonę buvo paaiškinta, kad valstybės narės, atsižvelgdamos į vyraujančias nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas, gali nuspręsti dėl jų aktualumo ir santykinės svarbos.

Analogiškai palikta valstybių narių pareiga vertinant jų teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą vadovautis orientacinėmis pamatinėmis vertėmis, tačiau aiškiau nurodyta, kad kiekviena valstybė narė gali pasirinkti, kokiomis orientacinėmis pamatinėmis vertėmis ji vadovausis. Daug valstybių narių kritikavo tai, kad pradiniam Komisijos pasiūlyme kaip galimos orientacinės pamatinės vertės ypač akcentuojamos 50 % bruto vidutinio darbo užmokesčio ir 60 % bruto darbo užmokesčio medianos vertės. Šios valstybės narės ragino pripažinti, kad deramumas yra susijęs ne tik su teisingumu (ryšys tarp minimaliojo darbo užmokesčio ir kitų darbo užmokesčių rūšių tam tikroje valstybėje narėje), tačiau jis susijęs ir su minimaliojo darbo užmokesčio orumu, atsižvelgiant į 5 straipsnio 1 dalį ir Europos socialinių teisių ramsčio 6 principą⁵. Orumo rodikliais dažniausiai vadovaujamosi nacionaliniu lygmeniu. Todėl pirmininkaujanti valstybė narė 5 straipsnio 3 dalyje pamatines vertes apibūdino tik kaip „įprastai naudojamas“ pamatines vertes ir išplėtė 21 konstatuojamojoje dalyje pateiktą tokių pamatinių verčių pavyzdžių sąrašą. Tokiu būdu pirmininkaujanti valstybė narė atsižvelgė į tai, kad paskutiniame Socialinių klausimų darbo grupės posėdyje dar buvo pateikta daug pastabų šiuo klausimu. Valstybės narės prašė užtikrinti daugiau aiškumo: kai kurios valstybės narės ragino išbraukti 50 % ir 60 % pamatines vertes, o kitos išreiškė norą, kad būtų grįžta arčiau prie Komisijos pasiūlymo, tačiau nė vienas iš šių požiūrių nesulaukė daugumos palaikymo.

⁵ „6 principas (darbo užmokestis)

- a) Darbuotojai turi teisę į teisingą darbo užmokestį, kuris jiems užtikrintų deramą gyvenimo lygį.
- b) Užtikrinamas deramas minimalusis darbo užmokestis, leidžiantis patenkinti darbuotojo ir jo šeimos poreikius atsižvelgiant į nacionalines ekonomines ir socialines sąlygas ir išsaugant galimybes įsidarbinti ir paskatas ieškoti darbo. Užkertamas kelias dirbančiųjų skurdui.“

Visų valstybių narių pareiga reguliariai ir laiku atnaujinti jų teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį vadovaujantis savo kriterijais, kaip išdėstyta 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse, nebuvo pakeista. Tačiau siekiant atsižvelgti į konkrečią padėtį keliose valstybėse narėse, kurios taiko indeksavimo formulę jų teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydžiui didinti tarp šių reguliarių atnaujinimų, buvo įtraukta nauja 2a dalis ir nauja 20a konstatuojamoji dalis.

5) Variacijos ir atskaitymai (6 straipsnis, 7 straipsnio c punktas, 22 konstatuojamoji dalis)

22 konstatuojamojoje dalyje buvo aiškiau nurodyta, kad variacijos ir atskaitymai tam tikrais atvejais gali daryti neigiamą poveikį teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui, todėl svarbu vengti jų naudojimo plačiu mastu. Taip pat buvo aiškiau nurodyta, kad pagal Sutartis kompetencija nustatyti minimalųjį darbo užmokestį (taigi ir nuspręsti dėl variacijų ir atskaitymų) palikta valstybėms narėms, kurios turi laikytis nediskriminavimo ir proporcingumo principų kaip bendrųjų Sąjungos teisės principų.

6) Viešieji pirkimai (9 straipsnis, 24 konstatuojamoji dalis).

Atsižvelgdamos į Komisijos ketinimą deklaratyvaus pobūdžio nuostatoje priminti viešųjų pirkimų direktyvose nustatytas pareigas, kad būtų remiamas ir stiprinamas tų direktyvų įgyvendinimas, pirmininkaujančios valstybės narės šį straipsnį ir konstatuojamąją dalį dar labiau suderino su tų direktyvų formuluotėmis.

7) Stebėseną ir duomenų rinkimas (10 straipsnis, 25 konstatuojamoji dalis)

10 straipsnio nuostatos dėl stebėsenos ir duomenų rinkimo kėlė didelį susirūpinimą daugeliui valstybių narių, nes jos baiminosi, kad atsiras papildomo biurokratizmo be aiškos pridėtinės vertės. Ypač didelį susirūpinimą kėlė pareiga teikti suskirstytus duomenis ir, visų pirma, juos skirstyti pagal negalią, nes tokie duomenys dėl su privatumu susijusių priežasčių yra renkami retai. Po intensyvaus pirmininkaujančios valstybės narės ir delegacijų susirašinėjimo su Europos Komisija, 10 straipsnio tekstas, siekiant atsižvelgti į valstybėms narėms susirūpinimą keliančius klausimus, buvo pakeistas taip:

- Atsižvelgiant į tai, kad paprastai minimalusis darbo užmokestis kiekvienais metais nesikeičia drastiškai, pareiga kasmet teikti ataskaitas daugelio valstybių narių nuomone yra bereikalinga našta. Todėl ši nuostata buvo pakeista ir buvo nustatyta pareiga teikti ataskaitas kas dvejus metus.
- Šioje konstatuojamojoje dalyje paaiškinta, kad valstybės narės pasirenka, kuriuos duomenų šaltinius naudoti, ir visų pirma tai, kad jos gali naudoti nacionalinius duomenis, atrankinius tyrimus ir įverčius, jei nėra geresnių duomenų šaltinių.
- Pareiga teikti suskirstytus duomenis dabar taikoma kartu su apsaugos priemone, užtikrinančia, kad šie duomenys turėtų būti teikiami tik tokia apimtimi, kiek jie yra prieinami valstybei narei.
- Duomenų, kuriuos turi pateikti valstybės narės, aprašymas buvo performuluotas dėl redakcinių priežasčių. Siekiant palengvinti ataskaitų teikimo pareigas ir atsižvelgti į tai, kurie duomenys yra lengvai prieinami, atlikti šie patikslinimai:
 - valstybės narės turi pateikti tik teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atskaitymų ir variacijų aprašymą;
 - kiek tai susiję su minimaliojo darbo užmokesčio, numatyto tik kolektyvinėse sutartyse, teikiama apsauga,
 - ataskaitos apie minimalųjį darbo užmokestį, nustatytą kolektyvinėse sutartyse, apsiriboja mažiausiomis darbo užmokesčio normomis, nustatytomis kolektyvinėse sutartyse, kurios taikomos mažą darbo užmokestį gaunantiems asmenims, arba šių darbo užmokesčio įvertinimu ir darbuotojų, kuriuos jos apima, dalimi;
 - ataskaitos apie darbuotojų, kuriems netaikomos kolektyvinės sutartys, darbo užmokestį gali būti teikiamos remiantis sumokėtu darbo užmokesčiu.
- Komisijos pasiūlyme buvo nuostata, pagal kurią Komisija būtų aiškiai įgaliota reikalauti, kad valstybės narės konkrečiais atvejais pateiktų papildomų duomenų. Paramos šiai nuostatai pritrūko. Atsižvelgiant į tai, kad Komisija visada gali prašyti duomenų pagal bendrąjį gero bendradarbiavimo principą, ši nuostata buvo išbraukta.

- Komisijos pasiūlymo 10 straipsnio 5 dalyje buvo numatyta, kad Užimtumo komitetas kiekvienais metais turėtų išnagrinėti galimybę paskatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo ir minimaliojo darbo užmokesčio deramumo valstybėse narėse. Kadangi Užimtumo komiteto užduotys tiesiogiai išplaukia iš SESV 150 straipsnio ir kadangi pagal tą nuostatą Tarybai suteikiami įgaliojimai priimti sprendimą, kuriuo įsteigiamas minėtas komitetas, šioje direktyvoje tos užduotys neturėtų būti išsamiau apibrėžiamos. Todėl nuoroda į Užimtumo komiteto atliekamą nagrinėjimą perkelta į konstatuojamąją dalį, primenant, kad pagal Sutartį Taryba ir Komisija gali prašyti, kad toks nagrinėjimas būtų atliekamas. Atsižvelgiant į tai, kad Užimtumo komitetas nagrinėja tik užimtumo politikos klausimus (SESV IX antraštinė dalis, 143–150 straipsniai), o Socialinės apsaugos komitetas – socialinės politikos klausimus (SESV X antraštinė dalis, 151–160 straipsniai, įskaitant darbo sąlygas – 153 straipsnio 2 dalies b punktas), pastarasis įtrauktas į konstatuojamąją dalį.

8) Darbuotojų informavimas (10a straipsnis (naujas), 25a konstatuojamoji dalis (nauja))

Komisijos pasiūlyme buvo nuostatų dėl darbuotojų informavimo apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, kuri jiems gali būti taikoma – 8 straipsnio 3 dalis ir 10 straipsnio 3 dalis. Siekiant supaprastinti tekstą, šios dvi nuostatos buvo sujungtos į naują 10a straipsnį.

9) Teisė į teisių gynimą ir sankcijos (11 ir 12 straipsniai, 26 ir 26a konstatuojamosios dalys)

Delegacijų prašymu buvo patikslinta, kad teisė į teisių gynimą ir pareiga taikyti sankcijas susijusios tik su teisėmis, susijusiomis su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, kurios jau yra nustatytos pagal nacionalinę teisę. Dėl sankcijų, kurias turi nustatyti valstybės narės už teisių, susijusių su minimaliuoju darbo užmokesčiu, pažeidimą, paaiškinta, kad kolektyvinių sutarčių vykdymo užtikrinimo taisyklėse numatytų sutartinių sankcijų pakanka, kad būtų laikomasi 12 straipsnio.

2021 m. lapkričio 24 d. Nuolatinių atstovų komiteto posėdyje didelė delegacijų dauguma pritarė pirmininkaujančios valstybės narės atliktam darbui ir sutiko su ja, kad jos pateiktas tekstas atspindi Tarybos esminę poziciją. Daug delegacijų primygtinai prašė, kad tekstas daugiau nebūtų keičiamas, nes jame įtvirtinta subtili pusiausvyra ir daugiau nėra galimybių jį koreguoti. Delegacijos pritarė, kad tekstas yra pakankamai brandus, kad jį būtų galima perduoti EPSCO tarybai svarstyti ir susitarimui pasiekti; tik Danija nurodė balsuosianti prieš.

Likusios išlygos

Bendros tikrinimo išlygos: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE.

Parlamentinės išlygos: NL.

III. IŠVADA

EPSCO tarybos prašoma pritarti šio pranešimo priede išdėstytam tekstui (bendram požiūriui) ir suteikti pirmininkaujančiai valstybei narei įgaliojimus pradėti derybas dėl šio dokumento su Europos Parlamento ir Komisijos atstovais.

Pasiūlymas dėl

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS

dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje sistemos

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalį kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę⁶,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę⁷,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- 1) pagal Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnį Sąjungos tikslai yra, *inter alia*, skatinti savo tautų gerovę ir siekti Europos tvaraus vystymosi, grindžiamo labai konkurencinga socialine rinkos ekonomika;

⁶ OL C [...], [...], p. [...].

⁷ OL C [...], [...], p. [...].

- 2) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos⁸ 31 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas;
- 3) Europos socialinėje chartijoje nustatyta, kad visi darbuotojai turi teisę į tinkamas darbo sąlygas. Joje visų pirma pripažįstama visų darbuotojų teisė į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį, visų darbuotojų ir darbdavių teisė laisvai jungtis į nacionalines ar tarptautines organizacijas siekiant apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus ir teisė į kolektyvines derybas;
- 4) 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio II skyriuje nustatyti principai, kuriais turėtų būti vadovaujama siekiant užtikrinti teisingas darbo sąlygas. Europos socialinių teisių ramsčio 6 principu patvirtinama darbuotojų teisė į teisingą darbo užmokestį, kuriuo užtikrinamas deramas gyvenimo lygis. Juo taip pat numatyta, kad užtikrinamas deramas minimalusis darbo užmokestis, leidžiantis patenkinti darbuotojo ir jo šeimos poreikius atsižvelgiant į nacionalines ekonomines ir socialines sąlygas ir išsaugant galimybes įsidarbinti ir paskatas ieškoti darbo. Be to, juo primenama, kad turi būti užkirstas kelias dirbančiųjų skurdui ir kad visi darbo užmokesčiai turi būti nustatomi skaidriai ir nuspėjamai, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką ir gerbiant socialinių partnerių autonomiškumą;

⁸ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2012/C 326/02, OL C 326/391, 2012 10 26).

- 5) Tarybos sprendimo 2020/1512/ES dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių⁹ 5 gairėje valstybės narės raginamos užtikrinti veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą nustatant darbo užmokestį, nustatant sąžiningą ir oraus gyvenimo lygį užtikrinantį darbo užmokestį ir tinkamai pritaikant darbo užmokestį prie našumo pokyčių, siekiant didesnės konvergencijos. Šioje gairėje valstybės narės taip pat raginamos skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo. Be to, ja valstybės narės ir socialiniai partneriai skatinami kolektyvinėmis sutartimis arba deramu teisės aktais nustatyti minimaliuoju darbo užmokesčiu užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų teisę į deramą ir teisingą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jo poveikį konkurencingumui, darbo vietų kūrimui ir dirbančiųjų skurdui. 2021 m. metinėje tvaraus augimo strategijoje¹⁰ teigiama, kad valstybės narės turėtų priimti priemones tinkamoms darbo sąlygoms užtikrinti. Be to, 2020 m. metinėje tvaraus augimo strategijoje¹¹ primenama, kad didėjant socialinei atskirčiai svarbu užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas gautų teisingą darbo užmokestį. Kai kurioms valstybėms narėms taip pat pateiktos kelios konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos dėl minimaliojo darbo užmokesčio.
- 6) geresnės darbo ir gyvenimo sąlygos, kurios užtikrinamos, be kita ko, ir nustatant deramą minimalųjį darbo užmokestį, naudingos ir Sąjungos darbuotojams, ir įmonėms, ir yra būtinos siekiant užtikrinti įtrauką ir tvarų ekonomikos augimą. Sprendžiant problemas dėl didelių minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos aprėpties ir deramumo skirtumų prisidedama prie sąžiningesnės ES darbo rinkos, skatinama ekonominė bei socialinė pažanga bei aukštynkryptė konvergencija. Konkurencija bendrojoje rinkoje turėtų būti grindžiama aukštais socialiniais standartais, inovacijomis ir našumo gerinimu, kartu visiems užtikrinant vienodas sąlygas;

⁹ 2020 m. spalio 13 d. Tarybos sprendimas 2020/1512/ES dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (OL L 344, 2020 10 19, p. 22–28).

¹⁰ Komisijos komunikatas COM(2020) 575 final.

¹¹ Komisijos komunikatas COM(2019) 650 final.

- 7) nustačius deramo dydžio minimalųjį darbo užmokestį, apsaugomos palankių sąlygų neturinčių darbuotojų pajamos, padedama užtikrinti orų pragyvenimą ir ribojamas pajamų mažėjimas nuosmukio laikotarpiu. Minimalusis darbo užmokestis padeda išlaikyti vidaus paklausą, stiprinti paskatas dirbti, mažinti darbo užmokesčio skirtumus ir dirbančiųjų skurdą;
- 8) tikimybė, kad moterys, jauni ir žemos kvalifikacijos darbuotojai ir neįgalieji gaus minimalųjį darbo užmokestį arba mažą darbo užmokestį yra didesnė nei kitų grupių. Ekonomikos nuosmukio laikotarpiu, pavyzdžiui, per COVID-19 krizę, minimaliojo darbo užmokesčio vaidmuo apsaugant mažą darbo užmokestį gaunančius darbuotojus tampa vis svarbesnis ir yra būtinas tvariam ir įtraukiam ekonomikos atsigavimui remti. Minimaliojo darbo užmokesčio klausimo sprendimas padeda užtikrinti lyčių lygybę, panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumą, taip pat padėti moterims išbristi iš skurdo;
- 9) COVID-19 pandemija daro didelį poveikį paslaugų sektoriui ir mažoms įmonėms: šiame sektoriuje ir tokiose įmonėse didelę dalį sudaro minimalųjį darbo užmokestį uždirbantys darbuotojai. Be to, minimalusis darbo užmokestis taip pat svarbus atsižvelgiant į struktūrines tendencijas, kurios keičia darbo rinkas ir kurioms vis dažniau būdinga didelė nestandartinio užimtumo ir mažų garantijų darbo dalis. Dėl šių tendencijų padidėjo darbo vietų poliarizacija, o dėl jos daugumoje valstybių narių padidėjo menkai apmokamų ir žemos kvalifikacijos profesijų dalis ir darbo užmokesčio nelygybė kai kuriose valstybėse narėse;
- 10) minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga egzistuoja visose valstybėse narėse, tačiau kai kuriose ši apsauga užtikrinama pagal teisės aktų ar administracines nuostatas ir kolektyvines sutartis, o kitose ši apsauga teikiama išimtinai pagal kolektyvines sutartis;
- 11) kolektyvinėse sutartyse dėl mažai apmokamų profesijų nustatyta minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga daugeliu atvejų yra tinkama; teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis yra mažas, palyginti su kitu darbo užmokesčiu kai kuriose valstybėse narėse. 2018 m. vieną minimalųjį darbo užmokestį gaunančio asmens teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis devyniose valstybėse narėse nesiekė skurdo rizikos ribos. Be to, sumažinto minimaliojo darbo užmokesčio normų (variacijų) ir atskaitymų iš teisės aktais nustatyto minimalaus darbo užmokesčio taikymas neigiamai veikia jo deramumą;

- 12) ne visi darbuotojai Sąjungoje naudojasi veiksminga minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, nes kai kuriose valstybėse narėse kai kurie darbuotojai, nepaisant priklausymo aprėpčiai, dėl galiojančių taisyklių nesilaikymo praktiškai gauna mažesnę nei teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis atlyginimą. Nustatyta, kad toks reikalavimų nesilaikymas visų pirma daro poveikį moterims, jauniems darbuotojams, neįgaliesiems ir žemės ūkio darbuotojams. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama tik kolektyvinėmis sutartimis, darbuotojų, kuriems ši apsauga netaikoma, dalis sudaro nuo 2 proc. iki 55 proc. visų darbuotojų;
- 13) tvirtos kolektyvinės derybos padeda užtikrinti deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, tačiau per pastaruosius dešimtmečius tradicinės kolektyvinių derybų struktūros nyko, iš dalies dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių pereinant prie mažiau susivienijusių sektorių bei dėl narystės profesinėse sąjungose mažėjimo, susijusio su netipinio ir naujo pobūdžio užimtumo gausėjimu;
- 14) Komisija per dviejų etapų procesą konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl galimų veiksmų, kuriais būtų sprendžiamos problemos, susijusios su deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga Sąjungoje pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį. Socialiniai partneriai nesusitarė pradėti derybų šiais klausimais. Vis dėlto svarbu imtis veiksmų Sąjungos lygmeniu siekiant skatinti, kad Sąjungos darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu, atsižvelgiant į konsultacijų su socialiniais partneriais rezultatus;
- 15) šia direktyva nustatoma Sąjungos lygmens sistema, kuria siekiama skatinti deramo lygio minimalųjį darbo užmokestį, kolektyvines derybas dėl užmokesčio nustatymo, visų pirma mažą darbo užmokestį gaunančiųjų naudai, ir darbuotojų galimybę veiksmingai naudotis minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, jei toks minimalusis darbo užmokestis egzistuoja teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio forma arba kolektyvinėmis sutartimis užtikrinamo darbo užmokesčio forma;

- 16) visapusiškai gerbiant Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 5 dalimi saugomos valstybių narių kompetenciją, šia direktyva nesiekama nei suderinti minimaliojo darbo užmokesčio dydžio visoje Sąjungoje, nei įdiegti vienodo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo. Ja neribojama valstybių narių laisvė įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį arba skatinti kolektyvinėmis sutartimis užtikrinamą minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą, laikantis nacionalinių kiekvienos šalies įstatymų, praktikos ir ypatumų ir visapusiškai gerbiant nacionalinę kompetenciją ir socialinių partnerių laisvę sudaryti sutartis. Šia direktyva nustatomos procedūrinio pobūdžio pareigos, o valstybėms narėms, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama išimtinai kolektyvinėmis sutartimis, nenustatoma pareiga įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį arba užtikrinti visuotinę kolektyvinių sutarčių taikymą. Be to, šia direktyva nenustatomas darbo užmokesčio dydis, nes tai priklauso socialinių partnerių laisvei sudaryti sutartis nacionaliniu lygmeniu ir atitinkamai valstybių narių kompetencijai;
- 17) laikantis 2008 m. birželio 17 d. Reglamento (EB) 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I), ši direktyva turėtų būti taikoma darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį arba palaikančių darbo santykius, atžvilgiu, kaip apibrėžta kiekvienoje valstybėje narėje galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse arba praktikoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nustatytus darbuotojo statuso nustatymo kriterijus. Į šios direktyvos taikymo sritį galėtų patekti namų ūkio darbuotojai, pagal poreikį išskviečiami darbuotojai, pagal trumpalaikes terminuotas nereguliaraus darbo sutartis dirbantys darbuotojai, pagal paslaugų kvitus dirbantys asmenys, fiktyviai savarankiškai dirbantys asmenys, interneto platformose dirbantys asmenys, stažuotojai ir pameistriai, jeigu jie tenkina tuos kriterijus;

(17a-nauja) iš tiesų savarankiškai dirbantys asmenys į šios direktyvos taikymo sritį nepatenka, nes jie tų kriterijų neatitinka. Piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje, nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybiniais atvejais yra apgaulingai deklaruojamo darbo forma, kuri dažnai yra siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvus savarankiškas darbas yra tada, kai asmuo nurodo, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla ir atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus, siekdamas išvengti tam tikrų teisinių ar mokesčių pareigų. Tokiems asmenims ši direktyva turėtų būti taikoma. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalys tuos santykius apibrėžia;

(17b-nauja) šia direktyva atsižvelgiama į tai, kad iš dalies pakeistoje 2006 m. Konvencijoje dėl darbo jūrų laivyboje yra išdėstytas minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmas jūrininkams. Šios direktyvos tikslais Tarptautinės darbo organizacijos Valdymo tarybos sprendimai, kurie kyla iš tokio minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo ir kuriuos valstybės narės yra praktiškai įgyvendinusios, turėtų būti laikomi kolektyvinėmis sutartimis;

18) gerai veikiančios kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio nustatymo yra svarbi priemonė siekiant užtikrinti, kad darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu. Valstybėse narėse, kuriose minimalusis darbo užmokestis yra nustatytas teisės aktais, kolektyvinėmis derybomis remiami bendri darbo užmokesčio pokyčiai ir taip prisidedama prie minimaliojo darbo užmokesčio deramumo didinimo. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama išimtinai kolektyvinėmis derybomis, jo dydį ir apsaugotų darbuotojų dalį tiesiogiai lemia kolektyvinių derybų sistemos veikimas ir kolektyvinių derybų aprėptis. Tvirtos ir gerai veikiančios kolektyvinės derybos ir plati sektorių ar tarpšakinių kolektyvinių sutarčių aprėptis didina minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir aprėptį;

- 19) atsižvelgiant į mažėjančią kolektyvinių derybų aprėptį, labai svarbu, kad valstybės narės skatintų kolektyvines derybas ir taip plėstų darbo užmokesčio nustatymą kolektyvinėmis sutartimis, siekiant pagerinti minimaliojo darbo užmokesčio darbuotojams teikiamą apsaugą. Valstybėse narėse, kuriose kolektyvinių derybų aprėptis didelė, mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų paprastai yra mažai, o minimalusis darbo užmokestis yra didelis. Valstybėse narėse, kuriose mažą darbo užmokestį gaunančių asmenų yra mažai, kolektyvinių derybų aprėptis viršija 70 proc. Be to, daugumoje valstybių narių, kuriose minimalusis darbo užmokestis, palyginti su darbo užmokesčio mediana, yra didelis, kolektyvinių derybų aprėptis viršija 70 proc. Todėl valstybės narės, kuriose kolektyvių derybų aprėptis nesiekia 70 proc., turėtų priimti priemones tokiam kolektyvinių derybų mastui padidinti. Vis dėlto, siekiant gerbti socialinių partnerių autonomiškumą, kuris apima jų teisę į kolektyvines derybas ir neapima jokių pareigų sudaryti kolektyvines sutartis, nustatyta kolektyvinių derybų aprėpties riba (70 proc.) neturėtų būti laikoma tikslu, bet tik vienu iš rodikliu, sąlygojančiu pareigas numatyti kolektyvinėms deryboms sąlygas sudarančią palankesnių procedūrų ir institucinių susitarimų sistemą ir nustatyti veiksmų planą. Toks planas gali būti bet kokios formos ir jis jau galėjo būti priimtas iki šios direktyvos įsigaliojimo, jeigu tik jame numatyti veiksmai, kuriais siekiama veiksmingai skatinti kolektyvines derybas, ir jeigu jis buvo parengtas konsultuojantis su socialiniais partneriais;
- 20) siekiant užtikrinti deramą minimalųjį darbo užmokestį, kartu išsaugant darbo vietas ir įmonių, įskaitant mažąsias ir vidutines įmones, konkurencingumą, būtinos patikimos teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo ir atnaujinimo taisyklės, procedūros ir praktika. Jos apima keletą sudedamųjų dalių, kuriomis siekiama išsaugoti teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, įskaitant kriterijus, kuriais vadovaudamosi valstybės narės nustatytų ir atnaujintų minimalųjį užmokestį, ir darbo užmokesčio deramumo vertinimo rodiklius, reguliarius ir laiku vykdomus atnaujinimus, patariamųjų organų buvimą ir socialinių partnerių įtraukimą. Laiku vykdomas ir veiksmingas socialinių partnerių įtraukimas į teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą ir atnaujinimą, taip pat į automatinio indeksavimo formulį (jei jos egzistuoja) nustatymą ar keitimą yra dar vienas gero valdymo elementas, sudarantis sąlygas informaciją pagrįstam ir įtraukiam sprendimų priėmimo procesui.

(20a-nauja) valstybės narės, kurios taiko automatinio indeksavimo mechanizmą, įskaitant pusiau automatinio indeksavimo mechanizmus, kuriais garantuojamas minimalus privalomas minimaliojo užmokesčio didinimas, turėtų užtikrinti, kad tuo atveju, jei toks mechanizmas yra jų sistemos dalis, pagal sistemą būtų reikalaujama ir laiku reguliariai atnaujinti teisės aktais nustatytą minimalųjį užmokestį, kad būtų toliau skatinamas jo deramumas. Šie reguliarius atnaujinimai turėtų apimti minimaliojo darbo užmokesčio įvertinimą atsižvelgiant į pagrindinius kriterijus; po įvertinimo, jei reikia, turėtų būtų pakeista minimaliojo darbo užmokesčio suma. Automatinio indeksavimo dažnumas ir teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atnaujinimai galėtų skirtis;

- 21) minimalusis darbo užmokestis laikomas deramu, jeigu jis yra teisingas atsižvelgiant į darbo užmokesčio pasiskirstymą šalyje ir jeigu jis užtikrina deramą gyvenimo lygį. Teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą kiekviena valstybė narė nustato ir įvertina atsižvelgdama į savo nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas, įskaitant užimtumo augimą, konkurencingumą, taip pat į regioninius ir sektorių pokyčius, atsižvelgiant į perkamąją galią, našumo lygius ir pokyčius, taip pat į darbo užmokesčio dydžius, jo pasiskirstymą ir augimą. Rodiklių ir susijusių pamatinių verčių naudojimas gali padėti kiekvienai valstybei narei įvertinant minimaliojo darbo užmokesčio deramumą. Šiuos rodiklius ir susijusias pamatines vertes valstybės narės turėtų pasirinkti iš tarptautiniu lygmeniu įprastai naudojamų rodiklių ir atitinkamai nacionaliniu lygmeniu įprastai naudojamų rodiklių. Jie gali apimti tarptautiniu lygmeniu įprastai naudojamas pamatines vertes, pavyzdžiui, bruto minimaliojo darbo užmokesčio santykį su 60 proc. bruto darbo užmokesčio mediana, bruto minimaliojo darbo užmokesčio santykį su 50 proc. bruto vidutiniu darbo užmokesčiu ir grynojo minimaliojo darbo užmokesčio santykį su 50 proc. ar 60 proc. grynuoju vidutiniu darbo užmokesčiu, ir pamatines vertes, susijusias su nacionaliniu lygmeniu įprastai naudojamais rodikliais, pavyzdžiui, grynojo minimaliojo darbo užmokesčio palyginimu su skurdo riba ir minimaliojo darbo užmokesčio perkamąja galia;

- 22) valstybės narės turėtų įtraukti socialinius partnerius tuo atveju, jei jos nustato skirtingus teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydžius (variācijas) arba leidžia sumažinti mokamą atlyginimą žemiau teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydžio (atskaitymai). Nedarant poveikio valstybių narių kompetencijai nustatyti minimalųjį darbo užmokestį ir galimas variācijas bei atskaitymus, siekiant skatinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, svarbu vengti variacijų ir atskaitymų naudojimo plačiu mastu ir svarbu įsitikinti, kad taikant šias variācijas bei atskaitymus būtų laikomasi nediskriminavimo ir proporcingumo principų. Kai kurie atskaitymai iš teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio gali būti tikslingi, nes jais siekiama teisėto tikslo, pavyzdžiui, jei buvo išmokėtos nepagrįstai padidintos sumos arba atskaitymai daromi teisminės ar administracinės institucijos nurodymu. Kiti atskaitymai, pavyzdžiui, susiję su darbu atlikti reikalinga įranga, arba išmokų natūra atskaitymai, pavyzdžiui, atskaitant apgyvendinimo išlaidas, gali daryti neigiamą poveikį minimaliojo darbo užmokesčio deramumui;
- 23) siekiant užtikrinti nacionalinių teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio sistemų veikimą, būtina veiksminga vykdymo užtikrinimo sistema, įskaitant kontrolę ir patikrinimus vietoje. Be to, siekiant padidinti vykdymo užtikrinimo institucijų darbo veiksmingumą, reikia glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais, be kita ko, siekiant spręsti esmines problemas, pavyzdžiui, susijusias su subranga, fiktyviu savarankišku darbu ar neregistruotais viršvalandžiais;

- 24) vykdančiąsias pirkimus ir koncesijos sutartis labai svarbu veiksmingai įgyvendinti teisės nuostatomis arba kolektyvinėmis sutartimis užtikrinamą minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Iš tiesų gali atsitikti taip, kad bus nesilaikoma kolektyvinių sutarčių, kuriomis užtikrinama minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga tam tikrame sektoriuje (jas vykdančiąsias arba vėliau subrangos grandinėje), ir dėl to darbuotojams bus mokamas mažesnis nei sektorių kolektyvinėse sutartyse sutartas darbo užmokestis. Kad būtų užkirstas kelias tokioms situacijoms, svarbu, kad viešuosius pirkimus vykdančios perkančiosios organizacijos pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų¹² 18 straipsnio 2 dalį ir 71 straipsnio 1 dalį, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/25/ES¹³ dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų 36 straipsnio 2 dalį bei 88 straipsnio 1 dalį ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/23/ES¹⁴ dėl koncesijos sutarčių skyrimo 30 straipsnio 3 dalį ir 42 straipsnio 1 dalį užtikrintų, kad ekonominės veiklos vykdytojai savo darbuotojams taikytų atitinkamo sektoriaus ir geografinės teritorijos kolektyvinėmis sutartimis nustatytą darbo užmokestį, kuris atitinka darbo teisės srityje taikomas pareigas; tačiau turi būti užtikrinta, kad šia direktyva nebūtų nustatyta jokių papildomų pareigų minėtų direktyvų atžvilgiu;

¹² 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 65).

¹³ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/17/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 243).

¹⁴ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių suteikimo (OL L 94, 2014 3 28, p. 1).

25) patikima stebėseną ir duomenų rinkimas yra labai svarbūs minimaliojo darbo užmokesčio kitimo žymėjimo veiksniai. Valstybės narės gali pasirinkti duomenų rinkimo būdą. Visų pirma jos gali remtis pakankamai reprezentatyvios imties tyrimais, nacionalinėmis duomenų bazėmis, ES suderintais duomenimis iš Eurostato ir kitų viešai prieinamų šaltinių, pavyzdžiui, EBPO. Jei atitinkami duomenys nėra lengvai prieinami, jos gali naudoti įverčius. Komisija, remdamasi valstybių narių pateiktiniais duomenimis ir informacija, kas dveji metai turėtų pateikti Europos Parlamentui ir Tarybai minimaliojo darbo užmokesčio deramumo ir aprėpties pokyčių analizę. Be to, pažanga turėtų būti stebima atsižvelgiant į ekonominės ir užimtumo politikos koordinavimo ES lygmeniu procesą. Taryba ar Komisija gali paprašyti, kad Užimtumo komitetas ir Socialinės apsaugos komitetas atitinkamai pagal SESV 150 ir 160 straipsnius savo kompetencijos srityje, remdamiesi Komisijos parengta ataskaita ir kitomis daugiašalės priežiūros priemonėmis, pavyzdžiui, lyginamąja analize, išnagrinėtų galimybę paskatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo ir minimaliojo darbo užmokesčio deramumo valstybėse narėse;

(25a-nauja) darbuotojai taip pat turėtų turėti galimybę lengvai gauti atitinkamą informaciją apie taikytiną minimalųjį darbo užmokestį, taip užtikrinant pakankamai skaidrias ir nuspėjamas jų darbo sąlygas;

26) darbuotojai turėtų turėti galimybę pasinaudoti teise į gynybą, kai pažeidžiamos jų teisės, susijusios su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, nustatyta pagal nacionalinę teisę. Siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai neprarastų savo teisių (jei jos egzistuoja pagal nacionalinę teisę), ir nedarant poveikio kolektyvinėse sutartyse numatytioms konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, įskaitant kolektyvinio ginčų sprendimo sistemas, valstybės narės turėtų imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojai galėtų pasinaudoti veiksmingo ir nešališko ginčų sprendimo priemonėmis ir turėtų teisę į žalos atlyginimą, ir kad jiems būtų užtikrinta veiksminga apsauga nuo bet kokios formos kenkimo, jei jie nuspręstų pasinaudoti teise į gynybą;

- (26a-nauja) valstybės narės turėtų nustatyti taisykles dėl sankcijų, taikomų už nacionalinių nuostatų, kuriomis nustatomas nacionaline teise ar kolektyvinėmis sutartimis numatytas minimalusis darbo užmokestis, pažeidimus. Tos taisyklės gali apimti galimybę kreiptis dėl kompensacijos ir (arba) sutartinės sankcijos, numatytas, kai taikytina, kolektyvinių sutarčių vykdymo užtikrinimo taisyklėse, arba šiais aspektais apsiriboti;
- 27) Komisija turėtų atlikti vertinimą, kuris sudarytų veiksmingo šios direktyvos įgyvendinimo peržiūros pagrindą. Apie tokios peržiūros rezultatus turėtų būti pranešta Tarybai ir Europos Parlamentui;
- 28) valstybių narių patvirtintos reformos ir priemonės, kuriomis siekiama skatinti deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą darbuotojams, yra žingsniai teisinga linkme, tačiau jos ne visada buvo išsamios ir sistemingos. Be to, jei bus imtasi veiksmų ES lygmeniu, bus galima dar labiau pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas Sąjungoje ir sumažinti galimą susirūpinimą dėl neigiamo poveikio ekonomikai, kylančio dėl valstybių narių taikomų pavienių priemonių, taip pagerinant minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir aprėptį. Kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl veiksmo masto arba poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti;
- 29) šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi procedūrinės sistemos reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti ir toliau taikyti palankesnes nuostatas. Pagal esamą nacionalinę teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, neturėtų būti mažinamos esamos teisės pagal Sąjungos teisę ir jos įgyvendinimas neturėtų būti teisėtas pagrindas mažinti bendrą apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygį;

- 30) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus taip, kad jais būtų varžomas labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms siekiant užtikrinti, kad tokioms įmonėms nebūtų daromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms bei administracinei naštai, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus. Nustačius, kad labai mažos, mažosios ir vidutinės įmonės patiria neproporcingai didelį poveikį, valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę nustatyti priemones šioms įmonėms remti, kad jų atlyginimų struktūros būtų pritaikytos prie naujų reikalavimų;
- 31) valstybės narės gali naudotis techninės paramos priemone¹⁵ ir „Europos socialiniu fondu +“¹⁶, kad parengtų arba patobulintų minimaliojo darbo užmokesčio sistemų techninius aspektus, be kita ko, susijusius su deramumo vertinimu, stebėseną ir duomenų rinkimu, galimybių didinimu, taip pat vykdymo užtikrinimu ir bendro gebėjimų, susijusių su minėtų sistemų įgyvendinimu, stiprinimu,

¹⁵ 2020 m. gegužės 28 d. pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, kuriuo nustatoma techninės paramos priemonė, COM(2020) 409 final.

¹⁶ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl „Europos socialinio fondo +“, COM(2018) 382 final,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis

Dalykas

1. Siekiant gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas Sąjungoje, visų pirma, kad padidėtų minimaliojo darbo užmokesčio deramumas, šia direktyva nustatoma sistema, kuria:
 - a) skatinami derami teisės aktai nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai;
 - aa-naujas) skatinamos kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio nustatymo;
 - b) didinamas darbuotojų galimybių gauti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą [...], jei tokia apsauga egzistuoja, efektyvumas.
- 1a (nauja). Šia direktyva nedaroma poveikis valstybių narių kompetencijai nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir visapusiškam socialinių partnerių autonomiškumui, taip pat jų teisei derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti.
2. Šia direktyva nedaromas poveikis valstybių narių pasirinkimui teisės aktais nustatyti minimalųjį darbo užmokestį, skatinti galimybes gauti kolektyvinėmis sutartimis užtikrinamą minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą arba sujungti abu šiuos požiūrius.
3. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama kaip nustatanti pareigą
 - a) valstybėms narėms, kuriose darbo užmokestis nustatomas išimtinai kolektyvinėmis sutartimis – minimalųjį darbo užmokestį nustatyti teisės aktais,
 - b) nė vienai valstybei narei – užtikrinti visuotinį kolektyvinių sutarčių taikymą.

2 straipsnis

Taikymo sritis

Ši direktyva taikoma Sąjungos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, galiojančias kiekvienoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką.

3 straipsnis

Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- 1) minimalusis darbo užmokestis – mažiausias atlyginimas, kurį darbdavys turi mokėti darbuotojams pagal nacionalinę teisę arba kolektyvines sutartis už per tam tikrą laikotarpį atliktą darbą, apskaičiuojamas pagal laiko ar produkcijos vienetą;
- 2) teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis – įstatymu ar kitomis privalomomis teisinėmis nuostatomis nustatytas minimalusis darbo užmokestis, išskyrus minimalųjį darbo užmokestį, nustatytą kolektyvine sutartimi, kuri yra visuotinai taikytina, priimančiajai institucijai neturint jokios veiksmų laisvės dėl taikytinų nuostatų turinio;
- 3) kolektyvinės derybos – visos derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų pagal kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės aktus ir praktiką, siekiant nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas; ir (arba) sureguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius; ir (arba) sureguliuoti darbdavių ar jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos ar darbuotojų organizacijų santykius, kurių numatytas rezultatas yra kolektyvinė sutartis;
- 4) kolektyvinė sutartis – bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo ir įdarbinimo sąlygų, sudarytas 3 dalyje nurodytų šalių, įskaitant visuotinai taikytinus susitarimus.

Susitarimas dėl minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo, kurį valstybė narė yra priėmusi pagal Konvenciją dėl darbo jūrų laivyboje ir kurį taiko praktiškai, toje valstybėje narėje laikomas kolektyvine sutartimi;

- 5) kolektyvinių derybų aprėptis – darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, dalis nacionaliniu lygmeniu, apskaičiuojama kaip santykis tarp:
- a) darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, įskaitant sutartis, kuriose nėra nuostatų dėl darbo užmokesčio, skaičiaus ir
 - b) darbuotojų, kurių darbo sąlygos gali būti reglamentuojamos kolektyvinėmis sutartimis pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką, skaičiaus.

4 straipsnis

Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimas

1. Siekdamas padidinti kolektyvinių derybų aprėptį ir taip dažniau darbo užmokestį nustatyti kolektyvinėmis sutartimis, valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais ir laikydamosi nacionalinės teisės aktų ir praktikos:
 - a) skatina ugdyti ir stiprinti socialinių partnerių gebėjimus dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo, be kita ko, sektorių ar tarpšakiniu lygmeniu ir
 - b) skatina konstruktyvias, prasmingas ir informacija pagrįstas socialinių partnerių derybas dėl darbo užmokesčio.
2. Be to, valstybės narės, kuriose kolektyvinių derybų aprėptis nesiekia 70 % ribos, po konsultacijų su socialiniais partneriais teisės aktais arba susitarimu su jais numato sistemą, sudarančią sąlygas kolektyvinėms deryboms, ir, konsultuodamosi su socialiniais partneriais, nustato kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą. Veiksmų planas skelbiamas viešai ir apie jį pranešama Europos Komisijai.

II SKYRIUS

TEISĖS AKTAIS NUSTATYTAS MINIMALUSIS DARBO UŽMOKESTIS

5 straipsnis

Teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumo skatinimas

1. Valstybės narės, kuriose minimalusis darbo užmokestis yra nustatytas teisės aktais, nustato būtiną sistemą tokiam minimaliajam darbo užmokesčiui nustatyti ir atnaujinti. Jį nustatant ir atnaujinant remiamasi deramumui skatinti nustatytais kriterijais, siekiant užtikrinti deramas darbo ir gyvenimo sąlygas, socialinę sanglaudą ir aukštynkryptę konvergenciją. Valstybės narės tuos kriterijus apibrėžia pagal savo nacionalinę praktiką arba atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose, kompetentingų įstaigų sprendimuose arba trišaliuose susitarimuose. Kriterijai nustatomi nekintamai ir aiškiai.
2. 1 dalyje nurodytiems nacionaliniams kriterijams turi priklausyti bent šie elementai (dėl jų aktualumo ir santykinio svorio valstybės narės gali spręsti atsižvelgdamos į jose vyraujančias nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas):
 - a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio perkamoji galia, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas ir mokesčius bei socialines išmokas;
 - b) bendras darbo užmokesčio dydis ir jo pasiskirstymas;
 - c) darbo užmokesčio augimo tempas;
 - d) darbo našumo lygiai ir pokyčiai.

- 2a. (nauja) Be 1, 2 ir 4 dalyse nustatytų pareigų, valstybės narės gali naudoti automatinio indeksavimo mechanizmą, skirtą teisės aktais nustatytam minimaliajam darbo užmokesčiui koreguoti remiantis atitinkamais kriterijais ir pagal nacionalinės teisės aktus arba praktiką.
3. Vertindamos teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, valstybės narės remiasi įprastai naudojamomis orientacinėmis pamatinėmis vertėmis.
4. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis būtų reguliariai ir laiku atnaujinamas, siekiant toliau skatinti jo deramumą.
5. Valstybės narės užtikrina, kad būtų įsteigtos patariamąsios įstaigos, kurios konsultuotų kompetentingas institucijas su teisės aktais nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu susijusiais klausimais.

6 straipsnis

Variacijos ir atskaitymai

Kai valstybės narės leidžia taikyti skirtingus teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydžius konkrečioms darbuotojų grupėms arba daryti atskaitymus, kuriais darbuotojams mokamas atlyginimas sumažinamas taip, kad jis nesiekia atitinkamo teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydžio, jos užtikrina, kad šiomis variacijomis ir atskaitymais būtų paisoma nediskriminavimo ir proporcingumo principų.

7 straipsnis

Socialinių partnerių dalyvavimas nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį

Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad sudarytų sąlygas socialiniams partneriams laiku ir veiksmingai dalyvauti nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, be kita ko, dalyvaujant 5 straipsnio 5 dalyje nurodytų patariamųjų įstaigų veikloje, visų pirma kiek tai susiję su:

- a) 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytų kriterijų parinkimu ir taikymu teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydžiui nustatyti;

- aa) (naujas) automatinio indeksavimo formulės nustatymu ir (jei tokia formulė egzistuoja) jos koregavimu;
- bb) (naujas) 5 straipsnio 3 dalyje nurodytų orientacinių pamatinių verčių parinkimu ir taikymu;
- b) 5 straipsnio 4 dalyje nurodytais teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydžio atnaujinimais;
- c) 6 straipsnyje nurodytų teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio variacijų ir atskaitymų nustatymu;
- d) sprendimais dėl duomenų rinkimo ir tyrimų atlikimo siekiant informuoti teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo institucijas.

8 straipsnis

Veiksmingos darbuotojų galimybės gauti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį

Valstybės narės, konsultuodamosi arba bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, kai tinkama, imasi šių priemonių, kad pagerintų darbuotojų galimybes gauti teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą:

- a) numato tinkamą darbo inspekcijų arba įstaigų, atsakingų už teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio taikymo užtikrinimą, vykdomą kontrolę ir patikrinimus vietoje; ta kontrolė ir patikrinimai turi būti proporcingi ir nediskriminaciniai, ir
- b) parengia gaires vykdymo užtikrinimo institucijoms, kad jos tikslingai stebėtų ir kontroliuotų reikalavimų nesilaikančius darbdavius.

III SKYRIUS

HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS

9 straipsnis

Viešieji pirkimai

Pagal Direktyvą 2014/24/ES, Direktyvą 2014/25/ES ir Direktyvą 2014/23/ES valstybės narės imasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad vykdydami viešuosius pirkimus arba koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai ir jų subrangovai laikytųsi taikytinų su darbo užmokesčiu susijusių pareigų darbo teisės srityje, nustatytų Sąjungos teisėje, nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse arba tarptautinės darbo teisės nuostatose.

10 straipsnis

Stebėsena ir duomenų rinkimas

1. Valstybės narės stebi minimaliojo darbo užmokesčio aprėptį ir deramumą.
2. Kas dveji metai iki ataskaitinių metų spalio 1 d. valstybės narės Komisijai pateikia šiuos duomenis ir informaciją:
 - a0) (naujas) kolektyvinių derybų aprėpties dalį;
 - a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atveju:
 - i) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir darbuotojų, kuriems jis taikomas, dalį;
 - ii) esamų variacijų ir atskaitymų aprašymą;

- b) minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos, numatytos tik kolektyvinėmis sutartimis, atveju:
- i) mažiausius užmokesčio dydžius, nustatytus mažą darbo užmokestį gaunantiems asmenims taikomose kolektyvinėse sutartyse, arba jų įverčius ir darbuotojų, kuriems jos taikomos, dalį arba jos įvertį;
 - iii) darbuotojams, kuriems netaikomos [...] kolektyvinės sutartys, mokamo darbo užmokesčio dydį ir jo santykį su darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, mokamo darbo užmokesčio dydžiu.

Valstybės narės neprivalo pateikti 10 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje nurodytų duomenų dėl įmonių lygmens kolektyvinių sutarčių.

Valstybės narės teikia šioje dalyje nurodytus statistinius duomenis ir informaciją, suskirstytus pagal lytį, amžių, negalią, įmonės dydį ir sektorių, jei tokie duomenys yra.

Pirmoji ataskaita apima [*X, Y, Z: trejus metus iki perkėlimo į nacionalinę teisę metų*] ir turi būti pateikti iki [*YY spalio 1 d.: metai po perkėlimo į nacionalinę teisę*]. Valstybės narės gali nepateikti statistinių duomenų ir informacijos, kurie nebuvo gauti iki [*perkėlimo į nacionalinę teisę dienos*].

4. Komisija analizuoja valstybių narių perduotus duomenis ir informaciją, pateiktus 2 dalyje nurodytose ataskaitose, ir kas dveji metai apie tai teikia ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai.

10a straipsnis (naujas)

Informacija apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą

Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą būtų skelbiama viešai, būtų išsami ir lengvai prieinama. Tai netaikoma įmonių lygmens kolektyvinėms sutartims.

11 straipsnis

Teisė į teisių gynimą ir apsaugą nuo priešiško elgesio ar pasekmių

1. Valstybės narės užtikrina, kad, nedarant poveikio konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, numatytoms, kai taikytina, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojai, įskaitant tuos, kurių darbo santykiai baigėsi, galėtų veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, jei jų teisės, susijusios su teisės aktais nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu arba minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, yra numatytos nacionalinės teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse ir buvo pažeistos.
2. Valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti darbuotojus, įskaitant tuos, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo bet kokio darbdavio priešiško elgesio ir bet kokių neigiamų pasekmių, kylančių dėl darbdaviui pateikto skundo arba bet kokio proceso, pradėto siekiant užtikrinti vykdymą, jei teisės, susijusios su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, yra numatytos nacionalinės teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse ir buvo pažeistos.

12 straipsnis

Sankcijos

Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikytinų pažeidus teises ir pareigas, susijusias su minimaliuoju darbo užmokesčiu, jei šios teisės ir pareigos yra numatytos nacionalinės teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

IV SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

13 straipsnis

Igyvendinimas

Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą – visą arba iš dalies, įskaitant veiksmų plano nustatymą pagal 4 straipsnio 2 dalį, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo. Tai darydamos valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad šia direktyva nustatytų pareigų būtų visada laikomasi.

14 straipsnis

Informacijos sklaida

Valstybės narės užtikrina, kad apie nacionalines priemones, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, kartu su atitinkamomis jau galiojančiomis nuostatomis, susijusiomis su 1 straipsnyje nurodytu dalyku, būtų pranešta darbuotojams ir darbdaviams, įskaitant MVI.

15 straipsnis

Vertinimas ir peržiūra

Komisija atlieka šios direktyvos vertinimą ne vėliau kaip [penkeri metai nuo perkėlimo į nacionalinę teisę dienos]. Po to Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą, kurioje apžvelgiamas šios direktyvos įgyvendinimas, ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.

16 straipsnis

Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kuris darbuotojams jau užtikrinamas valstybėse narėse.
2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.
3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios teisės, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.

17 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės ne vėliau kaip [*dveji metai nuo įsigaliojimo dienos*] priima priemones, būtinas, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Valstybės narės, priimdamos tas priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

18 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

19 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu
Pirmininkas

Tarybos vardu
Pirmininkas
