

V Bruseli 4. júna 2021
(OR. en)

9142/21

Medziinštitucionálny spis:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

POZNÁMKA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii – správa o pokroku

I. ÚVOD

Komisia 28. októbra 2020 prijala návrh smernice o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Cieľom návrhu je posilniť ochranu pracovníkov formou minimálnej mzdy tým, že sa na úrovni Únie zavedú minimálne požiadavky s cieľom zabezpečiť, aby sa minimálne mzdy stanovovali na primeranej úrovni a aby pracovníci mali prístup k ochrane formou minimálnej mzdy, a to buď formou zákonnej minimálnej mzdy (ZMM), alebo mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách v súlade s vymedzením na účely tejto smernice.

Členovia pracovnej skupiny pre sociálne otázky rokovali o návrhu na jedenástich neformálnych videokonferenciách (štyroch počas nemeckého predsedníctva a siedmich počas portugalského predsedníctva). Od začiatku rokovaní bolo niekoľko členských štátov proti návrhu Komisie, pretože sa nazdávajú, že nemá platný právny základ a je v rozpore predovšetkým s doložkou o vyňatí v článku 153 ods. 5 ZFEÚ. Viacere členské štáty naopak iniciatívu privítali ako dôležitý krok pri plnení zásady 6 Európskeho piliera sociálnych práv. Ostatné členské štáty ešte nedosiahli pozíciu na vnútroštátnej úrovni.

Vzhľadom na to, že otázka právneho základu je nevyhnutná pre ďalší pokrok v súvislosti s návrhom, nemecké predsedníctvo požiadalo právny servis Rady o písomné stanovisko k otázke právneho základu. Právny servis Rady vydal svoje stanovisko 9. marca 2021 (dokument 6817/21)

Na základe prieskumnej práce nemeckého predsedníctva členovia pracovnej skupiny pre sociálne otázky pokračovali v skúmaní spisu na siedmich neformálnych videokonferenciách počas portugalského predsedníctva. Súhrnné informácie o dosiahnutom pokroku sa uvádzajú v časti II.

Kompromisný návrh portugalského predsedníctva sa nachádza v prílohe 1 k tejto správe. Zmeny oproti návrhu Komisie (dokument 12477/20) sú zvýraznené **tučným písmom** a vypustenia znakom [...]. Tento kompromisný návrh sa vzťahuje na tie časti návrhu Komisie, ktoré dovtedy preskúmali členovia pracovnej skupiny pre sociálne otázky.

21. januára 2021 uplynula osemtyždňová lehota na konzultácie s národnými parlamentmi podľa článku 6 protokolu (č. 2)¹ pripojeného k zmluvám. Do tohto dátumu zaslali odôvodnené stanoviská národné parlamenty troch členských štátov (DK, MT, SE), čím sa nedosiahla hranica, pri ktorej podľa článku 7 ods. 2 tohto protokolu vzniká povinnosť revízie z dôvodu nedodržania zásady subsidiarity.

Európsky parlament zatiaľ svoju pozíciu v prvom čítaní nezaujal. V navrhovanom právnom základe, ktorým je článok 153 ods. 2 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), sa od Rady vyžaduje, aby spolu s Európskym parlamentom konala v súlade s riadnym legislatívnym postupom.

Európsky hospodársky a sociálny výbor aj Výbor regiónov predložili svoje stanoviská k návrhu².

Predpokladá sa, že v tejto fáze majú všetky delegácie k návrhu všeobecnú výhradu preskúmania.

¹ Protokol (č. 2) o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality, Ú. v. EÚ C 326, 26.10.2012, s. 206 – 209.

² 7886/21 (EHSV) a 7421/21 (VR).

II. PRÁCA RADY POČAS PORTUGALSKÉHO PREDSEDNÍCTVA

Kým sa čakalo na stanovisko právneho servisu Rady k právnemu základu, ktoré mnohé delegácie považovali za politickú podmienku na dosiahnutie pokroku, zhodnotili členovia pracovnej skupiny pre sociálne otázky posúdenie vplyvu vypracované Komisiou (12477/21 ADD3). Delegáciám sa 2. novembra 2020 zaslal dotazník, na ktorý odpovedalo 26 členských štátov. Posúdenie vplyvu sa dôkladne analyzovalo a prediskutovalo na neformálnej videokonferencii členov pracovnej skupiny pre sociálne otázky 20. januára 2021. Súhrn tohto hodnotenia, ktoré vypracovalo predsedníctvo, sa nachádza v prílohe 2 k tejto správe.

Predsedníctvo vzhľadom na stanovisko právneho servisu Rady a názory delegácií predložilo koncom apríla 2021 kompromisné znenie. V tomto znení neboli zahrnuté odôvodnenia, o ktorých členovia pracovnej skupiny pre sociálne otázky dovtedy nerokovali, ani článok 10, keďže s ním súvisiaca diskusia sa odložila dovtedy, kým Komisia nepredložila dodatočné písomné technické informácie (WK 5391/21).

III. HLAVNÉ OTÁZKY, O KTORÝCH SA ROKOVALO NA ÚROVNI PRACOVNEJ SKUPINY

Predmet úpravy

Predsedníctvo po dôkladnej diskusii o povinnostiach vyplývajúcich z článku 1 vložilo v súlade s názormi, ktoré vyjadrili mnohé delegácie, do úvodnej časti odseku 1 slovo „**podporu**“, aby sa objasnil celkový cieľ smernice, čím sa zároveň nahradilo slovo „stanovenie“ pred spojením *primeraných úrovní minimálnych miezd* v odseku 1 písm. a).

Predsedníctvo tiež miernym preformulovaním článku 1 ods. 3, ktorý teraz obsahuje dve objasnenia, ozrejnilo, že: 1) členské štáty, ktoré sa spoliehajú na stanovenie miezd výlučne na základe kolektívnych zmlúv, nie sú povinné zaviesť zákonnú minimálnu mzdu (ZMM) a 2) že žiadny členský štát nie je povinný zabezpečiť, aby boli kolektívne zmluvy všeobecne uplatniteľné.

Individuálne práva

Niekoľko členských štátov požadovalo uistenie, že touto smernicou sa nevytvárajú individuálne práva pracovníkov. Predsedníctvo na túto obavu zareagovalo tak, že v súlade s článkom 1 návrhu zmenilo názov smernice na smernicu o **rámci pre primerané minimálne mzdy v Európskej únii**“, čím zároveň zohľadnilo návrhy na lepšie objasnenie uvedené v stanovisku právneho servisu Rady. Z rovnakého dôvodu sa zo štandardnej doložky o zákaze zníženia úrovne ochrany v článku 16 ods. 3 vypustilo slovo „iných“. Viaceré členské štáty tieto zmeny uvítali. Zároveň však vyjadrili žiadosti o ďalšie objasnenia, napr. v článkoch 1 a 11.

Obmedzenie rozsahu pôsobnosti

Na žiadosť niekoľkých členských štátov predsedníctvo zahrnulo do článku 2 nový odsek 2, na základe ktorého sa členským štátom umožňuje vyňať z uplatňovania tejto smernice námorníkov, na ktorých sa vzťahuje Dohovor o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 v znení zmien. Táto zmena bola uvítaná, zároveň sa však objavila žiadosť, aby boli v istých prípadoch vyňatí aj morskí rybári. Viaceré členské štáty upozornili na osobitný problém štátnych zamestnancov, ktorí majú v mnohých členských štátoch pracovnoprávny vzťah podľa verejného práva.

Ochrana formou minimálnej mzdy prostredníctvom kolektívneho vyjednávania v porovnaní s ochranou prostredníctvom ZMM

Niekoľko členských štátov vznieslo otázku, či by sa minimálne mzdy dohodnuté sociálnymi partnermi a následne vyhlásené za všeobecne uplatniteľné správnym aktom považovali za zákonnú minimálnu mzdu alebo za minimálnu mzdu stanovenú kolektívnym vyjednávaním. Predsedníctvo reagovalo úpravou vymedzení pojmov „zákonná minimálna mzda“, „kolektívna zmluva“ a „pokrytie kolektívneho vyjednávania“ v článku 3. Väčšina delegácií to uvítala.

Povinnosť podporovať pokrytie kolektívnym vyjednávaním

S cieľom reagovať na žiadosti mnohých delegácií, ktoré upriamili pozornosť na špecifická svojich vnútroštátnych systémov kolektívneho vyjednávania, a najmä na význam kolektívnych zmlúv na úrovni spoločností v niektorých členských štátoch, predsedníctvo zahrnulo do úvodu článku 4 ods. 1 slová „**v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou**“, ako aj slovo „**najmä**“ v písmene a).

Ako odpoveď na výzvu viacerých členských štátov zvýšiť istotu, pokiaľ ide o ich povinnosti v prípade, že nedosiahnu pokrytie kolektívnym vyjednávaním na úrovni 70 %, a s cieľom zjednodušiť povinnosti sa v článku 4 ods. 2 objasnilo, že členské štáty by museli vypracovať len akčný plán zahŕňajúci rámec základných podmienok, ktorý by bolo potrebné revidovať v pravidelných intervaloch [x] rokov, ktoré sa majú stanoviť v smernici.

Primeranosť ZMM

Predsedníctvo úpravou názvu článku 5 objasnilo, že cieľom smernice je podpora primeranosti minimálnych miezd. Zavedením slova „rámec“ v článku 5 ods. 1 opätovne zdôraznilo, že táto smernica je rámcovou smernicou.

V reakcii na požiadavky viacerých členských štátov, ktoré trvali na väčšej flexibilitě, Predsedníctvo v článku 5 ods. 2 doplnilo objasnenie, že kritériá stanovené v uvedenom odseku musia zahŕňať prvky,, **o ktorých relevantnosti a relatívnej váhe môžu rozhodnúť členské štáty v súlade so svojimi prevládajúcimi vnútroštátnymi sociálno-ekonomickými podmienkami.**“ Túto zmenu delegácie ocenili, mnohé však predsedníctvo požiadali, aby zašlo ešte ďalej a neponechalo použitie všetkých štyroch kritérií povinným.

Niekoľko členských štátov vyzvalo na vypustenie odseku 3 v článku 5.

Rozdielne sadzby a odpočty

Článok 6 o rozdielnych sadzbách a odpočtoch bol preformulovaný s cieľom reagovať na kritiku, že formulácia v návrhu Komisie „členské štáty môžu povoliť...“ predpokladá, že Únia má v prvom rade právomoc stanovovať takéto sadzby alebo odmeny a následne by mohla oprávniť členské štáty, aby sa od nich odchýlili, čo by bolo v rozpore s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ. Niektoré delegácie znenie predsedníctva uvítali, iné však vyzvali na to, aby sa znenie Komisie ešte posilnilo, zatiaľ čo d ďalšie vyzvali na vypustenie celého článku.

Verejné obstarávanie

Niekoľko členských štátov kritizovalo článok 9 venovaný verejnému obstarávaniu, ktorý Komisia zamýšľala len ako zopakovanie existujúcich povinností vyplývajúcich zo smerníc 2014/24/EÚ, 2014/25/EÚ a 2014/23/EÚ, ako nadbytočný, a preto požadujú jeho vypustenie. Predsedníctvo (s podporou viacerých delegácií) však uprednostnilo úpravu tohto článku s cieľom objasniť jeho obsah, najmä že táto povinnosť sa vzťahuje aj na subdodávateľov a že sa týka mzdových povinností vyplývajúcich z práva Únie, vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv a ustanovení medzinárodného pracovného práva.

Ohlasovacie povinnosti členských štátov

Po prvej diskusii na úrovni pracovnej skupiny široká väčšina členských štátov vyjadrila názor, že budú od Komisie potrebovať ďalšie prvky v písomnej forme, a najmä informácie o tom, do akej miery by údaje, ktoré sa majú nahlasovať podľa článku 10 ods. 2, už boli zozbierané, a teda sprístupnené, napríklad Eurostatom alebo nadáciou Eurofound. Komisia 22. apríla 2021 predložila neoficiálny dokument s podrobnejšími informáciami (WK 5391/21), o ktorom členovia pracovnej skupiny pre sociálne otázky rokovali 4. mája 2021. Počas tohto zasadnutia mnohé delegácie uviedli, že tieto ohlasovacie povinnosti, a najmä široká škála a členenie údajov, by vytvorili neprimerané administratívne zaťaženie pre členské štáty, sociálnych partnerov a podniky.

IV. ZÁVER

Portugalské predsedníctvo súbežne s prácou na technickej úrovni preskúmalo na politickej úrovni, či by sa pre tento návrh mohla dosiahnuť kvalifikovaná väčšina. Dospelo k záveru, že spis ešte nie je v stave, ktorý by umožňoval takúto väčšinu dosiahnuť. Bude preto na ďalšom predsedníctve, aby pokračovalo v rokovaní v Rade a jej prípravných orgánoch s cieľom dohodnúť sa na všeobecnom smerovaní.

Portugalské predsedníctvo sa domnieva, že existuje solídny základ na dokončenie technickej a politickej práce na tomto spise.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o **rámci pre** primerané minimálne mzdy v Európskej únii

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru³,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov⁴,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

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

³ Ú. v. EÚ C , , s. .

⁴ Ú. v. EÚ C , , s. .

- (2) Podľa článku 31 Charty základných práv Európskej únie⁵ má každý pracovník právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.
- (3) V Európskej sociálnej charte sa stanovuje, že všetci pracovníci majú právo na spravodlivé pracovné podmienky. Uznáva sa v nej právo všetkých pracovníkov na spravodlivú odmenu postačujúcu na dôstojnú životnú úroveň tak pre nich, ako aj pre ich rodiny. V článku 4 charty sa uznáva úloha slobodne uzatvorených kolektívnych zmlúv, ako aj mechanizmov stanovovania zákonnej minimálnej mzdy v záujme účinného uplatňovania tohto práva.
- (4) V kapitole II Európskeho piliera sociálnych práv vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017 sa stanovuje súbor zásad, ktoré majú slúžiť ako usmernenie k zabezpečeniu spravodlivých pracovných podmienok. Zásada č. 6 Európskeho piliera sociálnych práv opätovne potvrdzuje právo pracovníkov na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň. Okrem toho sa v nej uvádza, že treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Takisto sa v ňom pripomína, že treba zamedziť chudobe pracujúcich a že všetky mzdy sa majú stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

⁵ Charta základných práv Európskej únie. 2012/C 326/02, Ú. v. EÚ C 326, 26.10.2012, s. 391.

- (5) V usmernení č. 5 rozhodnutia Rady (EÚ) 2020/1512 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov⁶ sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili účinné zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania miezd s cieľom zaistiť spravodlivé mzdy, ktoré umožnia dôstojnú životnú úroveň, a umožniť, aby mzdy dokázali primerane reagovať na vývoj produktivity v záujme vzostupnej konvergenzie. Usmernenie tiež vyzýva členské štáty, aby podporovali sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd. Navyše nabáda členské štáty a sociálnych partnerov, aby všetkým pracovníkom zabezpečili primerané a spravodlivé mzdy tým, že budú môcť využívať kolektívne zmluvy alebo primerané zákonné minimálne mzdy, a aby zohľadňovali ich vplyv na konkurencieschopnosť, tvorbu pracovných miest a chudobu pracovníkov. V ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2021⁷ sa uvádza, že členské štáty by mali prijať opatrenia na zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok. Okrem toho sa v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2020⁸ pripomenulo, že v kontexte rastúcich sociálnych rozdielov je dôležité zabezpečiť, aby každý pracovník zarábala primeranú mzdu. Niektorým členským štátom boli adresované aj odporúčania pre jednotlivé krajiny v oblasti minimálnych miezd. Jednotlivé krajiny sa však môžu brániť lepšiemu nastaveniu minimálnej mzdy zo strachu, že by to mohlo negatívne ovplyvniť ich konkurencieschopnosť v oblasti externých nákladov.
- (6) Lepšie pracovné a životné podmienky, a to aj vďaka primeraným minimálnym mzdám, sú prínosom pre pracovníkov aj podniky v Únii a predpokladom dosiahnutia inkluzívneho a udržateľného rastu. Riešenie veľkých rozdielov v pokrytí a primeranosti, pokiaľ ide o ochranu formou minimálnych miezd, prispieva k posilňovaniu spravodlivosti na trhu práce EÚ a podpore hospodárskeho rastu, sociálneho pokroku a vzostupnej konvergenzie. Hospodárska súťaž na jednotnom trhu by mala byť založená na vysokých sociálnych normách, inovácii a zvyšovaní produktivity, čím sa zabezpečia rovnaké podmienky pre všetkých.

⁶ Rozhodnutie Rady 2020/1512 z 13. októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 344, 19.10.2020, s. 22 – 28).

⁷ Oznámenie Komisie COM(2020) 575 final.

⁸ Oznámenie Komisie COM(2019) 650 final.

- (7) Ak sú minimálne mzdy stanovené na primeranej úrovni, chránia príjem znevýhodnených pracovníkov, pomáhajú zabezpečiť dôstojné živobytie a obmedzujú pokles príjmov v zlých časoch, ako sa uznáva v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce č. 131 o vytvorení systému určovania minimálnej mzdy. Minimálne mzdy prispievajú k udržaniu domáceho dopytu, posilňujú motiváciu pracovať a znižujú mzdové nerovnosti a chudobu pracujúcich.
- (8) Ženy, mladí a nízkokvalifikovaní pracovníci a osoby so zdravotným postihnutím oproti iným skupinám častejšie zarábajú len minimálnu alebo nízku mzdu. Počas hospodárskych poklesov, ako je kríza spôsobená pandémiou COVID-19, sa úloha minimálnych miezd pri ochrane pracovníkov s nízkou mzdou stáva čoraz dôležitejšou a je nevyhnutná na podporu udržateľnej a inkluzívnej hospodárskej obnovy. Riešenie otázky minimálnej mzdy prispieva k rodovej rovnosti, odstraňuje rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a dôchodkové medzery a pomáha ženám vyslobodiť sa z chudoby.
- (9) Pandémia COVID-19 má významný vplyv na sektor služieb a malé firmy, ktoré majú vysoký podiel osôb s minimálnou mzdou. Navyše sú minimálne mzdy dôležité aj vzhľadom na štrukturálne trendy, ktoré pretvárajú trhy práce a ktoré sa čoraz viac vyznačujú vysokým podielom neštandardných a neistých pracovných miest. Tieto trendy vedú k zvýšenej polarizácii pracovných miest a následne k rastúcemu podielu nízko platených a nízkokvalifikovaných povolanií vo väčšine členských štátov, ako aj k vyššej mzdovej nerovnosti v niektorých z nich.
- (10) Hoci ochrana formou minimálnej mzdy existuje vo všetkých členských štátoch, v niektorých z nich je zakotvená v legislatívnych ustanoveniach („zákonné minimálne mzdy“) aj v kolektívnych zmluvách, zatiaľ čo v iných sa poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv.
- (11) Ochrana formou minimálnej mzdy zakotvená v kolektívnych zmluvách v nízko platených povolaniach je vo väčšine prípadov primeraná, zatiaľ čo zákonné minimálne mzdy sú v porovnaní s inými mzdami v hospodárstve vo viacerých členských štátoch nízke. V roku 2018 v deviatich členských štátoch zákonná minimálna mzda neposkytovala dostatočný príjem na to, aby sa slobodná osoba s minimálnou mzdou dostala nad hranicu rizika chudoby. Okrem toho používanie znížených (rozdielných) sadzieb minimálnej mzdy a odpočtov zo zákonných minimálnych miezd negatívne ovplyvňuje ich primeranosť.

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

- (16) Táto smernica plne rešpektuje článok 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a jej cieľom teda nie je harmonizovať úroveň minimálnych miezd v celej Únii ani vytvoriť jednotný mechanizmus stanovovania minimálnych miezd. Nezasahuje do slobody členských štátov stanovovať zákonné minimálne mzdy či podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách v súlade s tradíciami a so špecifikami jednotlivých krajín a pri plnom rešpektovaní vnútroštátnych právomocí a zmluvnej slobody sociálnych partnerov. Touto smernicou sa členským štátom, v ktorých je ochrana formou minimálnej mzdy zakotvená výlučne v kolektívnych zmluvách, neukladá povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu ani zabezpečiť všeobecnú uplatniteľnosť kolektívnych zmlúv. V tejto smernici sa takisto nestanovuje úroveň odmeny, ktorá patrí do zmluvnej slobody sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni a do príslušnej právomoci členských štátov.
- (17) Táto smernica by sa mala vzťahovať na pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, pričom sa zohľadňujú kritériá na určenie postavenia pracovníka stanovené Súdny dvorom Európskej únie. Ak pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, pracovníci pracujúci mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, nepravo samostatne zárobkovo činné osoby, pracovníci platforiem, štážisti a uční spĺňajú tieto kritériá, mohli by patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. **Vzhľadom na špecifickosť pracovných podmienok námorníkov, najmä pokiaľ ide o stanovenie minimálnej mzdy v súlade s postupmi stanovenými v Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 v znení zmien, by členské štáty mali mať možnosť rozhodnúť o vylúčení tejto kategórie pracovníkov z tejto smernice.**

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

(18) Dobre fungujúce kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd je dôležitým prostriedkom na zabezpečenie ochrany pracovníkov formou primeraných minimálnych miezd.

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

- (19) V kontexte znižujúceho sa pokrytia kolektívnym vyjednávaním je nevyhnutné, aby členské štáty podporovali kolektívne vyjednávanie s cieľom zlepšiť prístup pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách. Členské štáty, ktoré majú široké pokrytie kolektívnym vyjednávaním, majú zvyčajne nízky podiel pracovníkov s nízkymi mzdami a vysoké minimálne mzdy. Členské štáty s malým podielom zamestnancov s nízkymi mzdami majú mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním nad 70 %. Podobne aj väčšina členských štátov s vysokými úrovňami minimálnych miezd v pomere k mediánu mzdy má pokrytie kolektívnym vyjednávaním nad 70 %. Hoci by sa všetky členské štáty mali nabádať, aby podporovali kolektívne vyjednávanie, tie, ktoré nedosahujú túto úroveň pokrytia, by po konzultácii a/alebo dohode so sociálnymi partnermi mali zaviesť rámec facilitačných postupov a inštitucionálnych opatrení umožňujúcich podmienky pre kolektívne vyjednávanie, prípadne ho posilniť, ak už takýto rámec majú. Uvedený rámec by mal byť stanovený zákonom alebo tripartitnou dohodou.
- (20) Na zabezpečenie primeraných minimálnych miezd pri súčasnom zachovaní pracovných miest a konkurencieschopnosti firiem vrátane malých a stredných podnikov sú potrebné spoľahlivé pravidlá, postupy a prax stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd, **a to aj prostredníctvom automatickej indexácie**. Tie zahŕňajú niekoľko prvkov na zachovanie primeranosti zákonných minimálnych miezd vrátane kritérií a ukazovateľov na posúdenie primeranosti, pravidelných a včasných aktualizácií, existencie poradných orgánov a zapojenia sociálnych partnerov. Ich včasné a účinné zapojenie je ďalším prvkom dobrej správy vecí verejných, ktorý je predpokladom fundovaného a inkluzívneho rozhodovacieho procesu.

- (21) Minimálne mzdy sa považujú za primerané, ak sú spravodlivé vo vzťahu k mzdovej distribúcii v krajine a poskytujú dôstojnú životnú úroveň. Primeranosť zákonných minimálnych miezd sa určuje so zreteľom na vnútroštátne sociálno-ekonomické podmienky vrátane rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti, ako aj regionálneho a odvetvového vývoja. Ich primeranosť by sa mala posudzovať aspoň vo vzťahu k ich kúpnej sile, vývoju produktivity a úrovni, distribúcii a rastu hrubých miezd. Posudzovanie primeranosti minimálnej mzdy vo vzťahu k hrubej úrovni miezd môžu pomôcť ukazovatele bežne používané na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy.
- (22) S cieľom podporiť primeranosť minimálnych miezd pre všetky skupiny pracovníkov by sa rozdielne sadzby zákonných minimálnych miezd a odpočty z nich mali obmedziť na minimum, pričom by sa malo zabezpečiť, aby sa pri ich vymedzovaní riadne konzultovalo so sociálnymi partnermi. Niektoré odpočty zo zákonných minimálnych miezd môžu byť odôvodnené oprávneným cieľom, ako sú napríklad vyplatené nadhodnotenú sumy alebo odpočty nariadené súdnym orgánom. Iné, ako napríklad odpočty súvisiace s vybavením potrebným na výkon práce alebo odpočty z vecných dávok, ako je ubytovanie, môžu byť neoprávnené alebo neprimerané.
- (23) Na zabezpečenie fungovania vnútroštátnych zákonných rámcov minimálnej mzdy je potrebný účinný systém presadzovania vrátane kontrol a inšpekcií v teréne. Na posilnenie efektívnosti činnosti orgánov presadzovania práva je potrebná aj úzka spolupráca so sociálnymi partnermi, a to aj s cieľom riešiť kritické výzvy, ako sú otázky týkajúce sa subdodávok, nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti alebo neevidovaných nadčasov. Okrem toho by pracovníci mali mať jednoduchý prístup k primeraným informáciám o uplatniteľných zákonných minimálnych mzdách, aby sa zabezpečil primeraný stupeň transparentnosti a predvídateľnosti, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky.

- (24) Účinné vykonávanie ochrany formou minimálnej mzdy zakotvanej v právnych ustanoveniach alebo kolektívnych zmluvách je nevyhnutné na realizáciu verejného obstarávania a plnenie koncesných zmlúv. Pri plnení takýchto zmlúv alebo v následnom subdodávateľskom reťazci totiž môže dôjsť k nedodržiavaniu kolektívnych zmlúv, ktoré zabezpečujú ochranu formou minimálnej mzdy v danom odvetví, čo môže viesť k tomu, že pracovníci dostávajú nižšie platy, než je úroveň mzdy dohodnutá v odvetvových kolektívnych zmluvách. Ak sa má zabrániť takýmto situáciám, hospodárske subjekty musia svojim pracovníkom vyplácať mzdy zakotvené v kolektívnych zmluvách pre relevantné odvetvie a geografické územie, aby si plnili uplatniteľné povinnosti v oblasti pracovného práva v súlade s článkom 18 ods. 2 a článkom 71 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ o verejnom obstarávaní⁹, s článkom 36 ods. 2 a článkom 88 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ¹⁰ o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a s článkom 30 ods. 3 a článku 42 ods. 1 smernice 2014/23/EÚ¹¹ o udeľovaní koncesíí.
- (25) Kľúčom k zabezpečeniu účinnej ochrany formou minimálnych miezd sú spoľahlivé monitorovanie a zber údajov. Komisia by mala každý rok predkladať Európskemu parlamentu a Rade správu o svojom posúdení vývoja v oblasti primeranosti minimálnych miezd a pokrytia týmito mzdami na základe ročných údajov a informácií, ktoré poskytnú členské štáty. Okrem toho by sa mal monitorovať pokrok v rámci procesu koordinácie hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na úrovni Únie. V tejto súvislosti by mal situáciu v členských štátoch každý rok preskúmať Výbor pre zamestnanosť, a to na základe správ vypracovaných Komisiou, ako aj iných nástrojov mnohostranného dohľadu, ako je napríklad referenčné porovnávanie.

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

¹¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesíí (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

- (26) Pracovníci by mali mať možnosť uplatniť si v prípade porušenia ich práv týkajúcich sa stanovenej minimálnej mzdy právo na obhajobu. S cieľom zabrániť tomu, aby pracovníci boli zbavení svojich práv, a bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov stanovené v kolektívnych zmluvách vrátane systémov kolektívneho urovnávania sporov, by členské štáty mali prijať opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali prístup k účinnému a nestrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady, ako aj účinnú ochranu pred akoukoľvek formou ujmy v prípade, že sa rozhodnú uplatniť si právo na obhajobu.
- (27) Komisia by mala vykonať hodnotenie, ktoré poskytne základ pre preskúmanie účinného vykonávania tejto smernice. O výsledkoch tohto preskúmania by mali byť informované Rada a Európsky parlament.
- (28) Reformy a opatrenia, ktoré prijali členské štáty na podporu ochrany pracovníkov formou primeranej minimálnej mzdy, sú síce krokmi správnym smerom, ale nie sú komplexné a systematické. Jednotlivé krajiny sa navyše môžu brániť lepšej primeranosti minimálnej mzdy a širšiemu pokrytiu minimálnou mzdou zo strachu, že by to mohlo negatívne ovplyvniť ich konkurencieschopnosť v oblasti externých nákladov. Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodov ich rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku neprekračuje táto smernica rámec nevyhnutný na dosiahnutie uvedených cieľov.

- (29) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli zaviesť a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho vnútroštátneho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nesmie použiť na obmedzenie existujúcich práv pracovníkov, ani sa nesmie považovať za opodstatnený dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica.
- (30) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov, malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, aby tieto podniky neboli neprimerane zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne záťaži, a zároveň sa vyzývajú, aby výsledky svojich posúdení uverejnili. Ak sa zistí, že mikropodniky, malé a stredné podniky sú neprimerane zasiahnuté, členské štáty by mali zvážiť zavedenie opatrení na podporu týchto podnikov, aby tieto mohli prispôbiť svoje štruktúry odmeňovania novým požiadavkám.
- (31) Členské štáty majú na rozvoj alebo zlepšenie technických aspektov rámcov minimálnej mzdy vrátane posudzovania primeranosti, monitorovania a zberu údajov, rozšírenia prístupu, ako aj presadzovania a budovania všeobecných kapacít súvisiacich s vykonávaním uvedených rámcov k dispozícii Nástroj technickej podpory¹² a Európsky sociálny fond plus¹³.

¹² *Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady z 28. mája 2020, ktorým sa zriaďuje Nástroj technickej pomoci, COM(2020) 409 final.*

¹³ *Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde plus, COM(2018) 382 final.*

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy

1. Touto smernicou sa v záujme zlepšenia pracovných a životných podmienok v Únii vytvára rámec pre **podporu**:
 - a) [...] primeraných úrovni minimálnych miezd;
 - b) prístup pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy, a to buď formou miezd zakotvených v kolektívnych zmluvách, alebo formou zákonnej minimálnej mzdy, ak existuje.
- 1a.(nový)** Touto smernicou nie je dotknuté úplné rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov ani ich práva vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy.
2. Touto smernicou nie je dotknutá voľba členských štátov stanoviť zákonné minimálne mzdy ani podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách.
3. Žiadny prvok tejto smernice sa nesmie vykladať tak, že sa ním
 - a) členským štátom, v ktorých sa stanovenie minimálnej mzdy zabezpečuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv, ukladá povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu,
 - b) **členským štátom** ukladá povinnosť zabezpečiť všeobecnú uplatniteľnosť kolektívnych zmlúv.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa uplatňuje na pracovníkov v Únii, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnými v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.
- 2.(nový) **Členské štáty sa môžu rozhodnúť neuplatňovať túto smernicu na námorníkov, ktorých minimálna mzda je určená postupmi stanovenými v Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 v znení zmien.**

Článok 3

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

1. „minimálna mzda“ je minimálna odmena, ktorú je zamestnávateľ povinný vyplácať pracovníkom za prácu vykonanú počas daného obdobia, vypočítaná na základe času alebo výkonu;
2. „zákonná minimálna mzda“ je minimálna mzda stanovená zákonom alebo inými záväznými právnymi ustanoveniami s **výnimkou miezd, ktoré sú stanovené všeobecne uplatniteľnou kolektívnou zmluvou;**

3. „kolektívne vyjednávanie“ sú všetky rokovania, ktoré prebiehajú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov na strane druhej s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi, a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov alebo organizáciami pracovníkov **a ktorých plánovaným výsledkom je kolektívna zmluva;**
4. „kolektívna zmluva“ je akákoľvek písomná dohoda týkajúca sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktorú uzatvorili sociálni partneri ako výsledok kolektívneho vyjednávania, **vrátane tých, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné;**
5. „pokrytie kolektívnym vyjednávaním“ je podiel pracovníkov na vnútroštátnej úrovni, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva; **na účely výpočtu pokrytia kolektívnym vyjednávaním členské štáty zohľadnia:**
 - a) **kategórie pracovníkov, ktorých pracovné podmienky vrátane miezd môžu byť upravené kolektívnymi zmluvami v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou;**
 - b) **všetky kolektívne zmluvy vrátane tých, ktoré nemajú vplyv na mzdy.**

Článok 4

Podpora kolektívneho vyjednávanía o stanovovaní miezd

1. S cieľom rozšíriť pokrytie kolektívnym vyjednávaním a **zlepšiť prístup pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy, ktorú poskytujú kolektívne zmluvy**, prijímú členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi a **v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou** aspoň tieto opatrenia:
 - a) podporovať budovanie a posilňovanie schopnosti sociálnych partnerov zapájať sa do kolektívneho vyjednávanía o stanovovaní miezd, **najmä** na odvetvovej alebo medziodvetvovej úrovni;
 - b) podporovať konštruktívne, zmysluplné a fundované rokovania medzi sociálnymi partnermi o mzdách.
2. Členské štáty, v ktorých je pokrytie kolektívnym vyjednávaním menšie ako 70 % [...] okrem toho stanoví **akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávanía, ktorý bude zahŕňať** rámec základných podmienok [...], a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo na základe dohody s nimi. [...] Akčný plán sa zverejní a oznámi sa Európskej komisii **[x] mesiacov po uplynutí lehoty na transpozíciu uvedenej v článku 17 ods. 1. Akčný plán sa zreviduje [x] rokov po jeho oznámení.**

KAPITOLA II

ZÁKONNÉ MINIMÁLNE MZDY

Článok 5

Podpora primeranosti zákonných minimálnych miezd

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

všeobecná úroveň hrubých miezd a ich distribúcia;
 - c) miera rastu hrubých miezd;
 - d) **[...] úrovne a** rozvoj produktivity práce.

3. Členské štáty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd vo vzťahu k všeobecnej úrovni hrubých miezd použijú orientačné referenčné hodnoty, ako sú napríklad tie, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni.
4. Členské štáty prijmú opatrenia potrebné na zabezpečenie pravidelnej a včasnej aktualizácie zákonných minimálnych miezd s cieľom **nad'alej podporovať** ich primeranosť.
5. Členské štáty **zabezpečia zriadenie** poradných orgánov, ktoré budú príslušným orgánom poskytovať poradenstvo v otázkach súvisiacich so zákonnými minimálnymi mzdami.

Článok 6

Rozdielne sadzby a odpočty

Ak členské štáty povolia rôzne sadzby zákonnej minimálnej mzdy pre konkrétne skupiny pracovníkov alebo zákonom stanovené odpočty, ktorými sa vyplácaná odmena znižuje na úroveň nižšiu než príslušná zákonná minimálna mzda, zabezpečia, aby boli tieto rozdielne sadzby a odpočty nediskriminačné, primerané a odôvodnené oprávneným cieľom.

Článok 7

Zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonnej minimálnej mzdy

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

- a) výber a uplatňovanie kritérií a orientačných referenčných hodnôt uvedených v článku 5 ods. 1, 2 a 3 na vymedzenie zákonom stanovených minimálnych miezd;
- b) aktualizácie zákonných minimálnych miezd uvedené v článku 5 ods. 4;

- c) stanovovanie rozdielnych sadzieb zákonných minimálnych miezd a odpočtov z nich uvedených v článku 6;
- d) **rozhodnutia o** zbere údajov a realizácii štúdií na účely informovania orgánov stanovujúcich zákonnú minimálnu mzdu.

Článok 8

Účinný prístup pracovníkov k zákonným minimálnym mzdám

Členské štáty **po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo** v spolupráci s nimi **podľa potreby** prijímú tieto opatrenia na zlepšenie prístupu pracovníkov k ochrane formou zákonnej minimálnej mzdy[...]:

1. posilnenie kontrol a inšpekcií v teréne vykonávaných inšpektorátmi práce alebo orgánmi zodpovednými za presadzovanie zákonných minimálnych miezd; **tieto** kontroly a inšpekcie musia byť primerané a nediskriminačné;
2. vypracovanie usmernení pre orgány presadzovania práva, aby sa proaktívne zameriavali na **zamestnávateľov**, ktorí nedodržiavajú predpisy, a postihovali ich;
3. zaistenie toho, aby sa informácie o zákonných minimálnych mzdách zverejňovali **komplexným**, jasným [...] a ľahko dostupným spôsobom.

KAPITOLA III

HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

Článok 9

Verejné obstarávanie

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

Článok 10

Monitorovanie a zber údajov

1. Členské štáty poveria svoje príslušné orgány vytvorením účinných nástrojov na zber údajov v záujme monitorovania pokrytia minimálnymi mzdami a primeranosti týchto miezd.
2. Členské štáty Komisii každoročne do 1. októbra každého roka nahlasujú tieto údaje:
 - a) pokiaľ ide o zákonné minimálne mzdy:
 - i) úroveň zákonnej minimálnej mzdy a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje;

- ii) existujúce rozdielne sadzby a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú;
 - iii) existujúce odpočty;
 - iv) miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním;
- b) pokiaľ ide o ochranu formou minimálnej mzdy zakotvenú len v kolektívnych zmluvách:
- i) distribúcia týchto miezd v decilocho vážené podielom pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú;
 - ii) miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním;
 - iii) úroveň miezd pracovníkov, na ktorých sa nevzťahuje ochrana formou minimálnej mzdy zakotvená v kolektívnych zmluvách, a jej vzťah k úrovni miezd pracovníkov, ktorí takúto minimálnu ochranu majú.

Členské štáty poskytujú štatistiky a informácie uvedené v tomto odseku v členení podľa pohlavia, veku, zdravotného postihnutia, veľkosti podniku a odvetvia.

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

Komisia môže požiadať členské štáty, aby v jednotlivých prípadoch poskytli ďalšie informácie, ak takéto informácie považuje za potrebné na monitorovanie účinného vykonávania tejto smernice.

3. Členské štáty zabezpečia, aby informácie týkajúce sa ochrany formou minimálnej mzdy vrátane kolektívnych zmlúv a ustanovení o mzdách v nich boli transparentné a verejne prístupné.

4. Komisia posúdi údaje zaslané členskými štátmi v správach uvedených v odseku 2 a každý rok podá správu Európskemu parlamentu a Rade.
5. Na základe správy vydané Komisiou vykoná Výbor pre zamestnanosť zriadený v súlade s článkom 150 ZFEÚ každý rok preskúmanie podpory kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd a primeranosti minimálnych miezd v členských štátoch.

Článok 11

Právo na nápravu a ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo následkami

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

Článok 12

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá o sankciách, ktoré sa budú uplatňovať v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení **prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných už platných ustanovení**. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

KAPITOLA IV

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 13

Vykonávanie

Členské štáty môžu vykonávaním tejto smernice poveriť sociálnych partnerov, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú. Členské štáty pritom podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby sa **povinnosti stanovené** touto smernicou vždy **dodržiavali**.

Článok 14

Šírenie informácií

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

Článok 15

Hodnotenie a preskúmanie

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

Článok 16

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

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

Článok 17

Transpozícia

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

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

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

Článok 18

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 19

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament
predseda*

*Za Radu
predseda*

Zhrnutie hodnotenia posúdenia vplyvu, ktoré vypracovalo predsedníctvo

Väčšina delegácií považuje **politický kontext** za jasne vysvetlený, ale **právny základ** je podľa jej názoru vysvetlený len čiastočne alebo nie je vysvetlený dostatočne jasne. Takmer všetky členské štáty by v tejto súvislosti uvítali právne stanovisko právneho servisu Rady a očakávajú jeho vypracovanie. Mnohé členské štáty by uvítali ďalšie objasnenia, pokiaľ ide o zvolený právny základ (článok 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ) a obmedzenia činnosti Únie stanovené v článku 153 ods. 5 ZFEÚ.

Posúdenie úplnosti **vymedzenia problému** sa medzi delegáciami líši. Väčšina odpovedí sa zhoduje na tom, že v posúdení vplyvu sa **uznávajú existujúce nedostatky** v dôkazoch. Väčšina členských štátov sa domnieva, že **problémy a základné príčiny** sú aspoň čiastočne jasne preukázané a podložené dôkazmi. Niektoré členské štáty však zdôrazňujú, že posúdenie vplyvu nie je dostatočne komplexné, pokiaľ ide o vnútroštátne špecifiká, ako sú tradície a hospodárska štruktúra, a najmä pokiaľ ide o vývoj úrovni minimálnej mzdy v ich vnútroštátnom kontexte. Respondenti tiež poukazujú na to, že základné rozlišovanie medzi vnútroštátnymi modelmi by mohlo lepšie odzrkadľovať pluralitu štruktúr a reálií v EÚ. Napriek analýze vplyvu pandémie COVID-19 uvedenej v posúdení vplyvu, v ktorej sa dospelo k záveru, že minimálne mzdy sú kľúčom k zabezpečeniu inkluzívnej obnovy, by mnohé členské štáty uvítali, keby sa lepšie zohľadnil vplyv pandémie na hospodárstvo, a najmä na MSP.

Všetky členské štáty okrem dvoch sa domnievajú, že **ciele politiky vrátane všeobecných cieľov a konkrétnejších/operačných cieľov** sú jasne stanovené v plnej miere alebo do určitej miery. Podľa niekoľkých členských štátov sa však väzba medzi všeobecnými cieľmi politiky a zistenými problémami mohla prezentovať jasnejším spôsobom. Mnohé členské štáty by boli privítali lepšie vysvetlenie konkrétnych cieľov, najmä tých, ktoré súvisia so stupňom pokrytia kolektívnym vyjednávaním a príčinnou súvislosťou medzi týmto pokrytím a zvýšením minimálnych miezd. Väčšina členských štátov poukázala na problém porovnávania údajov, keďže modely stanovovania miezd sa v jednotlivých krajinách líšia a súvisiace postupy zberu údajov sú medzi členskými štátmi nerovnomerné a v niektorých z nich neexistujú. Väčšina delegácií by bola uvítala väčšiu jasnosť v súvislosti so zdrojmi informácií a monitorovacími ukazovateľmi. Pokiaľ ide o **koherentnosť intervenčnej logiky**, všetky delegácie okrem dvoch zastávajú názor, že ciele aspoň čiastočne zodpovedajú identifikovaným problémom.

Veľká väčšina delegácií zastáva názor, že **potreba a pridaná hodnota opatrení EÚ** sú aspoň do určitej miery jasne preukázané, zatiaľ čo niektoré delegácie sa domnievajú, že súlad so zásadou subsidiarity by sa mohol odôvodniť lepšie. Mnohé členské štáty sa zhodujú v názore, že pri úvahách o proporcionality navrhovaných opatrení sa rozdiely medzi hospodárskymi modelmi zohľadnili len v obmedzenej miere. Viaceré členské štáty uvádzajú, že posúdenie vplyvu sa opatreniam, ktoré už boli prijaté alebo sú plánované na vnútroštátnej úrovni, venovalo len čiastočne.

Väčšina členských štátov sa zhodla, že v posúdení vplyvu sa identifikuje mnoho uskutočniteľných **možností politiky**, niektoré by však uvítali dôkladnejšie zváženie možnosti „žiadne opatrenia EÚ“. Všetky členské štáty sa domnievajú, že boli aspoň čiastočne identifikované najviac postihnuté subjekty/zainteresované strany. Zhodli sa tiež, že im boli poskytnuté informácie o tom, ako sa podklady od koncových používateľov a zainteresovaných strán zohľadnili v možnostiach politiky, pričom niektoré členské štáty poznamenali, že názory organizácií zamestnávateľov by mohli byť v posúdení vplyvu lepšie zastúpené. Niekoľko členských štátov by uvítalo ďalšie vysvetlenie, pokiaľ ide o výber smernice ako právneho nástroja.

Všetky členské štáty zastávajú názor, že posúdenie vplyvu zohľadňuje **vplyv každej možnosti politiky**, hoci väčšina členských štátov sa domnieva, že analýza mohla byť podrobnejšia. Niektoré delegácie poukázali na to, že sa mohli lepšie preskúmať výzvy súčasnej hospodárskej situácie, a to najmä pre MSP, keďže pravdepodobne ovplyvnia výsledok politiky. Všetky členské štáty okrem jedného sa domnievajú, že vplyvy jednotlivých možností politiky sú vyjadrené aspoň čiastočne v porovnateľnom formáte a porovnávajú sa s jasným súborom kritérií. Značný počet členských štátov by uprednostnil viac podrobností o možnom vplyve a súvisiacich rizikách pre pracovníkov s minimálnou mzdou, spotrebiteľov, MSP a konkurencieschopnosť v ich vnútroštátnom kontexte.

Mnohé členské štáty sa domnievajú, že v posúdení vplyvu sa mala pri prezentácii **sociálneho vplyvu** návrhu lepšie zohľadniť pandémie COVID-19. Všetky členské štáty okrem jedného vyjadrili názor, že sociálne vplyvy sú aspoň do určitej miery jasne prezentované z kvalitatívneho aj kvantitatívneho hľadiska, hoci niektoré členské štáty by si želali, aby sa posúdenie vplyvu viac zaoberalo rizikami v oblasti zamestnanosti a inými spôsobmi riešenia chudoby než mzdami. Takmer všetky členské štáty sa domnievajú, že v posúdení vplyvu sa aspoň čiastočne posúdili regulačné náklady návrhu vzhľadom na rozdiely vo vnútroštátnych modeloch.

Členské štáty ocenili, že v posúdení vplyvu sa do istej miery zohľadnilo **stanovisko výboru Komisie pre posudzovanie vplyvu**. Pokiaľ ide o **meranie**, viaceré delegácie zdôraznili výzvy spojené so zberom porovnateľných údajov a ťažkosti pri meraní zamýšľaných účinkov navrhovanými ukazovateľmi. Väčšina delegácií uviedla, že **metodikú a jej výber metód** považujú za čiastočne primerané, pričom **nejasnosti** pretrvávajú v súvislosti s prekážkami pri vykonávaní vo vnútroštátnom kontexte.