

V Bruseli 26. novembra 2021
(OR. en)

14366/21

**Medziinštitucionálny spis:
2020/0310(COD)**

**SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544**

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Č. dok. Kom.:	COM(2020) 682 final
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o rámci pre primerané minimálne mzdy v Európskej únii – všeobecné smerovanie

I. ÚVOD

Komisia 28. októbra 2020 predložila návrh smernice o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Cieľom návrhu je vytvoriť pre členské štáty štyri hlavné povinnosti, konkrétne povinnosť:

1. podporovať kolektívne vyjednávanie, najmä pokiaľ ide o stanovovanie miezd,
2. dodržiavať určitý počet procesných povinností, ak a keď členské štáty stanovujú/aktualizujú zákonné minimálne mzdy a posudzujú ich primeranosť,

3. prijať opatrenia na zlepšenie účinného prístupu k ochrane formou minimálnej mzdy pre pracovníkov, ktorí majú podľa vnútroštátneho práva nárok na minimálnu mzdu, a
4. zhromažďovať údaje a podávať o nich správy Komisii s cieľom monitorovať rozsah a primeranosť ochrany formou minimálnej mzdy.

Komisia chce touto iniciatívou prispieť k vykonávaniu zásad Európskeho piliera sociálnych práv, a to najmä zásad č. 6 (mzdy) a č. 8 (sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov).

Podľa príslušného právneho základu, t. j. článku 153 ods. 2 ZFEÚ v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b), sa Rada uznáva kvalifikovanou väčšinou v súlade s riadnym legislatívnym postupom.

Európsky parlament prijal svoju mandát 25. novembra 2021.

Hospodársky a sociálny výbor zaujal stanovisko na svojom plenárnom zasadnutí 25. marca 2021¹.

Výbor regiónov zaujal stanovisko na svojom plenárnom zasadnutí 19. marca 2021².

II. ROKOVANIA POČAS SLOVINSKÉHO PREDSEDNÍCTVA

Práca slovinského predsedníctva vychádzala zo značného pokroku, ktorý sa dosiahol počas predsedníctiev jeho partnerov z predsedníckeho tria Nemecka a Portugalska, ako sa uvádza v správe portugalského predsedníctva o pokroku³. Slovinské predsedníctvo postupne predložilo pracovnej skupine pre sociálne otázky štyri kompromisné návrhy, o ktorých sa rokovalo počas šiestich celých zasadacích dní pracovnej skupiny a počas mnohých dvojstranných rokovaní na všetkých úrovniach.

¹ Dokument 7886/21.

² Dokument 7421/21.

³ Dokument 9142/21 + COR1.

Ciele predsedníctva pri riadení rokovaní na úrovni pracovnej skupiny boli mnohoraké:

1. Pokiaľ ide o doložku o vyňatí v článku 153 ods. 5 ZFEÚ, ktorou sa členským štátom zaručuje právomoc stanoviť minimálne mzdy, predsedníctvo sa podujalo upraviť znenie na základe písomného stanoviska právneho servisu Rady⁴.
2. Predsedníctvo si pozorne a sústredene vypočulo obavy delegácií vyplývajúce z rozdielnych vnútroštátnych modelov trhu práce a systémov stanovovania miezd. Predsedníctvo intenzívne pracovalo aj s cieľom zlepšiť celkovú technickú kvalitu znenia.
3. Na hľadanie kompromisných riešení, ktoré zohľadnia rôzne obavy delegácií, sa vynaložilo intenzívne úsilie s cieľom nájsť správnu rovnováhu v znení a získať podporu veľkej väčšiny členských štátov.

Hlavné otázky, o ktorých rokovali prípravné orgány Rady, sú zhrnuté nižšie.

⁴ Dokument 6817/21.

Hlavné otázky, ktorými sa zaoberali prípravné orgány Rady

1. Procesný rámec pre primerané minimálne mzdy (názov, článok 1, odôvodnenie 15)

Pracovná skupina rozsiahlo rokovala o povahe a predmete tejto smernice a o druhu povinnosti, ktorá sa ňou stanovuje. V nadväznosti na túto diskusiu sa zmenami v názve smernice a v celom texte ozrejmiло, že touto smernicou sa ustanovuje rámec Únie pre primerané minimálne mzdy, ktorý má procesnú povahu.

Takisto sa ozrejmiло, že primeranosť sa docieli rôznymi spôsobmi v závislosti od toho, či ochranu formou minimálnej mzdy poskytujú zákonné minimálne mzdy alebo sa poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd, alebo kombináciou týchto dvoch prístupov:

Pokiaľ ide o stanovenie zákonných minimálnych miezd, v kapitole II sa stanovujú rôzne procesné povinnosti, ktoré podporia stanovovanie zákonných minimálnych miezd na primeranej úrovni bez zasahovania do právomoci členských štátov pri určovaní tejto úrovne.

Pokiaľ ide o minimálne mzdy stanovené na základe kolektívneho vyjednávania, a to aj v členských štátoch, v ktorých mzdy vychádzajú výlučne z kolektívneho vyjednávania, podpora kolektívneho vyjednávania je prostriedkom na zlepšenie ochrany formou minimálnej mzdy, keďže širšie pokrytie kolektívnym vyjednaním pomáha pri podpore primeraných minimálnych miezd (odôvodnenie 19).

Článok 1 (a odôvodnenie 15) sa zjednodušili, aby lepšie odrážali hlavné ustanovenia smernice: Článok 1 ods. 1 písm. a) zodpovedá kapitole II smernice o podpore primeranosti zákonných minimálnych miezd, písmeno aa – nové) zodpovedá článku 4 o podpore kolektívneho vyjednávania a písmeno b) zodpovedá článkom 8, 9, 10a, 11 a 12, ktoré sa týkajú presadzovania existujúcich individuálnych nárokov pracovníkov na minimálnu mzdu.

2. Prispôsobenie všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv kolektívnym zmluvám (článok 3)

Návrh obsahuje odlišné ustanovenia o zákonných minimálnych mzdách a o minimálnych mzdách zakotvených v kolektívnych zmluvách. Rozdiel medzi nimi je preto zásadný. Keďže obsah všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv vyplýva z dohody sociálnych partnerov, a nie z aktu verejného práva, na základe čoho sa môžu uplatňovať na určitú skupinu pracovníkov, ozrejmiло sa, že všeobecne uplatniteľné kolektívne zmluvy nemožno považovať za zákonné minimálne mzdy.

V rovnakom duchu sa ozrejmiло, že k výsledku mechanizmu stanovovania minimálnej mzdy námorníkov v rámci Dohovoru o pracovných normách v námornej doprave by sa malo pristupovať rovnakým spôsobom ako ku kolektívnej zmluve.

3. Podpora kolektívneho vyjednávanía o stanovovaní miezd (články 4, 13, odôvodnenie 19)

Ozrejmiло sa, že cieľom rozšírenia pokrytia kolektívneho vyjednávanía je zlepšiť stanovovanie miezd stanovených v kolektívnych zmluvách, a tým podporiť primeranosť minimálnych miezd. Vzhľadom na to, že členské štáty nemôžu sociálnych partnerov zaviazat', aby uzatvárali kolektívne zmluvy, v odôvodnení sa jasne uvádza, že 70 % pokrytie kolektívneho vyjednávanía nie je cieľom, ale len prahom, na základe ktorého vzniká povinnosť stanoviť rámec základných podmienok a akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávanía. V článku 13 sa tiež výslovne uvádza, že členské štáty môžu umožniť sociálnym partnerom, aby oni spoločne vypracovali akčný plán.

4. Podpora primeranosti zákonných minimálnych miezd (článok 5, odôvodnenia 20 až 21)

Stredobodom práce pracovnej skupiny na všetkých zasadnutiach bol článok 5, pričom mnohé delegácie vyzvali na zmiernenie povinností a iné obhajovali pôvodný návrh Komisie. V nadväznosti na tieto rokovania sa vykonali určité úpravy. Jednotlivé predsedníctva však jadro ustanovení o podpore primeranosti zákonných minimálnych miezd ponechali nedotknuté.

Hoci delegácie mnohokrát vyzvali na pružnejšie využívanie prvkov uvedených v článku 5 ods. 2, predsedníctvo zachovalo povinnosť používať všetky štyri prvky článku 5 ods. 2. Na základe písomného stanoviska právneho servisu sa však objasnilo, že o ich relevantnosti a relatívnej váhe môžu rozhodnúť členské štáty v súlade so svojimi prevládajúcimi vnútroštátnymi sociálno-ekonomickými podmienkami.

Podobne sa zachovala aj povinnosť členských štátov používať orientačné referenčné hodnoty na posúdenie primeranosti ich zákonných minimálnych miezd, pričom sa jasne uviedlo, že každý členský štát si môže zvoliť orientačné referenčné hodnoty, ktoré používa. Mnohé členské štáty kritizovali skutočnosť, že v pôvodnom návrhu Komisie sa kladie silný dôraz na 50 % hrubej priemernej mzdy a 60 % hrubého mediánu mzdy ako na potenciálne orientačné referenčné hodnoty. Tieto členské štáty požadovali, aby sa uznalo, že primeranosť sa neposudzuje len z hľadiska spravodlivosti (vzťah medzi minimálnou mzdou a inými mzdami v danom členskom štáte), ale aj z hľadiska dôstojnosti minimálnej mzdy v súlade s článkom 5 ods. 1 a zásadou 6 Európskeho piliera sociálnych práv⁵. Ukazovatele dôstojnosti sa väčšinou používajú na vnútroštátnej úrovni. Predsedníctvo preto obmedzilo opis referenčných hodnôt v článku 5 ods. 3 na také, ktoré sú „bežne používané“, a v odôvodnení 21 rozšírilo zoznam príkladov takýchto referenčných hodnôt. Predsedníctvo pritom zohľadnilo skutočnosť, že na poslednom zasadnutí pracovnej skupiny pre sociálne otázky bolo stále mnoho pripomienok k tejto téme. Členské štáty požadovali väčšiu jasnosť, pričom niektoré členské štáty požadovali vypustenie referenčných hodnôt 50 % a 60 % a iné sa chceli vrátiť bližšie k návrhu Komisie, aj keď ani za jeden z týchto postupov nebola väčšina delegácií.

⁵

„Zásada č. 6 Mzdy

- a) *Pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň.*
- b) *Musia sa zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojovanie potrieb pracovníkov a ich rodín, pričom sa zachová prístup k zamestnaniu a stimuly na hľadanie práce. Musí sa zamedziť chudobe pracujúcich osôb.“*

Povinnosť všetkých členských štátov pravidelne a včas aktualizovať svoje zákonné minimálne mzdy na základe svojich kritérií, ako sa uvádza v článku 5 ods. 1 a 2, sa nezmenila. Doplnil sa však nový odsek 2a a nové odôvodnenie 20a s cieľom zohľadniť špecifickú situáciu niekoľkých členských štátov, ktoré používajú vzorec indexácie na zvýšenie výšky zákonných minimálnych miezd medzi týmito pravidelnými aktualizáciami.

5. Rozdielne sadzby a odpočty (článok 6, článok 7 písm. c), odôvodnenie 22)

V odôvodnení 22 sa jasnejšie uviedlo, že rozdielne sadzby zákonných minimálnych miezd a odpočty z týchto miezd môžu v určitých prípadoch negatívne ovplyvniť primeranosť zákonných minimálnych miezd, a preto je dôležité vyhnúť sa ich širokému používaniu. Jasnejšie sa uviedlo aj to, že zmluvy nechávajú právomoc stanoviť minimálnu mzdu – a teda aj rozhodovať o rozdielnych sadzbách a odpočtoch – na členské štáty, ktoré musia dodržiavať zásady nediskriminácie a proporcionality ako všeobecné zásady práva Únie.

6. Verejné obstarávanie (článok 9, odôvodnenie 24)

Predsedníctva, v súlade so zámerom Európskej komisie pripomenúť v ustanovení deklarátorneho charakteru povinnosti vyplývajúce zo smerníc o verejnom obstarávaní s cieľom podporiť a posilniť vykonávanie týchto smerníc, ďalej zosúladiť článok a odôvodnenie s formuláciami v týchto smerniciach.

7. Monitorovanie a zber údajov (článok 10, odôvodnenie 25)

Ustanovenia článku 10 o monitorovaní a zbere údajov vyvolali u mnohých členských štátov znepokojenie, pretože sa obávali dodatočnej byrokracie bez jasnej pridanej hodnoty. Mimoriadne znepokojenie vyvolala povinnosť poskytovať rozčlenené údaje, a najmä rozčleniť ich podľa zdravotného postihnutia, keďže takéto údaje sa z dôvodov ochrany súkromia zriedka zbierajú. S cieľom zohľadniť obavy členských štátov sa po intenzívnej výmene názorov predsedníctva a delegácií s Európskou komisiou upravilo znenie článku 10 takto:

- Vzhľadom na to, že minimálne mzdy sa zvyčajne z roka na rok výrazne nemenia, mnohé členské štáty považovali povinnosť podávať správy každý rok za zbytočnú záťaž. Preto sa frekvencia podávania správ zmenila na každý druhý rok.
- V odôvodnení sa objasnilo, že je na rozhodnutí členských štátov, ktoré zdroje údajov používajú, a najmä to, že ak neexistujú lepšie zdroje údajov, môžu použiť vnútroštátne údaje, výberové zisťovania a odhady.
- Povinnosť poskytovať rozčlenené údaje je teraz sprevádzaná zárukou, že tieto údaje sa musia poskytnúť, len pokiaľ nimi členský štát disponuje.
- Opis údajov, ktoré majú členské štáty poskytnúť, bol z redakčných dôvodov reštrukturalizovaný. S cieľom zjednodušiť povinnosť podávania správ a zohľadniť, ktoré údaje sú ľahko dostupné, sa vykonali tieto úpravy:
 - Členské štáty musia poskytnúť len opis odpočtov a rozdielnych sadzieb v porovnaní so zákonom stanovenými minimálnymi mzdami;
 - pokiaľ ide o ochranu formou minimálnej mzdy zakotvenú len v kolektívnych zmluvách,
 - podávanie správ o minimálnych mzdách v kolektívnych zmluvách sa obmedzuje na najnižšie mzdové sadzby stanovené v kolektívnych zmluvách, ktoré sa vzťahujú na osoby s nízkymi mzdami, alebo na ich odhad a na podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú,
 - pričom podávanie správ o mzdách pracovníkov, na ktorých sa nevzťahujú kolektívne zmluvy, sa môže poskytovať na základe vyplatených miezd.
- Návrh Komisie obsahoval ustanovenie, ktorým by sa Komisia výslovne splnomocnila, aby mohla požadovať od členských štátov, aby v jednotlivých prípadoch poskytli na individuálnom základe ďalšie údaje. Toto ustanovenie nezískalo dostatočnú podporu. Vzhľadom na to, že Komisia môže vždy požiadať o údaje na základe všeobecnej zásady dobrej spolupráce, sa toto ustanovenie vypustilo.

- V návrhu Komisie sa v článku 10 ods. 5 uvádza, že Výbor pre zamestnanosť by mal každý rok vykonať preskúmanie podpory kolektívneho vyjednávanía o stanovovaní miezd a primeranosti minimálnych miezd v členských štátoch. Keďže úlohy Výboru pre zamestnanosť priamo vyplývajú z článku 150 ZFEÚ a keďže toto ustanovenie oprávňuje Radu prijať rozhodnutie, ktorým sa zriaďuje uvedený výbor, v tejto smernici by sa uvedené úlohy nemali bližšie špecifikovať. Odkaz na preskúmanie Výborom pre zamestnanosť sa preto presunul do odôvodnenia, pričom sa pripomenulo, že podľa zmluvy môžu Rada a Komisia požiadať o takéto preskúmanie. Vzhľadom na skutočnosť, že Výbor pre zamestnanosť sa zaoberá len politikami zamestnanosti (hlava IX, články 143 – 150 ZFEÚ), zatiaľ čo Výbor pre sociálnu ochranu sa zaoberá sociálnou politikou (hlava X, články 151 – 160 ZFEÚ, vrátane pracovných podmienok – článok 153 ods. 2 písm. b)), do odôvodnenia sa doplnil Výbor pre sociálnu ochranu.

8. Informácie pre pracovníkov (článok 10a (nový), odôvodnenie 25a (nové))

Návrh Komisie obsahoval ustanovenia týkajúce sa informovania pracovníkov o ochrane formou minimálnej mzdy, na ktorú majú nárok, v článku 8 ods. 3 a v článku 10 ods. 3. S cieľom zjednodušiť znenie sa tieto dve ustanovenia zlúčili do nového článku 10a.

9. Právo na nápravu a sankcie (články 11 a 12, odôvodnenia 26 a 26a)

Na základe výzvy delegácií sa objasnilo, že právo na nápravu a povinnosť uplatňovať sankcie sa týkajú len práv súvisiacich s ochranou formou minimálnej mzdy, ktoré sú už stanovené vo vnútroštátnom práve. Pokiaľ ide o sankcie, ktoré majú členské štáty prijať za porušenie práv týkajúcich sa minimálnej mzdy, objasnilo sa, že zmluvné sankcie v pravidlách pre presadzovanie kolektívnych zmlúv postačujú na dosiahnutie súladu s článkom 12.

Na zasadnutí Coreperu 24. novembra 2021 veľká väčšina delegácií podporila prácu predsedníctva a súhlasila s predsedníctvom v tom, že predložené znenie zohľadňuje rozmanitosť názorov v rámci Rady. Mnohé delegácie trvali na tom, že znenie by sa už nemalo ďalej meniť, pretože predstavuje krehkú rovnováhu bez ďalšieho priestoru na úpravu. Delegácie sa zhodli na tom, že znenie je dostatočne zrelé na to, aby sa mohlo predložiť na prerokovanie a schválenie Rade EPSCO, pričom iba delegácia DK uviedla, že bude hlasovať proti.

Zostávajúce výhrady

Všeobecné výhrady preskúmania: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Výhrady parlamentného preskúmania: NL

III. ZÁVER

Rada (EPSCO) sa vyzýva, aby dosiahla dohodu o znení (všeobecnom smerovaní), ktoré sa uvádza v prílohe k tejto správe, a poverila predsedníctvo začatím rokovaní o tomto spise so zástupcami Európskeho parlamentu a Komisie.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o rámci pre primerané minimálne mzdy v Európskej únii

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru⁶,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov⁷,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

1. Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii je cieľom Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou.

⁶ Ú. v. EÚ C , , s. .

⁷ Ú. v. EÚ C , , s. .

2. Podľa článku 31 Charty základných práv Európskej únie⁸ má každý pracovník právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.
3. V Európskej sociálnej charte sa stanovuje, že všetci pracovníci majú právo na spravodlivé pracovné podmienky. Uznáva sa v nej najmä právo všetkých pracovníkov na spravodlivú odmenu postačujúcu na dôstojnú životnú úroveň tak pre nich, ako aj pre ich rodiny, právo všetkých pracovníkov a zamestnávateľov na slobodu združovania vo vnútroštátnych alebo medzinárodných organizáciách na ochranu ich hospodárskych a sociálnych záujmov a právo kolektívne vyjednávať.
4. V kapitole II Európskeho piliera sociálnych práv vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017 sa stanovuje súbor zásad, ktoré majú slúžiť ako usmernenie k zabezpečeniu spravodlivých pracovných podmienok. Zásada č. 6 Európskeho piliera sociálnych práv opätovne potvrdzuje právo pracovníkov na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň. Okrem toho sa v nej uvádza, že treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Takisto sa v ňom pripomína, že treba zamedziť chudobe pracujúcich a že všetky mzdy sa majú stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

⁸ Charta základných práv Európskej únie. 2012/C 326/02, Ú. v. EÚ C 326, 26.10.2012, s. 391.

5. V usmernení č. 5 rozhodnutia Rady (EÚ) 2020/1512 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov⁹ sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili účinné zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania miezd s cieľom zaistiť spravodlivé mzdy, ktoré umožnia dôstojnú životnú úroveň, a umožniť, aby mzdy dokázali primerane reagovať na vývoj produktivity v záujme vzostupnej konvergenencie. Usmernenie tiež vyzýva členské štáty, aby podporovali sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd. Navyše nabáda členské štáty a sociálnych partnerov, aby všetkým pracovníkom zabezpečili primerané a spravodlivé mzdy tým, že budú môcť využívať kolektívne zmluvy alebo primerané zákonné minimálne mzdy, a aby zohľadňovali ich vplyv na konkurencieschopnosť, tvorbu pracovných miest a chudobu pracovníkov. V ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2021¹⁰ sa uvádza, že členské štáty by mali prijať opatrenia na zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok. Okrem toho sa v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2020¹¹ pripomenulo, že v kontexte rastúcich sociálnych rozdielov je dôležité zabezpečiť, aby každý pracovník získal spravodlivú mzdu. Niektorým členským štátom boli adresované aj odporúčania pre jednotlivé krajiny v oblasti minimálnych miezd.
6. Lepšie pracovné a životné podmienky, a to aj vďaka primeraným minimálnym mzdám, sú prínosom pre pracovníkov aj podniky v Únii a predpokladom dosiahnutia inkluzívneho a udržateľného rastu. Riešenie veľkých rozdielov v pokrytí a primeranosti, pokiaľ ide o ochranu formou minimálnych miezd, prispieva k posilňovaniu spravodlivosti na trhu práce EÚ a podpore hospodárskeho rastu, sociálneho pokroku a vzostupnej konvergenencie. Hospodárska súťaž na jednotnom trhu by mala byť založená na vysokých sociálnych normách, inovácii a zvyšovaní produktivity, pri zabezpečení rovnakých podmienok pre všetkých.

⁹ Rozhodnutie Rady 2020/1512 z 13. októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 344, 19.10.2020, s. 22 – 28).

¹⁰ Oznámenie Komisie COM(2020) 575 final.

¹¹ Oznámenie Komisie COM(2019) 650 final.

7. Ak sú minimálne mzdy stanovené na primeranej úrovni, chránia príjem znevýhodnených pracovníkov, pomáhajú zabezpečiť dôstojné živobytie a obmedzujú pokles príjmov v zlých časoch. Minimálne mzdy prispievajú k udržaniu domáceho dopytu, posilňujú motiváciu pracovať a znižujú mzdové nerovnosti a chudobu pracujúcich.
8. Ženy, mladí a nízkokvalifikovaní pracovníci a osoby so zdravotným postihnutím oproti iným skupinám častejšie zarábajú len minimálnu alebo nízku mzdu. Počas hospodárskych poklesov, ako je kríza spôsobená pandémiou COVID-19, sa úloha minimálnych miezd pri ochrane pracovníkov s nízkou mzdou stáva čoraz dôležitejšou a je nevyhnutná na podporu udržateľnej a inkluzívnej hospodárskej obnovy. Riešenie otázky minimálnej mzdy prispieva k rodovej rovnosti, odstraňuje rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a dôchodkové medzery a pomáha ženám vyslobodiť sa z chudoby.
9. Pandémia COVID-19 má významný vplyv na sektor služieb a malé firmy, ktoré majú vysoký podiel osôb s minimálnou mzdou. Navyše sú minimálne mzdy dôležité aj vzhľadom na štrukturálne trendy, ktoré pretvárajú trhy práce a ktoré sa čoraz viac vyznačujú vysokým podielom neštandardných a neistých pracovných miest. Tieto trendy vedú k zvýšenej polarizácii pracovných miest a následne k rastúcemu podielu nízko platených a nízkokvalifikovaných povolání vo väčšine členských štátov, ako aj k vyššej mzdovej nerovnosti v niektorých z nich.
10. Hoci ochrana formou minimálnej mzdy existuje vo všetkých členských štátoch, v niektorých z nich je zakotvená v legislatívnych alebo administratívnych ustanoveniach aj v kolektívnych zmluvách, zatiaľ čo v iných sa poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv.
11. Ochrana formou minimálnej mzdy zakotvená v kolektívnych zmluvách v nízko platených povolaniach je vo väčšine prípadov primeraná, zatiaľ čo zákonné minimálne mzdy sú v porovnaní s inými mzdami v hospodárstve vo viacerých členských štátoch nízke. V roku 2018 v deviatich členských štátoch zákonná minimálna mzda neposkytovala dostatočný príjem na to, aby sa slobodná osoba s minimálnou mzdou dostala nad hranicu rizika chudoby. Okrem toho používanie znížených (rozdielnych) sadzieb minimálnej mzdy a odpočtov zo zákonných minimálnych miezd negatívne ovplyvňuje ich primeranosť.

12. Nie všetci pracovníci v Únii sú účinne chránení minimálnymi mzdami, keďže v niektorých členských štátoch dostávajú niektorí pracovníci aj napriek tomu, že sa na nich takáto ochrana vzťahuje, v praxi odmenu nižšiu, než je zákonná minimálna mzda, a to z dôvodu nedodržovania existujúcich pravidiel. Zistilo sa najmä, že takéto nedodržovanie sa týka najmä žien, mladých pracovníkov, ľudí so zdravotným postihnutím a poľnohospodárskych pracovníkov. Pokiaľ ide o členské štáty, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy poskytuje len na základe kolektívnych zmlúv, odhaduje sa, že podiel pracovníkov, na ktorých sa ochrana nevzťahuje, sa pohybuje od 2 % do 55 % všetkých pracovníkov.
13. Hoci silné kolektívne vyjednávanie prispieva k zabezpečeniu primeranej ochrany formou minimálnej mzdy, tradičné štruktúry kolektívneho vyjednávania sa v posledných desaťročiach narúšajú, čiastočne v dôsledku štrukturálnych posunov v hospodárstve smerom k odvetviam s menším odborárskym zastúpením a poklesu členstva v odborových organizáciách v súvislosti s nárastom atypických a nových foriem práce.
14. Komisia v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie uskutočnila dvojfázové konzultácie so sociálnymi partnermi, pokiaľ ide o možné opatrenia na riešenie výziev súvisiacich s primeranou ochranou formou minimálnej mzdy v Únii. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o týchto otázkach. Napriek tomu je dôležité prijať opatrenia na úrovni Únie s cieľom podporiť ochranu pracovníkov v Únii primeranými minimálnymi mzdami, pričom sa zohľadnia výsledky konzultácií so sociálnymi partnermi.
15. V smernici sa zavádza rámec na úrovni Únie s cieľom podporiť primeranú úroveň minimálnych miezd, kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd, najmä v záujme zamestnancov s nízkymi mzdami, a účinný prístup pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy v rozsahu, v akom minimálne mzdy existujú, a to buď formou zákonnej minimálnej mzdy, alebo mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách.

16. Táto smernica plne rešpektuje právomoci členských štátov zachované v článku 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a jej cieľom teda nie je harmonizovať úroveň minimálnych miezd v celej Únii ani vytvoriť jednotný mechanizmus stanovovania minimálnych miezd. Nezasahuje do slobody členských štátov stanovovať zákonné minimálne mzdy či podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách v súlade s právnymi predpismi, praxou a so špecifikami jednotlivých krajín a pri plnom rešpektovaní vnútroštátnych právomocí a zmluvnej slobody sociálnych partnerov. Touto smernicou sa stanovujú povinnosti procesného charakteru, pričom členským štátom, v ktorých je ochrana formou minimálnej mzdy zakotvená výlučne v kolektívnych zmluvách, sa v nej neukladá povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu ani zabezpečiť všeobecnú uplatniteľnosť kolektívnych zmlúv. V tejto smernici sa takisto nestanovuje úroveň odmeny, ktorá patrí do zmluvnej slobody sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni a do príslušnej právomoci členských štátov.
17. Pri rešpektovaní nariadenia (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) by sa táto smernica mala vzťahovať na pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, pričom sa zohľadňujú kritériá na určenie postavenia pracovníka stanovené Súdnym dvorom Európskej únie. Ak pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, pracovníci pracujúci mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, nepravo samostatne zárobkovo činné osoby, pracovníci platforiem, stážisti a učni spĺňajú tieto kritériá, mohli by patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

(17a-nový) Táto smernica sa vo všeobecnosti nevzťahuje na skutočne samostatne zárobkovo činné osoby, keďže tieto osoby uvedené kritériá nespĺňajú. Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, ako je vymedzené vo vnútroštátnom práve, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo oznámenej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou pracou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne samostatne zárobkovo činná, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah, s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam. Takéto osoby by mali patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Pri určovaní toho, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako účastníci tento vzťah opisujú.

(17b-nový) V tejto smernici sa zohľadňuje skutočnosť, že Dohovor o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 v znení zmien stanovuje mechanizmus stanovovania minimálnej mzdy námorníkov. Na účely tejto smernice by sa rozhodnutia správnej rady Medzinárodného úradu práce vyplývajúce z takéhoto mechanizmu stanovovania minimálnej mzdy a zavedené do praxe členským štátom mali považovať za kolektívne zmluvy.

18. Dobre fungujúce kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd je dôležitým prostriedkom na zabezpečenie ochrany pracovníkov formou primeraných minimálnych miezd. V členských štátoch so zákonnými minimálnymi mzdami kolektívne vyjednávanie podporuje všeobecný vývoj miezd, a preto prispieva k zlepšeniu primeranosti minimálnych miezd. V členských štátoch, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, úroveň týchto miezd, ako aj podiel chránených pracovníkov priamo závisia od fungovania systému kolektívneho vyjednávania a pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Silné a dobre fungujúce kolektívne vyjednávanie spolu so širokým pokrytím odvetvovými alebo medziodvetvovými kolektívnymi zmluvami posilňujú primeranosť a pokrytie, pokiaľ ide o minimálne mzdy.

19. V kontexte zmenšujúceho sa pokrytia kolektívnym vyjednávaním je nevyhnutné, aby členské štáty podporovali kolektívne vyjednávanie, a tým zlepšili stanovovanie miezd zakotvené v kolektívnych zmluvách s cieľom zlepšiť ochranu pracovníkov formou minimálnej mzdy. Členské štáty, ktoré majú široké pokrytie kolektívnym vyjednávaním, majú zvyčajne nízky podiel pracovníkov s nízkymi mzdami a vysoké minimálne mzdy. Členské štáty s malým podielom zamestnancov s nízkymi mzdami majú mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním nad 70 %. Podobne aj väčšina členských štátov s vysokými úrovňami minimálnych miezd v pomere k mediánu mzdy má pokrytie kolektívnym vyjednávaním nad 70 %. Členské štáty s mierou pokrytia kolektívnym vyjednávaním pod 70 % by preto mali prijať opatrenia s cieľom posilniť takéto kolektívne vyjednávanie. Aby sa však rešpektovala autonómia sociálnych partnerov, ktorá zahŕňa ich právo na kolektívne vyjednávanie a vylučuje akúkoľvek povinnosť uzatvárať kolektívne zmluvy, prahová hodnota 70 % pokrytia kolektívnym vyjednávaním by sa nemala chápať ako cieľ, ale len ako ukazovateľ aktivujúci povinnosti zaviesť rámec facilitačných postupov a inštitucionálnych opatrení umožňujúcich vytvorenie podmienok pre kolektívne vyjednávanie, ako aj vypracovať akčný plán. Takýto plán by mohol mať akúkoľvek formu a mohol byť prijatý pred nadobudnutím účinnosti tejto smernice za predpokladu, že obsahuje opatrenia na účinnú podporu kolektívneho vyjednávania a bol vytvorený po konzultácii so sociálnymi partnermi.
20. Na zabezpečenie primeraných minimálnych miezd pri súčasnom zachovaní pracovných miest a konkurencieschopnosti firiem vrátane malých a stredných podnikov sú potrebné spoľahlivé pravidlá, postupy a prax stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd. Tie zahŕňajú niekoľko zložiek na zachovanie primeranosti zákonných minimálnych miezd vrátane kritérií na usmernenie členských štátov pri stanovovaní a aktualizácii minimálnych miezd a ukazovateľov na posúdenie ich primeranosti, pravidelných a včasných aktualizácií, existencie poradných orgánov a zapojenia sociálnych partnerov. Ich včasné a účinné zapojenie do procesu stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd, ako aj do vypracúvania alebo úpravy prípadných vzorcov automatickej indexácie je ďalším prvkom dobrej správy vecí verejných, ktorý je predpokladom fundovaného a inkluzívneho rozhodovacieho procesu.

(20a-nové) Členské štáty, ktoré používajú mechanizmus automatickej indexácie vrátane poloautomatických mechanizmov, v ktorých je zaručené minimálne povinné zvýšenie minimálnej mzdy, by mali zabezpečiť, že ak je takýto mechanizmus súčasťou ich rámca, aj tento rámec si vyžaduje včasné aktualizácie zákonnej minimálnej mzdy v pravidelných intervaloch s cieľom naďalej podporovať ich primeranosť. Uvedené pravidelné aktualizácie by mali pozostávať z hodnotenia minimálnej mzdy s prihliadnutím na usmerňujúce kritériá, po ktorom by v prípade potreby nasledovala úprava sumy. Frekvencia automatickej indexácie na jednej strane a aktualizácií zákonných minimálnych miezd na strane druhej by sa mohli líšiť.

21. Minimálne mzdy sa považujú za primerané, ak sú spravodlivé vo vzťahu k mzdovej distribúcii v krajine a poskytujú dôstojnú životnú úroveň. Primeranosť zákonných minimálnych miezd určuje a posudzuje každý členský štát so zreteľom na svoje vnútroštátne sociálno-ekonomické podmienky vrátane rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti, ako aj regionálneho a odvetvového vývoja, s prihliadnutím na kúpnu silu, úrovne a vývoj produktivity, ako aj úrovne, distribúciu a rast hrubých miezd. Používanie ukazovateľov a súvisiacich referenčných hodnôt môže každému členskému štátu pomôcť usmerniť posudzovanie primeranosti minimálnej mzdy. Členské štáty by ich mali vyberať spomedzi ukazovateľov bežne používaných na medzinárodnej úrovni a podľa potreby z ukazovateľov bežne používaných na vnútroštátnej úrovni. Môžu zahŕňať referenčné hodnoty bežne používané na medzinárodnej úrovni, ako je pomer hrubej minimálnej mzdy vo vzťahu k 60 % hrubého mediánu mzdy, pomer hrubej minimálnej mzdy vo vzťahu k 50 % hrubej priemernej mzdy a pomer čistej minimálnej mzdy vo vzťahu k 50 % až 60 % čistej priemernej mzdy a referenčné hodnoty súvisiace s ukazovateľmi bežne používanými na vnútroštátnej úrovni, ako je porovnanie čistej minimálnej mzdy s hranicou chudoby a kúpnu silou minimálnych miezd.

22. Členské štáty by mali zapojiť sociálnych partnerov v prípade, že stanujú rôzne úrovne zákonných minimálnych miezd (rozdielne sadzby) alebo umožňujú zníženie odmien vyplácaných pod úrovňou zákonnej minimálnej mzdy (odpočty). Bez toho, aby bola dotknutá právomoc členských štátov stanoviť minimálnu mzdu a prípadné rozdielne sadzby a odpočty, na podporu primeranosti minimálnych miezd je dôležité zamedziť rozsiahlemu používaniu rozdielných sadzieb a odpočtov a zabezpečiť, aby tieto sadzby a odpočty rešpektovali zásady nediskriminácie a proporcionality. Niektoré odpočty zo zákonných minimálnych miezd môžu byť primerané, pretože sledujú oprávnený cieľ, ako sú napríklad vyplatené nadhodnotené sumy alebo odpočty nariadené súdnym alebo správnym orgánom. Iné, ako napríklad odpočty súvisiace s vybavením potrebným na výkon práce alebo odpočty z vecných dávok, ako je ubytovanie, môžu mať negatívny vplyv na primeranosť minimálnej mzdy.
23. Na zabezpečenie fungovania vnútroštátnych zákonných rámcov minimálnej mzdy je potrebný účinný systém presadzovania vrátane kontrol a inšpekcií v teréne. Na posilnenie efektívnosti činnosti orgánov presadzovania práva je potrebná aj úzka spolupráca so sociálnymi partnermi, a to aj s cieľom riešiť kritické výzvy, ako sú otázky týkajúce sa subdodávok, nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti alebo neevidovaných nadčasov.

24. Účinné vykonávanie ochrany formou minimálnej mzdy zakotvenej v právnych ustanoveniach alebo kolektívnych zmluvách je nevyhnutné na realizáciu verejného obstarávania a plnenie koncesných zmlúv. Pri plnení takýchto zmlúv alebo v následnom subdodávateľskom reťazci totiž môže dôjsť k nedodržaniu kolektívnych zmlúv, ktoré zabezpečujú ochranu formou minimálnej mzdy v danom odvetví, čo môže viesť k tomu, že pracovníci dostávajú nižšie platy, než je úroveň mzdy dohodnutá v odvetvových kolektívnych zmluvách. Ak sa má zabrániť takýmto situáciám, je dôležité, aby verejní obstarávatelia zabezpečili súlad s článkom 18 ods. 2 a článkom 71 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ¹² o verejnom obstarávaní, s článkom 36 ods. 2 a článkom 88 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ¹³ o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a s článkom 30 ods. 3 a článkom 42 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ¹⁴ o udeľovaní koncesíí, aby hospodárske subjekty svojim pracovníkom vyplácali mzdy zakotvené v kolektívnych zmluvách pre relevantné odvetvie a geografické územie, aby si plnili uplatniteľné povinnosti v oblasti pracovného práva, avšak bez toho, aby táto smernica vytvárala akúkoľvek ďalšiu povinnosť v súvislosti s uvedenými smernicami.

¹² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

¹⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesíí (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

25. Kľúčom k mapovaniu vývoja minimálnych miezd sú spoľahlivé monitorovanie a zber údajov. Členské štáty si môžu zvoliť spôsob zberu údajov. Môžu sa opierať najmä o dostatočne reprezentatívne výberové zisťovania, vnútroštátne databázy, harmonizované údaje EÚ z Eurostatu a iné verejne prístupné zdroje, ako je OECD. Ak relevantné údaje nie sú ľahko dostupné, môžu použiť odhady. Komisia by mala každý druhý rok predkladať Európskemu parlamentu a Rade správu o svojej analýze vývoja v oblasti primeranosti minimálnych miezd a pokrytia týmito mzdami na základe údajov a informácií, ktoré poskytnú členské štáty. Okrem toho by sa mal monitorovať pokrok v rámci procesu koordinácie hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na úrovni Únie. Rada alebo Komisia môže požiadať Výbor pre zamestnanosť v súlade s článkom 150 ZFEÚ a Výbor pre sociálnu ochranu v súlade s článkom 160 ZFEÚ, aby preskúmali v rámci svojej príslušnej oblasti pôsobnosti podporu kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd a primeranosť minimálnych miezd v členských štátoch na základe správy vypracovanej Komisiou, ako aj iných nástrojov mnohostranného dohľadu, ako je napríklad referenčné porovnávanie.
- (25a-nový) Okrem toho by pracovníci mali mať jednoduchý prístup k primeraným informáciám o uplatniteľných minimálnych mzdách, aby sa zabezpečil primeraný stupeň transparentnosti a predvídateľnosti, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky.
26. Pracovníci by mali mať možnosť uplatniť si v prípade porušenia ich práv stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi a týkajúcich sa ochrany formou minimálnej mzdy právo na obhajobu. S cieľom zabrániť tomu, aby pracovníci boli zbavení svojich práv v prípade, že existujú v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, a bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov stanovené v kolektívnych zmluvách vrátane systémov kolektívneho urovnávania sporov, by členské štáty mali prijať opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali prístup k účinnému a neustrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu, ako aj účinnú ochranu pred akoukoľvek formou ujmy v prípade, že sa rozhodnú uplatniť si právo na obhajobu.

- (26a – nové) Členské štáty by mali stanoviť pravidlá týkajúce sa sankcií v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení stanovujúcich minimálnu mzdu vyplývajúcu z vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv. Tieto pravidlá by mohli obsahovať alebo sa obmedziť na odkaz na náhradu a/alebo zmluvné sankcie stanovené v uplatniteľných prípadoch v pravidlách o presadzovaní kolektívnych zmlúv.
27. Komisia by mala vykonať hodnotenie, ktoré poskytne základ pre preskúmanie účinného vykonávania tejto smernice. O výsledkoch tohto preskúmania by mali byť informované Rada a Európsky parlament.
28. Reformy a opatrenia, ktoré prijali členské štáty na podporu ochrany pracovníkov formou primeranej minimálnej mzdy, sú síce krokmi správnym smerom, ale neboli vždy komplexné a systematické. Okrem toho, ak sa prijímú opatrenia na úrovni EÚ, môže to prispieť k ďalšiemu zlepšeniu životných a pracovných podmienok v Únii a zmierniť možné obavy z nepriaznivých hospodárskych vplyvov vyplývajúcich z izolovaných opatrení členských štátov na zlepšenie primeranosti minimálnych miezd a pokrytia týmito mzdami. Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodov ich rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku neprekračuje táto smernica rámec nevyhnutný na dosiahnutie uvedených cieľov.
29. Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky na procesný rámec, pričom nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli zaviesť a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho vnútroštátneho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nesmie použiť na obmedzenie existujúcich práv pracovníkov, ani sa nesmie považovať za opodstatnený dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica.

30. Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov, malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, aby tieto podniky neboli neprimerane zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženiu, a zároveň sa vyzývajú, aby výsledky svojich posúdení uverejnili. Ak sa zistí, že mikropodniky, malé a stredné podniky sú neprimerane zasiahnuté, členské štáty by mali zvážiť zavedenie opatrení na podporu týchto podnikov, aby tieto mohli prispôbiť svoje štruktúry odmeňovania novým požiadavkám.
31. Členské štáty majú na rozvoj alebo zlepšenie technických aspektov rámcov minimálnej mzdy vrátane posudzovania primeranosti, monitorovania a zberu údajov, rozšírenia prístupu, ako aj presadzovania a budovania všeobecných kapacít súvisiacich s vykonávaním uvedených rámcov k dispozícii Nástroj technickej podpory¹⁵ a Európsky sociálny fond plus¹⁶.

¹⁵ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady z 28. mája 2020, ktorým sa zriaďuje Nástroj technickej podpory, COM(2020) 409 final.

¹⁶ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde plus, COM(2018) 382 final.

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy

1. Touto smernicou sa v záujme zlepšenia pracovných a životných podmienok v Únii, najmä primeranosti minimálnych miezd, vytvára rámec pre:
 - a) presadzovanie primeraných úrovní zákonných minimálnych miezd;
 - (aa – nové) – presadzovanie kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd;
 - b) zlepšenie účinného prístupu pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy [...], ak existuje.
- 1a. (nový) Touto smernicou nie je dotknutá právomoc členských štátov stanoviť výšku minimálnej mzdy a úplné rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov ani ich práva vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy.
2. Touto smernicou nie je dotknutá voľba členských štátov stanoviť zákonné minimálne mzdy, podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy stanovenej v kolektívnych zmluvách alebo kombinovať tieto dva prístupy.
3. Žiadny prvok tejto smernice sa nesmie vykladať v tom zmysle, že sa ním ukladá
 - a) členským štátom, v ktorých sa stanovenie minimálnej mzdy zabezpečuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv, povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu,
 - b) ktorémukoľvek členskému štátu povinnosť stanoviť všeobecnú uplatniteľnosť akýchkoľvek kolektívnych zmlúv.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa uplatňuje v súvislosti s pracovníkmi v Únii, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnými v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

1. „minimálna mzda“ je minimálna odmena, ktorú je zamestnávateľ povinný vyplácať pracovníkom podľa vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv za prácu vykonanú počas daného obdobia, vypočítaná na základe času alebo výkonu;
2. „zákonná minimálna mzda“ je minimálna mzda stanovená zákonom alebo inými záväznými právnymi ustanoveniami, s výnimkou minimálnych miezd stanovených kolektívnou zmluvou, ktorá sa stala všeobecne uplatniteľnou, bez toho, aby prijímajúci orgán mohol rozhodovať o obsahu uplatniteľných ustanovení;
3. „kolektívne vyjednávanie“ sú všetky rokovania, ktoré prebiehajú podľa vnútroštátneho práva a postupov v každom členskom štáte medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov na strane druhej s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania; a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi; a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov alebo organizáciami pracovníkov, ktorých výsledkom má byť kolektívna dohoda;
4. „kolektívna zmluva“ je akákoľvek písomná dohoda týkajúca sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktorú uzavreli zmluvné strany uvedené v odseku 3, vrátane zmlúv, ktoré sa stali všeobecne uplatniteľnými.

Dojednanie o stanovení minimálnej mzdy prijaté v súlade s Dohovorom o pracovných normách v námornej doprave a zavedené členským štátom do praxe sa v tomto členskom štáte považuje za kolektívnu zmluvu.

5. „pokrytie kolektívnym vyjednávaním“ je podiel pracovníkov na vnútroštátnej úrovni, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva, vypočítané ako pomer:
- a) počtu pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy vrátane tých dohôd, ktoré neobsahujú ustanovenia o mzdách, k
 - b) počtu pracovníkov, ktorých pracovné podmienky môžu byť upravené kolektívnymi zmluvami v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi.

Článok 4

Podpora kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd

1. S cieľom rozšíriť pokrytie kolektívnym vyjednávaním, a tým zlepšiť stanovovanie miezd stanovené v kolektívnych zmluvách, členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi:
 - a) podporujú budovanie a posilňovanie schopnosti sociálnych partnerov zapájať sa do kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd, a to aj na odvetvovej alebo medziodvetvovej úrovni; a
 - b) nabádajú na konštruktívne, zmysluplné a fundované rokovania medzi sociálnymi partnermi o mzdách.
2. Okrem toho členské štáty, v ktorých je pokrytie kolektívnym vyjednávaním pod hranicou 70 %, stanovujú rámec podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednávanie, a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo na základe dohody s nimi, a na základe konzultácií so sociálnymi partnermi vypracujú akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania. Akčný plán sa zverejní a oznámi sa Európskej komisii.

KAPITOLA II

ZÁKONNÉ MINIMÁLNE MZDY

Článok 5

Podpora primeranosti zákonných minimálnych miezd

1. Členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami stanovujú rámec potrebný na stanovenie a aktualizáciu zákonných minimálnych miezd. Takéto stanovenie a aktualizácia sa riadia kritériami, ktoré sú stanovené tak, aby podporovali primeranosť v záujme dosiahnutia dôstojných pracovných a životných podmienok, sociálnej súdržnosti a vzostupnej konvergenzie. Členské štáty vymedzia tieto kritériá v súlade so svojimi vnútroštátnymi postupmi, a to v príslušných vnútroštátnych právnych predpisoch, v rozhodnutiach príslušných orgánov alebo v trojstranných dohodách. Kritériá musia byť vymedzené stabilným a jasným spôsobom.
2. Vnútroštátne kritériá uvedené v odseku 1 musia zahŕňať aspoň tieto prvky, o ktorých relevantnosti a relatívnej váhe môžu rozhodnúť členské štáty v súlade so svojimi prevládajúcimi vnútroštátnymi sociálno-ekonomickými podmienkami:
 - a) kúpna sila zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady a príspevky na dane a sociálne dávky;
 - b) všeobecná úroveň miezd a ich distribúcia;
 - c) miera rastu miezd;
 - d) úrovne a rozvoj produktivity práce.

- 2a. (nový) Okrem povinností stanovených v odsekoch 1, 2 a 4 môžu členské štáty používať mechanizmus automatickej indexácie na úpravu zákonných minimálnych miezd na základe akýchkoľvek vhodných kritérií a v súlade s vnútroštátnym právnymi predpismi alebo postupmi.
3. Členské štáty používajú na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd bežne používané orientačné referenčné hodnoty.
4. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na zabezpečenie pravidelnej a včasnej aktualizácie zákonných minimálnych miezd s cieľom naďalej presadzovať ich primeranosť.
5. Členské štáty zabezpečia zriadenie poradných orgánov, ktoré budú príslušným orgánom poskytovať poradenstvo v otázkach súvisiacich so zákonnými minimálnymi mzdami.

Článok 6

Rozdielne sadzby a odpočty

Ak členské štáty povolia rozdielne sadzby zákonnej minimálnej mzdy pre konkrétne skupiny pracovníkov alebo odpočty, ktorými sa vyplácaná odmena zníži na úroveň nižšiu ako je príslušná zákonná minimálna mzda, zabezpečia, aby tieto rozdielne sadzby a odpočty rešpektovali zásady nediskriminácie a proporcionality.

Článok 7

Zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonnej minimálnej mzdy

Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na umožnenie včasného a účinného zapojenia sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonnej minimálnej mzdy, a to aj prostredníctvom účasti v poradných orgánoch uvedených v článku 5 ods. 5, a to najmä pokiaľ ide o:

- a) výber a uplatňovanie kritérií uvedených v článku 5 ods. 1 a 2 na vymedzenie výšky zákonom stanovených minimálnych miezd;

- aa) (nový) vytvorenie vzorca na automatickú indexáciu a v prípade, že takýto vzorec existuje, jeho úpravu;
- bb) (nový) výber a uplatňovanie orientačných referenčných hodnôt uvedených v článku 5 ods. 3;
- b) aktualizácie výšky zákonných minimálnych miezd uvedené v článku 5 ods. 4;
- c) stanovovanie rozdielnych sadzieb zákonných minimálnych miezd a odpočtov z nich uvedených v článku 6;
- d) rozhodnutia o zbere údajov a realizáciu štúdií na účely informovania orgánov stanovujúcich zákonnú minimálnu mzdu.

Článok 8

Účinný prístup pracovníkov k zákonným minimálnym mzdám

Členské štáty na základe konzultácií so sociálnymi partnermi alebo v spolupráci s nimi podľa potreby prijímajú tieto opatrenia na zlepšenie prístupu pracovníkov k ochrane formou zákonnej minimálnej mzdy:

- a) zabezpečenie primeraných kontrol a inšpekcií v teréne vykonávaných inšpektorátmi práce alebo orgánmi zodpovednými za presadzovanie zákonných minimálnych miezd; tieto kontroly a inšpekcie musia byť primerané a nediskriminačné; a
- b) vypracovanie usmernení pre orgány presadzovania práva, aby sa proaktívne zameriavali na zamestnávateľov, ktorí nedodržiavajú predpisy, a postihovali ich;

KAPITOLA III

HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

Článok 9

Verejné obstarávanie

Členské štáty prijímú v súlade so smernicou 2014/24/EÚ, smernicou 2014/25/EÚ a smernicou 2014/23/EÚ vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty a ich subdodávatelia pri realizácii verejného obstarávania alebo plnení koncesných zmlúv dodržiavali uplatniteľné povinnosti týkajúce sa miezd v oblasti pracovného práva stanovené v práve Únie, vo vnútroštátnom práve, v kolektívnych zmluvách alebo v ustanoveniach medzinárodného pracovného práva.

Článok 10

Monitorovanie a zber údajov

1. Členské štáty monitorujú pokrytie minimálnymi mzdami a primeranosť minimálnych miezd.
2. Členské štáty nahlasujú Komisii každý druhý rok do 1. októbra v roku podania správy tieto údaje a informácie:
 - a0) (nové) miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním;
 - a) pokiaľ ide o zákonné minimálne mzdy:
 - i) výška zákonných minimálnych miezd a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje;
 - ii) opis existujúcich rozdielnych sadzieb a odpočtov;

- b) pokiaľ ide o ochranu formou minimálnej mzdy stanovenú len v kolektívnych zmluvách:
 - i) najnižšie mzdové sadzby stanovené v kolektívnych zmluvách, ktoré sa vzťahujú na osoby s nízkymi mzdami, alebo ich odhad, a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú, alebo ich odhad;
 - iii) výška miezd vyplácaných pracovníkom, na ktorých sa nevzťahujú [...] kolektívne zmluvy, a jej pomer k výške miezd vyplácaných pracovníkom, na ktorých sa kolektívne zmluvy vzťahujú.

Členské štáty nie sú povinné oznamovať údaje uvedené v článku 10 ods. 2 písm. b) bode i) v prípade kolektívnych zmlúv na úrovni podnikov.

Členské štáty poskytujú štatistiky a informácie uvedené v tomto odseku rozčlenené podľa pohlavia, veku, zdravotného postihnutia, veľkosti podniku a odvetvia v rozsahu, v akom sú k dispozícii.

Prvá správa sa vzťahuje na roky [*X, Y, Z: tri roky predchádzajúce roku transpozície*] a musí sa predložiť do [*1. októbra YY: rok po transpozícii*]. Členské štáty môžu vynechať štatistiky a informácie, ktoré nie sú k dispozícii pred [*dátum transpozície*].

- 4. Komisia analyzuje údaje a informácie zaslané členskými štátmi v správach uvedených v odseku 2 a každý druhý rok podáva o nich správu Európskemu parlamentu a Rade.

Článok 10a (nový)

Informácie o ochrane formou minimálnej mzdy

Členské štáty zabezpečia, aby informácie týkajúce sa ochrany formou minimálnej mzdy boli verejne dostupné komplexným a ľahko dostupným spôsobom. To sa nevzťahuje na kolektívne zmluvy na úrovni podnikov.

Článok 11

Právo na nápravu a ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo následkami

1. Členské štáty zabezpečia, aby bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov stanovené v uplatniteľných prípadoch v kolektívnych zmluvách, pracovníci vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému a nestrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu v prípade porušenia práv týkajúcich sa zákonných minimálnych miezd alebo ochrany formou minimálnej mzdy, ktoré sú stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách.
2. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane tých, ktorí sú zástupcami pracovníkov, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa a pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi zo sťažnosti podanej zamestnávateľovi alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom presadiť dodržiavanie práv v prípade porušenia práv týkajúcich sa ochrany formou minimálnej mzdy, ktoré sú stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách.

Článok 12

Sankcie

Členské štáty stanovia pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných v prípade porušenia práv a povinností vzťahujúcich sa na minimálne mzdy v rozsahu, v akom sú tieto práva a povinnosti stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

KAPITOLA IV

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 13

Vykonávanie

Členské štáty môžu vykonávaním tejto smernice poveriť sociálnych partnerov, a to úplne alebo čiastočne, vrátane vypracovania akčného plánu podľa článku 4 ods. 2, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú. Členské štáty pritom podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby sa povinnosti stanovené touto smernicou dodržiavali za každých okolností.

Článok 14

Šírenie informácií

Členské štáty zabezpečia, aby sa pracovníci a zamestnávateľia vrátane MSP dozvedeli o vnútroštátnych opatreniach, ktorými sa transponuje táto smernica, spolu s príslušnými ustanoveniami týkajúcimi sa predmetu úpravy uvedeného v článku 1, ktoré sa už uplatňujú.

Článok 15

Hodnotenie a preskúmanie

Komisia zrealizuje hodnotenie tejto smernice [päť rokov po dátume jej transpozície]. Komisia potom predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej preskúma vykonávanie tejto smernice, a v prípade potreby navrhne legislatívne zmeny.

Článok 16

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch.
2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie.
3. Táto smernica sa nedotýka žiadnych práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 17

Transpozícia

1. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do *[dvoch rokov od dátumu nadobudnutia účinnosti]*. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátneho práva, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Článok 18

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 19

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament
predseda*

*Za Radu
predseda*
