



Brüsszel, 2021. június 4.
(OR. en)

9142/21

Intézményközi referenciaszám:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről – <i>Jelentés az elért eredményekről</i>

I. BEVEZETÉS

A Bizottság 2020. október 28-án irányelvjavaslatot fogadott el az Európai Unióban alkalmazandó megfelelő minimálbérekéről. A javaslat célja, hogy megerősítse a munkavállalók számára a minimálberek nyújtotta védelmet azáltal, hogy olyan uniós szintű minimumkövetelményeket állapít meg, amelyek – jogszabályban meghatározott minimálberek, illetve az ezen irányelv alkalmazásában meghatározott kollektív szerződések keretében megállapított bérek formájában – biztosítják egyfelől azt, hogy a minimálberek megfelelő mértékűek legyenek, másfelől azt, hogy a munkavállalók részesüljenek a minimálberek nyújtotta védelemben.

A szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai tizenegy nem hivatalos videokonferencia keretében vitatták meg a javaslatot (négy ülés a német elnökség alatt, hét pedig a portugál elnökség alatt). A megbeszélések kezdete óta több tagállam ellenezte a bizottsági javaslatot, mivel úgy vélték, hogy az nem rendelkezik érvényes joggalappal, és ellentétes az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésében foglalt, kivételekről szóló rendelkezéssel. Ezzel szemben számos tagállam üdvözölte a kezdeményezést, amely fontos lépés a szociális jogok európai pillére 6. alapelvének megvalósítása felé. Más tagállamok még nem alakították ki tagállami szintű álláspontjukat.

Tekintettel arra, hogy a jogalap kérdése alapvető fontosságú a javaslattal kapcsolatos további előrelépéshez, a német elnökség felkérte a Tanács Jogi Szolgálatát, hogy adjon írásbeli véleményt a jogalap kérdéséről. A Tanács Jogi Szolgálat 2021. március 9-én nyilvánított véleményét (6817/21).

A német elnökség feltáró munkája alapján a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai a portugál elnökség alatt hét nem hivatalos videokonferencia keretében folytatták a javaslat vizsgálatát. Az elért eredményeket a lenti II. szakasz foglalja össze.

A portugál elnökség kompromisszumos javaslata e jelentés 1. mellékletében található. A bizottsági javaslat (12477/20) szövegéhez képest tett változtatásokat **félkövér** szedés, a törölt szövegrészeket pedig [...] jelöli. Ez a kompromisszumos javaslat a bizottsági javaslat azon részeit fedti le, amelyeket a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai addig megvizsgáltak.

2021. január 21-én lezárult a Szerződéshez csatolt 2. jegyzőkönyv¹ 6. cikke szerinti, a nemzeti parlamentekkel folytatott konzultációra rendelkezésre álló nyolchetes időszak. Eddig az időpontig három tagállam (DK, MT, SE) nemzeti parlamentje küldött indokolással ellátott véleményt, így az eljárás nem érte el azt a küszöbértéket, amely az említett jegyzőkönyv 7. cikkének (2) bekezdése alapján a szubszidiaritás elvének való meg nem felelés miatti felülvizsgálatot vonna maga után.

Az Európai Parlament még nem alakította ki álláspontját első olvasatban. A javasolt jogalap – az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával összefüggésben értelmezett 153. cikkének (2) bekezdése – alapján a Tanácsnak az Európai Parlamenttel folytatott rendes jogalkotási eljárás keretében kell eljárnia.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság és a Régiók Bizottsága is előterjesztette a javaslatra vonatkozó véleményét².

Úgy tekinthető, hogy ebben a szakaszban valamennyi delegáció általános vizsgálati fenntartással él a javaslattal kapcsolatban.

¹ A szubszidiaritás és az arányosság elvének alkalmazásáról szóló 2. jegyzőkönyv (HL C 326., 2010.10.26., 206. o.).

² 7886/21 (EGSZB) és 7421/21 (RB).

II. A PORTUGÁL ELNÖKSÉG ALATT A TANÁCSBAN VÉGZETT MUNKA

A Tanács Jogi Szolgálatának a joggal kapcsolatos véleményére várva – amelyet számos delegáció az előrelépés politikai előfeltételének tekintett – a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai megvizsgálták a bizottsági hatásvizsgálatot (12477/21 ADD3). A delegációk 2020. november 2-án kérdőívet kaptak, amelyre 26 tagállam válaszolt. A szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai a 2021. január 20-i nem hivatalos videokonferenciájukon alaposan elemezték és megvitatták a hatásvizsgálatot. Az ezen értékelésről készített elnökségi összefoglaló e jelentés 2. mellékletében található.

Figyelembe véve a Tanács Jogi Szolgálatának véleményét és a delegációk által kifejtett véleményeket, az elnökség 2021. április végén kompromisszumos szöveget terjesztett elő. A preambulumbekendésekre nem terjedt ki ez a szöveg, mivel azokat a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai még nem vitatták meg, és a 10. cikkre sem, mivel az ahhoz kapcsolódó megbeszéléseket a Bizottság kiegészítő írásos szakértői tájékoztatásának (WK 5391/21) előterjesztéséig elhalasztották.

III. A MUNKACSOPORTI SZINTEN MEGVITATOTT FŐBB KÉRDÉSEK

Tárgy

Az 1. cikk által keletkeztetett kötelezettségek alapos megvitatását követően az elnökség – a számos delegáció által kifejtett álláspontnak megfelelően – beillesztette az (1) bekezdés bevezető részébe az „**előmozdítására**” szót az irányelv általános céljának egyértelművé tétele érdekében, amellyel egzszersmind felváltotta a *minimálberek megfelelő szintjének* után szereplő „megállapítása” szót az (1) bekezdés a) pontjában.

Némi átfogalmazással az elnökség azt is egyértelművé tette, hogy az 1. cikk (3) bekezdése két pontosítást tartalmaz: 1) a bérmegállapítás során kizárólag kollektív szerződésekre támaszkodó tagállamok nem kötelesek jogszabályban meghatározott minimálbért bevezetni, és 2) egyetlen tagállam sem köteles általánosan alkalmazandóvá tenni a kollektív szerződéseket.

Személyhez fűződő jogok

Több tagállam biztosítékokat kért arra vonatkozóan, hogy ez az irányelv nem hoz létre személyhez fűződő jogokat a munkavállalók számára. Az elnökség – figyelembe véve a Jogi Szolgálat véleményében foglalt pontosítási javaslatokat is – a javaslat 1. cikkével összhangban úgy válaszolt erre, hogy az irányelv címét „az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérek **keretéről** szóló irányelv”-re változtatta. Ugyanezen okból törölték az „egyéb” szót a 16. cikk (3) bekezdésében a védelmi szint csökkentésének általános tilalmáról szóló rendelkezésből. Ezeket a változtatásokat több tagállam is üdvözölte. Ugyanakkor további pontosításra irányuló kéréseket fogalmaztak meg például az 1. és a 11. cikk vonatkozásában.

A hatály szűkítése

Néhány tagállam kérésére az elnökség a 2. cikket egy új (2) bekezdéssel egészítette ki, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a módosított 2006. évi Tengerészeti Munkaügyi Egyezmény hatálya alá tartozó tengerészeket kizárják ezen irányelv hatálya alól. Bár a delegációk ezt üdvözölték, kérték, hogy bizonyos esetekben a tengeri halászokat is zárják ki az irányelv hatálya alól. Több tagállam is felvetette a köztisztviselők sajátos problémáját, akik számos tagállamban közjogi munkaviszonnyal rendelkeznek.

Kollektív tárgyalások által meghatározott minimálbérek nyújtotta védelem kontra jogszabályban meghatározott minimálbér által nyújtott védelem

Több tagállam felvetette azt a kérdést, hogy a szociális partnerek által kialakított, majd közigazgatási jogi aktussal általánosan alkalmazandóvá tett minimálbérek jogszabályban meghatározott minimálbérnek vagy kollektív tárgyalások által meghatározott minimálbérnek minősülnek-e. Az elnökség erre reagálva kiigazította a 3. cikkben a „jogszabályban meghatározott minimálbér”, a „kollektív szerződés” és a „kollektív tárgyalások általi lefedettség” fogalm meghatározását. Ezt a legtöbb delegáció üdvözölte.

A kollektív tárgyalások általi lefedettség előmozdítására vonatkozó kötelezettség

Annak érdekében, hogy választ adjon számos delegáció azon észrevételére, amelynek célja az volt, hogy felhívják a figyelmet a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos nemzeti rendszereik sajátosságaira, és különösen egyes tagállamokban a vállalati szintű kollektív szerződések fontosságára, az elnökség a 4. cikk (1) bekezdésének bevezető részébe beillesztette a „**a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban**” kifejezést, valamint az a) alpontban a „**különösen**” szót.

Számos tagállam azon kérésének eleget téve, hogy nagyobb bizonyosságot kapjanak kötelezettségeik tekintetében abban az esetben, ha a kollektív tárgyalások általi lefedettség nem éri el a 70%-ot, valamint a kötelezettségek egyszerűsítése érdekében a 4. cikk (2) bekezdése egyértelművé tette, hogy csak az irányelvben meghatározandó előfeltételek keretét tartalmazó cselekvési tervet kell kidolgozniuk, amelyet csak az értesítéstől számított [x] éves rendszeres időközönként kell felülvizsgálni.

A jogszabályban meghatározott minimálbér megfelelésége

Az elnökség az 5. cikk címének módosításával pontosította, hogy az irányelv célja a minimálberek megfeleléségének előmozdítása. A „keret” szónak az 5. cikk (1) bekezdésébe történő beillesztésével az elnökség ismételten hangsúlyozta, hogy ez az irányelv keretirányelv.

Válaszul arra, hogy számos tagállam ragaszkodott a nagyobb rugalmassághoz, az elnökség az 5. cikk (2) bekezdését kiegészítette azzal a pontosítással, hogy az említett bekezdésben szereplő kritériumok „**relevanciájáról és egymáshoz viszonyított súlyáról – a fennálló nemzeti társadalmi-gazdasági feltételekkel összhangban – a tagállamok határozhatnak**”. Számos delegáció – bár ezt a módosítást nagyra értékelték – arra kérte az elnökséget, hogy még tovább menjen, és ne tartsa meg mind a négy kritérium kötelező alkalmazását.

Több tagállam az 5. cikk (3) bekezdésének elhagyását kérte.

Különbségek és levonások

A különbségekről és levonásokról szóló 6. cikket átfogalmazták azon bírálatra válaszul, hogy a bizottsági javaslatban szereplő megfogalmazás („a tagállamok lehetővé tehetik [...]”) azt feltételezi, hogy az Unió rendelkezik elsősorban hatáskörrel az ilyen mértékek vagy javadalmazás megállapítására, és ez alapján felhatalmazhatja a tagállamokat az azoktól való eltérésre, ami ellentétes lenne az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésével. Míg néhány delegáció üdvözölte az elnökségi szöveget, más delegációk a bizottsági szöveg további megerősítésére szólítottak fel, néhány további delegáció pedig az egész cikk elhagyását kérte.

Közbeszerzés

A közbeszerzésről szóló 9. cikket – amelyet a Bizottság pusztán a 2014/24/EU, a 2014/25/EU és a 2014/23/EU irányelvekből eredő meglévő kötelezettségek megismétlésének szánt – több tagállam feleslegesnek tartotta, és ezért kérte annak törlését. Az elnökség azonban (több delegáció támogatásával) a cikk módosítását részesítette előnyben, mégpedig azért, hogy pontosítsa annak tartalmát, nevezetesen azt, hogy ez a kötelezettség az alvállalkozókra is kiterjed, és az uniós jogban, a nemzeti jogban, a kollektív szerződésekben és a nemzetközi munkajogi rendelkezésekben foglalt, bérekkel kapcsolatos kötelezettségekre is vonatkozik.

A tagállamok jelentéstételi kötelezettségei

A munkacsoporti szinten folytatott első megbeszélést követően a tagállamok nagy többsége úgy vélte, hogy további információkra lenne szükségük a Bizottságtól írásos formában, különösen arról, hogy a 10. cikk (2) bekezdése értelmében bejelentendő adatokat milyen mértékig fogják összegyűjteni és ezáltal közzétenni például az Eurostat vagy az Eurofound által. A Bizottság 2021. április 22-én részletesebb információkat tartalmazó informális dokumentumot (WK 5391/21) terjesztett elő, amelyet a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai 2021. május 4-én vitattak meg. Az ülésen számos delegáció továbbra is úgy vélte, hogy ezek a jelentéstételi kötelezettségek és különösen az adatok széles köre és bontottsága aránytalan adminisztratív terhet róna a tagállamokra, a szociális partnerekre és a vállalkozásokra.

IV. KONKLÚZIÓ

A szakértői szintű munkával párhuzamosan a portugál elnökség politikai szinten is megvizsgálta, hogy el lehet-e érni a javaslatához szükséges minősített többséget. Az elnökség arra a következtetésre jutott, hogy a javaslat még nem elég kiforrott ahhoz, hogy ilyen többséget lehessen elérni. Ezért a soron következő elnökség feladata lesz, hogy a Tanácsban és előkészítő szerveiben folytassa a tanácskozásokat az általános megközelítés elfogadása érdekében.

A portugál elnökség úgy véli, hogy szilárd alap áll rendelkezésre a javaslattal kapcsolatos szakértői és politikai szintű munka befejezéséhez.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérek **keretéről**

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésére, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezetének a nemzeti parlamentek részére való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére³,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére⁴,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Unió célja többek között az, hogy előmozdítsa népeinek jólétét, és Európa fenntartható fejlődéséért munkálkoddjon, amely magas versenyképességű szociális piacgazdaságon alapul.

³ HL C ..., ..., ... o.

⁴ HL C ..., ..., ... o.

- (2) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának⁵ 31. cikke értelmében minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.
- (3) Az Európai Szociális Charta kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az igazságos munkafeltételekhez. A Charta elismeri, hogy minden munkavállalónak joga van a maga és családja számára tisztességes életszínvonalat biztosító méltányos díjazáshoz. 4. cikke elismeri a szabadon létrehozott kollektív szerződések, valamint a jogszabályban meghatározott minimálbér megállapítására irányuló mechanizmusok szerepét e jog hatékony gyakorlásának biztosításában.
- (4) A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett szociális jogok európai pillérének II. fejezete meghatároz egy sor, a méltányos munkafeltételek biztosítása tekintetében irányadó alapelvet. A szociális jogok európai pillérének 6. alapelve megerősíti a munkavállalók tisztességes megélhetést nyújtó, méltányos bérezéshez való jogát. Az említett alapelv kimondja azt is, hogy gondoskodni kell megfelelő minimálbérekről, amelyek a nemzeti gazdasági és szociális feltételek mellett biztosítják a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, és egyúttal a foglalkoztatáshoz való hozzáférést és a munkakeresés ösztönzését is. Emlékeztet továbbá arra, hogy meg kell akadályozni a dolgozói szegénységet, és hogy a béreket átlátható és kiszámítható módon kell megállapítani, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját.

⁵ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 2012/C 326/02, HL C 326., 2012.10.26., 391. o.

- (5) A tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló (EU) 2020/1512 tanácsi határozat⁶ 5. iránymutatása arra szólítja fel a tagállamokat, hogy a szociális partnereket megfelelően vonják be a bérmegállapításba, tisztességes megélhetést biztosító méltányos bérekről gondoskodva, valamint lehetővé téve a béreknek a termelékenység alakulására való megfelelő reagálását és felzárkóztatását. Az iránymutatás emellett a szociális párbeszéd és a bérmegállapításról folytatott kollektív tárgyalások előmozdítására is ösztönzi a tagállamokat. A tagállamoknak és a szociális partnereknek az iránymutatás szerint továbbá arról is gondoskodniuk kell, hogy valamennyi munkavállaló megfelelő és méltányos bérezésben részesüljön akár kollektív szerződések, akár jogszabályban meghatározott megfelelő minimálbérek révén, figyelembe véve ezeknek a versenyképességre, a munkahelyteremtésre és a dolgozói szegénységre gyakorolt hatását. A 2021. évi éves fenntartható növekedési stratégia⁷ leszögezi, hogy a tagállamoknak intézkedéseket kell elfogadniuk a méltányos munkafeltételek biztosítása érdekében. Ezenkívül a 2020. évi éves fenntartható növekedési stratégia⁸ felhívta a figyelmet arra, hogy a növekvő szociális különbségek fényében fontos biztosítani, hogy minden munkavállaló megfelelő bért kapjon. A Bizottság néhány tagállam számára több országspecifikus ajánlást is megfogalmazott a minimálbérek tekintetében. Mindazonáltal az egyes országokat visszatarthatja a minimálbérekkel kapcsolatos rendszerük javításától az a nézet, hogy ez negatívan befolyásolhatja külső költség-versenyképességüket.
- (6) A jobb munka- és életkörülmények – amelyek többek között a megfelelő összegű minimálbérek révén biztosíthatók – mind a munkavállalók, mind a vállalkozások javát szolgálják az Unióban, továbbá az inkluzív és fenntartható növekedés előfeltételét képezik. A minimálbérek nyújtotta védelem általi lefedettség és az e védelem megfelelősége terén fennálló jelentős különbségek hatékony kezelése hozzájárul az uniós munkaerőpiac méltányosabbá tételéhez, a gazdasági és társadalmi fejlődés előmozdításához, valamint a felzárkózáshoz. Az egységes piacon folyó versenynek az egyenlő versenyfeltételeket biztosító, magas szintű szociális normákon, innováción és termelékenységjavításon kell alapulnia.

⁶ A Tanács (EU) 2020/1512 határozata (2020. október 13.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról (HL L 344., 2020.10.19., 22. o.).

⁷ A Bizottság közleménye (COM(2020) 575 final).

⁸ A Bizottság közleménye (COM(2019) 650 final).

- (7) A megfelelő szinten megállapított minimálbérek révén megóvható a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók jövedelme, biztosítható a tisztességes megélhetés, és korlátozható a jövedelemkiesés a nehéz időkben, ahogy azt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a minimálbér-megállapítási rendszer létrehozásáról szóló 131. egyezménye is elismeri. A minimálbérek hozzájárulnak a belső kereslet fenntartásához, erősítik a munkavállalásra való ösztönzést, csökkentik a béregyenlőtlenségeket és a dolgozói szegénységet.
- (8) A nők, a fiatalok, az alacsony képzettségű munkavállalók és a fogyatékkal élő személyek más csoportokhoz képest nagyobb valószínűséggel tartoznak a minimálbért vagy alacsony bért keresők közé. Gazdasági visszaesések – mint például a koronavírus okozta válság – idején a minimálbérek még nagyobb szerepet játszanak az alacsony bérezésű munkavállalók védelme tekintetében, és elengedhetetlenek a fenntartható és inkluzív gazdasági fellendülés előmozdításához. A minimálbérek kérdésének kezelése hozzájárul a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, a bérek és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség felszámolásához, valamint a nők szegénységből való kiemeléséhez.
- (9) A Covid19-világjárvány jelentős hatást gyakorol a szolgáltatások ágazatára és a kisvállalkozásokra, amelyeken belül magas a minimálbért keresők aránya. Ezenkívül a minimálbérek azoknak a munkaerőpiacokat átformáló strukturális tendenciáknak a szempontjából is fontosak, amelyeket egyre inkább az atipikus és bizonytalan foglalkoztatási formák magas aránya jellemez. Ezek a tendenciák a munkahelyek fokozódó polarizálódásához vezettek, ami a legtöbb tagállamban az alacsony bérezésű és alacsony képzettséget igénylő foglalkozások arányának emelkedését, valamint egyes tagállamokban a béregyenlőtlenség növekedését vonta maga után.
- (10) A minimálbérek nyújtotta védelem minden tagállamban létezik, míg azonban egyes tagállamokban jogszabályi rendelkezésekből („jogszabályban meghatározott minimálbérek”) és kollektív szerződésekből ered, más tagállamokban kizárólag kollektív szerződések keretében valósul meg.
- (11) A minimálbérek által kollektív szerződések keretében nyújtott védelem az alacsony bérezésű foglalkozások esetében többnyire megfelelő; a jogszabályban meghatározott minimálbérek ugyanakkor számos tagállam gazdaságában alacsonyak az egyéb bérekhez képest. 2018-ban a jogszabályban meghatározott minimálbér szintje kilenc tagállamban olyan alacsony volt, hogy egy minimálbérből élő egyedülálló személy jövedelme nem érte el a szegénységi küszöböt. Ráadásul a csökkentett mértékű minimálbérek (különbségek) alkalmazása és a jogszabályban meghatározott minimálbérek tekintetében végrehajtott levonások negatívan befolyásolják a minimálbérek megfelelőségét.

- (12) Az Unióban nem minden munkavállaló részesül a minimálbérek nyújtotta védelemben. Néhány tagállamban vannak olyan munkavállalók, akik – noha kiterjed rájuk a védelem – a jogszabályban meghatározott minimálbérnél alacsonyabb összegű javadalmazásban részesülnek, ami a meglévő szabályok megsértését jelenti. Az ilyen szabálytalanság a tapasztalatok szerint különösen a nőket, a fiatal munkavállalókat, a fogyatékkal élő személyeket és a mezőgazdasági dolgozókat érinti. Azokban a tagállamokban, amelyekben a minimálbérek általi védelmet kizárólag kollektív szerződések biztosítják, a védelemben nem részesülő munkavállalók aránya a becslések szerint az összes munkavállaló 2 %-a és 55 %-a között változik.
- (13) Míg egyfelől az ágazati vagy ágazatközi szinten folytatott érdemi kollektív tárgyalások hozzájárulnak a minimálbérek nyújtotta megfelelő védelem biztosításához, másfelől a kollektív tárgyalások hagyományos struktúrái az elmúlt évtizedekben fokozatosan erodálódtak, részben a gazdaságon belül az olyan ágazatok irányába bekövetkezett eltolódás miatt, amelyekben a szakszervezetek jelentősége csekélyebb, részben a szakszervezetek taglétszámának az atipikus és új munkavégzési formák terjedésével összefüggő csökkenése miatt.
- (14) A Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikkével összhangban két szakaszban konzultált a szociális partnerekkel az Unióban a minimálbérek révén biztosítandó megfelelő védelemmel kapcsolatos kihívások kezelését célzó lehetséges intézkedésekről. A szociális partnerek között nem született megállapodás a szóban forgó kérdésekre vonatkozó tárgyalások megkezdéséről. Mindazonáltal fontos uniós szinten intézkedéseket hozni annak biztosítására, hogy az Unióban munkát vállalók részesüljenek a szociális partnerekkel folytatott konzultáció eredményeinek figyelembevételével megállapított, megfelelő minimálbérek révén nyújtott védelemben.
- (15) Ez az irányelv uniós szintű minimumkövetelményeket határoz meg, amelyek célja az, hogy – jogszabályban meghatározott minimálbérek, illetve az ezen irányelv alkalmazásában meghatározott kollektív szerződések keretében megállapított bérek formájában – biztosítsák egyfelől azt, hogy a minimálbérek megfelelő mértékűek legyenek, másfelől azt, hogy a munkavállalók részesüljenek a minimálbérek nyújtotta védelemben.

- (16) Az irányelvnek – az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkének (5) bekezdésében foglaltakat maradéktalanul tiszteletben tartva – nem célja sem a minimálbérek szintjének uniós harmonizálása, sem a minimálbérek megállapítására szolgáló egységes mechanizmus létrehozása. Az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy szabadon eldöntsék, jogszabályban rögzítik-e a minimálbéreket, vagy a minimálbérek által kollektív szerződések keretében biztosított védelemhez való hozzáférést támogatják, az adott ország nemzeti hagyományainak és sajátosságainak megfelelően, és teljeskörűen tiszteletben tartva a nemzeti hatásköröket és a szociális partnerek szerződési szabadságát. Ezen irányelv nem kötelezi jogszabályban meghatározott minimálbér bevezetésére azokat a tagállamokat, ahol a minimálbérek által nyújtott védelmet kizárólag kollektív szerződések biztosítják, és a kollektív szerződéseket sem teszi általánosan alkalmazandóvá. Az irányelv nem határozza meg a bérszintet sem, mivel az nemzeti szinten a szociális partnerek szerződési szabadságába és a tagállamok vonatkozó hatáskörébe tartozik.
- (17) Ez az irányelv azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bírósága által a munkavállalói jogállás meghatározására megállapított kritériumokat. Feltéve, hogy eleget tesznek ezeknek a kritériumoknak, a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a színlelt önálló vállalkozók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok és a tanuló szerződéses tanulók egyaránt ezen irányelv hatálya alá tartozhatnak. **Tekintettel a tengerészek foglalkoztatási körülményeinek sajátosságaira – különösen ami a minimálbéreknek a 2006. évi módosított Tengerészeti Munkaügyi Egyezményben meghatározott eljárásokkal összhangban történő meghatározását illeti –, a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy úgy dönthessenek, hogy a munkavállalók e kategóriáját kizárják ezen irányelv hatálya alól.**

- (17a – új)** A valóban önálló vállalkozók nem tartoznak ezen irányelv hatálya alá, mivel nem tesznek eleget ezeknek a kritériumoknak. A nemzeti jogban meghatározott önálló vállalkozói státusszal való visszaélés – akár nemzeti, akár határokon átnyúló esetekben – egy olyan formája a megtévesztő módon bejelentett munkavégzésnek, amelyet gyakran a be nem jelentett munkavégzéssel hoznak összefüggésbe. Színlelt önálló vállalkozói tevékenységről akkor beszélünk, amikor egy személy – bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek elkerülése végett – önálló vállalkozóként van bejelentve, miközben teljesít minden olyan feltételt, amely egy munkaviszonyra jellemző. E személyeknek ezen irányelv hatálya alá kell tartozniuk. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt kell alapul venni, hogy a felek hogyan minősítik a viszonyt.
- (18) A bérmegállapításra irányuló, jól működő kollektív tárgyalás fontos eszköz annak biztosításához, hogy a munkavállalókat megfelelő minimálbérek védjék. A jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamokban a kollektív tárgyalások támogatják a bérek általános alakulását, és ezáltal hozzájárulnak a minimálbérek megfelelőségének javításához. Azokban a tagállamokban, ahol a minimálbérek általi védelmet kizárólag kollektív tárgyalások biztosítják, e bérek szintjét és a védett munkavállalók arányát közvetlenül a kollektív tárgyalások rendszerének működése és a kollektív tárgyalások általi lefedettség határozza meg. Az erős és jól működő kollektív tárgyalások, valamint az ágazati vagy ágazatközi kollektív szerződések általi széles körű lefedettség erősíti a minimálbérek megfelelőségét és a minimálbérek általi lefedettségét.

- (19) A kollektív tárgyalások általi lefedettség csökkenésével összefüggésben elengedhetetlen, hogy a tagállamok előmozdítsák a kollektív tárgyalásokat annak érdekében, hogy javítsák a munkavállalók hozzáférését a kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelemhez. Azokban a tagállamokban, ahol széles körű a kollektív tárgyalások általi lefedettség, általában kicsi az alacsony bérezésű munkavállalók aránya, és magasak a minimálbérek. Azokban a tagállamokban, ahol kicsi az alacsony bérezésű munkavállalók aránya, a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány meghaladja a 70 %-ot. Hasonlóképpen, a mediánbérhez viszonyítva magas minimálbérszinttel rendelkező tagállamok többsége esetében a kollektív tárgyalások általi lefedettség meghaladja a 70 %-ot. Jóllehet valamennyi tagállamot ösztönözni kell a kollektív tárgyalások előmozdítására, azon tagállamoknak, amelyek nem érik el ezt a lefedettségi szintet, a szociális partnerekkel konzultálva és/vagy velük egyetértésben létre kell hozniuk – vagy, amennyiben már léteznek, meg kell erősíteniük – egy olyan, támogató eljárásokat és intézményi megállapodásokat tartalmazó keretet, amely elősegíti a kollektív tárgyalások feltételeinek megteremtését. Ezt a keretet jogszabályi úton vagy háromoldalú megállapodás útján kell létrehozni.
- (20) A megfelelő minimálberek biztosításához – a munkahelyek védelme és a vállalkozások, köztük a kis- és középvállalkozások versenyképességének megőrzése mellett – megbízható szabályokra, eljárásokra és gyakorlatokra van szükség a jogszabályban meghatározott minimálberek megállapítása és **többek között automatikus indexáláson alapuló** aktualizálása tekintetében. Ezek számos elemet tartalmaznak a jogszabályban meghatározott minimálberek megfelelőségének megőrzése érdekében, ideértve a megfelelőség értékelésére szolgáló kritériumokat és mutatókat, a rendszeres és időben történő aktualizálást, a tanácsadó szervek meglétét és a szociális partnerek bevonását. Az utóbbiak megfelelő időben történő és tényleges bevonása a jó kormányzás egy másik olyan eleme, amely lehetővé teszi a tájékozott és inkluzív döntéshozatali folyamatot.

- (21) A minimálbér akkor tekinthető megfelelőnek, ha méltányos az országon belüli bérelosztáshoz képest, és tisztességes életszínvonalat biztosít. A jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének meghatározása a nemzeti társadalmi-gazdasági feltételek – többek között a foglalkoztatás növekedése, a versenyképesség, valamint a regionális és az ágazati fejlemények – fényében történik. A bérek megfelelőségét legalább a vásárlóerejük, a bruttó bérek szintjével, eloszlásával és növekedésével való kapcsolatuk, valamint a termelékenység alakulása alapján kell értékelni. A nemzetközi szinten általánosan használt mutatók – például a bruttó mediánbér 60 %-a és a bruttó átlagbér 50 %-a – segíthetnek a minimálbér bruttó bérszinthez viszonyított megfelelőségének értékelésében.
- (22) Annak elősegítése érdekében, hogy a minimálbérek minden munkavállalói csoport számára megfelelőek legyenek, a jogszabályban meghatározott minimálbérek közötti különbségeket és az alkalmazandó levonásokat a minimumra kell korlátozni, ugyanakkor biztosítani kell, hogy azok meghatározása során sor kerüljön a szociális partnerekkel történő megfelelő konzultációkra. A jogszabályban meghatározott minimálbéreket terhelő bizonyos levonásokat indokolhatja valamely jogszerű cél, többek között a túlfizetett összegek vagy az igazságügyi hatóságok által elrendelt levonások esetében. Más, például a munka elvégzéséhez szükséges felszereléssel kapcsolatos vagy a természetbeni juttatások – például a szállás – miatti levonások indokolatlanok vagy aránytalanok lehetnek.
- (23) A jogszabályban meghatározott nemzeti minimálbér-keretek működésének biztosításához hatékony végrehajtási rendszerre, többek között vizsgálatokra és helyszíni ellenőrzésekre van szükség. A végrehajtó hatóságok hatékonyságának növelése érdekében a szociális partnerekkel való szoros együttműködésre is szükség van, többek között az olyan kritikus kihívások kezelése érdekében, mint az alvállalkozás, a színlelt önálló vállalkozói tevékenység vagy a nyilvántartásba nem vett túlórák. Ezen túlmenően a munkakörülményekkel kapcsolatos megfelelő szintű átláthatóság és kiszámíthatóság biztosítása érdekében a munkavállalók számára könnyen hozzáférhetővé kell tenni a jogszabályban meghatározott minimálbérekre vonatkozó megfelelő információkat.

- (24) A jogszabályi rendelkezésekben vagy a kollektív szerződésekben meghatározott minimálbérek általi védelem hatékony végrehajtása elengedhetetlen a közbeszerzési és koncessziós szerződések teljesítéséhez. Egy adott ágazatban a minimálbérek általi védelmet biztosító kollektív szerződések végrehajtása során vagy azt követően az alvállalkozói láncban előfordulhat, hogy nem tartják be az említett szerződésekben foglaltakat, aminek eredményeként a munkavállalók az ágazati kollektív szerződésekben megállapított bérszintnél alacsonyabb bérezésben részesülnek. A közbeszerzésről szóló 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁹ 18. cikkének (2) bekezdésében és 71. cikkének (1) bekezdésében, a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről szóló 2014/25/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁰ 36. cikkének (2) bekezdésében és 88. cikkének (1) bekezdésében, valamint a koncessziós szerződésekről szóló 2014/23/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv¹¹ 30. cikkének (3) bekezdésében és 42. cikkének (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően a munkajog tekintetében alkalmazandó kötelezettségek teljesítése céljából az ilyen helyzetek elkerülése érdekében a gazdasági szereplőknek az adott ágazatra és földrajzi területre vonatkozó kollektív szerződésekben meghatározott béreket kell alkalmazniuk munkavállalóik esetében.
- (25) A megbízható nyomon követés és adatgyűjtés kulcsfontosságú a minimálbérek hatékony védelmének biztosításához. A Bizottságnak a tagállamok által szolgáltatott éves adatok és információk alapján minden évben jelentést kell tennie az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a minimálbérek megfelelőségével és a minimálbérek általi lefedettséggel kapcsolatos fejleményekről. Emellett az uniós szintű gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai koordináció keretében nyomon kell követni az előrehaladást. Ezzel összefüggésben a Foglalkoztatási Bizottságnak minden évben meg kell vizsgálnia a tagállamokban fennálló helyzetet a Bizottság által készített jelentések és más többoldalú felülyeleti eszközök, például az összehasonlító teljesítményértékelés alapján.

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 65. o.).

¹⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 243. o.).

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről (HL L 94., 2014.3.28., 1. o.).

- (26) A munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy gyakorolhassák a védelemhez való jogukat, ha a minimálbér által nyújtott védelem megállapított szintjéhez kapcsolódó jogaik sérülnek. A munkavállalók jogaiktól való megfosztásának megelőzése érdekében, valamint a kollektív szerződésekben – többek között a kollektív vitarendezési rendszerekben – előírt konkrét jogorvoslati és vitarendezési formák sérelme nélkül a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók, amennyiben a védelemhez való joguk gyakorlása mellett döntenek, hatékony és pártatlan vitarendezéshez és jogorvoslathoz, többek között megfelelő kártérítéshez jussanak, valamint hatékony védelemben részesüljenek a hátrány bármely formájával szemben.
- (27) A Bizottságnak értékelést kell végeznie, amely alapul szolgál ezen irányelv hatékony végrehajtásának felülvizsgálatához. A Tanácsot és az Európai Parlamentet tájékoztatni kell e felülvizsgálat eredményeiről.
- (28) A tagállamok által a munkavállalók megfelelő minimálbér-védelme érdekében elfogadott reformok és intézkedések – jóllehet a helyes irányba tett lépések voltak – nem bizonyultak átfogónak és szisztematikusnak. Ezen túlmenően az egyes országokat visszatarthatja a minimálbérek megfelelőségének és a minimálbérek általi lefedettségnek javításától az a nézet, hogy ez negatívan befolyásolhatja külső költség-versenyképességüket. Mivel ezen irányelv céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban az említett célok a léptékük és hatásuk miatt jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.

- (29) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezzel meghagyja a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A meglévő nemzeti jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ezen irányelv végrehajtása nem használható fel a munkavállalók meglévő jogainak csökkentésére, és nem képezhet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.
- (30) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a mikro-, kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kis- és középvállalkozásokat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az átültető jogi aktusuk milyen hatást gyakorol azokra, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre, és hogy tegyék közzé ezeknek az értékeléseknek az eredményeit. Amennyiben megállapítást nyer, hogy a mikro-, kis- és középvállalkozások aránytalanul érintettek, a tagállamoknak fontolóra kell venniük olyan intézkedések bevezetését, amelyek támogatják e vállalkozásokat abban, hogy javadalmazási rendszerüket az új követelményekhez igazítsák.
- (31) A tagállamok a minimálbér-keretrendszerek technikai vonatkozásainak fejlesztése vagy javítása céljából – ideértve a megfelelőség értékelését, a nyomon követést és az adatgyűjtést, a hozzáférés kiterjesztését, valamint az érvényesítést és az említett keretek végrehajtásához kapcsolódó általános kapacitásépítést – a technikai támogatási eszközt¹² és az Európai Szociális Alap Pluszt¹³ vehetik igénybe,

¹² *A technikai támogatási eszköz létrehozásáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslat, 2020. május 28., COM(2020) 409 final.*

¹³ *Az Európai Szociális Alap Pluszról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslat, COM(2018) 382 final.*

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy

- (1) Az Unió belüli munka- és életkörülmények javítása érdekében ez az irányelv keretet hoz létre a következők **előmozdítására**:
- a) [...] a minimálbérek megfelelő szintjei;
 - b) a munkavállalók minimálbérek általi védelemhez való hozzáférése kollektív szerződésekben meghatározott bérek vagy – amennyiben létezik ilyen – jogszabályban meghatározott minimálbér formájában.
- (1a) (új)** Ez az irányelv nem érinti a szociális partnerek autonómiájának, valamint a kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalások folytatásához és a kollektív szerződések megkötéséhez fűződő joguknak a teljes körű tiszteletben tartását.
- (2) Ez az irányelv nem érinti azt a lehetőséget, hogy a tagállamok eldöntsék, jogszabályban rögzítik-e a minimálbéreket, vagy a minimálbérek kollektív szerződések által biztosított védelmének előnyeihez való hozzáférést támogatják.
- (3) Ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy kötelezettséget ró
- a) a tagállamokra, hogy jogszabályban meghatározott minimálbért vezessenek be, ha a bérmegállapítást kizárólag kollektív szerződések biztosítják;
 - b) **valamely tagállamra**, hogy a kollektív szerződéseket egyetemesen alkalmazandóvá tegye.

2. cikk

Hatály

- (1) Ez az irányelv azon uniós munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát.
- (2) (új) **A tagállamok dönthetnek úgy, hogy ezt az irányelvet nem alkalmazzák a tengerészekre, akiknek a minimálbérét a 2006. évi Tengerészeti Munkaügyi Egyezmény módosított változatában meghatározott eljárás szerint állapítják meg.**

3. cikk

Fogalom meghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „minimálbér”: az az idő vagy a teljesítmény alapján kiszámított minimális javadalmazás, amelyet a munkáltatónak ki kell fizetnie a munkavállalók részére egy adott időszakban elvégzett munkáért;
2. „jogszabályban meghatározott minimálbér”: törvényben vagy más kötelező erejű jogi rendelkezésben megállapított minimálbér, **az általánosan alkalmazandó kollektív szerződés által meghatározottak kivételével;**

3. „kollektív tárgyalás”: egyrészt a munkáltató, munkáltatói csoport vagy egy vagy több munkáltatói szervezet, másrészt egy vagy több munkavállalói szervezet között a munkafeltételek és a foglalkoztatási feltételek meghatározása céljából és/vagy a munkáltatók és a munkavállalók közötti kapcsolatok szabályozása céljából és/vagy a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek és a munkavállalói szervezet vagy szervezetek közötti kapcsolatok szabályozása céljából folytatott valamennyi tárgyalás, **amely kollektív szerződés létrehozására irányul;**
4. „kollektív szerződés”: a kollektív tárgyalások eredményeként a szociális partnerek által kötött, a munkafeltételekre és a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó valamennyi írásbeli megállapodás, **beleértve az általánosan alkalmazandókat is;**
5. „a kollektív tárgyalások általi lefedettség”: a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya nemzeti szinten; **a kollektív tárgyalások általi lefedettség kiszámításához a tagállamoknak figyelembe kell venniük:**
 - a) **azokat a munkavállalói kategóriákat, amelyek esetében a munkafeltételeket, beleértve a béreket a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban kollektív szerződések szabályozhatják;**
 - b) **valamennyi kollektív szerződést, beleértve azokat, amelyek nincsenek hatással a bérekre.**

4. cikk

A bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása

- (1) A kollektív tárgyalások általi lefedettség növelése **és a kollektív szerződések szerinti minimálbérek nyújtotta védelemhez való munkavállalói hozzáférés bővítése érdekében** a tagállamok a szociális partnerekkel konzultálva és **a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban** meghozzák legalább a következő intézkedéseket:
 - a) előmozdítják a szociális partnerek azon képességének kiépítését és megerősítését, hogy **különösen** ágazati vagy ágazatközi szinten bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokat folytassanak;
 - b) ösztönzik a szociális partnerek között a bérekről folytatott konstruktív, érdemi és megfelelő információkon alapuló tárgyalásokat.
- (2) Azok a tagállamok, amelyekben a kollektív tárgyalások általi lefedettség [...] nem éri el a 70 %-ot, emellett **cselekvési tervet dolgoznak ki a kollektív tárgyalások előmozdítására, és annak keretében** a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően jogszabályban vagy a szociális partnerekkel egyetértésben meghatároznak egy, az [...] előfeltételekre vonatkozó keretet. [...] A cselekvési tervet nyilvánosságra hozzák, és arról **a 17. cikk (1) bekezdésében meghatározott átültetési időszak után [x] hónappal** értesítik az Európai Bizottságot. **A cselekvési tervet az értesítéstől számított [x] év elteltével felül kell vizsgálni.**

II. FEJEZET

JOGSZABÁLYBAN MEGHATÁROZOTT MINIMÁLBÉREK

5. cikk

A jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének előmozdítása

- (1) A jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamok **létrehozzák** a szükséges **keretet [...]** a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításához és aktualizálásához. **A minimálbérek megállapítására és aktualizálására** olyan kritériumok irányadók, amelyek elősegítik a megfelelőséget a tisztességes munka- és életkörülmények, a társadalmi kohézió és a felzárkózás elérése érdekében. A tagállamok e kritériumokat nemzeti gyakorlatukkal összhangban határozzák meg, akár a vonatkozó nemzeti jogszabályokban, akár az illetékes szervek határozataiban, akár háromoldalú megállapodásokban. A kritériumokat stabil és egyértelmű módon kell meghatározni.
- (2) Az (1) bekezdésben említett nemzeti kritériumok legalább a következő elemeket tartalmazzák, **amelyek relevanciájáról és egymáshoz viszonyított súlyáról – a fennálló nemzeti társadalmi-gazdasági feltételekkel összhangban – a tagállamok határozhatnak:**
- a) a jogszabályban meghatározott minimálbérek vásárlóereje, figyelembe véve a megélhetési költségeket, valamint az adókat és a szociális ellátásokat;
 - a bruttó bérek általános szintje és eloszlása;
 - c) a bruttó bérek növekedési rátája;
 - d) a [...] termelékenység **szintjei és alakulása.**

- (3) A tagállamok indikatív referenciaértékeket – például nemzetközi szinten általánosan használt referenciaértékeket – használnak a jogszabályban meghatározott minimálbérének a bruttó bérek általános szintjéhez viszonyított megfelelésére vonatkozó értékeléshez.
- (4) A tagállamok megteszik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérék megfelelésének **további előmozdítása** érdekében biztosítsák azok rendszeres és időben történő aktualizálását.
- (5) A tagállamok **gondoskodnak arról, hogy** tanácsadó szervek **működjenek**, amelyek tanácsot adnak az illetékes hatóságoknak a jogszabályban meghatározott minimálbérekkel kapcsolatos kérdésekben.

6. cikk

Különbségek és levonások

Amennyiben a tagállamok lehetővé teszik a jogszabályban meghatározott minimálbérék különböző mértékeinek megállapítását a munkavállalók meghatározott csoportjai számára, illetve az olyan levonásokat, amelyek a munkavállalóknak fizetett javadalmazást a jogszabályban meghatározott releváns minimálbér szintje alá csökkentik, biztosítják, hogy ezek a különbségek és levonások megkülönböztetéstől mentesek, arányosak és jogszerű céllal objektív módon indokoltak legyenek.

7. cikk

A szociális partnerek bevonása a jogszabályban meghatározott minimálbérék megállapításába és aktualizálásába

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy **lehetővé tegyék**, hogy a szociális partnereket [...] megfelelő időben és ténylegesen **bevonják** a jogszabályban meghatározott minimálbérék megállapításába és aktualizálásába, többek között az 5. cikk (5) bekezdésében említett tanácsadó szervek munkájában való képviselőik révén, különösen az alábbiak tekintetében:

- a) az 5. cikk (1), (2) és (3) bekezdésében említett kritériumok és indikatív referenciaértékek kiválasztása és alkalmazása a jogszabályban meghatározott minimálbérszintek megállapítása céljából;
- b) a jogszabályban meghatározott minimálbérszinteknek az 5. cikk (4) bekezdésében említett aktualizálása;

- c) a jogszabályban meghatározott minimálbérek tekintetében alkalmazandó, a 6. cikkben említett különbségek és levonások megállapítása;
- d) **döntések** adatgyűjtésről és tanulmányok készítéséről a jogszabályban meghatározott minimálbéreket megállapító hatóságok tájékoztatása céljából.

8. cikk

A munkavállalók tényleges hozzáférése a jogszabályban meghatározott minimálbérekhez

A tagállamok a szociális partnerekkel **konzultálva vagy** együttműködve **adott esetben** megteszik a következő intézkedéseket annak érdekében, hogy javítsák a munkavállalók hozzáférését a jogszabályban meghatározott minimálbérek nyújtotta védelemhez [...]:

1. a munkaügyi felügyelőségek vagy a jogszabályban meghatározott minimálbérek érvényesítéséért felelős szervek által végzett vizsgálatok és helyszíni ellenőrzések megerősítése; **ezeknek** a vizsgálatoknak és ellenőrzéseknek arányosnak és megkülönböztetéstől mentesnek kell lenniük;
2. iránymutatás kidolgozása a jogalkalmazó hatóságok számára a szabályokat be nem tartó **munkáltatók** proaktív megkereséséhez és felelősségre vonásához;
3. annak biztosítása, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérekre vonatkozó információk **átfogó**, egyértelmű [...] és könnyen hozzáférhető módon nyilvánosan elérhetőek legyenek.

III. FEJEZET

HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

9. cikk

Közbeszerzés

A 2014/24/EU irányelvvel, a 2014/25/EU irányelvvel és a 2014/23/EU irányelvvel összhangban a tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a gazdasági szereplők és **alvállalkozóik** a közbeszerzési vagy koncessziós szerződések teljesítése során tiszteletben tartsák **az uniós jogban, a nemzeti jogban**, a kollektív szerződésekben vagy nemzetközi munkajogi rendelkezésekben **a munkajog terén** a bérekre **vonatkozóan meghatározott alkalmazandó kötelezettségeket [...]**.

10. cikk

Nyomon követés és adatgyűjtés

- (1) A tagállamok megbízzák illetékes hatóságait, hogy dolgozzanak ki hatékony adatgyűjtési eszközöket a minimálbérek általi lefedettségnek és a minimálbérek megfelelőségének nyomon követésére.
- (2) A tagállamok évente, minden év október 1-jéig bejelentik a Bizottságnak a következő adatokat:
 - a) a jogszabályban meghatározott minimálbérek esetében:
 - i. a jogszabályban meghatározott minimálbér szintje és a hatálya alá tartozó munkavállalók aránya;

- ii. az alkalmazott különbségek és a hatályuk alá tartozó munkavállalók aránya;
 - iii. az alkalmazott levonások;
 - iv. a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány;
- b) a kizárólag kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelem esetében:
- i. az ilyen bérek decilisenkénti eloszlása, súlyozva a lefedett munkavállalók arányával;
 - ii. a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány;
 - iii. a kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelemben nem részesülő munkavállalók bérszintje és annak a minimálbér általi védelemben részesülő munkavállalók bérszintjéhez való viszonya.

A tagállamok rendelkezésre bocsátják az e bekezdésben említett statisztikákat és információkat nem, életkor, fogyatékoság, a vállalkozás mérete és ágazat szerinti bontásban.

Az első jelentésnek a [X, Y, Z: az átültetés évét megelőző három év] évet kell lefednie és [YY: az átültetés évét követő év október 1-jéig] kell beérkeznie. A tagállamok kihagyhatják azokat a statisztikákat és információkat, amelyek [az átültetés dátuma] előtt nem állnak rendelkezésre.

A Bizottság eseti alapon további információkat kérhet a tagállamoktól, amennyiben ezeket az információkat szükségesnek tartja ezen irányelv hatékony végrehajtásának nyomon követéséhez.

- (3) A tagállamok biztosítják, hogy a minimálbérek általi védelemre vonatkozó információk – beleértve a kollektív szerződéseket és az azokban foglalt bérrendelkezéseket is – átláthatók és nyilvánosan elérhetők legyenek.

- (4) A Bizottság értékeli a tagállamok által a (2) bekezdésben említett jelentésekben továbbított adatokat, és évente jelentést tesz az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.
- (5) A Bizottság által kiadott jelentés alapján az EUMSZ 150. cikkével összhangban létrehozott Foglalkoztatási Bizottság minden évben megvizsgálja a bérmegállapítással kapcsolatos kollektív tárgyalások előmozdítását és a minimálbérek megfelelőségét a tagállamokban.

11. cikk

A jogorvoslathoz és a hátrányos bánásmóddal vagy következményekkel szembeni védelemhez való
jog

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy adott esetben a kollektív szerződésekben előírt konkrét jogorvoslati és vitarendezési formák sérelme nélkül a munkavállalók – beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya megszűnt – hatékony és pártatlan vitarendezéshez és jogorvoslathoz, többek között megfelelő kártérítéshez jussanak, amennyiben sérülnek a jogszabályban meghatározott minimálbérhez vagy a kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelemhez kapcsolódó jogaik.
- (2) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat – beleértve a munkavállalók képviselőit is – a munkáltató által alkalmazott hátrányos bánásmódtól, valamint a munkáltatóhoz benyújtott panaszokból vagy a jogszabályban meghatározott minimálbérhez vagy a kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelemhez kapcsolódó jogok tiszteletben tartásának kikényszerítése céljából indított eljárásokból eredő hátrányos következményektől.

12. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják **az ezen irányelv alapján elfogadott** nemzeti rendelkezések **vagy az eleve hatályos vonatkozó rendelkezések** megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. Az előírt szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

IV. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

13. cikk

Végrehajtás

A tagállamok megbízhatják a szociális partnereket ezen irányelv végrehajtásával, amennyiben a szociális partnerek ezt közösen kérik. Ennek során a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést az ezen irányelv által meghatározott **kötelezettségek** mindenkori **betartásának** biztosítására.

14. cikk

Az információk közzététele

A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók és a munkáltatók, köztük a kkv-k figyelmét felhívják az ezen irányelvet átültető nemzeti intézkedésekre, valamint az 1. cikkben meghatározott tárgyhoz kapcsolódó, már hatályban lévő vonatkozó rendelkezésekre.

15. cikk

Értékelés és felülvizsgálat

A Bizottság [öt évvel az átültetés dátumát követően]-ig elvégzi az irányelv értékelését. A Bizottság ezt követően jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, amelyben felülvizsgálja az irányelv végrehajtását, és adott esetben jogalkotási módosításokat javasol.

16. cikk

A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

- (1) Ez az irányelv nem képezhet jogalapot a munkavállalóknak a tagállamok által már biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.
- (2) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék.
- (3) Ez az irányelv nem sérti az Unió egyéb jogi aktusai által a munkavállalók számára biztosított [...] jogokat.

17. cikk

Átültetés

- (1) A tagállamok elfogadják azokat az intézkedéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [két évvel a hatálybalépést követően]-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

18. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

19. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben,

*az Európai Parlament részéről
az elnök*

*a Tanács részéről
az elnök*

Az elnökség összefoglalója a hatásvizsgálat értékeléséről

A legtöbb delegáció egyetért abban, hogy a hatásvizsgálat világosan ismerteti a **szakpolitikai háttér**et, ugyanakkor úgy vélik, hogy a **jogalap** ismertetése csak részben vagy nem eléggé világos. Szinte mindegyik tagállam üdvözli a Tanács Jogi Szolgálatának ezzel kapcsolatos jogi véleményét, és várakozással tekint az elé. Számos tagállam szeretett volna további pontosításokat a választott jogalap (az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontja), valamint az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésében az uniós fellépésre előírt korlátok tekintetében.

A delegációk eltérő véleményen vannak a **probléma meghatározásának** teljességével kapcsolatban. A válaszok alapján a többség egyetért abban, hogy a hatásvizsgálat **elismeri** a tényadatok terén **fennálló hiányosságokat**. A legtöbb tagállam szerint **a problémák és a kiváltó okok** kifejtése – legalábbis részben – világos és tényekkel alátámasztott. Néhány tagállam ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a hatásvizsgálat nem elég átfogó az olyan nemzeti sajátosságok tekintetében, mint például a hagyományok és a gazdasági szerkezet, különösen ami a nemzeti viszonyok között a minimálbérszintek alakulását illeti. A válaszadók arra is felhívják a figyelmet, hogy a nemzeti modellek közötti különbségtétel jobban is tükrözhetné az EU-n belüli különféle struktúrák és körülmények sokféleségét. Bár a hatásvizsgálat tartalmaz a Covid19-világjárvány hatásaira vonatkozó elemzést, amelynek megállapítása szerint a minimálberek kulcsfontosságú szerepet játszanak az inkluzív helyreállítás biztosításában, számos tagállam szerette volna a világjárvány gazdaságra és főleg a kkv-kre gyakorolt hatásainak jobb figyelembevételét.

Két tagállam kivételével mindegyik úgy véli, hogy a **szakpolitikai célok** ismertetése, **beleértve az általános és az egyedi/operatív célkitűzéseket**, teljesen vagy bizonyos mértékben világos. Ennek ellenére több tagállam úgy gondolja, hogy a tágabb szakpolitikai célkitűzések és az azonosított problémák közötti összefüggést világosabban is ki lehetett volna fejteni. Számos tagállam jónak tartott volna további magyarázatot az egyedi célkitűzésekkel kapcsolatban, különösen ami a kollektív tárgyalások általi lefedettség szintjéhez, valamint az e lefedettség és a minimálbérek emelése közötti ok-okozati kapcsolathoz fűződő célkitűzéseket illeti. A legtöbb tagállam rámutatott, hogy az adatok összehasonlítása kihívást jelent, tekintettel arra, hogy a bérmegállapítási modellek országonként eltérőek, a kapcsolódó adatgyűjtési eljárások pedig különböznek a tagállamokban, illetve egyes tagállamokban nem is léteznek. A legtöbb delegáció üdvözölte volna az információforrások és a nyomonkövetési mutatók egyértelműbb ismertetését. Ezenkívül a **beavatkozási logika koherenciáját** illetően két delegáció kivételével mindegyik úgy véli, hogy a célok – legalábbis részben – összhangban vannak az azonosított problémákkal.

A delegációk nagy többsége úgy gondolja, hogy a hatásvizsgálat legalább bizonyos mértékben egyértelműen bizonyítja **az uniós szerepvállalás szükségességét és hozzáadott értékét**, mások ugyanakkor azon az állásponton vannak, hogy a szubszidiaritás elvének való megfelelést jobban is alá lehetett volna támasztani. Számos tagállam egyetért abban, hogy a javasolt intézkedések arányosságával kapcsolatos megfontolások csak korlátozott mértékben veszik figyelembe a gazdasági modellek közötti különbségeket. Számos tagállam állítja, hogy a hatásvizsgálat csak részben vette figyelembe a már meghozott vagy tervezett nemzeti szintű intézkedéseket.

A legtöbb tagállam egyetért abban, hogy a hatásvizsgálat számos megvalósítható **szakpolitikai lehetőséget** felvázol, néhányan azonban az uniós fellépés nélküli lehetőségek jobb figyelembevételét támogatták volna. Valamennyi tagállam úgy gondolja, hogy a hatásvizsgálat legalább részben meghatározza a leginkább érintett területeket/érdekelt feleket. Abban is egyetértenek, hogy megkapták az azzal kapcsolatos tájékoztatást, hogy a végfelhasználóktól és az érdekelt felektől kapott visszajelzéseket hogyan vették figyelembe a szakpolitikai lehetőségekben, néhány tagállam ugyanakkor megjegyezte, hogy a munkáltatói szervezetek véleményét jobban is lehetne tükrözni a hatásvizsgálatban. Számos tagállam úgy véli, hogy további magyarázattal kellett volna szolgálni azzal kapcsolatban, hogy jogi eszközként miért az irányelvre esett a választás.

Mindegyik tagállam úgy gondolja, hogy a hatásvizsgálat **valamennyi szakpolitikai lehetőség hatásaira** kitér, bár a legtöbb tagállam szerint részletesebb is lehetett volna ez az elemzés. Néhány delegáció rámutatott, hogy a jelenlegi gazdasági helyzetben fennálló kihívásokat – különösen a kkv-k előtt állókat – részletesebben is lehetett volna vizsgálni, ugyanis valószínűleg hatással lesznek a szakpolitikai eredményre. Egy tagállam kivételével mindegyik válaszadó úgy véli, hogy a különféle szakpolitikai lehetőségek hatásai legalább részben összehasonlítható formában vannak összefoglalva és azokat legalább részben egyértelműen meghatározott kritériumok alapján értékelték. A tagállamok jelentős része előnyösnek tartotta volna a minimálbért kereső munkavállalókra, a fogyasztókra, a kkv-kre, valamint a versenyképességre a nemzeti összefüggésben gyakorolt potenciális hatások és az azokhoz kapcsolódó kockázatok részletesebb ismertetését.

Számos tagállam úgy gondolja, hogy a hatásvizsgálatban a javaslat **társadalmi hatásának** ismertetésekor nagyobb mértékben figyelembe kellett volna venni a Covid19-világjárványt. Egy kivételével mindegyik tagállam azon a véleményen van, hogy a társadalmi hatások ismertetése mennyiségi és minőségi szempontból is legalább részben világos, bár néhány tagállam jobbnak tartotta volna, ha a hatásvizsgálat behatóbban foglalkozik a foglalkoztatási kockázatokkal és a szegénységnek a bérektől eltérő eszközökkel való kezelésével. Szinte az összes tagállam úgy gondolja, hogy a hatásvizsgálat legalább részben felmérte a javaslat szabályozási költségeit a nemzeti modellek közötti eltérések tekintetében.

A tagállamok nagyra értékelték, hogy **a Bizottság Hatásvizsgálati Testületének véleményét** a hatásvizsgálatban változó mértékben figyelembe vették. A **mérést** illetően több delegáció kiemelte az összehasonlító adatgyűjtéssel kapcsolatos kihívásokat, valamint a kívánt hatásoknak a javasolt mutatók révén történő mérésével kapcsolatos nehézségeket. A delegációk többsége részben megfelelőnek tartotta **a módszertant és a módszertani döntéseket**, ugyanakkor továbbra is **bizonytalanság** övezi a nemzeti szintű végrehajtás korlátait.