

Briselē, 2021. gada 26. novembrī
(OR. en)

14366/21

Starpiestāžu lieta:
2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome
K-jas dok. Nr.:	COM(2020) 682 final
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par satvaru adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā – vispārēja pieeja

I. IEVADS

Komisija 2020. gada 28. oktobrī iesniedza priekšlikumu direktīvai par adekvātu minimālo darba algu Eiropas Savienībā. Priekšlikuma mērķis ir radīt četrus galvenos pienākumus dalībvalstīm, proti, pienākumus:

- 1) veicināt darba koplīgumu, jo īpaši darba algu noteikšanā,
- 2) ievērot vairākus procedurālus pienākumus gadījumā, ja – un tad, kad – dalībvalstis nosaka/atjaunina ar likumu noteiktās minimālās darba algas un novērtē to adekvātumu,

- 3) pieņemt pasākumus nolūkā uzlabot minimālās darba algas faktisko pieejamību darba ņēmējiem, kuriem saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir tiesības saņemt minimālo darba algu, un
- 4) vākt datus un par tiem ziņot Komisijai, lai uzraudzītu minimālās darba algas aizsardzības aptvērumu un adekvātumu.

Ar šo iniciatīvu Komisija jo īpaši tiecas palīdzēt īstenot Eiropas sociālo tiesību pīlāra 6. principu (algas) un 8. principu (sociālais dialogs un darba ņēmēju dalība).

Saskaņā ar attiecīgo juridisko pamatu, t. i., LESD 153. panta 2. punktu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu, Padomei lēmums ir jāpieņem ar kvalificētu balsu vairākumu saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru.

Eiropas Parlaments pilnvarojumu pieņēma 2021. gada 25. novembrī.

Ekonomikas un sociālo lietu komiteja pieņēma atzinumu savā plenārsēdē 2021. gada 25. martā ¹.

Reģionu komiteja atzinumu pieņēma savā plenārsēdē 2021. gada 19. martā ².

II. DISKUSIJAS SLOVĒNIJAS PREZIDENTŪRAS LAIKĀ

Prezidentvalsts Slovēnijas darba pamatā ir sekmīgais progress, kas panākts tās triju prezidentvalstu komandas partneru – Vācijas un Portugāles – vadībā, kā izklāstīts prezidentvalsts Portugāles progressa ziņojumā ³. Prezidentvalsts Slovēnija Sociālu jautājumu darba grupai (*SQWP*) ir iesniegusi četrus secīgus kompromisa priekšlikumus, kas tika apspriesti sešās pilnas darba grupas sanāksmju dienās un daudzās divpusējās diskusijās visos līmeņos.

¹ Dokuments 7886/21.

² Dokuments 7421/21.

³ Dokuments 9142/21 + COR1.

Prezidentvalsts mērķi, virzot diskusijas darba grupas līmenī, bija dažādi:

- 1) Ņemot vērā īpašo izņēmumu LESD 153. panta 5. punktā, kas saglabā dalībvalstu kompetenci noteikt minimālo darba algu, prezidentvalsts centās tekstu pielāgot, ņemot vērā Padomes Juridiskā dienesta rakstisko atzinumu ⁴.
- 2) Prezidentvalsts rūpīgi un intensīvi uzklausa delegāciju bažas, kas izrietēja no dažādu valstu darba tirgus modeļiem un darba algu noteikšanas sistēmām. Prezidentvalsts arī intensīvi strādāja pie tā, lai uzlabotu teksta vispārējo tehnisko kvalitāti.
- 3) Intensīvs darbs koncentrējās uz to, lai rakstu kompromisa risinājumus tam, kā kļūst delegāciju paustās bažas, lai panāktu pienācīgu līdzsvaru tekstā un gūtu plašu dalībvalstu vairākuma atbalstu.

Tālāk ir sniegts Padomes darba sagatavošanas struktūrās apspriesto jautājumu kopsavilkums.

⁴ Dokuments 6817/21.

Galvenie jautājumi, kas tika aplūkoti Padomes darba sagatavošanas struktūrās

- 1) Procedurāls satvars adekvātai minimālajai darba algai (nosaukums, 1. pants, 15. apsvērums)

Darba grupa plaši apsprieda šīs direktīvas raksturu un priekšmetu, kā arī tajā paredzēto pienākumu tipu. Pēc minētās diskusijas ar direktīvas nosaukumā un visā tekstā izdarītajām izmaiņām ir precizēts, ka ar šo direktīvu izveido Savienības procedurāla rakstura satvaru adekvātām minimālajām darba algām.

Ir arī precizēts, ka adekvātuma mērķis tiek sasniegts ar dažādiem līdzekļiem atkarībā no tā, vai minimālās darba algas aizsardzību nodrošina ar likumu noteikta minimālā darba alga, ja to nodrošina tikai ar koplīguma slēgšanas sarunām par darba algu noteikšanu vai ja to nodrošina, apvienojot šīs divas pieejas:

Ar likumu noteiktās minimālās darba algas noteikšanai II nodaļā ir paredzēti dažādi procedurāli pienākumi, lai sekmētu to, ka ar likumu noteiktās minimālās darba algas nosaka adekvātā līmenī, neiejaucoties dalībvalstu kompetencē noteikt šo līmeni.

Attiecībā uz minimālo darba algu, ko nosaka darba koplīguma slēgšanas sarunās, cita starpā arī dalībvalstīs, kur darba algas galvenokārt balstās uz koplīguma slēgšanas sarunām, koplīguma slēgšanas sarunu veicināšana ir līdzeklis, kā uzlabot minimālās algas aizsardzību, jo augstāks darba koplīgumu aptvērums palīdz veicināt adekvātu minimālo algu (19. apsvērums).

Lai labāk atspoguļotu direktīvas galvenos noteikumus, 1. pants (un 15. apsvērums) ir racionalizēts: direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts atbilst II nodaļai Direktīvā par ar likumu noteikto minimālo darba algu adekvātuma veicināšanu; aa-jauns) punkts atbilst 4. pantam par darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanu un b) punkts atbilst 8., 9., 10.a, 11. un 12. pantam, kas attiecas uz darba ņēmēju pašreizējo individuālo tiesību uz minimālo darba algu izpildi.

2) Vispārēji piemērojamu koplīgumu pielīdzināšana koplīgumiem (3. pants)

Priekšlikumā ir ietverti dažādi noteikumi par ar likumu noteikto minimālo darba algu un koplīgumos noteikto minimālo darba algu. Tāpēc ir izšķirīgi svarīgi, lai šie divi veidi būtu nošķirti. Tomēr – tā kā vispārēji piemērojamu koplīgumu saturs izriet no sociālo partneru vienošanās un nevis no publisko tiesību akta, kas tos padara piemērojamu noteiktai darba ņēmēju grupai, – ir precizēts, ka vispārēji piemērojami koplīgumi nav uzskatāmi par ar likumu noteikto minimālo darba algu.

Tāpat ir arī precizēts, ka arī minimālās darba algas noteikšanas mehānisma rezultāts attiecībā uz jūrniekiem Konvencijas par darbu jūrniecībā satvarā būtu jāizskata tādā pašā veidā kā koplīgums.

3) Darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšana par darba algu noteikšanu (4. pants, 13. pants 19. apsvērums)

Ir precizēts, ka darba koplīgumu aptvēruma palielināšanas mērķis ir uzlabot darba algu noteikšanu, ko paredz koplīgumi, un tādējādi veicināt minimālās darba algas adekvātumu. Tā kā dalībvalstis nevar uzlikt sociālajiem partneriem pienākumu slēgt koplīgumus, apsvērumā ir skaidri noteikts, ka 70 % no darba koplīgumu aptvēruma nav mērķis, bet gan tikai sliekšnis, kas iedarbina pienākumu nodrošināt sekmējošu nosacījumu satvaru un rīcības plānu darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanai. 13. pantā ir arī skaidri noteikts, ka dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem pašiem kopīgi izstrādāt rīcības plānu.

4) Ar likumu noteiktās minimālās darba algas adekvātuma veicināšana (5. pants, 20. un 21. apsvērums)

5. pants bija darba grupas darba centrā visās tās sanāsmēs, daudzām delegācijām aicinot mīkstināt pienākumus, savukārt citām – atbalstot sākotnējo Komisijas priekšlikumu. Pēc šīm diskusijām tika veikti daži pielāgojumi. Neraugoties uz to, secīgajās prezidentūrās noteikumi par ar likumu noteiktās minimālās darba algas adekvātuma veicināšanu netika skarti.

Lai arī delegācijas vairākkārt aicināja atļaut elastīgāk izmantot 5. panta 2. punkta elementus, prezidentvalsts saglabāja pienākumu izmantot visus četrus 5. panta 2. punkta elementus. Tomēr, ņemot vērā Juridiskā dienesta rakstisko atzinumu, ir precizēts, ka par to atbilstību un relatīvo nozīmi dalībvalstis var lemt saskaņā ar savā valstī dominējošajiem sociālekonomiskajiem apstākļiem.

Tāpat palika spēkā dalībvalstu pienākums ar likumu noteiktās minimālās darba algas adekvātuma novērtēšanai izmantot indikatīvās atsauces vērtības, lai gan ir skaidrāk precizēts, ka katra dalībvalsts var izvēlēties, kādas indikatīvās atsauces vērtības tā izmanto. Daudzas dalībvalstis kritizēja to, ka sākotnējā Komisijas priekšlikumā ļoti liela uzmanība tika vērsta uz 50 % no bruto vidējās darba algas un 60 % no medianālās bruto darba algas kā uz potenciālām indikatīvām atsauces vērtībām. Šīs dalībvalstis aicināja atzīt, ka adekvātums attiecas ne tikai uz taisnīgumu (attiecību starp minimālo darba algu un citām darba algām attiecīgajā dalībvalstī), bet arī uz minimālās darba algas pienācīgumu saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra 5. panta 1. punktu un 6. principu⁵. Pienācīguma rādītājus galvenokārt izmanto valsts līmenī. Tādēļ prezidentvalsts 5. panta 3. punktā minēto atsauces vērtību aprakstu ierobežoja, to attiecinot tikai uz tām, kuras ir "parasti izmantotās [atsauces vērtības]", un 21. apsvērumā paplašināja šādu atsauces vērtību piemēru sarakstu. To darot, prezidentvalsts ņēma vērā to, ka Sociālo jautājumu darba grupas pēdējā sanāksmē par šo jautājumu vēl bija daudz komentāru. Dalībvalstis ir aicinājušas ieviest lielāku skaidrību, dažām dalībvalstīm aicinot svītrot 50 % un 60 % atsauces vērtības, savukārt citām paužot vēlmi atgriezties tuvāk pie Komisijas priekšlikuma, lai gan nevienai no šīm rīcībām nebija vairākuma.

⁵ "6. princips Darba algas

- a) *Darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgām darba algām, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni.*
- b) *Nodrošina adekvātu minimālo darba algu, kas paredz darbinieka un viņa ģimenes vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā valstī valdošos ekonomiskos un sociālos apstākļus, vienlaikus garantējot piekļuvi darba tirgum un stimulus meklēt darbu. Novērš nodarbinātu personu nabadzību."*

Visu dalībvalstu pienākums regulāri un savlaicīgi atjaunināt savu ar likumu noteikto minimālo darba algu, izmantojot 5. panta 1. un 2. punktā noteiktos kritērijus, netika grozīts. Tomēr, lai ņemtu vērā konkrēto situāciju vairākās dalībvalstīs, kuras šo regulāro atjauninājumu starplaikā ar likumu noteiktās minimālās darba algas palielināšanai izmanto indeksācijas formulu, ir pievienots jauns 2.a punkts un jauns 20.a apsvērums.

5) Diferencēšana un atskaitījumi (6. pants, 7. panta c) punkts un 22. apsvērums)

22. apsvērumā ir precizēts, ka dažos gadījumos diferenciācija un atskaitījumi var negatīvi ietekmēt ar likumu noteikto minimālo darba algu adekvātumu un ka tādēļ ir svarīgi izvairīties no to plašas izmantošanas. Tika arī skaidrāk precizēts, ka kompetenci noteikt minimālās darba algas – un līdz ar to arī lemt par diferencēšanu un atskaitījumiem – līgumi atstāj dalībvalstu ziņā, kurām kā Savienības tiesību vispārēji principi ir jāievēro nediskriminēšanas un proporcionalitātes principi.

6) Publiskais iepirkums (9. pants, 24. apsvērums)

Saskaņā ar Eiropas Komisijas nodomu ar deklaratīva rakstura noteikumu atgādināt no publiskā iepirkuma direktīvām izrietošos pienākumus, lai atbalstītu un stiprinātu minēto direktīvu īstenošanu, prezidentvalstis ir vēl vairāk saskaņojušas pantu un apsvērumu ar šajās direktīvās izmantoto formulējumu.

7) Uzraudzība un datu vākšana (10. pants, 25. apsvērums)

Daudzas dalībvalstis puda bažas par 10. panta noteikumiem par uzraudzību un datu vākšanu, jo tās raizējās par papildu birokrātiju bez skaidras pievienotās vērtības. Pamats īpašām bažām bija pienākums sniegt sadalītus datus un, jo īpaši, sadalītus pēc invaliditātes, jo šādus datus vāc reti – privātuma apsvērumu dēļ. Pēc intensīvas viedokļu apmaiņas, kas prezidentvalstij un delegācijām bija ar Eiropas Komisiju, 10. panta teksts tika grozīts šādi, lai ņemtu vērā dalībvalstu bažas:

- Ņemot vērā to, ka minimālā darba alga no gada uz gadu parasti nemainās, daudzas dalībvalstis uzskatīja, ka pienākums par to ziņot katru gadu ir nevajadzīgs slogs. Tāpēc šis pienākums tika mainīts uz ziņošanu katru otro gadu.
- Apsvērumā tika precizēts, ka tās ir dalībvalstis, kas izvēlas, kurus datu avotus tās izmanto, un jo īpaši, ka gadījumā, ja nav labāku datu avotu, tās var izmantot valsts datus, izlases veida apsekojumus un aplēses.
- Pienākums sniegt sadalītus datus tagad ir papildināts ar garantiju, ka šie dati ir jāsniedz tikai tiktāl, ciktāl dalībvalstij tie ir pieejami.
- To datu apraksts, kuri dalībvalstīm ir jāsniedz, redakcionālu iemeslu dēļ tika pārstrukturēts. Lai atvieglotu ziņošanas pienākumu un ņemtu vērā to, kādi dati ir viegli pieejami, tika veikti šādi pielāgojumi:
 - dalībvalstīm ir jāsniedz tikai apraksts par atskaitījumiem un diferencēšanu no ar likumu noteiktās minimālās darba algas;
 - par tikai koplīgumos paredzēto minimālās darba algas aizsardzību:
 - ziņošana par minimālo darba algu koplīgumos attiecas tikai uz zemākajām atalgojuma likmēm, kas noteiktas koplīgumos, kuri attiecas uz zemu atalgotiem darba ņēmējiem, vai to aplēsēm un to darba ņēmēju īpatsvaru, uz kuriem tie attiecas,
 - ziņojumus par to darba ņēmēju darba algām, uz kuriem neattiecas koplīgumi, var sniegt, pamatojoties uz izmaksātajām darba algām.
- Komisijas priekšlikumā bija iekļauts noteikums, kas būtu skaidri pilnvarojis Komisiju pieprasīt, lai dalībvalstis sniedz papildu datus, katru gadījumu izskatot atsevišķi. Šim noteikumam trūka atbalsta. Tā kā Komisija vienmēr var pieprasīt datus saskaņā ar vispārējo principu par labu sadarbību, šis noteikums tika svītrots.

- Komisijas priekšlikumā 10. panta 5. punktā bija paredzēts, ka Nodarbinātības komitejai ik gadus būtu jāpārbauda darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšana par darba algu noteikšanu un minimālās darba algas adekvātumu dalībvalstīs. Tā kā Nodarbinātības komitejas uzdevumi tieši izriet no LESD 150. panta un tā kā minētais noteikums pilnvaro Padomi pieņemt lēmumu, ar ko izveido minēto komiteju, tad minētie uzdevumi šajā direktīvā nebūtu sīkāk jāprecizē. Tādēļ atsauce uz Nodarbinātības komitejas veikto pārbaudi ir pārcelta uz apsvērumu, atgādinot, ka saskaņā ar Līgumu Padome un Komisija var pieprasīt šādu pārbaudi. Ņemot vērā to, ka Nodarbinātības komiteja nodarbojas tikai ar nodarbinātības politiku (LESD IX sadaļas 143.–150. pants), savukārt Sociālās aizsardzības komiteja nodarbojas ar sociālo politiku (LESD X sadaļas 151.–160. pants, cita starpā arī darba apstākļiem – 153. panta 2. punkta b) apakšpunkts), apsvērumā ir pievienota Sociālās aizsardzības komiteja.

8) Informācijas darba ņēmējiem (10.a (jauns) pants, 25.a (jauns) apsvērums)

Komisijas priekšlikumā bija iekļauti noteikumi par darba ņēmēju informēšanu par minimālās darba algas aizsardzību, uz kuru viņi ir tiesīgi saskaņā ar 8. panta 3. punktu un 10. panta 3. punktu. Teksta racionalizācijas nolūkos šie divi noteikumi ir apvienoti jaunajā 10.a pantā.

9) Tiesības uz tiesisko aizsardzību un sodi (11. un 12. pants, 26. un 26.a apsvērums)

Pēc deleģāciju aicinājuma ir precizēts, ka tiesības uz tiesisko aizsardzību un pienākums piemērot sodus attiecas tikai uz tiesībām, kas saistītas ar minimālās darba algas aizsardzību un kas jau ir noteiktas valsts tiesību aktos. Attiecībā uz sodiem, kuri dalībvalstīm jāpieņem par tiesību pārkāpumiem saistībā ar minimālo darba algu, ir precizēts, ka līgumsodi noteikumos par koplīgumu izpildi ir pietiekami, lai izpildītu 12. pantu.

Pastāvīgo pārstāvju komitejas 2021. gada 24. novembra sanāksmē liels delegāciju vairākums atbalstīja prezidentvalsts paveikto darbu un vienojās ar prezidentvalsti, ka tās iesniegtais teksts atspoguļo Padomes smaguma centru. Daudzas delegācijas uzstāja, ka tekstā nebūtu jāveic nekādas turpmākas izmaiņas, jo tas ir delikāts līdzsvars bez turpmākas rezerves pielāgojumu veikšanai. Delegācijas vienojās, ka teksts ir pietiekami nobriedināts, lai to varētu nosūtīt *EPSCO* padomei apspriešanai un vienošanās panākšanai, un tikai DK norādīja, ka tā balsos pret.

Atlikušās atrunas

Vispārējās izpētes atrunas: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Parlamentāras izpētes atrunas: NL

III. NOSLĒGUMS

Padome (*EPSCO*) tiek aicināta atzīmēt, ka ir panākta vienošanās par šo tekstu (vispārēja pieeja), kā izklāstīts šā ziņojuma pielikumā, un pilnvarot prezidentvalsti sākt sarunas par šo dosjē ar Eiropas Parlamenta un Komisijas pārstāvjiem.

Priekšlikums –

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par satvaru adekvātām minimālajām darba algām Eiropas Savienībā

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punktu saistībā ar tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁶,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ⁷,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu Savienības mērķi cita starpā ir veicināt savu tautu labklājību un strādāt, lai panāktu ilgtspējīgu Eiropas attīstību, kuras pamatā ir sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju.

⁶ OV C , , . lpp.

⁷ OV C , , . lpp.

- (2) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ⁸ 31. pantā noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.
- (3) Eiropas Sociālajā hartā ir noteikts, ka visiem darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem. Tajā jo īpaši ir atzītas visu darba ņēmēju tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai viņiem un viņu ģimenei nodrošinātu pienācīgu dzīves līmeni, visu darba ņēmēju un darba devēju brīvība biedroties valsts vai starptautiskās organizācijās, lai aizsargātu savas ekonomiskās un sociālās intereses, un tiesības slēgt koplīgumus.
- (4) 2017. gada 17. novembrī Ģēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra II nodaļā ir noteikts principu kopums, kas izmantojams par ceļvedi taisnīgu darba apstākļu nodrošināšanā. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 6. princips apstiprina darba ņēmēju tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Tas arī paredz adekvātu minimālo darba algu, kas nodrošina darba ņēmēja un viņa ģimenes vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā valstī valdošos ekonomiskos un sociālos apstākļus, vienlaikus garantējot piekļuvi darba tirgum un stimulus meklēt darbu. Turklāt tas atgādina, ka jānovērš nodarbinātu personu nabadzība un ka visas darba algas jānosaka pārredzamā un paredzamā veidā saskaņā ar valsts praksi un ievērojot sociālo partneru patstāvību.

⁸ Eiropas Savienības Pamattiesību harta (2012/C 326/02) (OV C 326/391, 26.10.2012.).

- (5) Padomes Lēmuma 2020/1512/ES par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm⁹ 5. pamatnostādnē dalībvalstis tiek aicinātas gādāt, lai sociālie partneri tiek pilnvērtīgi iesaistīti darba algu noteikšanā, nodrošinot taisnīgu atalgojumu, kas dara iespējamu pienācīgu dzīves līmeni, un ļaujot darba algas adekvāti salāgot ar ražīguma izmaiņām, lai veicinātu augšupēju konvergenci. Pamatnostādnē dalībvalstis tiek arī aicinātas veicināt sociālo dialogu un koplīguma sarunas par darba algu noteikšanu. Turklāt, ņemot vērā atalgojuma ietekmi uz konkurētspēju, darbvietu radīšanu un nodarbinātu personu nabadzību, pamatnostādnē dalībvalstis un sociālie partneri tiek aicināti ar koplīgumu vai adekvātas ar likumu noteiktas minimālās darba algas palīdzību nodrošināt pienācīgu un taisnīgu atalgojumu visiem darba ņēmējiem. 2021. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģijā¹⁰ ir noteikts, ka dalībvalstīm būtu jāpieņem pasākumi, kas nodrošina taisnīgus darba apstākļus. Turklāt 2020. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģijā¹¹ tika atgādināts, ka pieaugošo sociālo atšķirību dēļ ir svarīgi nodrošināt, ka ikviens darba ņēmējs saņem taisnīgu atalgojumu. Dažām dalībvalstīm ir izdoti arī vairāki tām adresēti ieteikumi minimālās darba algas jomā.
- (6) Labāki darba un dzīves apstākļi, ko cita starpā nodrošina ar adekvātu minimālo darba algu, dod labumu gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem Savienībā un ir priekšnoteikums iekļaujošas un ilgtspējīgas izaugsmes sasniegšanai. Lielu atšķirību mazināšana minimālās darba algas aizsardzības aptvērumā un adekvātumā palīdz uzlabot ES darba tirgus taisnīgumu un veicināt ekonomisko, sociālo progresu un augšupēju konvergenci. Konkurencei vienotajā tirgū būtu jābalstās uz augstiem sociālajiem standartiem, inovāciju un ražīguma uzlabojumiem, vienlaikus nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus.

⁹ Padomes Lēmums Nr. 2020/1512/ES (2020. gada 13. oktobris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm (OV L 344, 19.10.2020., 22.–28. lpp.).

¹⁰ Komisijas Paziņojums COM(2020) 575 final.

¹¹ Komisijas Paziņojums COM(2019) 650 final.

- (7) Pienācīgā līmenī noteikta minimālā darba alga aizsargā nelabvēlīgā situācijā esošu darba ņēmēju ienākumus, palīdz nodrošināt pienācīgu iztiku un ierobežo ienākumu samazināšanos grūtos laikos. Minimālā darba alga palīdz uzturēt iekšzemes pieprasījumu, stiprināt stimulus strādāt, samazināt darba algu nevienlīdzību un nodarbinātu personu nabadzību.
- (8) Sievietēm, gados jauniem un mazkvalificētiem darba ņēmējiem un personām ar invaliditāti salīdzinājumā ar citām grupām ir lielāks risks kļūt par minimālās darba algas vai zema atalgojuma saņēmējiem. Ekonomikas lejupslīdes laikā, piemēram, Covid-19 krīzes laikā, minimālās darba algas nozīme zemi atalgotu darba ņēmēju aizsardzībā kļūst arvien svarīgāka un ir būtiska, lai atbalstītu ilgtspējīgu un iekļaujošu ekonomikas atveseļošanu. Minimālās darba algas jautājuma risināšana veicina dzimumu līdztiesību, vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību novēršanu, kā arī sieviešu izklūšanu no nabadzības.
- (9) Covid-19 pandēmija būtiski ietekmē pakalpojumu nozari un mazos uzņēmumus, un gan pakalpojumu nozarē, gan mazos uzņēmumos ir liels minimālās darba algas saņēmēju īpatsvars. Turklāt minimālā darba alga ir arī svarīga, ņemot vērā strukturālās tendences, kas maina darba tirgus un kam aizvien vairāk raksturīgs augsts nestandarta un nestabila darba īpatsvars. Šīs tendences ir palielinājušas darbvietu polarizāciju, kā rezultātā lielākajā daļā dalībvalstu pieaug zemi atalgotu un mazkvalificētu profesiju īpatsvars un dažās dalībvalstīs ir palielinājusies darba algu nevienlīdzība.
- (10) Lai gan minimālās darba algas aizsardzība pastāv visās dalībvalstīs, dažās šāda aizsardzība izriet no tiesību aktu vai administratīviem noteikumiem un koplīgumiem, savukārt citās to nodrošina vienīgi ar koplīgumiem.
- (11) Minimālās darba algas aizsardzība, kas noteikta koplīgumos attiecībā uz zemi atalgotām profesijām, vairumā gadījumu ir pietiekama; vairākās dalībvalstīs ar likumu noteiktā minimālā darba alga ir zema salīdzinājumā ar citām darba algām ekonomikā. 2018. gadā deviņās dalībvalstīs ar likumu noteiktā minimālā darba alga atsevišķam minimālās darba algas saņēmējam nenodrošināja ienākumus, kas ir pietiekami, lai pārkāptu nabadzības riska sliekšni. Turklāt samazinātu minimālās darba algas likmju (diferencēšanas) un atskaitījumu no ar likumu noteiktās minimālās darba algas izmantošana negatīvi ietekmē tās adekvātumu.

- (12) Ne visi darba ņēmēji Savienībā ir efektīvi aizsargāti ar minimālo darba algu, jo dažās dalībvalstīs daļai darba ņēmēju ir šāda aizsardzība, taču faktiski viņi saņem atalgojumu, kas ir zemāks par ar likumu noteikto minimālo darba algu, jo netiek ievēroti spēkā esošie noteikumi. Konkrēti ir konstatēts, ka šāda noteikumu neievērošana īpaši ietekmē sievietes, gados jaunus darba ņēmējus, cilvēkus ar invaliditāti un laukstrādniekus. Tiek lēsts, ka dalībvalstīs, kurās minimālās darba algas aizsardzību nodrošina tikai ar koplīgumiem, neaizsargāto darba ņēmēju īpatsvars svārstās no 2 % līdz 55 % no visiem darba ņēmējiem.
- (13) Lai gan spēcīgas darba koplīguma slēgšanas sarunas palīdz nodrošināt pienācīgu minimālās darba algas aizsardzību, tradicionālās koplīguma slēgšanas struktūras pēdējos gadu desmitos izsīkst, daļēji tāpēc, ka ekonomikā notiek strukturālas pārmaiņas virzībā uz nozarēm, kurās ir mazāk spēcīgas arodbiedrības, un tāpēc, ka samazinās dalība arodbiedrībās sakarā ar netipisku un jaunu darba veidu izvēršanos.
- (14) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. pantu Komisija ir veikusi divposmu apspriešanos ar darba devējiem un darba ņēmējiem par iespējamu rīcību, kas palīdzētu risināt ar adekvātas minimālās darba algas aizsardzību saistītas problēmas Eiropas Savienībā. Sociālie partneri nav vienojušies sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr, lai sekmētu, ka darba ņēmēji Savienībā tiek aizsargāti ar adekvātu minimālo darba algu, ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, ņemot vērā rezultātus, kas gūti apspriešanās ar sociālajiem partneriem.
- (15) Šī direktīva Savienības līmenī nosaka satvaru, kura nolūks ir sekmēt minimālās darba algas pienācīgu līmeni, darba koplīguma slēgšanas sarunas par darba algu noteikšanu, it sevišķi zemu atalgotiem darba ņēmēju labā, un darba ņēmēju efektīvu piekļuvi minimālās darba algas aizsardzībai, ciktāl minimālā darba alga pastāv kā ar likumu noteikta minimālā darba alga vai kā darba alga, kas noteikta koplīgumos.

- (16) Pilnībā ievērojot dalībvalstu kompetences, ko saglabā Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta 5. punkts, šīs direktīvas mērķis nav nedz saskaņot minimālās darba algas līmeni visā Savienībā, nedz izveidot vienotu mehānismu minimālās algas noteikšanai. Tā neiejaucas dalībvalstu brīvībā noteikt ar likumu noteiktu minimālo darba algu vai veicināt piekļuvi darba koplīgumos paredzētajai minimālās darba algas aizsardzībai saskaņā ar katras valsts likumiem, praksi un īpatnībām un pilnībā ievērojot valsts kompetenci un sociālo partneru līgumslēgšanas brīvību. Šī direktīva nosaka procedurāla rakstura pienākumus, tā neuzliek pienākumu dalībvalstīm, kurās minimālās darba algas aizsardzību nodrošina vienīgi ar koplīgumiem, ieviest ar likumu noteiktu minimālo darba algu vai padarīt koplīgumus vispārēji piemērojamus. Turklāt šī direktīva nenosaka darba algas līmeni, kas ietilpst sociālo partneru līgumslēgšanas brīvības ietvaros valsts līmenī un attiecīgajā dalībvalstu kompetencē.
- (17) Vienlaikus ievērojot 2008. gada 17. jūnija Regulu (EK) 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I), šī direktīva būtu jāpiemēro attiecībā uz darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas noteiktos kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai. Šīs direktīvas darbības jomā varētu ietilpt māsasaimniecībās nodarbināti darba ņēmēji, pēc pieprasījuma strādājoši darba ņēmēji, periodiska darba veicēji, kuponu sistēmas darba ņēmēji, fiktīvi pašnodarbinātie, platformā nodarbināti darba ņēmēji, stažieri un mācekļi, ar noteikumu, ka viņi atbilst minētajiem kritērijiem.

- (17.a-jauns) Šīs direktīvas darbības jomā nav ietverti patiesi pašnodarbinātas personas, jo tās neatbilst minētajiem kritērijiem. Pašnodarbinātā statusa – kā definēts valstu tiesību aktos – ļaunprātīga izmantošana valsts mērogā vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba veids, kas bieži tiek saistīts ar nedeklarētu darbu. Fiktīva pašnodarbinātība ir tad, kad nolūkā izvairīties no kādām juridiskām vai fiskālām saistībām persona ir deklarēta kā pašnodarbināta persona, bet darbs, ko šī persona veic, atbilst nosacījumiem, kas raksturīgi darba attiecībām. Šādas personas būtu jāietver šīs direktīvas darbības jomā. Darba attiecību pastāvēšana būtu jānosaka, pamatojoties uz faktiem, kas saistīti ar darba faktisko veikšanu, nevis pamatojoties uz to, kā puses apraksta šīs attiecības.
- (17.b-jauns) Šajā direktīvā ir ņemts vērā, ka 2006. gada Konvencijā par darbu jūrniecībā (ar grozījumiem) ir noteikts minimālās darba algas noteikšanas mehānisms attiecībā uz jūrniekiem. Šajā direktīvā Starptautiskā Darba biroja pārvaldības struktūras lēmumi, kas izriet no šāda minimālās darba algas noteikšanas mehānisma un ko praksē īsteno kāda dalībvalsts, būtu jāuzskata par koplīgumiem.
- (18) Labi funkcionējošas darba koplīguma slēgšanas sarunas par darba algu noteikšanu ir svarīgs līdzeklis, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji tiek aizsargāti ar adekvātu minimālo darba algu. Dalībvalstīs, kurās ir ar likumu noteikta minimālā darba alga, darba koplīguma slēgšanas sarunas atbalsta vispārējo darba algu attīstību un tādējādi palīdz uzlabot minimālo darba algu adekvātumu. Dalībvalstīs, kurās minimālās darba algas aizsardzību nodrošina tikai un vienīgi darba koplīguma slēgšanas sarunas, to līmeni, kā arī aizsargāto darba ņēmēju īpatsvaru tieši nosaka darba koplīgumu slēgšanas sistēmas darbība un darba koplīgumu aptvērums. Spēcīgas un labi funkcionējošas darba koplīguma slēgšanas sarunas kopā ar nozaru vai starpnozaru koplīgumu plašu aptvērumu stiprina minimālo darba algu adekvātumu un aptvērumu.

- (19) Ņemot vērā darba koplīgumu aptvēruma samazināšanos, ir būtiski, lai dalībvalstis veicinātu darba koplīguma slēgšanas sarunas un tādējādi uzlabotu darba koplīgumos paredzētu darba algu noteikšanu nolūkā pastiprināt darba ņēmēju minimālās darba algas aizsardzību. Dalībvalstīs, kurās ir augsts darba koplīgumu aptvērums, parasti ir neliels zemi atalgotu darba ņēmēju īpatsvars un augsta minimālā darba alga. Dalībvalstīs, kurās zemi atalgotu darba ņēmēju īpatsvars ir neliels, darba koplīgumi aptver vairāk nekā 70 % darba ņēmēju. Tāpat lielākajā daļā dalībvalstu, kurās ir augsts minimālās darba algas līmenis attiecībā pret medianālo darba algu, darba koplīgumu aptvērums pārsniedz 70 %. Tālab dalībvalstīm, kurās darba koplīgumi aptver mazāk nekā 70 % darba ņēmēju, būtu jāpieņem pasākumi šādu darba koplīgumu slēgšanas sarunu pastiprināšanai. Tomēr, lai respektētu sociālo partneru autonomiju, kas ietver viņu tiesības uz darba koplīguma slēgšanas sarunām un izslēdz jebkādu pienākumu koplīgumus slēgt, darba koplīgumu aptvēruma 70 % sliekšni nevajadzētu uzskatīt par mērķi, bet to izmanto tikai kā rādītāju, kurš iedarbina pienākumu nodrošināt veicināšanas procedūru un institucionālo pasākumu satvaru, kas nodrošina apstākļus darba koplīguma slēgšanas sarunām, kā arī noteikt rīcības plānu. Šāds plāns varētu izpausties jebkādā veidā un tas varētu būt pieņemts pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā ar noteikumu, ka tajā ir ietvertas darbības, kuru mērķis ir efektīvi sekmēt darba koplīguma slēgšanas sarunas, un tas ir izstrādāts, apspriežoties ar sociālajiem partneriem.
- (20) Lai nodrošinātu adekvātu minimālo darba algu, vienlaikus garantējot darbvietas un uzņēmumu, arī mazo un vidējo uzņēmumu, konkurētspēju, ir vajadzīgi saprotami noteikumi, procedūras un prakse ar likumu noteiktas minimālās darba algas noteikšanai un atjaunināšanai. Tie ietver vairākus komponentus, lai saglabātu ar likumu noteiktās minimālās darba algas adekvātumu, tostarp kritērijus, pēc kuriem dalībvalstīm var vadīties minimālās darba algas noteikšanā un atjaunināšanā, un rādītājus tās adekvātuma novērtēšanai, regulārus un savlaicīgus atjauninājumus, padomdevēju struktūru pastāvēšanu un sociālo partneru iesaistīšanu. Vēl viens labas pārvaldības elements, kas ļauj īstenot uz informāciju balstītu un iekļaujošu lēmumu pieņemšanas procesu, ir sociālo partneru savlaicīga un efektīva iesaistīšana ar likumu noteiktās minimālās darba algas noteikšanā un atjaunināšanā, kā arī automātiskas indeksācijas formulu izveidē un – ja šādas formulas pastāv – to grozīšanā.

- (20.a-jauns) Dalībvalstīm, kuras izmanto automātiskas indeksācijas mehānismu, tostarp pusautomātiskus mehānismus, kuros ir garantēts minimāls obligātais minimālās darba algas palielinājums, būtu jānodrošina, ka, ja šāds mehānisms ir daļa no to satvara, tad arī satvarā ik pēc regulāra intervāla ir jāveic ar likumu noteiktās minimālās darba algas laicīgi atjauninājumi, lai arī turpmāk veicinātu darba algu adekvātumu. Šādiem regulāriem atjauninājumiem būtu jāpastāv no minimālās darba algas izvērtējuma, ņemot vērā vadošos kritērijus, un pēc tam vajadzības gadījumā no summas grozīšanas. Automātiskās indeksācijas biežums, no vienas puses, un ar likumu noteiktās minimālās darba algas atjaunināšanas biežums, no otras puses, var būt atšķirīgs.
- (21) Minimālo darba algu uzskata par adekvātu, ja tā ir taisnīga attiecībā pret darba algu sadalījumu valstī un nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Ar likumu noteiktās minimālās darba algas adekvātumu nosaka un novērtē katra dalībvalsts, ievērojot savus valsts sociālekonomiskos apstākļus, tostarp nodarbinātības izaugsmi, konkurētspēju, kā arī reģionu un nozaru attīstību, ņemot vērā pirktspēju, ražīguma līmeņus un tendences, kā arī darba algu līmeni, to sadalījumu un pieaugumu. Rādītāju un ar tiem saistītu atsaucēs vērtību izmantošana var palīdzēt ikvienai dalībvalstij, jo dalībvalstis tos var izmantot kā norādes minimālās darba algas adekvātuma novērtēšanā. Rādītājus dalībvalstīm vajadzētu izvēlēties no tādiem, kurus plaši izmanto starptautiskā līmenī, un attiecīgā gadījumā no valsts līmenī plaši izmantotiem rādītājiem. Tie var ietvert atsaucēs vērtības, ko plaši izmanto starptautiskā līmenī, piemēram, minimālās bruto darba algas attiecība pret 60 % no medianālās bruto darba algas, minimālās bruto darba algas attiecība pret 50 % no vidējās bruto darba algas un minimālās neto darba algas attiecība pret 50 % vai 60 % no vidējās neto darba algas, un atsaucēs vērtības, kas saistītas ar valsts līmenī plaši izmantotiem rādītājiem, piemēram, minimālās neto darba algas salīdzinājums ar nabadzības sliekšni un minimālās darba algas pirktspēja.

- (22) Dalībvalstīm vajadzētu iesaistīt sociālos partnerus, ja tās nosaka dažādus ar likumu noteiktās minimālās darba algas līmeņus (diferencēšana) vai ja atļauj samazināt izmaksāto atalgojumu līdz līmenim, kas ir zemāks par ar likumu noteikto minimālo darba algu (atskaitījumi). Neskarot dalībvalstu kompetenci noteikt minimālo darba algu un iespējamu diferencēšanu un atskaitījumus, lai veicinātu minimālās darba algas adekvātumu, ir svarīgi izvairīties no plašas diferencēšanas un atskaitījumu izmantošanas un jānodrošina, ka tie atbilst nediskriminēšanas un proporcionālītātes principiem. Daži atskaitījumi no ar likumu noteiktās minimālās darba algas var būt atbilstoši, ja tiem ir likumīgs mērķis, tostarp nepamatoti augstas izmaksātās summas vai tiesu vai administratīvas iestādes noteikti atskaitījumi. Cita veida atskaitījumi, piemēram, atskaitījumi saistībā ar aprīkojumu, kas vajadzīgs darba veikšanai, vai atskaitījumi par pabalstiem natūrā, piemēram, izmitināšanu, var negatīvi ietekmēt minimālās darba algas adekvātumu.
- (23) Lai nodrošinātu ar likumu noteiktās minimālās darba algas nacionālā satvara darbību, ir vajadzīga efektīva izpildes sistēma, arī kontrole un pārbaudes uz vietas. Lai stiprinātu izpildiestāžu efektivitāti, ir vajadzīga arī cieša sadarbība ar sociālajiem partneriem, arī tālab, lai risinātu tādas būtiskas problēmas kā apakšuzņēmuma līgumu slēgšana, fiktīva pašnodarbinātība vai neregistrētas virsstundas.

- (24) Lai izpildītu publiskā iepirkuma un koncesijas līgumus, īpaši svarīgi ir efektīvi īstenot likumā vai koplīgumos paredzēto minimālās darba algas aizsardzību. Tādu līgumu izpildē vai pēc tam apakšuzņēmumu ķēdē tomēr var notikt koplīgumu, kas paredz minimālās darba algas aizsardzību attiecīgajā nozarē, neievērošana, kuras dēļ darba ņēmēju atalgojums ir mazāks par nozaru koplīgumos noteikto darba algas līmeni. Lai nepieļautu šādas situācijas, ir svarīgi, ka publiskā iepirkuma līgumslēdzējas iestādes saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/24/ES ¹² par publisko iepirkumu 18. panta 2. punktu un 71. panta 1. punktu, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/25/ES ¹³ par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, 36. panta 2. punktu un 88. panta 1. punktu, un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/23/ES ¹⁴ par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu 30. panta 3. punktu un 42. panta 1. punktu nodrošina, ka ekonomikas dalībnieki piemēro saviem darbiniekiem darba algas, kas attiecīgajā nozarē un ģeogrāfiskajā teritorijā noteiktas ar koplīgumiem nolūkā izpildīt piemērojamās saistības darba tiesību jomā, tomēr tā, lai šī direktīva neradītu jebkādas papildu saistības attiecībā uz minētajām direktīvām.

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK (OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.).

¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/25/ES (2014. gada 26. februāris) par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un ar ko atceļ Direktīvu 2004/17/EK (OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.).

¹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/23/ES (2014. gada 26. februāris) par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu (OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.).

- (25) Uzticama uzraudzība un datu vākšana ir īpaši svarīga, lai apzinātu minimālo darba algu izmaiņas. Dalībvalstis varētu izvēlēties datu vākšanas veidu. Tās jo īpaši varētu paļauties uz pietiekami reprezentatīviem izlases veida apsekojumiem, valsts datubāzēm un ES saskaņotajiem datiem, kas pieejami no *Eurostat* un citiem publiski pieejamiem avotiem, piemēram, ESAO. Ja vajadzīgie dati nav uzreiz pieejami, dalībvalstis varētu izmantot aplēses. Komisijai katru otro gadu būtu jāziņo Eiropas Parlamentam un Padomei par savu analīzi attiecībā uz minimālās darba algas adekvātuma un aptvēruma attīstību, pamatojoties uz datiem un informāciju, kas jāsniedz dalībvalstīm. Turklāt progress būtu jāuzrauga ekonomikas un nodarbinātības politikas koordinācijas procesā Savienības līmenī. Padome un Komisija var lūgt Nodarbinātības komiteju un Sociālās aizsardzības komiteju saskaņā attiecīgi ar LESD 150. un 160. pantu katru savā attiecīgajā kompetences jomā pārbaudīt darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanu par darba algu noteikšanu un minimālās darba algas adekvātumu dalībvalstīs, pamatojoties uz Komisijas sagatavoto ziņojumu un citiem daudzpusējās uzraudzības rīkiem, piemēram, salīdzinošo novērtēšanu.
- (25.a-jauns) Lai panāktu pienācīgu pārredzamību un paredzamību attiecībā uz darba ņēmēju darba apstākļiem, darba ņēmējiem vajadzētu būt viegli pieejamai atbilstošai informācijai par piemērojamo minimālo darba algu.
- (26) Darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai izmantot savas tiesības uz aizstāvību, ja tiek pārkāptas viņu tiesības attiecībā uz valsts tiesību aktos noteiktās minimālās darba algas aizsardzību. Lai novērstu to, ka darba ņēmējiem tiek liegts izmantot savas tiesības, ja tādas pastāv saskaņā ar valsts tiesību aktiem, un neskarot konkrētus tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas paredzēti koplīgumos, tostarp kolektīvās strīdu izšķiršanas sistēmas, dalībvalstīm būtu jāveic pasākumi, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir piekļuve efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz tiesisko aizsardzību, kā arī efektīvu aizsardzību pret jebkāda veida kaitējumu gadījumā, ja viņi nolemj izmantot savas tiesības uz aizstāvību.

- (26.a-jauns) Dalībvalstīm būtu jāpieņem noteikumi par sodiem, ko piemēro par tādu valsts noteikumu pārkāpumiem, kuros paredzēta minimālā darba alga, kas izriet no valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem. Minētajos noteikumos var ietvert atsauci uz kompensāciju un/vai līgumsodiem, kas attiecīgā gadījumā ir paredzēti noteikumos par koplīgumu izpildi, vai arī minētie noteikumi var aprobežoties tikai ar šādu atsauci.
- (27) Komisijai būtu jāveic novērtēšana, kas kalpotu par pamatu šīs direktīvas efektīvas īstenošanas pārskatīšanai. Par šādas pārskatīšanas rezultātiem būtu jāinformē Padome un Eiropas Parlaments.
- (28) Reformas un pasākumi, ko dalībvalstis pieņēmušas, lai veicinātu pienācīgu darba ņēmēju minimālās darba algas aizsardzību, ne vienmēr ir bijuši visaptveroši un sistemātiski, lai gan tas ir solis pareizajā virzienā. Turklāt ES līmeņa rīcība var palīdzēt vēl vairāk uzlabot dzīves un darba apstākļus Savienībā un mazināt iespējamās bažas par negatīvu ekonomisko ietekmi, ko rada izolēti dalībvalstu pasākumi uzlabot minimālās darba algas adekvātumu un aptvērumu. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet to mēroga vai iedarbības dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nosaka tikai tādus pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (29) Šī direktīva nosaka minimālās prasības attiecībā uz procedurālu satvaru, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot spēkā esošo darba ņēmēju tiesību mazināšanai, un tā nevar būt par likumīgu pamatu darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā piešķirtās aizsardzības vispārējā līmeņa pazemināšanai.

- (30) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus. Ja tiek konstatēts, ka tas nesamērīgi ietekmē mikrouzņēmumus, kā arī mazos un vidējos uzņēmumus, dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja ieviest pasākumus šo uzņēmumu atbalstam, lai atalgojuma struktūras pielāgotu jaunajām prasībām.
- (31) Dalībvalstīm ir pieejams tehniskā atbalsta instruments ¹⁵ un Eiropas Sociālais fonds Plus ¹⁶, kas palīdzēs izstrādāt vai uzlabot minimālās darba algas satvaru tehniskos aspektus, tostarp attiecībā uz adekvātuma novērtēšanu, uzraudzību un datu vākšanu, piekļuves paplašināšanu, kā arī izpildi un vispārējo spēju veidošanu saistībā ar minēto satvaru īstenošanu,

¹⁵ Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes regula (2020. gada 28. maijs), ar ko izveido tehniskā atbalsta instrumentu (COM(2020)409 final).

¹⁶ Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes regula par Eiropas Sociālo fondu Plus (COM(2018)382 final).

I NODAĻA

VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets

1. Lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus Savienībā, jo īpaši minimālās darba algas adekvātumu, ar šo direktīvu izveido satvaru nolūkā:
 - a) veicināt adekvātu ar likumu noteiktās minimālās darba algas līmeni;
 - aa) (jauns) veicināt darba koplīguma slēgšanas sarunas par darba algu noteikšanu;
 - b) uzlabot darba ņēmēju faktisku piekļuvi minimālās darba algas aizsardzībai [...], ja minimālā darba alga pastāv.
- 1.a (jauns) Šī direktīva neskar dalībvalstu kompetenci noteikt minimālās darba algas līmeni un sociālo partneru autonomijas pilnīgu ievērošanu, kā arī viņu tiesības apspriest un slēgt koplīgumus.
2. Šī direktīva neskar dalībvalstu izvēli noteikt ar likumu noteiktu minimālo darba algu, veicināt piekļuvi minimālās darba algas aizsardzībai ar koplīgumu palīdzību vai kombinēt šīs abas pieejas.
3. Šajā direktīvā neko neinterpretē kā pienākumu –
 - a) dalībvalstīm, kurās darba algu noteikšana notiek vienīgi ar koplīgumu palīdzību, ieviest ar likumu noteiktu minimālo darba algu,
 - b) jebkurai dalībvalstij padarīt jebkurus koplīgumus vispārēji piemērojamus.

2. pants

Piemērošanas joma

Šo direktīvu piemēro attiecībā uz darba ņēmējiem Savienībā, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

3. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) "minimālā darba alga" ir minimālais atalgojums, kas darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai koplīgumu par konkrētā laikposmā padarītu darbu un ko aprēķina, pamatojoties uz laiku vai iznākumu;
- 2) "ar likumu noteiktā minimālā darba alga" ir minimālā darba alga, kas noteikta ar likumu vai citām saistošām tiesību normām, izņemot tās minimālās darba algas, kas paredzētas koplīgumā, kurš padarīts vispārēji piemērojams, ar noteikumu, ka pieņemošajai iestādei attiecībā uz piemērojamo noteikumu saturu nepastāv rīcības brīvība;
- 3) "darba koplīguma slēgšanas sarunas" ir visas sarunas, kas norit saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un praksi starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, par darba nosacījumu un nodarbinātības noteikumu noteikšanu; un/vai reglamentē attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem; un/vai reglamentē attiecības starp darba devējiem vai to organizācijām un darba ņēmēju organizāciju vai darba ņēmēju organizācijām, kuru iecerētais iznākums ir koplīgums;
- (4) "koplīgums" ir ikviens rakstisks līgums par darba nosacījumiem un nodarbinātības noteikumiem, ko noslēgušas 3. punktā minētās puses, tostarp līgumi, kas ir padarīti vispārēji piemērojami.

Mehānismu, ar kuru nosaka minimālo darba algu un kas pieņemta saskaņā ar Konvenciju par darbu jūrniecībā un ko praksē ieviesusi dalībvalsts, uzskata par koplīgumu minētajā dalībvalstī.

- (5) "darba koplīgumu aptvērums" ir to darba ņēmēju īpatsvars valsts līmenī, uz kuriem attiecas koplīgums, kuru aprēķina, kā attiecību starp:
- a) to darba ņēmēju skaitu, uz kuriem attiecas koplīgumi, tostarp vienošanās, kurās nav noteikumu par darba algām, un
 - b) to darba ņēmēju skaitu, kuru darba apstākļus var reglamentēt ar koplīgumiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.

4. pants

Darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšana darba algu noteikšanā

1. Lai paplašinātu darba koplīgumu aptvērumu un tādējādi uzlabotu darba algu noteikšanu, izmantojot koplīgumus, dalībvalstis, apspriežoties ar sociālajiem partneriem un saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi:
 - a) veicina sociālo partneru spēju veidošanu un stiprina iesaistīšanos darba koplīguma slēgšanas sarunās par darba algu noteikšanu, tostarp nozares vai starpnozaru līmenī, un
 - b) veicina konstruktīvas, jēgpilnas un uz informāciju balstītas sarunas starp sociālajiem partneriem par darba algām.
2. Turklāt dalībvalstis, kurās darba koplīgumu aptvērums ir zem 70 % sliekšņa, vai nu ar likumu pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem, vai vienojoties ar tiem, paredz darba koplīguma slēgšanas sarunu sekmējošu nosacījumu satvaru un, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, izstrādā rīcības plānu darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanai. Rīcības plānu publisko un dara zināmu Eiropas Komisijai.

II NODAĻA

AR LIKUMU NOTEIKTĀ MINIMĀLĀ DARBA ALGA

5. pants

Ar likumu noteiktās minimālās darba algas adekvātuma veicināšana

1. Dalībvalstis, kurās ir ar likumu noteikta minimālā darba alga, izveido satvaru, kas vajadzīgs, lai noteiktu un atjauninātu ar likumu noteiktās minimālās darba algas. Šādas noteikšanas un atjaunināšanas pamatā ir kritēriji, kas noteikti, lai veicinātu atbilstību mērķim – panākt pienācīgus darba un dzīves apstākļus, sociālo kohēziju un augšupēju konvergenci. Dalībvalstis šos kritērijus nosaka saskaņā ar savu praksi vai nu attiecīgajos valsts tiesību aktos, kompetento iestāžu lēmumos vai trīspusējos nolīgumos. Noteiktie kritēriji ir stabili un skaidri.
2. Valsts kritēriji, kas minēti 1. punktā, ietver vismaz šādus elementus, par kuru atbilstību un relatīvo nozīmi dalībvalstis var lemt saskaņā ar savā valstī dominējošajiem sociālekonomiskajiem apstākļiem:
 - a) ar likumu noteiktās minimālās darba algas pirktpēja, ņemot vērā dzīves dārdzību, nodokļus un sociālās iemaksas;
 - b) vispārējais darba algu līmenis un to sadalījums;
 - c) darba algu pieauguma temps;
 - d) ražīguma līmeņi un tendences.

2.a (jauns) Papildus 1., 2. un 4. punktā minētajiem pienākumiem dalībvalstis var izmantot automātiskas indeksācijas mehānismu ar likumu noteiktās minimālās darba algas koriģēšanai, balstoties uz jebkuriem atbilstīgiem kritērijiem un saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.

3. Dalībvalstis izmanto plaši izmantotas indikatīvas atsauces vērtības, kas palīdz novērtēt ar likumu noteikto minimālo darba algu adekvātumu.
4. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu ar likumu noteiktās minimālās darba algas regulāru un savlaicīgu atjaunināšanu nolūkā turpināt veicināt tās adekvātumu.
5. Dalībvalstis nodrošina, ka ir izveidotas padomdevējas struktūras, kuras konsultē kompetentās iestādes jautājumos, kas saistīti ar likumā noteikto minimālo darba algu.

6. pants

Diferencēšana un atskaitījumi

Ja dalībvalstis atļauj dažādas ar likumu noteiktas minimālās darba algas likmes konkrētām darba ņēmēju grupām vai atskaitījumiem, kas samazina izmaksāto atalgojumu līdz līmenim, kas ir zemāks par likumā noteikto minimālo darba algu, tās nodrošina, ka šī diferencēšana un atskaitījumi atbilst nediskriminēšanas un proporcionalitātes principiem.

7. pants

Sociālo partneru iesaiste ar likumu noteiktās minimālās darba algas noteikšanā un atjaunināšanā

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu sociālo partneru savlaicīgu un efektīvu iesaisti ar likumu noteiktās minimālās darba algas noteikšanā un atjaunināšanā, tostarp, piedaloties 5. panta 5. punktā minētajās padomdevējās struktūrās, un jo īpaši attiecībā uz:

- a) 5. panta 1. un 2. punktā minēto kritēriju atlasīšanu un piemērošanu, lai noteiktu ar likumu noteiktās minimālās darba algas līmeņus;

- aa) (jauns) automātiskas indeksācijas formulas izveidi un, ja šāda formula pastāv – tās grozīšanu;
- bb) (jauns) 5. panta 3. punktā minēto indikatīvo atsauces vērtību atlasī un piemērošanu;
- b) direktīvas 5. panta 4. punktā minētā ar likumu noteiktās minimālās darba algas līmeņa atjaunināšanu;
- c) direktīvas 6. pantā minētās ar likumu noteiktās minimālās darba algas diferencēšanas un atskaitījumu noteikšanu;
- d) lēmumiem par datu vākšanu un pētījumu veikšanu, lai informētu iestādes, kuras nosaka ar likumu noteikto minimālo darba algu.

8. pants

Ar likumu noteiktās minimālās darba algas faktiska pieejamība darba ņēmējiem

Lai veicinātu darba ņēmēju piekļuvi ar likumu noteiktās minimālās darba algas aizsardzībai, dalībvalstis apspriežoties vai sadarbībā ar sociālajiem partneriem attiecīgā gadījumā veic šādus pasākumus:

- a) paredz piemērotas kontroles un pārbaudes uz vietas, ko veic darba inspekcijas vai struktūras, kuras ir atbildīgas par ar likumu noteiktās minimālās darba algas piemērošanu; minētās kontroles un pārbaudes ir samērīgas un nediskriminējošas; un
- b) izstrādā norādes izpildiestādēm, lai proaktīvi vērstos pret neatbilstīgiem darba devējiem.

III NODAĻA

HORIZONTĀLIE PASĀKUMI

9. pants

Publiskais iepirkums

Saskaņā ar Direktīvu 2014/24/ES, Direktīvu 2014/25/ES un Direktīvu 2014/23/ES dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka publiskā iepirkuma vai koncesijas līgumu izpildē ekonomikas dalībnieki un to apakšuzņēmēji izpilda piemērojamās pienākumus attiecībā uz darba algām darba tiesību jomā, kas noteikti Savienības tiesību aktos, valstu tiesību aktos, koplīgumos vai starptautiskajās darba tiesībās.

10. pants

Uzraudzība un datu vākšana

1. Dalībvalstis uzrauga minimālās darba algas aptvērums un adekvātumu.
2. Katru otro gadu līdz pārskata gada 1. oktobrim dalībvalstis paziņo Komisijai šādus datus un informāciju:
 - a0) (jauns) darba koplīgumu aptvērums rādītājs;
 - a) par likumā noteikto minimālo darba algu:
 - i) ar likumu noteiktās minimālās darba algas līmenis un tās aptverto darba ņēmēju īpatsvars;
 - ii) esošās diferencēšanas un atskaitījumu apraksts;

- b) par tikai koplīgumos paredzēto minimālās darba algas aizsardzību:
 - i) zemākās atalgojuma likmes, kas noteiktas koplīgumos, kuri attiecas uz zemu atalgotiem darba ņēmējiem, vai to aplēses, un to darba ņēmēju īpatsvars, uz kuriem tie attiecas, vai tā aplēse;
 - iii) darba algas līmenis, ko maksā darba ņēmējiem, uz kuriem [...] neattiecas koplīgums, un tā attiecība pret darba algu līmeni, ko maksā darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas koplīgums.

Dalībvalstīm nav pienākuma paziņot 10. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktā minētos datus par uzņēmuma līmeņa koplīgumiem.

Dalībvalstis sniedz šajā punktā minēto statistiku un informāciju, sadalot pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes, uzņēmuma lieluma un nozares, ciktāl tas ir iespējams.

Pirmajā ziņojumā aptver [*X, Y, Z: trīs gadi pirms transponēšanas gada*] un to iesniedz līdz [*GGGG. gada 1. oktobrim: gads pēc transponēšanas*]. Dalībvalstis var nesniegt statistiku un informāciju, kas nav pieejama pirms [*transponēšanas datums*].

- 4. Komisija analizē dalībvalstu 2. punktā minētajos ziņojumos nosūtītos datus un informāciju un katru otro gadu tos paziņo Eiropas Parlamentam un Padomei.

10.a pants (jauns)

Informācija par minimālās darba algas aizsardzību

Dalībvalstis nodrošina, ka informācija par minimālās darba algas aizsardzību ir publiski pieejama visaptverošā un viegli pieejamā veidā. Tas neattiecas uz uzņēmuma līmeņa koplīgumiem.

11. pants

Tiesības uz tiesisko aizsardzību un aizsardzību no nelabvēlīgas attieksmes vai nelabvēlīgām sekām

1. Dalībvalstis nodrošina, ka, neskarot īpašos tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas attiecīgā gadījumā paredzēti koplīgumos, darba ņēmējiem, tostarp tiem, kuru darba tiesiskās attiecības ir beigušās, ir pieejama efektīva un objektīva strīdu izšķiršana un tiesības uz tiesisko aizsardzību, ja tiesības, kas saistītas ar likumā noteikto minimālo darba algu vai minimālās darba algas aizsardzību, ir paredzētas valsts tiesību aktos vai koplīgumos un tās ir pārkāptas.
2. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus, tostarp tos, kas ir darba ņēmēju pārstāvji, no jebkādas nelabvēlīgas attieksmes no darba devēja puses un no nelabvēlīgām sekām, kas izriet no darba devējam iesniegtas sūdzības, vai no procedūras, kas uzsākta ar mērķi panākt atbilstību, ja tiesības, kas saistītas ar minimālās darba algas aizsardzību, ir paredzētas valsts tiesību aktos vai koplīgumos un tās ir pārkāptas.

12. pants

Sodi

Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, ko piemēro par tādu tiesību un pienākumu pārkāpumiem, kas saistītas ar minimālo darba algu, ciktāl šīs tiesības un pienākumi ir paredzētas valsts tiesību aktos vai koplīgumos. Paredzētie sodi ir efektīvi, samērīgi un atturoši.

IV NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

13. pants

Īstenošana

Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu pilnībā vai daļēji, tostarp rīcības plāna izstrādī saskaņā ar 4. panta 2. punktu, var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz. Šādi rīkojoties, dalībvalstis sper visus nepieciešamos soļus, lai nodrošinātu, ka ar šo direktīvu noteiktie pienākumi vienmēr tiek ievēroti.

14. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmējiem un darba devējiem, tostarp MVU, tiek darīti zināmi valsts pasākumi, ar kuriem transponē šo direktīvu, kā arī attiecīgie spēkā esošie noteikumi, kas attiecas uz 1. pantā noteikto priekšmetu.

15. pants

Izvērtēšana un pārskatīšana

Komisija izvērtē šo direktīvu līdz [pieci gadi pēc transponēšanas datuma]. Pēc tam Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu ar pārskatu par šīs direktīvas īstenošanu un vajadzības gadījumā ierosina tiesību akta grozījumus.

16. pants

Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem jau ir nodrošināts dalībvalstīs.
2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.
3. Šī direktīva neskar tiesības, kas darba ņēmējiem piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

17. pants

Transponēšana

1. Dalībvalstis līdz [*divi gadi pēc spēkā stāšanās dienas*] pieņem noteikumus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

18. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

19. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*
