

Bruksela, 4 czerwca 2021 r.
(OR. en)

9142/21

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

NOTA

Od: Sekretariat Generalny Rady
Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy: Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I
RADY w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii
Europejskiej
– *Sprawozdanie z postępu prac*

I. WPROWADZENIE

W dniu 28 października 2020 r. Komisja przyjęła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Proponowana dyrektywa ma wzmocnić ochronę minimalnych wynagrodzeń pracowników. W tym celu ustanawia minimalne wymogi na poziomie Unii w celu zapewnienia, aby wynagrodzenia minimalne ustalano na odpowiednim poziomie oraz aby pracownicy mieli dostęp do ochrony wynagrodzenia minimalnego w postaci ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub w postaci wynagrodzeń określanych na mocy układów zbiorowych w rozumieniu tej dyrektywy.

Członkowie Grupy Roboczej do Spraw Społecznych omawiali przedmiotowy wniosek podczas jedenastu nieformalnych wideokonferencji (czterech zorganizowanych przez prezydencję niemiecką i siedmiu – przez prezydencję portugalską). Od początku dyskusji kilka państw członkowskich sprzeciwiało się wnioskowi Komisji, podnosząc, że nie ma on ważnej podstawy prawnej, a w szczególności jest sprzeczny z klauzulą wyłączenia przewidzianą w art. 153 ust. 5 TFUE. Kilka państw członkowskich przyjęło natomiast tę inicjatywę z zadowoleniem, traktując ją jako ważny krok ku realizacji zasady nr 6 Europejskiego filaru praw socjalnych. Inne państwa członkowskie nie wypracowały jeszcze stanowiska na szczeblu krajowym.

Zważywszy że kwestia podstawy prawnej ma zasadnicze znaczenie dla dalszych prac nad wnioskiem, prezydencja niemiecka poprosiła Służbę Prawną Rady o przedstawienie pisemnej opinii w sprawie podstawy prawnej. Służba Prawna Rady przedstawiła opinię w dniu 9 marca 2021 r. (dok. 6817/21).

Na podstawie prac przygotowawczych przeprowadzonych przez prezydencję niemiecką członkowie Grupy Roboczej do Spraw Społecznych kontynuowali analizę dossier podczas siedmiu nieformalnych wideokonferencji zorganizowanych przez prezydencję portugalską. Postępy prac podsumowano poniżej w części II.

Kompromisowy wniosek przygotowany przez prezydencję portugalską zamieszczono w załączniku 1 do niniejszego sprawozdania. Zmiany w stosunku do wniosku Komisji (dok. 12477/20) zaznaczono **wytluszczeniem**, a skreślenia – symbolem [...]. Kompromisowy wniosek obejmuje te części wniosku Komisji, które zostały już przeanalizowane przez członków Grupy Roboczej do Spraw Społecznych.

W dniu 21 stycznia 2021 r. zakończył się ośmioletni okres konsultacji z parlamentami narodowymi przewidziany w art. 6 protokołu nr 2¹ załączonego do Traktatów. Do tego dnia parlamenty narodowe trzech państw członkowskich (DK, MT, SE) przesłały uzasadnione opinie, co oznacza, że nie osiągnięto progu, którego przekroczenie zgodnie z art. 7 ust. 2 tego protokołu pociąga za sobą obowiązek poddania wniosku ponownej analizie ze względu na jego niezgodność z zasadą pomocniczości.

Parlament Europejski nie przyjął jeszcze stanowiska w pierwszym czytaniu. Zgodnie z proponowaną podstawą prawną, czyli art. 153 ust. 2 w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), Rada ma obowiązek stanowić zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą wspólnie z Parlamentem Europejskim.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Regionów wydały opinie w sprawie wniosku².

Uznaje się, że na obecnym etapie prac wszystkie delegacje podtrzymują ogólne zastrzeżenia weryfikacji w odniesieniu do wniosku.

¹ Protokół (nr 2) w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności, Dz.U. C 326 z 26.10.2010, s. 206–209.

² Dokumenty 7886/21(EKES) i 7421/21 (KR).

II. PRACE RADY PODCZAS PREZYDENCJI PORTUGALSKIEJ

W oczekiwaniu na opinię Służby Prawnej Rady w sprawie podstawy prawnej, którą to opinię wiele delegacji uważało za polityczny warunek wstępny kontynuowania prac, członkowie Grupy Roboczej do Spraw Społecznych dokonali analizy przedstawionej przez Komisję oceny skutków (12477/21 ADD3). W dniu 2 listopada 2020 r. delegacjom przesłano kwestionariusz. Odpowiedziało na niego 26 państw członkowskich. Ocena skutków została szczegółowo przeanalizowana i omówiona podczas nieformalnej wideokonferencji członków Grupy Roboczej do Spraw Społecznych w dniu 20 stycznia 2021 r. Przygotowane przez prezydencję streszczenie tej analizy zamieszczono w załączniku 2 do niniejszego sprawozdania.

Biorąc pod uwagę opinię Służby Prawnej Rady i opinie delegacji, prezydencja przedstawiła pod koniec kwietnia 2021 r. tekst kompromisowy. Tekst ten nie obejmuje motywów, ponieważ nie były one jeszcze omawiane przez członków Grupy Roboczej do Spraw Społecznych, ani art. 10 – dyskusje na jego temat przełożono do czasu przedstawienia przez Komisję dodatkowych pisemnych informacji technicznych (WK 5391/21).

III. GŁÓWNE KWESTIE OMAWIANE NA SZCZEBLU GRUPY ROBOCZEJ

Przedmiot

Po szczegółowej dyskusji na temat obowiązków wynikających z art. 1 prezydencja dodała – zgodnie z opiniami wielu delegacji – słowo „**wspieranie**” w zdaniu wprowadzającym w ust. 1, z myślą o doprecyzowaniu ogólnego celu dyrektywy, tym samym zastępując też słowo „ustalania” przed słowami „adekwatnych poziomów wynagrodzeń minimalnych” w ust. 1 lit. a).

Dzięki nieznacznemu przeformułowaniu tekstu prezydencja zaznaczyła również, że art. 1 ust. 3 zawiera dwa doprecyzowania: 1) że państwa członkowskie, w których ustalenie wynagrodzeń odbywa się wyłącznie za pomocą układów zbiorowych, nie mają obowiązku wprowadzenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz 2) że żadne państwo członkowskie nie ma obowiązku powszechnego stosowania układów zbiorowych.

Prawa indywidualne

Kilka państw członkowskich chciałyby gwarancji, że dyrektywa nie stworzy praw indywidualnych, które przysługiwałyby pracownikom. Biorąc również pod uwagę zawarte w opinii Służby Prawnej Rady sugestie co do potrzeby zwiększenia jasności tekstu, prezydencja w odpowiedzi na tę sugestię zmieniła – zgodnie z art. 1 wniosku – tytuł dyrektywy na „dyrektywa w sprawie ram adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej”. Z tego samego powodu ze standardowej klauzuli o nieobniżaniu poziomu ochrony, przewidzianej w art. 16 ust. 3, skreślono słowo „innych”. Kilka państw członkowskich z zadowoleniem przyjęło te zmiany. Poproszono jednak o dodanie dalszych doprecyzowań, np. w art. 1 i art. 11.

Ograniczenie zakresu stosowania

Na wniosek kilku państw członkowskich prezydencja dodała nowy ust. 2 do art. 2, tak by państwa członkowskie mogły wyłączyć z zakresu stosowania przedmiotowej dyrektywy marynarzy objętych Konwencją o pracy na morzu z 2006 r. (z późniejszymi zmianami). Rozwiązanie to zostało przyjęte z zadowoleniem, chociaż padł również postulat niestosowania tego przepisu w niektórych przypadkach do rybaków morskich. Kilka państw członkowskich podniosło szczególny problem urzędników służby cywilnej, którzy w wielu państwach członkowskich pozostają w stosunku pracy regulowanym prawem publicznym.

Ochrona wynagrodzenia minimalnego zapewniana w drodze negocjacji zbiorowych a ochrona w ramach ustawowego wynagrodzenia minimalnego

Kilka państw członkowskich podniosło kwestię tego, czy wynagrodzenia minimalne wynegocjowane przez partnerów społecznych, a następnie powszechnie stosowane na mocy aktu administracyjnego uznawałoby się za ustawowe wynagrodzenie minimalne czy raczej za wynagrodzenie minimalne ustalone w drodze negocjacji zbiorowych. W odpowiedzi prezydencja wprowadziła zmiany do zawartych w art. 3 definicji „ustawowego wynagrodzenia minimalnego”, „układu zbiorowego” i „zasięgu negocjacji zbiorowych”. Większość delegacji przyjęła to rozwiązanie z zadowoleniem.

Obowiązek wspierania zasięgu negocjacji zbiorowych

Aby odpowiedzieć na prośby wielu delegacji, które zwróciły uwagę na specyfikę ich krajowych systemów negocjacji zbiorowych, a zwłaszcza na znaczenie, jakie w niektórych państwach członkowskich mają układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstw, prezydencja dodała słowa „**zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami**” w zdaniu wprowadzającym w art. 4 ust. 1, jak również słowa „**w szczególności**” w lit. a).

Ponieważ wiele państw członkowskich stwierdziło, że potrzebne jest dokładniejsze wyjaśnienie ich obowiązków w przypadku, gdyby nie osiągnęły one 70-procentowego zasięgu negocjacji zbiorowych, oraz w celu uproszczenia tych obowiązków, w art. 4 ust. 2 doprecyzowano, że państwa członkowskie będą tylko musiały ustanowić plan działania obejmujący ramy sprzyjających warunków, który będzie tylko podlegał przeglądowi w regularnych odstępach [x] lat (do określenia w dyrektywie).

Adekwatność ustawowych wynagrodzeń minimalnych

Prezydencja zmieniła tytuł art. 5, aby wyjaśnić, że dyrektywa służy propagowaniu adekwatności wynagrodzeń minimalnych. Poprzez dodanie słowa „ramy” w art. 5 ust. 1 prezydencja jeszcze raz podkreśliła fakt, że przedmiotowa dyrektywa jest dyrektywą ramową.

W odpowiedzi na postulaty wielu państw członkowskich, które domagały się większej elastyczności, prezydencja dodała w art. 5 ust. 2 tekst, w którym wyjaśniła, że o „**zasadności i względnej wadze**” kryteriów przewidzianych w tym ustępie „**mogą zdecydować państwa członkowskie zgodnie ze swoimi aktualnymi krajowymi warunkami społeczno-gospodarczymi**.” Zmiana ta spotkała się z pozytywnym przyjęciem, ale wiele delegacji poprosiło prezydencję o zrobienie kolejnego kroku i odejście od obowiązkowego stosowania wszystkich czterech kryteriów.

Kilka państw członkowskich zaproponowało skreślenie art. 5 ust. 3.

Zróźnicowane stawki i odliczenia

Art. 6 dotyczący zróźnicowanych stawek i odliczeń został przeformułowany w odpowiedzi na zarzuty, że z użytego we wniosku Komisji sformułowania „państwa członkowskie mogą dopuścić ...” wynikałoby, że Unia przede wszystkim ma kompetencję w zakresie ustalania takich stawek lub wynagrodzeń i że w związku z tym może upoważniać państwa członkowskie do odstępowania od nich, co byłoby sprzeczne z art. 153 ust. 5 TFUE. Niektóre delegacje przyjęły tekst prezydencji z zadowoleniem, inne delegacje opowiedziały się natomiast za wzmocnieniem wydźwięku tekstu Komisji, a niektóre uznały, że należy skreślić cały artykuł.

Udzielanie zamówień publicznych

Art. 9 dotyczący udzielania zamówień publicznych, który w zamyśle Komisji miał tylko powtarzać istniejące obowiązki przewidziane w dyrektywach 2014/24/UE, 2014/25/UE i 2014/23/UE, został skrytykowany przez kilka państw członkowskich, które uważają, że jest on zbędny i w związku z tym trzeba go skreślić. Prezydencja postanowiła jednak (przy poparciu kilku delegacji) zmodyfikować ten artykuł w celu doprecyzowania jego treści, zwłaszcza faktu, że obowiązek ten obejmuje również podwykonawców i dotyczy obowiązków związanych z wynagrodzeniem przewidzianych w prawie unijnym, prawie krajowym, układach zbiorowych i w przepisach międzynarodowego prawa pracy.

Obowiązki sprawozdawcze państw członkowskich

Po pierwszej dyskusji na szczepku grupy roboczej zdecydowana większość państw członkowskich uznała, że będą potrzebować od Komisji dodatkowych pisemnych informacji, w szczególności na temat tego, w jakim zakresie dane przekazywane na podstawie art. 10 ust. 2 byłyby już gromadzone, a zatem udostępniane na przykład przez Eurostat i Eurofound. W dniu 22 kwietnia 2021 r. Komisja przedstawiła dokument roboczy zawierający bardziej szczegółowe informacje (WK 5391/21), a członkowie Grupy Roboczej do Spraw Społecznych omówili go w dniu 4 maja 2021 r. Podczas tego posiedzenia wiele delegacji nadal uważało, że te obowiązki sprawozdawcze, zwłaszcza szeroki zakres i dezagregacja danych, będą nieproporcjonalnie dużym obciążeniem administracyjnym dla państw członkowskich, partnerów społecznych i przedsiębiorstw.

IV. PODSUMOWANIE

Równolegle do prac na szczeblu technicznym prezydencja portugalska zbadała na szczeblu politycznym, czy możliwe jest osiągnięcie większości kwalifikowanej w sprawie wniosku. Stwierdziła, że dossier nie jest jeszcze wystarczająco przygotowane, aby uzyskać taką większość. W związku z tym zadaniem kolejnej prezydencji będzie kontynuowanie dyskusji na forum Rady i jej organów przygotowawczych w celu uzgodnienia podejścia ogólnego.

Prezydencja portugalska uważa, że istnieją solidne podstawy do zakończenia prac technicznych i politycznych nad tym dossier.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie **ram** adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 w związku z art. 153 ust. 1 lit. b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego³,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów⁴,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej celem Unii jest między innymi wspieranie dobrobytu jej narodów oraz działanie na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności.

³ Dz.U. C z , s. .

⁴ Dz.U. C z , s. .

- (2) W art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej⁵ zawarto prawo każdego pracownika do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.
- (3) Europejska karta społeczna stanowi, że wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwych warunków pracy. Uznaje prawo wszystkich pracowników do godziwego wynagrodzenia wystarczającego do zapewnienia im i ich rodzinom przyzwoitego poziomu życia. W art. 4 karty uznano rolę swobodnie zawieranych układów zbiorowych oraz prawnie określonych mechanizmów ustalania ustawowego wynagrodzenia minimalnego w celu zapewnienia skutecznego korzystania z tego prawa.
- (4) W rozdziale II Europejskiego filaru praw socjalnych, proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r., określono zbiór zasad, które mają służyć jako przewodnik ku zapewnieniu sprawiedliwych warunków pracy. Zasada nr 6 Europejskiego filaru praw socjalnych potwierdza prawo pracowników do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia. Stanowi również, że należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Przypomina ponadto, że należy zapobiegać ubóstwu pracujących oraz że wszystkie wynagrodzenia powinny być ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny oraz z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

⁵ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, 2012/C 326/02 (Dz.U. C 326 z 26.10.2012, s. 391).

- (5) W wytycznej nr 5 w decyzji Rady 2020/1512/UE w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich⁶ państwa członkowskie wezwano do zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych w ustalanie wynagrodzeń oraz do zapewnienia sprawiedliwych wynagrodzeń, które zagwarantują godny poziom życia, i odpowiedniej reaktywności wynagrodzeń na zmiany w produktywności, z myślą o pozytywnej konwergencji. W wytycznej tej wezwano też państwa członkowskie do promowania dialogu społecznego i rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń. Państwa członkowskie i partnerów społecznych wezwano ponadto do zapewnienia, by wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie i sprawiedliwe wynagrodzenie wynikające z układów zbiorowych lub z odpowiednich ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem ich wpływu na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy i ubóstwo pracujących. W rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2021 r.⁷ stwierdzono, że państwa członkowskie powinny przyjąć środki w celu zapewnienia sprawiedliwych warunków pracy. Również w rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2020 r.⁸ przypomniano, że w kontekście coraz większych podziałów społecznych ważne jest zapewnienie, by każdy pracownik otrzymywał odpowiednie wynagrodzenie. Niektóre państwa członkowskie otrzymały również zalecenia dla poszczególnych krajów dotyczące wynagrodzeń minimalnych. Poszczególne państwa mogą jednak nie być skłonne do poprawy sposobu ustalania wynagrodzenia minimalnego ze względu na przekonanie, że mogłoby to negatywnie wpłynąć na ich zewnętrzną konkurencyjność kosztową.
- (6) Lepsze warunki pracy i życia, w tym adekwatne wynagrodzenia minimalne, przynoszą korzyści zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom w Unii i są podstawowym warunkiem osiągnięcia trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Rozwiązanie problemu dużych różnic pod względem zakresu i adekwatności ochrony wynagrodzeń minimalnych przyczyni się do większej sprawiedliwości na unijnym rynku pracy i będzie sprzyjać postępowi gospodarczemu i społecznemu oraz pozytywnej konwergencji. Konkurencja na jednolitym rynku powinna opierać się na wysokich standardach społecznych, innowacyjności i poprawie wydajności, zapewniając równe warunki działania.

⁶ Decyzja Rady 2020/1512/UE z dnia 13 października 2020 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 344 z 19.10.2020, s. 22–28).

⁷ Komunikat Komisji COM(2020) 575 final.

⁸ Komunikat Komisji COM(2019) 650 final.

- (7) Wynagrodzenia minimalne, ustalone na odpowiednich poziomach, chronią dochody pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, pomagają zapewnić godne warunki życia i ograniczają spadek dochodów w okresach złej koniunktury, zgodnie z Konwencją nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie ustanowienia systemu ustalania wynagrodzenia minimalnego. Płace minimalne przyczyniają się do utrzymania popytu wewnętrznego, wzmocnienia zachęt do podejmowania pracy, zmniejszenia nierówności płacowych i ograniczenia ubóstwa pracujących.
- (8) W przypadku kobiet, osób młodych i pracowników o niskich umiejętnościach oraz osób z niepełnosprawnościami prawdopodobieństwo otrzymywania minimalnego lub niskiego wynagrodzenia jest większe niż w przypadku innych grup. W okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej, np. kryzysu związanego z COVID-19, rola wynagrodzeń minimalnych w ochronie pracowników nisko uposażonych staje się coraz ważniejsza i ma zasadnicze znaczenie dla wspierania trwałego ożywienia gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Wynagrodzenie minimalne przyczynia się do równouprawnienia płci, zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, a także wydzwignięcia kobiet z ubóstwa.
- (9) Pandemia COVID-19 wywiera znaczący wpływ na sektor usług i małe przedsiębiorstwa, w których wysoki odsetek osób otrzymuje wynagrodzenie minimalne. Wynagrodzenia minimalne są również ważne z uwagi na tendencje strukturalne zmieniające kształt rynków pracy, które w coraz większym stopniu charakteryzują się wysokim odsetkiem niestandardowych i niepewnych form zatrudnienia. Tendencje te doprowadziły do zwiększenia polaryzacji rynków pracy, co w większości państw członkowskich spowodowało wzrost udziału zawodów niskopłatnych i niewymagających kwalifikacji, a w niektórych państwach także większe nierówności płacowe.
- (10) Chociaż ochrona wynagrodzenia minimalnego istnieje we wszystkich państwach członkowskich, w niektórych z nich ochrona ta wynika z przepisów ustawowych („ustawowe wynagrodzenia minimalne”) oraz z układów zbiorowych, podczas gdy w innych jest ona zapewniana wyłącznie w drodze układów zbiorowych.
- (11) Ochrona wynagrodzenia minimalnego określonego w układach zbiorowych w zawodach niskopłatnych jest w większości przypadków adekwatna; ustawowe wynagrodzenia minimalne są niskie w porównaniu z innymi płacami w gospodarce w kilku państwach członkowskich. W 2018 r. w dziewięciu państwach członkowskich osoby żyjące w jednoosobowym gospodarstwie i uzyskujące ustawowe wynagrodzenie minimalne znajdowały się poniżej progu zagrożenia ubóstwem. Również stosowanie obniżonych stawek wynagrodzenia minimalnego (zróżnicowanych stawek) i odliczeń od ustawowych wynagrodzeń minimalnych negatywnie wpływa na ich adekwatność.

- (12) Nie wszyscy pracownicy w Unii są chronieni wynagrodzeniami minimalnymi. Ze względu na nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów w niektórych państwach członkowskich niektórzy pracownicy, mimo że są objęci ustawowym wynagrodzeniem minimalnym, w praktyce otrzymują niższe wynagrodzenie. Stwierdzono w szczególności, że tego rodzaju przypadki nieprzestrzegania przepisów dotyczą kobiet, młodych pracowników, osób z niepełnosprawnościami i pracowników rolnych. W państwach członkowskich, w których ochrona wynagrodzenia minimalnego jest zapewniana jedynie w drodze układów zbiorowych, szacuje się, że odsetek pracowników nieobjętych zasięgiem wynagrodzeń minimalnych waha się od 2 % do 55 % wszystkich pracowników.
- (13) Podczas gdy konstruktywne negocjacje zbiorowe na poziomie sektorowym lub międzybranżowym przyczyniają się do zapewnienia adekwatnej ochrony wynagrodzenia minimalnego, w ostatnich dziesięcioleciach tradycyjne struktury negocjacji zbiorowych uległy erozji, częściowo ze względu na zmiany strukturalne w gospodarce w kierunku sektorów mniej uzwiązkowionych oraz spadek liczby członków związków zawodowych związany ze wzrostem nietypowych i nowych form pracy.
- (14) Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi dotyczące ewentualnych działań mających na celu sprostanie wyzwaniom związanym z adekwatną ochroną wynagrodzeń minimalnych w Unii, zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Ważne jest jednak podjęcie działań na szczeblu Unii w celu zapewnienia, by pracownicy w Unii byli chronieni adekwatnymi wynagrodzeniami minimalnymi, z uwzględnieniem wyników konsultacji z partnerami społecznymi.
- (15) Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymogi na poziomie Unii w celu zapewnienia, aby wynagrodzenia minimalne ustalano na odpowiednim poziomie oraz aby pracownicy mieli dostęp do ochrony wynagrodzenia minimalnego w postaci ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub w postaci wynagrodzeń określanych na mocy układów zbiorowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy.

- (16) Przy pełnym poszanowaniu art. 153 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej niniejsza dyrektywa nie ma na celu ani harmonizacji poziomu wynagrodzeń minimalnych w Unii, ani ustanowienia jednolitego mechanizmu ustalania wynagrodzeń minimalnych. Nie narusza ona swobody państw członkowskich w zakresie ustalania ustawowych wynagrodzeń minimalnych ani wspierania dostępu do ochrony wynagrodzenia minimalnego przewidzianego w układach zbiorowych, zgodnie z tradycjami i specyfiką każdego państwa oraz przy pełnym poszanowaniu kompetencji krajowych i swobody zawierania umów przez partnerów społecznych. Dyrektywa nie nakłada na państwa członkowskie, w których ochronę wynagrodzenia minimalnego zapewnia się wyłącznie za pomocą układów zbiorowych, obowiązku wprowadzenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego ani powszechnego stosowania układów zbiorowych. Dyrektywa nie określa ponadto poziomu wynagrodzenia, co wchodzi w zakres swobody zawierania umów przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym i w zakres odpowiednich kompetencji państw członkowskich.
- (17) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do pracowników związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu kryteriów określania statusu pracownika sformułowanych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby fikcyjnie samozatrudnione, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci mogą zostać objęci zakresem przedmiotowej dyrektywy, pod warunkiem że spełniają te kryteria. **Zważywszy na specyfikę warunków zatrudnienia marynarzy, w szczególności w odniesieniu do określania wynagrodzenia minimalnego zgodnie z procedurami ustanowionymi w Konwencji o pracy na morzu z 2006 r., z późniejszymi zmianami, państwa członkowskie powinny mieć możliwość podjęcia decyzji o wyłączeniu tej kategorii pracowników z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy.**

- (17a – nowy)** Osoby faktycznie samozatrudnione nie są objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, gdyż nie spełniają tych kryteriów. Nadużywanie – czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym jest jedną z form pracy fałszywie rejestrowanej, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Takie osoby powinny być objęte zakresem niniejszej dyrektywy. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy powinno się brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący je stosunek.
- (18) Dobrze funkcjonujące negocjacje zbiorowe w sprawie ustalania wynagrodzeń są ważnym środkiem zapewniającym pracownikom ochronę przez adekwatne wynagrodzenia minimalne. W państwach członkowskich, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, układy zbiorowe wspierają ogólną dynamikę płac i w związku z tym przyczyniają się do poprawy adekwatności wynagrodzeń minimalnych. W państwach członkowskich, w których ochronę wynagrodzenia minimalnego zapewnia się wyłącznie w drodze negocjacji zbiorowych, poziom wynagrodzeń minimalnych oraz odsetek chronionych pracowników są bezpośrednio uzależnione od funkcjonowania systemu negocjacji zbiorowych i zasięgu negocjacji zbiorowych. Silne i dobrze funkcjonujące układy zbiorowe wraz z dużym zasięgiem sektorowych lub międzybranżowych układów zbiorowych zwiększają adekwatność i zakres wynagrodzeń minimalnych.

- (19) W kontekście kurczącego się zasięgu negocjacji zbiorowych kluczowe znaczenie ma promowanie przez państwa członkowskie negocjacji zbiorowych w celu zwiększenia dostępu pracowników do ochrony wynagrodzenia minimalnego przewidzianego w układach zbiorowych. Państwa członkowskie, w których zasięg negocjacji zbiorowych jest duży, zwykle mają niski odsetek pracowników nisko uposażonych i wysokie wynagrodzenia minimalne. W państwach członkowskich, w których odsetek osób nisko uposażonych jest niewielki, zasięg negocjacji zbiorowych wynosi ponad 70 %. Podobnie, w większości państw członkowskich, w których wynagrodzenia minimalne są wysokie w stosunku do mediany wynagrodzeń, zasięg negocjacji zbiorowych przekracza 70 %. O ile wszystkie państwa członkowskie należy zachęcać do wspierania negocjacji zbiorowych, państwa, w których zasięg negocjacji jest mniejszy, powinny – po konsultacji lub w porozumieniu z partnerami społecznymi – ustanowić lub, jeżeli takowe już istnieją, wzmocnić ramy procedur wspomagających i rozwiązań instytucjonalnych tworzących warunki negocjacji zbiorowych. Takie ramy należy ustanowić z mocy prawa lub w drodze porozumienia trójstronnego.
- (20) Aby zapewnić adekwatne wynagrodzenia minimalne, przy jednoczesnej ochronie miejsc pracy i konkurencyjności przedsiębiorstw, w tym małych i średnich przedsiębiorstw, niezbędne są solidne zasady, procedury i praktyki w zakresie ustalania i aktualizacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych, **w tym w drodze automatycznej indeksacji**. Te zasady, procedury i praktyki obejmują szereg elementów służących zachowaniu adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych, w tym kryteria i wskaźniki dotyczące oceny adekwatności, regularne i terminowe aktualizacje, istnienie organów doradczych i zaangażowanie partnerów społecznych. Terminowe i skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych jest kolejnym elementem dobrego zarządzania, które umożliwia zapewnienie świadomego i partycypacyjnego procesu decyzyjnego.

- (21) Wynagrodzenia minimalne uznaje się za adekwatne, jeżeli są sprawiedliwe w stosunku do dystrybucji wynagrodzeń w kraju i zapewniają godny poziom życia. Adekwatność ustawowych wynagrodzeń minimalnych określa się z uwzględnieniem krajowych warunków społeczno-gospodarczych, w tym wzrostu zatrudnienia, konkurencyjności, a także rozwoju regionalnego i sektorowego. Adekwatność tych wynagrodzeń należy oceniać przynajmniej w odniesieniu do ich siły nabywczej, zmian wydajności pracy oraz ich związku z poziomem wynagrodzeń brutto, ich dystrybucją i wzrostem. Wykorzystanie wskaźników powszechnie stosowanych na szczeblu międzynarodowym, na przykład 60 % mediany wynagrodzeń brutto i 50 % średniego wynagrodzenia brutto, może pomóc w ocenie adekwatności wynagrodzenia minimalnego w stosunku do poziomu wynagrodzeń brutto.
- (22) Aby wspierać adekwatność wynagrodzeń minimalnych dla wszystkich grup pracowników, należy do minimum ograniczyć zróżnicowane stawki i odliczenia od ustawowych wynagrodzeń minimalnych, zapewniając jednocześnie, by przy ich ustalaniu należycie konsultowano się z partnerami społecznymi. Niektóre odliczenia od ustawowych wynagrodzeń minimalnych mogą być uzasadnione niebudzącym zastrzeżeń celem, na przykład jeżeli nakazuje je organ sądowy lub w przypadku wypłacenia zawyżonych kwot. Inne, takie jak odliczenia związane z wyposażeniem niezbędnym do wykonywania pracy lub odliczenia świadczeń rzeczowych, takich jak zakwaterowanie, mogą być nieuzasadnione lub nieproporcjonalne.
- (23) Skuteczny system egzekwowania przepisów, w tym kontrole i inspekcje w terenie, jest niezbędny, by zapewnić funkcjonowanie krajowych ram ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Aby zwiększyć skuteczność organów egzekwowania prawa, konieczna jest również ścisła współpraca z partnerami społecznymi, w tym w celu sprostania kluczowym wyzwaniom, takim jak wyzwania związane z podwykonawstwem, fikcyjnym samozatrudnieniem lub niezarejestrowanymi godzinami nadliczbowymi. Pracownicy powinni ponadto mieć łatwy dostęp do odpowiednich informacji na temat mających zastosowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych, aby zapewnić odpowiedni stopień przejrzystości i przewidywalności warunków pracy.

- (24) Skuteczne wdrożenie ochrony wynagrodzenia minimalnego określonego w przepisach prawnych lub w układach zbiorowych ma zasadnicze znaczenie dla realizacji zamówień publicznych i umów koncesji. Nieprzestrzeganie układów zbiorowych przewidujących ochronę wynagrodzenia minimalnego w danym sektorze rzeczywiście może mieć miejsce w trakcie wykonywania takich umów lub w łańcuchu podwykonawców, co prowadzi do tego, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie niższe niż poziom wynagrodzenia ustalony w sektorowych układach zbiorowych. Aby zapobiegać takim sytuacjom, przedsiębiorcy muszą stosować wobec swoich pracowników wynagrodzenia określone w układach zbiorowych dla danego sektora i obszaru geograficznego, aby przestrzegać obowiązujących wymogów w dziedzinie prawa pracy, zgodnie z art. 18 ust. 2 i art. 71 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE w sprawie zamówień publicznych⁹, art. 36 ust. 2 i art. 88 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych¹⁰ oraz art. 30 ust. 3 i art. 42 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE¹¹ w sprawie udzielania koncesji.
- (25) Wiarygodne monitorowanie i gromadzenie danych ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia skutecznej ochrony wynagrodzeń minimalnych. Komisja powinna co roku przedkładać Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie ze swojej oceny sytuacji w zakresie adekwatności i zakresu wynagrodzeń minimalnych na podstawie rocznych danych i informacji przekazywanych przez państwa członkowskie. Należy ponadto monitorować postępy w ramach procesu koordynacji polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia na szczeblu UE. W tym kontekście Komitet ds. Zatrudnienia powinien co roku analizować sytuację w państwach członkowskich na podstawie sprawozdań sporządzanych przez Komisję oraz innych narzędzi wielostronnego nadzoru, takich jak analiza porównawcza.

⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65).

¹⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych, uchylająca dyrektywę 2004/17/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243).

¹¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1).

- (26) Pracownicy powinni mieć możliwość skorzystania z prawa do obrony w przypadku naruszenia praw związanych z ochroną wynagrodzenia minimalnego. Aby zapobiec pozbawianiu pracowników ich praw oraz bez uszczerbku dla szczególnych form dochodzenia roszczeń i rozstrzygania sporów przewidzianych w układach zbiorowych, w tym w systemach rozstrzygania sporów zbiorowych, państwa członkowskie powinny wprowadzić niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania, a także skuteczną ochronę przed wszelkimi formami szkody w przypadku, gdy zdecydują się skorzystać ze swojego prawa do obrony.
- (27) Komisja powinna przeprowadzić ocenę stanowiącą podstawę przeglądu skutecznego wdrażania niniejszej dyrektywy. Rada i Parlament Europejski powinny być informowane o wynikach takiego przeglądu.
- (28) Reformy i środki przyjęte przez państwa członkowskie w celu promowania adekwatnej ochrony wynagrodzenia minimalnego pracowników, mimo że są krokami we właściwym kierunku, nie były kompleksowe i systematyczne. Poszczególne państwa mogą ponadto nie być skłonne do zwiększenia adekwatności i zakresu wynagrodzenia minimalnego ze względu na przekonanie, że mogłoby to negatywnie wpłynąć na ich zewnętrzną konkurencyjność kosztową. Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki działań możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

- (29) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym pozostając bez wpływu na kompetencje państw członkowskich do wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących krajowych ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może być wykorzystane do ograniczenia istniejących praw pracowniczych i nie może stanowić odpowiedniej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
- (30) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków aktu transponującego dyrektywę dla małych i średnich przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny. W przypadku stwierdzenia, że mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa ponoszą nieproporcjonalne konsekwencje, państwa członkowskie powinny rozważyć wprowadzenie środków wspierających te przedsiębiorstwa w dostosowaniu ich struktury wynagrodzeń do nowych wymogów.
- (31) Instrument Wsparcia Technicznego¹² i Europejski Fundusz Społeczny Plus¹³ są dostępne dla państw członkowskich do celów opracowania lub poprawy technicznych aspektów ram wynagrodzenia minimalnego, w tym oceny adekwatności, monitorowania i gromadzenia danych, poszerzenia dostępu, a także egzekwowania przepisów i ogólnego budowania zdolności związanych z wdrażaniem tych ram,

¹² *Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 maja 2020 r. ustanawiającego Instrument Wsparcia Technicznego, COM(2020) 409 final.*

¹³ *Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, COM(2018) 382 final.*

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot

1. W celu poprawy warunków pracy i życia w Unii niniejsza dyrektywa ustanawia ramy dotyczące **wspierania**:
 - a) [...] adekwatnych poziomów wynagrodzeń minimalnych;
 - b) dostępu pracowników do ochrony wynagrodzenia minimalnego w postaci wynagrodzeń określonych w układach zbiorowych lub w postaci ustawowego wynagrodzenia minimalnego, jeżeli takie istnieje.
- 1a. (nowy)** Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla pełnego poszanowania autonomii partnerów społecznych, jak również ich prawa do prowadzenia negocjacji w sprawie układów zbiorowych i zawierania takich układów.
2. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla decyzji państw członkowskich, czy określić ustawowe wynagrodzenia minimalne, czy wspierać dostęp do ochrony wynagrodzenia minimalnego przewidzianego w układach zbiorowych.
3. Żadnego z przepisów niniejszej dyrektywy nie należy interpretować jako nakładającego:
 - a)** na państwa członkowskie, w których ustalanie wynagrodzeń odbywa się wyłącznie za pomocą układów zbiorowych – obowiązku wprowadzenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego,
 - b) na państwo członkowskie** – obowiązku powszechnego stosowania układów zbiorowych.

Artykuł 2

Zakres

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracowników w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
2. **(nowy) Państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o niestosowaniu niniejszej dyrektywy do marynarzy, których wynagrodzenie minimalne jest określone zgodnie z procedurami ustanowionymi w Konwencji o pracy na morzu z 2006 r., z późniejszymi zmianami.**

Artykuł 3

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- (1) „minimalne wynagrodzenie” oznacza minimalną płacę, którą pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikom za pracę wykonaną w danym okresie, obliczaną na podstawie czasu lub produkcji;
- (2) „ustawowe wynagrodzenie minimalne” oznacza minimalną płacę określoną ustawą lub innymi wiążącymi przepisami prawnymi, **z wyłączeniem płac ustalonych w drodze układu zbiorowego mającego powszechne zastosowanie;**

- (3) „negocjacje zbiorowe” oznaczają wszelkie rokowania, które odbywają się między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jedną organizacją pracowników, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i warunków zatrudnienia; lub w celu uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; lub w celu uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników, **które to rokowania mają doprowadzić do zawarcia układu zbiorowego;**
- (4) „układ zbiorowy” oznacza wszystkie pisemne porozumienia dotyczące warunków pracy i warunków zatrudnienia zawarte przez partnerów społecznych w wyniku negocjacji zbiorowych, **w tym układy, które mają powszechne zastosowanie;**
- (5) „zasięg negocjacji zbiorowych” oznacza odsetek pracowników na szczeblu krajowym, do których ma zastosowanie układ zbiorowy; **do celów obliczania zasięgu negocjacji zbiorowych państwa członkowskie biorą pod uwagę:**
- a) **kategorie pracowników, których warunki pracy, w tym wynagrodzenia, mogą być regulowane w drodze układów zbiorowych zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami;**
 - b) **wszystkie układy zbiorowe, w tym układy, które nie mają wpływu na wynagrodzenia.**

Artykuł 4

Promowanie negocjacji zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń

1. W celu zwiększenia zasięgu negocjacji zbiorowych **oraz rozszerzenia dostępu pracowników do ochrony wynagrodzenia minimalnego zapewnianego przez układy zbiorowe** państwa członkowskie, w porozumieniu z partnerami społecznymi **oraz zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami**, wprowadzają co najmniej następujące środki:
 - a) wspieranie budowania i wzmacnianie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w negocjacje zbiorowe w sprawie ustalania wynagrodzeń **w szczególności** na poziomie sektorowym lub międzysektorowym;
 - b) zachęcanie partnerów społecznych do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń.

2. Państwa członkowskie, w których zasięg negocjacji zbiorowych wynosi mniej niż 70 % [...], **ustanawiają** ponadto **plan działania na rzecz wspierania negocjacji zbiorowych, który obejmuje** ramy sprzyjających warunków [...], z mocy prawa po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z partnerami społecznymi. [...] Plan działania podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza do Komisji Europejskiej [x] **miesiący po upływie okresu transpozycji określonego w art. 17 ust. 1. Plan działania podlega przeglądowi [x] lat po zgłoszeniu.**

ROZDZIAŁ II

USTAWOWE WYNAGRODZENIA MINIMALNE

Artykuł 5

Propagowanie adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych

1. Państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, **ustanawiają [...] niezbędne ramy [...]** ustalania i aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych. **Przy takim ustalaniu i aktualizowaniu należy** kierować się kryteriami ustanowionymi z myślą o promowaniu adekwatności w celu zapewnienia godnych warunków pracy i życia, spójności społecznej i pozytywnej konwergencji. Państwa członkowskie określają te kryteria zgodnie ze swoimi praktykami krajowymi, w odpowiednich przepisach krajowych, decyzjach właściwych organów albo porozumieniach trójstronnych. Kryteria określa się w sposób stabilny i jasny.
2. Kryteria krajowe, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej następujące elementy, **o których zasadności i względnej wadze mogą zdecydować państwa członkowskie zgodnie ze swoimi aktualnymi krajowymi warunkami społeczno-gospodarczymi:**
 - a) siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem kosztów utrzymania oraz udziału podatków i świadczeń społecznych;
ogólny poziom wynagrodzeń brutto i ich dystrybucję;
 - c) stopa wzrostu wynagrodzeń brutto;
 - d) **poziomy i dynamika zmian wydajności [...].**

3. Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych w stosunku do ogólnego poziomu płac brutto państwa członkowskie wykorzystują orientacyjne wartości referencyjne, takie jak te powszechnie stosowane na szczeblu międzynarodowym.
4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zapewnić regularną i terminową aktualizację ustawowych wynagrodzeń minimalnych w celu **dalszego wspierania** ich adekwatności.
5. Państwa członkowskie **zapewniają, by istniały** organy doradcze, które doradzają właściwym organom w kwestiach związanych z ustawowymi wynagrodzeniami minimalnymi.

Artykuł 6

Zróżnicowane stawki i odliczenia

Jeżeli państwa członkowskie dopuszczają zróżnicowane stawki ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla określonych grup pracowników lub dokonywanie z mocy prawa odliczeń, które obniżają wypłacane wynagrodzenie do poziomu poniżej poziomu odpowiedniego ustawowego wynagrodzenia minimalnego, zapewniają, by takie zróżnicowane stawki i odliczenia były niedyskryminacyjne, proporcjonalne i uzasadnione niebudzącym zastrzeżeń celem.

Artykuł 7

Zaangażowanie partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych

Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu **umożliwienia** partnerom społecznym terminowego i skutecznego **zaangażowania [...] w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych**, w tym poprzez reprezentację w organach doradczych, o których mowa w art. 5 ust. 5, w szczególności w odniesieniu do:

- a) wyboru i stosowania kryteriów i orientacyjnych wartości referencyjnych, o których mowa w art. 5 ust. 1, 2 i 3, w celu określenia poziomów ustawowych wynagrodzeń minimalnych;
- b) aktualizowania poziomów ustawowych wynagrodzeń minimalnych, o których mowa w art. 5 ust. 4;

- c) ustanawiania zróżnicowanych stawek i odliczeń w ustawowych wynagrodzeniach minimalnych, o których to zróżnicowanych stawkach i odliczeniach mowa w art. 6;
- d) **decyzji o** gromadzeniu danych i prowadzeniu badań w celu zapewnienia informacji organom odpowiedzialnym za ustalanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych.

Artykuł 8

Skuteczny dostęp pracowników do ustawowych wynagrodzeń minimalnych

Państwa członkowskie, w **porozumieniu lub** we współpracy z partnerami społecznymi, wprowadzają, w **stosownych przypadkach**, następujące środki w celu zwiększenia dostępu pracowników do ochrony ustawowego wynagrodzenia minimalnego [...]:

- (1) wzmocnienie kontroli i inspekcji w terenie prowadzonych przez inspektoraty pracy lub organy odpowiedzialne za egzekwowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych; takie kontrole i inspekcje są proporcjonalne i niedyskryminacyjne;
- (2) opracowanie wytycznych dla organów egzekwowania prawa na temat proaktywnego ukierunkowywania działań na **pracodawców** nieprzestrzegających przepisów i na temat ścigania takich **pracodawców**;
- (3) zapewnienie, by informacje na temat ustawowych wynagrodzeń minimalnych były podawane do wiadomości publicznej w **zrozumiały, jasny [...]** i łatwo dostępny sposób.

ROZDZIAŁ III

PRZEPISY HORYZONTALNE

Artykuł 9

Udzielanie zamówień publicznych

Zgodnie z dyrektywą 2014/24/UE, dyrektywą 2014/25/UE i dyrektywą 2014/23/UE państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, by przy wykonywaniu umów o zamówienia publiczne lub umów koncesji przedsiębiorcy **i ich podwykonawcy** stosowali się do **mających zastosowanie obowiązków dotyczących wynagrodzeń w obszarze prawa pracy ustanowionych w prawie unijnym, prawie krajowym, układach zbiorowych lub przepisach międzynarodowego prawa pracy [...]**.

Artykuł 10

Monitorowanie i gromadzenie danych

1. Państwa członkowskie powierzają swoim właściwym organom zadanie opracowania skutecznych narzędzi gromadzenia danych w celu monitorowania zakresu i adekwatności wynagrodzeń minimalnych.
2. Corocznie, do dnia 1 października każdego roku, państwa członkowskie przekazują Komisji następujące dane:
 - a) w odniesieniu do ustawowych wynagrodzeń minimalnych:
 - i) poziom ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz odsetek pracowników objętych tym wynagrodzeniem;

- ii) istniejące zróżnicowane stawki i odsetek objętych nimi pracowników;
 - iii) istniejące odliczenia;
 - iv) zasięg negocjacji zbiorowych;
- b) w odniesieniu do ochrony wynagrodzenia minimalnego przewidzianego jedynie w układach zbiorowych:
- i) dystrybucja w decylach takich wynagrodzeń ważonych odsetkiem pracowników objętych niniejszą dyrektywą;
 - ii) zasięg negocjacji zbiorowych;
 - iii) poziom wynagrodzeń dla pracowników nieobjętych ochroną wynagrodzenia minimalnego przewidzianego w układach zbiorowych oraz jego związek z poziomem płac pracowników objętych taką ochroną.

Państwa członkowskie dostarczają dane statystyczne i informacje, o których mowa w niniejszym ustępie, zdezagregowane według płci, grupy wiekowej, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora.

Pierwsze sprawozdanie obejmuje lata [*X, Y, Z: trzy lata poprzedzające rok transpozycji*] i zostaje przedstawione do dnia [*1 października YY r.: rok po transpozycji*]. Państwa członkowskie mogą pominąć dane statystyczne i informacje, które nie są dostępne przed dniem [*data transpozycji*].

W poszczególnych przypadkach Komisja może wystąpić do państw członkowskich o dostarczenie dalszych informacji, jeżeli uzna, że informacje te są niezbędne do monitorowania skutecznego wdrażania niniejszej dyrektywy.

3. Państwa członkowskie zapewniają przejrzystość i publiczny dostęp do informacji dotyczących ochrony wynagrodzenia minimalnego, w tym układów zbiorowych i ich postanowień dotyczących wynagrodzeń minimalnych.

4. Komisja ocenia dane przekazane przez państwa członkowskie w sprawozdaniach, o których mowa w ust. 2, i co roku przedkłada sprawozdanie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.
5. Na podstawie sprawozdania Komisji komitet ds. zatrudnienia, o którym mowa w art. 150 TFUE, co roku przeprowadza analizę wspierania negocjacji zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń i adekwatności wynagrodzeń minimalnych w państwach członkowskich.

Artykuł 11

Prawo dochodzenia roszczeń i prawo do ochrony przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi skutkami

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby – bez uszczerbku dla szczególnych form dochodzenia roszczeń i rozstrzygania sporów przewidzianych w stosownych przypadkach w układach zbiorowych – pracownicy, w tym pracownicy, których stosunek pracy ustał, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania, w przypadku naruszenia ich praw związanych z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym lub ochroną wynagrodzenia minimalnego przewidzianego w układach zbiorowych.
2. Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed wszelkim niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę oraz przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi wniesionej do pracodawcy lub z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw związanych z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym lub ochroną wynagrodzenia minimalnego przewidzianego w układach zbiorowych.

Artykuł 12

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych **przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich już obowiązujących przepisów**. Przewidziane kary muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

ROZDZIAŁ IV

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 13

Wdrożenie

Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy. Czyniąc to, państwa członkowskie podejmują wszystkie konieczne działania, aby zagwarantować, że **obowiązki, które ustanawia** niniejsza dyrektywa, **są przestrzegane** przez cały czas.

Artykuł 14

Rozpowszechnianie informacji

Państwa członkowskie zapewniają, by pracownicy i pracodawcy, w tym MŚP, zostali powiadomieni o krajowych środkach transponujących niniejszą dyrektywę oraz o odpowiednich już obowiązujących przepisach odnoszących się do przedmiotu określonego w art. 1.

Artykuł 15

Ocena i przegląd

Komisja przeprowadza ocenę dyrektywy do dnia [*pięć lat od daty transpozycji*]. Komisja przedkłada następnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z przeglądu wdrażania dyrektywy i proponuje, w stosownych przypadkach, zmiany legislacyjne.

Artykuł 16

Zakaz regresji i korzystniejsze przepisy

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza [...] praw przyznanych pracownikom na podstawie innych aktów prawnych Unii.

Artykuł 17

Transpozycja

1. Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia [*dwa lata od daty wejścia dyrektywy w życie*]. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 18

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 19

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący

Opracowane przez prezydencję streszczenie analizy oceny skutków

Większość delegacji uważa, że wyraźnie wyjaśniono **kontekst polityczny**, natomiast **podstawa prawna** została wyjaśniona jedynie częściowo lub nie została wyjaśniona wystarczająco jasno. Prawie wszystkie państwa członkowskie z zadowoleniem przyjmują fakt, że Służba Prawna Rady opracowała opinię prawną na ten temat, i oczekują jej. Wiele państw członkowskich chciałoby uzyskać dodatkowe wyjaśnienia co do wybranej podstawy prawnej (art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE) i ograniczeń działania Unii określonych w art. 153 ust. 5 TFUE.

Delegacje rozmaicie oceniają to, na ile kompletnie **zdefiniowany** został **problem**.. Z odpowiedzi wynika, że większość delegacji jest zgodna co do tego, że w ocenie skutków **dostrzeżono istnienie luk** w podstawach merytorycznych. Większość państw członkowskich uważa, że **problemy i czynniki leżące u ich podstaw** są, przynajmniej częściowo, wyraźnie wykazane i poparte dowodami. Niektóre państwa członkowskie podkreślają jednak, że ocena skutków nie jest wystarczająco kompleksowa w odniesieniu do specyfiki poszczególnych państw, takiej jak tradycje lub struktura gospodarcza, zwłaszcza jeśli chodzi o ewolucję poziomów ich krajowych wynagrodzeń minimalnych. Respondenci podnieśli również kwestię, że leżące u podstaw rozróżnienie między modelami krajowymi mogłoby lepiej odzwierciedlać wielorakość struktur i realiów w UE. Mimo że w ocenie skutków przedstawiono analizę wpływu pandemii COVID-19, stwierdzając, że wynagrodzenia minimalne mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia ożywienia gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, wiele państw członkowskich wskazało na potrzebę głębszej analizy wpływu pandemii na gospodarkę, a zwłaszcza na MŚP.

Wszystkie państwa członkowskie – poza dwoma – są zdania, że jasno określono, w pełni lub w pewnym stopniu, **cele polityki, w tym cele ogólne i cele bardziej szczegółowe/operacyjne**. Jednak zdaniem kilku państw członkowskich związek między ogólnymi celami polityki a wskazanymi problemami można było przedstawić w bardziej zrozumiały sposób. Wiele państw członkowskich chciałoby uzyskać więcej wyjaśnień na temat konkretnych celów, zwłaszcza tych powiązanych z poziomem zasięgu negocjacji zbiorowych, oraz na temat związku przyczynowo-skutkowego między tym zasięgiem a wzrostem wynagrodzeń minimalnych. Większość państw członkowskich wskazała na wyzwanie polegające na porównywaniu danych, ponieważ modele ustalania wynagrodzeń w różnych państwach różnią się między sobą, a krajowe praktyki gromadzenia danych w tym zakresie różnią się między sobą, a w niektórych państwach wręcz nie istnieją. Większość delegacji z zadowoleniem przyjęłaby bardziej klarowne ujęcie kwestii źródeł informacji i wskaźników monitorowania. Poza tym, odnośnie do **spójności logiki przemawiającej za podjęciem działania**, wszystkie delegacje (za wyjątkiem dwóch) uważają, że przedstawione cele odpowiadają, przynajmniej częściowo, wskazanym problemom.

Zdecydowana większość delegacji jest zdania, że przynajmniej w pewnym stopniu jasno wykazano **konieczność i wartość dodaną działania na szczeblu UE**, natomiast niektóre uważają, że można było lepiej uzasadnić zgodność z zasadą pomocniczości. Wiele państw członkowskich uważa, że argumenty dotyczące proporcjonalności proponowanych środków jedynie w ograniczonym stopniu uwzględniają różnice między modelami gospodarczymi. Wiele państw członkowskich twierdzi, że w ocenie skutków jedynie częściowo odniesiono się do działań już podjętych lub planowanych na szczeblu krajowym.

Większość państw członkowskich zgadza się, że w ocenie skutków określono wiele możliwych **opcji polityki**, ale niektóre z państw wolałyby dogłębniejsze rozważenie opcji „niepodejmowanie działań na szczeblu UE”. Wszystkie państwa członkowskie sądzą, że przynajmniej częściowo wskazano podmioty/strony, których problem dotyczy w największym stopniu. Są również zgodne co do tego, że otrzymały informacje na temat sposobu wykorzystania wkładów użytkowników końcowych i zainteresowanych stron przy formułowaniu opcji polityki, przy czym niektóre państwa członkowskie zauważyły, że w ocenie skutków można było lepiej uwidocznić poglądy organizacji pracodawców. Kilka państw członkowskich jest zdania, że zabrakło dokładniejszych wyjaśnień co do wyboru dyrektywy jako instrumentu prawnego.

Wszystkie państwa członkowskie uważają, że ocena skutków uwzględnia **skutki każdej opcji polityki**, choć większość państw członkowskich uważa, że analiza ta mogła być bardziej szczegółowa. Niektóre delegacje wskazały, że dogłębniej można było zbadać wyzwania związane z obecnym kontekstem gospodarczym, zwłaszcza dla MŚP, ponieważ wyzwania te mogą mieć wpływ na wynik polityczny. Odpowiedzi wszystkich – poza jednym – państw członkowskich zgodnie wskazują na to, że skutki różnych opcji polityki zostały przynajmniej częściowo wyrażone w porównywalnym formacie i porównane na podstawie jasnego zestawu kryteriów. Duża liczba państw członkowskich jest zdania, że w ocenie skutków należało zawrzeć więcej szczegółów na temat potencjalnych skutków i powiązanych ryzyk dla pracowników otrzymujących wynagrodzenie minimalne, konsumentów, MŚP i konkurencyjności w ich odnośnym kontekście krajowym.

Wiele państw członkowskich uważa, że w części odnoszącej się do **skutków społecznych** wniosku ocena skutków powinna była w większym stopniu uwzględnić pandemię COVID-19. Wszystkie państwa członkowskie poza jednym uznały, że skutki społeczne przedstawiono – przynajmniej w pewnym stopniu – w sposób przejrzysty, zarówno pod kątem jakościowym jak i ilościowym, chociaż niektóre państwa członkowskie wolałyby, aby w ocenie skutków w większym stopniu odniesiono się do zagrożeń dla zatrudnienia i do innych niż wynagrodzenie sposobów zwalczania ubóstwa. Prawie wszystkie państwa członkowskie uważają, że ocena skutków przynajmniej częściowo oceniła koszty regulacyjne wniosku pod kątem różnic w modelach krajowych.

Państwa członkowskie doceniły, że w ocenie skutków uwzględniono w różnych stopniach **opinię Rady ds. Kontroli Regulacyjnej** podlegającej Komisji. Jeśli chodzi o **pomiar**, kilka delegacji zwróciło uwagę na wyzwania związane z gromadzeniem danych porównawczych i na trudność zmierzenia planowanych skutków za pomocą proponowanych wskaźników. Większość delegacji uznała **metodologię i wybory metodologiczne** za częściowo stosowne, choć nie rozstrzygnięto wszystkich **niejasnych kwestii** w odniesieniu do ograniczeń we wdrażaniu w kontekście krajowym.