

Bruselj, 4. junij 2021  
(OR. en)

9142/21

---

**Medinstitucionalna zadeva:  
2020/0310(COD)**

---

**SOC 381  
EMPL 283  
CODEC 835**

## DOPIS

---

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji – <i>poročilo o napredku</i>

---

## I. UVOD

Komisija je 28. oktobra 2020 sprejela predlog direktive o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji. Cilj predloga je okrepiti zaščito minimalne plače delavcev in v ta namen določiti minimalne zahteve na ravni Unije za zagotovitev, da so minimalne plače določene na ustrezni ravni in da imajo delavci dostop do zaščite minimalne plače, in sicer v obliki zakonsko določene minimalne plače ali v obliki plač, določenih s kolektivnimi pogodbami, kot so opredeljene v tej direktivi.

Člani in članice Delovne skupine za socialna vprašanja so o predlogu razpravljali na enajstih neformalnih videokonferencah (štiri je organiziralo nemško predsedstvo, sedem pa portugalsko). Že na začetku razprav je več držav članic nasprotovalo predlogu Komisije, češ da nima veljavne pravne podlage, zlasti pa, da je v nasprotju s klavzulo o izjemi iz člena 153(5) PDEU. Nekaj jih je pobudo vendarle pozdravilo kot pomemben korak pri uresničevanju načela 6 evropskega stebra socialnih pravic. Nekatere druge še nimajo stališča na nacionalni ravni.

Nemško predsedstvo je menilo, da je vprašanje pravne podlage bistvenega pomena za nadaljnji napredek v zvezi s predlogom, zato je Pravno službo Sveta zaprosilo, naj glede tega vprašanja pripravi pisno mnenje. Ta je 9. marca 2021 (dok. 6817/21) to tudi storila.

Med portugalskim predsedovanjem so člani in članice Delovne skupine za socialna vprašanja na podlagi raziskovalnega dela, ki ga je opravilo nemško predsedstvo, zadevo preučevali na sedmih neformalnih videokonferencah. Doseženi napredek je povzet v delu II v nadaljevanju.

Kompromisni predlog portugalskega predsedstva je v prilogi 1 k temu poročilu. Spremembe glede na predlog Komisije (dok. 12477/20) so označene s **krepkim** tiskom, črtano besedilo pa z [...]. Ta kompromisni predlog zajema tiste dele predloga Komisije, ki so jih dotlej preučili člani in članice Delovne skupine za socialna vprašanja.

Osemtedensko obdobje za posvetovanje z nacionalnimi parlamenti v skladu s členom 6 Protokola št. 2<sup>1</sup>, priloženega Pogodbama, se je izteklo 21. januarja 2021. Do tega datuma so obrazložena mnenja poslali nacionalni parlamenti treh držav članic (Danske, Malte in Švedske), kar pomeni, da ni bil dosežen prag, s katerim se v skladu z odstavkom 2 člena 7 tega protokola sproži obveznost ponovne preučitve zaradi neskladnosti z načelom subsidiarnosti.

Evropski parlament še ni sprejel stališča v prvi obravnavi. Glede na predlagano pravno podlago, tj. člen 153(2) v povezavi s točko (b) člena 153(1) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU), mora Svet skupaj z Evropskim parlamentom odločati po rednem zakonodajnem postopku.

Evropski ekonomsko-socialni odbor in Odbor regij sta pripravila vsak svoje mnenje o predlogu<sup>2</sup>.

Trenutno za vse delegacije velja, da imajo splošne preučitvene pridržke glede predloga.

---

<sup>1</sup> Protokol (št. 2) o uporabi načel subsidiarnosti in sorazmernosti (UL C 326, 26.10.2012, str. 206–209).

<sup>2</sup> Dokumenta 7886/21(EESO) in 7421/21 (OR).

## II. DELO V SVETU MED PORTUGALSKIM PREDSEDOVANJEM

Člani in članice Delovne skupine za socialna vprašanja so med čakanjem na mnenje Pravne službe Sveta o pravni podlagi – številne delegacije so to mnenje označile kot politični predpogoj za naslednji korak – preučili oceno učinka, ki jo je pripravila Komisija (12477/20 ADD3). Delegacije so 2. novembra 2020 prejele vprašalnik, na katerega je odgovorilo 26 držav članic. Ocena učinka je bila temeljito analizirana in obravnavana na neformalni videokonferenci članov in članic Delovne skupine za socialna vprašanja 20. januarja 2021. Povzetek te preučitve, ki ga je pripravilo predsedstvo, je v prilogi 2 k temu poročilu.

Predsedstvo je ob upoštevanju mnenja Pravne službe Sveta in stališč delegacij konec aprila 2021 predstavilo kompromisno besedilo. Uvodne izjave niso bile zajete v tem besedilu, saj člani in članice Delovne skupine za socialna vprašanja o njih še niso razpravljali; enako velja za člen 10, ker je bila razprava v zvezi z njim prestavljena, da bi Komisija lahko predložila dodatne tehnične informacije v pisni obliki (WK 5391/21).

## III. GLAVNA VPRAŠANJA, OBRAVNAVANA NA RAVNI DELOVNE SKUPINE

### *Predmet urejanja*

Predsedstvo je po temeljiti razpravi o obveznostih, ki jih ustvarja člen 1, v skladu s stališči številnih delegacij v uvodni stavek odstavka 1 dodalo besedo „**spodbujanje**“, da bi pojasnilo splošni cilj direktive, in hkrati v odstavku 1(a) pred *ustreznih ravni minimalnih plač* črtalo besedo „določanje“.

Obenem je predsedstvo z manjšo spremembo besedila nazorno pokazalo, da vsebuje odstavek 3 člena 1 dve pojasnili: 1) da državam članicam, ki se pri določanju plač zanašajo izključno na kolektivne pogodbe, ni treba uvesti zakonsko določene minimalne plače, in 2) da nobena država članica ni dolžna zagotoviti splošne veljavnosti kolektivnih pogodb.

### Individualne pravice

Več držav članic je zahtevalo zagotovila, da ta direktiva ne bo ustvarila individualnih pravic za delavce. V odgovor na to je predsedstvo, med drugim ob upoštevanju predlogov za boljša pojasnila, ki jih v svojem mnenju navaja Pravna služba Sveta, v skladu s členom 1 predloga naslov direktive spremenilo v „Direktiva o **okviru** za ustrezne minimalne plače v Evropski uniji“. Iz istega razloga je bila iz standardne klavzule o prepovedi poslabšanja položaja v odstavku 3 člena 16 črtana beseda „druge“. Ti spremembi je pozdravilo več držav članic. Vendar so bile izražene zahteve po dodatnih pojasnilih, npr. v členih 1 in 11.

### Omejitve glede področja uporabe

Predsedstvo je na zahtevo nekaj držav članic v člen 2 vključilo nov odstavek 2, ki državam članicam omogoča, da iz uporabe te direktive izključijo pomorščake, zajete v Konvenciji o delu v pomorstvu iz leta 2006, kakor je bila spremenjena. To je bilo sicer dobro sprejeto, vendar je bila hkrati izražena želja, da se v nekaterih primerih iz uporabe direktive izključijo tudi morski ribiči. Več držav članic je opozorilo na specifičen problem javnih uslužbencev, katerih delovno razmerje je v številnih državah članicah podrejeno javnemu pravu.

### Primerjava med zaščito minimalne plače s kolektivnimi pogajanj in zaščito, ki jo zagotavlja zakonsko določena minimalna plača

Več držav članic je vprašalo, ali bi minimalne plače, o katerih bi se pogajali socialni partnerji in ki bi se na podlagi upravnega akta nato tudi na splošno uporabljale, veljale za zakonsko določene minimalne plače ali za minimalne plače, določene v okviru kolektivnih pogajanj. Predsedstvo se je odzvalo tako, da je v členu 3 prilagodilo opredelitev pojmov „zakonsko določena minimalna plača“, „kolektivna pogajanja“ in „pokritost s kolektivnimi pogajanj“. Večina delegacij je to pozdravila.

### **Obveznost spodbujanja pokritosti s kolektivnimi pogajaji**

Predsedstvo je v odziv na zahteve številnih delegacij, ki so opozorile na posebnosti svojih nacionalnih sistemov kolektivnih pogajanj, zlasti na pomen kolektivnih pogodb na ravni podjetij v nekaterih državah članicah, v uvodni stavek odstavka 1 člena 4 vključilo besede „**v skladu z nacionalnimi zakoni in praksami**“, v podtočko (a) pa besedo „**zlasti**“.

V odgovor številnim državam članicam, ki so zahtevale več gotovosti v zvezi z obveznostmi v primeru, da ne bi dosegle 70-odstotne pokritosti s kolektivnimi pogajaji, in zaradi racionalizacije obveznosti v odstavku 2 člena 4 je bilo pojasnjeno, da bo treba na nacionalni ravni pripraviti zgolj akcijski načrt, ki bo vključeval okvir omogočitvenih pogojev in ga bo treba revidirati v rednih časovnih presledkih le vsakih [x] let, kakor bo določeno v direktivi.

### **Ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač**

Predsedstvo je v pojasnilo, da je namen direktive spodbujati ustreznost minimalnih plač, spremenilo naslov člena 5. Z vključitvijo besede „okvir“ v odstavku 1 člena 5 je vnovič poudarilo, da je to okvirna direktiva.

Predsedstvo je v odziv na zahtevo številnih držav članic, da se zagotovi več prožnosti, v odstavku 2 člena 5 dodalo pojasnilo, da „**ustreznost in relativno težo**“ tam navedenih meril „**lahko določijo države članice v skladu s svojimi prevladujočimi nacionalnimi socialno-ekonomskimi razmerami**“. Čeprav je bila ta sprememba dobrodošla, so številne države članice od predsedstva zahtevale, naj gre še dlje in ne vztraja pri obvezni uporabi vseh štirih meril.

Več držav članic je zahtevalo, da se črta odstavek 3 člena 5.

### **Variacije in odbitki**

Besedilo člena 6 o variacijah in odbitkih je bilo spremenjeno v odziv na kritiko, da bi sedanje besedilo iz predloga Komisije, ki se glasi „Države članice lahko [...] dovolijo“, lahko razumeli, kot da je za določanje takih ravni ali plačil v prvi vrsti pristojna Unija, ki bi potem državam članicam lahko dovolila, da od teh ravni ali plačil odstopajo, kar bi bilo v nasprotju s členom 153(5) PDEU. Nekatere delegacije so pozdravile besedilo predsedstva, druge so hotele, da se besedilo Komisije dodatno izboljša, spet tretje pa, da se člen v celoti črta.

### **Javna naročila**

Več držav članic je člen 9 v zvezi z javnimi naročili, v katerem je Komisija nameravala zgolj naštetih veljavne obveznosti iz direktiv 2014/24/EU, 2014/25/EU in 2014/23/EU, označilo za odvečnega in posledično zahtevalo, da se črta. Predsedstvo se je (ob podpori več delegacij) raje odločilo, da člen spremeni in tako pojasni njegovo vsebino, in sicer, da ta obveznost velja tudi za podizvajalce in se nanaša na obveznosti, povezane s plačami, izhajajoče iz prava Unije, nacionalnega prava, kolektivnih pogodb in določb mednarodnega delovnega prava.

### **Obveznosti držav članic glede poročanja**

Po začetni razpravi na ravni delovne skupine je velika večina držav članic menila, da bi od Komisije potrebovale dodatne elemente v pisni obliki, zlasti informacije o tem, v kolikšni meri bi se podatki, ki jih je treba sporočiti na podlagi odstavka 2 člena 10, že zbirali in bi bili torej na voljo, na primer s strani Eurostata ali Eurofounda. Komisija je 22. aprila 2021 predložila neuradni dokument s podrobnejšimi informacijami (WK 5391/21), o katerem so člani in članice Delovne skupine za socialna vprašanja razpravljali 4. maja 2021. Tedaj so številne delegacije še vedno menile, da bodo te obveznosti poročanja, zlasti pa široki nabor podatkov in njihova razčlenitev, ustvarile nesorazmerno upravno breme za države članice, socialne partnerje in podjetja.

#### IV. ZAKLJUČEK

Vzporedno z delom na tehnični ravni je portugalsko predsedstvo na politični ravni preučilo, ali bi bilo mogoče v zvezi s predlogom doseči kvalificirano večino. Ugotovilo je, da zadeva še ni dovolj zrela, da bi dosegla tako večino. Prihodnje predsedstvo bo torej moralo nadaljevati posvetovanja v Svetu in njegovih pripravljalnih telesih, da bi lahko dosegli dogovor o splošnem pristopu.

Portugalsko predsedstvo meni, da je podana trdna podlaga za dokončanje tehničnega in političnega dela v zvezi s to zadevo.

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o **okviru za** ustrezne minimalne plače v Evropski uniji

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2) v povezavi s točko (b) člena 153(1) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora<sup>3</sup>,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij<sup>4</sup>,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) V skladu s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji so cilji Unije med drugim krepitev blaginje njenih narodov in prizadevanje za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu.

---

<sup>3</sup> UL C , , str. .

<sup>4</sup> UL C , , str. .

- (2) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah<sup>5</sup> določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo.
- (3) Evropska socialna listina določa, da imajo vsi delavci pravico do pravičnih delovnih pogojev. Priznava pravico vseh delavcev do poštenega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard. Člen 4 Listine priznava vlogo prosto sklenjenih kolektivnih pogodb in mehanizmov za zakonsko določanje minimalnih plač, da se zagotovi dejansko uresničevanje te pravice.
- (4) Poglavje II evropskega stebra socialnih pravic, razglašena 17. novembra 2017 v Göteborgu, določa sklop načel, ki naj bi služila kot vodilo za zagotavljanje poštenih delovnih pogojev. Načelo 6 evropskega stebra socialnih pravic potrjuje pravico delavcev do poštene plače, ki zagotavlja dostojen življenjski standard. Prav tako določa, da se zagotovijo ustrezne minimalne plače, ki omogočajo izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin glede na nacionalne gospodarske in socialne razmere ter hkrati zagotavljajo dostop do zaposlitve in motivacijo za iskanje dela. Poleg tega opozarja, da je treba preprečiti revščino zaposlenih in da je treba vse plače določiti na pregleden in predvidljiv način ob spoštovanju avtonomije socialnih partnerjev.

---

<sup>5</sup> Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, 2012/C 326/02, UL C 326, 26.10.2012, str. 391.

- (5) Smernica 5 Sklepa Sveta (EU) 2020/1512 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic<sup>6</sup> poziva države članice, naj omogočijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev v določanje plač ter tako zagotovijo poštene plače, ki omogočajo dostojen življenjski standard, in ustrezno prilagajanje plač spremembam produktivnosti, da bi dosegle navzgor usmerjeno konvergenco. Smernica tudi poziva države članice, naj spodbujajo socialni dialog in kolektivna pogajanja o določanju plač. Prav tako poziva države članice in socialne partnerje, naj zagotovijo, da imajo vsi delavci ustrezne in poštene plače na podlagi kolektivnih pogodb ali ustrezne zakonsko določene minimalne plače, pri tem pa upoštevajo njihov učinek na konkurenčnost, ustvarjanje delovnih mest in revščino zaposlenih. V letni strategiji za trajnostno rast za leto 2021<sup>7</sup> je navedeno, da bi morale države članice sprejeti ukrepe za zagotovitev poštenih delovnih pogojev. Poleg tega je bilo v letni strategiji za trajnostno rast za leto 2020<sup>8</sup> opozorjeno, da je glede na vse večje socialne razlike pomembno zagotoviti, da vsak delavec zasluži ustrezno plačo. Na področju minimalnih plač so bila za nekatere države članice izdana tudi priporočila za posamezne države. Vendar posamezne države morda nimajo zadostne motivacije, da bi izboljšale svojo ureditev v zvezi z minimalno plačo, saj menijo, da bi to lahko negativno vplivalo na njihovo zunanjo stroškovno konkurenčnost.
- (6) Boljši delovni in življenjski pogoji, vključno z ustreznimi minimalnimi plačami, koristijo tako delavcem kot podjetjem v Uniji in so predpogoj za doseganje vključujoče in trajnostne rasti. Z odpravljanjem velikih razlik v pokritosti z zaščito minimalne plače in njeni ustreznosti se povečuje pravičnost trga dela EU in spodbujajo gospodarski in socialni napredek ter navzgor usmerjena konvergenca. Konkurenca na enotnem trgu bi morala temeljiti na visokih socialnih standardih, inovacijah in izboljšanju produktivnosti, s čimer bi zagotovili enake konkurenčne pogoje.

---

<sup>6</sup> Sklep Sveta (EU) 2020/1512 z dne 13. oktobra 2020 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic (UL L 344, 19.10.2020, str. 22–28).

<sup>7</sup> Sporočilo Komisije COM(2020) 575 final.

<sup>8</sup> Sporočilo Komisije COM(2019) 650 final.

- (7) Kot je priznано v Konvenciji št. 131 Mednarodne organizacije dela o vzpostavitvi sistema določanja minimalne plače, minimalne plače, če so določene na primerni ravni, ščitijo dohodek prikrajšanih delavcev, pomagajo zagotavljati dostojno življenje in omejujejo upad dohodka v slabih časih. Minimalne plače pomagajo ohranjati domače povpraševanje, krepijo spodbude za delo ter zmanjšujejo plačne neenakosti in revščino zaposlenih.
- (8) Pri ženskah, mladih, nizko usposobljenih delavcih in invalidih je večja verjetnost, da bodo prejemali minimalno plačo ali nizek dohodek, kot pri drugih skupinah. Med upadom gospodarske rasti, kot je kriza zaradi COVID-19, vloga minimalnih plač pri zaščiti delavcev z nizkimi dohodki postane še pomembnejša in je bistvena za podporo trajnostnemu in vključujočemu gospodarskemu okrevanju. Reševanje vprašanja minimalne plače prispeva k enakosti spolov, saj zmanjšuje razlike med plačami in pokojninami moških in žensk ter odpravlja revščino žensk.
- (9) Pandemija COVID-19 močno vpliva na storitveni sektor in mala podjetja, v katerih je zaposlen velik delež oseb z minimalno plačo. Poleg tega so minimalne plače pomembne tudi zaradi strukturnih trendov, ki preoblikujejo trge dela in za katere so vedno bolj značilni veliki deleži nestandardnih in prekarnih oblik zaposlitve. Zaradi teh trendov se je povečala polarizacija delovnih mest, posledica česar je vse večji delež slabo plačanih in nizkokvalificiranih delovnih mest v večini držav članic, v nekaterih državah članicah pa se je povečala tudi plačna neenakost.
- (10) Čeprav zaščita minimalne plače obstaja v vseh državah članicah, v nekaterih ta zaščita izhaja iz zakonskih določb („zakonsko določene minimalne plače“) in kolektivnih pogodb, medtem ko je v drugih zagotovljena izključno s kolektivnimi pogodbami.
- (11) Zaščita minimalne plače, določena s kolektivnimi pogodbami, na slabo plačanih delovnih mestih je v večini primerov ustrezna; zakonsko določene minimalne plače so v več državah članicah v primerjavi z drugimi plačami v gospodarstvu nizke. Leta 2018 v devetih državah članicah zakonsko določena minimalna plača gospodinjstvu z enim prejemnikom minimalne plače ni zagotavljala zadostnega dohodka, da bi preseglo prag tveganja revščine. Poleg tega uporaba nižjih ravni minimalne plače (variacij) in odbitkov od zakonsko določenih minimalnih plač negativno vpliva na njihovo ustreznost.

- (12) Vsi delavci v Uniji niso zaščiteni z minimalnimi plačami. V nekaterih državah članicah nekateri delavci kljub temu, da jih taka zaščita krije, zaradi nespoštovanja obstoječih pravil v praksi prejemajo plačilo, ki je nižje od zakonsko določene minimalne plače. Ugotovljeno je bilo, da taka neskladnost zadeva zlasti ženske, mlade delavce, invalide in delavce v kmetijstvu. Ocenjuje se, da v državah članicah, kjer se zaščita minimalne plače zagotavlja le s kolektivnimi pogodbami, delež delavcev, ki jih zaščita ne krije, znaša od 2 % do 55 % vseh delavcev.
- (13) Trdni sistemi kolektivnih pogajanj na sektorski ali medpanožni ravni sicer prispevajo k zagotavljanju ustrezne zaščite minimalne plače, vendar tradicionalne strukture kolektivnih pogajanj v zadnjih desetletjih razpadajo, deloma zaradi strukturnih sprememb v gospodarstvu v smeri sektorjev z manjšo vključenostjo v sindikate in zaradi upada članstva v sindikatih, kar je povezano s porastom netipičnih in novih oblik dela.
- (14) Komisija se je v skladu s členom 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije v dvostopenjskem postopku posvetovala s socialnimi partnerji glede možnih ukrepov za reševanje izzivov, povezanih z ustrezno zaščito minimalne plače v Uniji. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je ob upoštevanju rezultatov posvetovanja s socialnimi partnerji pomembno ukrepati na ravni Unije za zagotovitev, da so delavci v Uniji zaščiteni z ustreznimi minimalnimi plačami.
- (15) Ta direktiva določa minimalne zahteve na ravni Unije za zagotovitev, da so minimalne plače določene na ustrezni ravni in da imajo delavci dostop do zaščite minimalne plače, in sicer v obliki zakonsko določene minimalne plače ali v obliki plač, določenih s kolektivnimi pogodbami, kot so opredeljene v tej direktivi.

- (16) Ob doslednem upoštevanju člena 153(5) Pogodbe o delovanju Evropske unije ta direktiva ni namenjena niti harmonizaciji ravni minimalnih plač na ravni Unije niti vzpostavitvi enotnega mehanizma za določanje minimalnih plač. Ne posega v svobodo držav članic, da predpišejo zakonsko določene minimalne plače ali spodbujajo dostop do zaščite minimalne plače, ki je zagotovljena s kolektivnimi pogodbami, pri čemer se upoštevajo tradicija in posebnosti posameznih držav ter v celoti spoštujejo nacionalne pristojnosti in pogodbeno svoboda socialnih partnerjev. Ta direktiva državam članicam, v katerih je zaščita minimalne plače zagotovljena izključno s kolektivnimi pogodbami, ne nalaga obveznosti, da uvedejo zakonsko določeno minimalno plačo ali da zagotovijo splošno veljavnost kolektivnih pogodb. Niti ta direktiva ne določa višine plačila, ki spada v pogodbeno svobodo socialnih partnerjev na nacionalni ravni in v ustrezno pristojnost držav članic.
- (17) Ta direktiva bi se morala uporabljati za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju meril za določanje statusa delavca, ki jih je določilo Sodišče Evropske unije. Delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, navidezno samozaposleni, platformni delavci, pripravniki in vajenci bi lahko spadali na področje uporabe te direktive, pod pogojem, da izpolnjujejo navedena merila. **Zaradi posebnosti pogojev za zaposlitev pomorščakov, zlasti v zvezi s predpisovanjem minimalnih plač v skladu s postopki, določenimi v Konvenciji o delu v pomorstvu iz leta 2006, kakor je bila spremenjena, bi morale imeti države članice možnost odločiti, da se ta kategorija delavcev izključi iz te direktive.**

- (17a – novo)** Resnično samozaposlene osebe ne spadajo na področje uporabe te direktive, saj navedenih meril ne izpolnjujejo. Zloraba statusa samozaposlene osebe, kakor je opredeljen v nacionalnem pravu, bodisi na nacionalni ravni ali v čezmejnih primerih, je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Za navidezno samozaposlitev gre v primeru, kadar je delavec prijavljen kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje, da se zaobidejo nekatere pravne ali davčne obveznosti. Take osebe bi morale spadati na področje uporabe te direktive. Določitev obstoja delovnega razmerja bi morala temeljiti na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako stranke opisujejo razmerje.
- (18) Dobro delujoča kolektivna pogajanja o določanju plač so učinkovit način za zagotovitev, da so delavci zaščiteni z ustreznimi minimalnimi plačami. V državah članicah z zakonsko določenimi minimalnimi plačami kolektivna pogajanja podpirajo splošno gibanje plač in tako prispevajo k boljši ustreznosti minimalnih plač. V državah članicah, v katerih se zaščita minimalne plače zagotavlja izključno s kolektivnimi pogajaji, sta njena raven in delež zaščiteneh delavcev neposredno odvisna od delovanja sistema kolektivnih pogajanj in pokritosti s kolektivnimi pogajaji. Trden in dobro delujoč sistem kolektivnih pogajanj skupaj z veliko pokritostjo s sektorskimi ali medpanožnimi kolektivnimi pogodbami povečuje ustreznost minimalnih plač in pokritost z njimi.

- (19) Glede na vse manjšo pokritost s kolektivnimi pogajanjmi je bistveno, da države članice spodbujajo kolektivna pogajanja za izboljšanje dostopa delavcev do zaščite minimalne plače, ki je določena s kolektivnimi pogodbami. Države članice z visoko pokritostjo s kolektivnimi pogajanjmi imajo na splošno majhen delež delavcev z nizkimi dohodki in visoke minimalne plače. V državah članicah z majhnim deležem zaposlenih z nizkimi dohodki stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanjmi presega 70 %. Podobno je v večini držav članic z visokimi ravnmi minimalnih plač glede na mediano plače pokritost s kolektivnimi pogajanjmi višja od 70 %. Vse države članice bi bilo treba pozvati k spodbujanju kolektivnih pogajanj, tiste, ki ne dosegajo te ravni pokritosti, pa bi morale v posvetovanju in/ali dogovoru s socialnimi partnerji določiti oziroma, kjer že obstaja, okrepiti okvir za spodbujevalne procese in institucionalno ureditev, ki omogoča pogoje za kolektivna pogajanja. Tak okvir bi bilo treba določiti z zakonom ali tristranskim sporazumom.
- (20) Da bi poskrbeli za ustrezne minimalne plače ter hkrati ohranili delovna mesta in konkurenčnost podjetij, tudi malih in srednjih, so potrebna trdna pravila, postopki in praksa za predpisovanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač,  **vključno s pomočjo samodejne indeksacije**. To zajema številne elemente za ohranitev ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač, vključno z merili in kazalniki za ocenjevanje ustreznosti, rednimi in pravočasnimi posodobitvami, obstojem posvetovalnih organov in vključevanjem socialnih partnerjev. Pravočasna in učinkovita vključitev teh je še en element dobrega upravljanja, ki omogoča informiran in vključujoč postopek odločanja.

- (21) Minimalne plače se štejejo za ustrezne, če so poštene glede na porazdelitev plač v državi in če zagotavljajo dostojen življenjski standard. Ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač se določi glede na nacionalne socialno-ekonomske razmere, med katerimi so rast zaposlovanja, konkurenčnost ter regionalni in sektorski razvoj. Ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač bi bilo treba oceniti vsaj glede na njihovo kupno moč, spremembe produktivnosti in njihovo razmerje do ravni, porazdelitve in rasti bruto plač. Pri oceni ustreznosti minimalne plače glede na bruto raven plač se lahko upoštevajo kazalniki, ki se običajno uporabljajo na mednarodni ravni, denimo 60 % bruto mediane plače in 50 % bruto povprečne plače.
- (22) Da bi se spodbujala ustreznost minimalnih plač za vse skupine delavcev, bi bilo treba čim bolj omejiti variacije in odbitke od zakonsko določenih minimalnih plač, hkrati pa pri njihovi opredelitvi zagotoviti ustrezno posvetovanje s socialnimi partnerji. Nekateri odbitki od zakonsko določenih minimalnih plač so lahko utemeljeni z legitimnim ciljem, vključno s previsoko plačanimi zneski ali odbitki, ki jih odredi pravosodni organ. Drugi, kot so odbitki za opremo, potrebno za opravljanje dela, ali odbitki nadomestil v naravi, kot je nastanitev, so lahko neupravičeni ali nesorazmerni.
- (23) Za zagotovitev delovanja nacionalnih okvirov zakonsko določenih minimalnih plač je potreben učinkovit sistem izvrševanja, vključno z nadzorom in terenskimi inšpekcijskimi pregledi. Da bi se povečala učinkovitost izvršilnih organov, je potrebno tudi tesno sodelovanje s socialnimi partnerji, med drugim pri obravnavanju ključnih izzivov, kot so izzivi, povezani z oddajo naročil podizvajalcem, navidezno samozaposlitvijo ali nebeleženjem nadurnega dela. Poleg tega bi morali imeti delavci enostaven dostop do ustreznih informacij o veljavnih zakonsko določenih minimalnih plačah, da se zagotovi ustrezna stopnja preglednosti in predvidljivosti v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji.

- (24) Učinkovito izvajanje zaščite minimalne plače, ki je določena v pravnih določbah ali kolektivnih pogodbah, je bistveno pri izvrševanju pogodb o javnih naročilih in koncesijskih pogodb. Pri izvrševanju takih pogodb ali v nadaljnji podizvajalski verigi lahko dejansko pride do neupoštevanja kolektivnih pogodb, v katerih je zagotovljena zaščita minimalne plače v določenem sektorju, zaradi česar delavci prejmejo nižjo plačo od plače, dogovorjene v sektorskih kolektivnih pogodbah. Da bi preprečili take primere, morajo gospodarski subjekti svojim delavcem plačati plače, določene s kolektivnimi pogodbami za zadevni sektor in geografsko območje, zaradi izpolnjevanja veljavnih obveznosti na področju delovnega prava v skladu s členom 18(2) in členom 71(1) Direktive 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta o javnem naročanju<sup>9</sup>, členom 36(2) in členom 88(1) Direktive 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetske in prometnem sektorju ter sektorju poštne storitev<sup>10</sup> ter členom 30(3) in členom 42(1) Direktive 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Svet o podeljevanju koncesijskih pogodb<sup>11</sup>.
- (25) Zanesljivo spremljanje in zbiranje podatkov sta ključna za zagotovitev učinkovite zaščite minimalnih plač. Komisija bi morala Evropskemu parlamentu in Svetu vsako leto poročati o svoji oceni stanja na področju ustreznosti minimalnih plač in pokritosti z njimi na podlagi letnih podatkov in informacij, ki jih predložijo države članice. Poleg tega bi bilo treba napredek spremljati v okviru postopka usklajevanja ekonomskih politik in politik zaposlovanja na ravni Unije. V zvezi s tem bi moral Odbor za zaposlovanje vsako leto preučiti razmere v državah članicah na podlagi poročil, ki jih pripravi Komisija, in drugih orodij za večstranski nadzor, kot je primerjalna analiza.

---

<sup>9</sup> Direktiva 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju in razveljavitvi Direktive 2004/18/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 65).

<sup>10</sup> Direktiva 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetske in prometnem sektorju ter sektorju poštne storitev, ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243).

<sup>11</sup> Direktiva 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o podeljevanju koncesijskih pogodb (UL L 94, 28.3.2014, str. 1).

- (26) Delavci bi morali imeti možnost uveljavljati svojo pravico do obrambe, kadar so kršene njihove pravice v zvezi z določeno zaščito minimalne plače. Da delavci ne bi bili prikrajšani za svoje pravice in brez poseganja v posebne oblike pravnega varstva in reševanja sporov, ki so določene v kolektivnih pogodbah, vključno s sistemi reševanja kolektivnih sporov, bi morale države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi bi zagotovile, da imajo dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, med drugim tudi do ustreznega nadomestila, ter učinkovite zaščite pred kakršno koli škodo, če se odločijo uveljavljati svojo pravico do obrambe.
- (27) Komisija bi morala opraviti oceno, ki bi bila podlaga za pregled učinkovitega izvajanja te direktive. Svet in Evropski parlament bi morala biti obveščena o rezultatih takega pregleda.
- (28) Čeprav so bili reforme in ukrepi, ki so jih sprejele države članice za spodbujanje ustrezne zaščite minimalne plače delavcev, korak v pravo smer, niso bili celoviti in sistematični. Poleg tega posamezne države morda nimajo zadostne motivacije, da bi izboljšale ustreznost minimalnih plač in pokritost z njimi, saj menijo, da bi to lahko negativno vplivalo na njihovo zunanjo stroškovno konkurenčnost. Ker ciljev te direktive države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi obsega in učinkov lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.

- (29) Ta direktiva določa minimalne zahteve in ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega nacionalnega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za zmanjšanje obstoječih pravic delavcev niti ne more ta direktiva biti podlaga za zmanjšanje splošne ravni varstva, ki jo imajo delavci na področju, ki ga zajema ta direktiva.
- (30) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj mikro, malih in srednjih podjetij. Države članice so zato pozvane, naj ocenijo učinek svojega akta za prenos v nacionalno zakonodajo na mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer se posebna pozornost nameni mikropodjetjem in upravnemu bremenu, ter objavijo rezultate takih ocen. Če se ugotovi, da so mikro, mala in srednja podjetja nesorazmerno prizadeta, bi morale države članice razmisliti o uvedbi ukrepov za podporo tem podjetjem pri prilagajanju njihove strukture prejemkov novim zahtevam.
- (31) Instrument za tehnično podporo<sup>12</sup> in Evropski socialni sklad plus<sup>13</sup> sta državam članicam na voljo za pripravo ali izboljšanje tehničnih vidikov okvirov minimalne plače, med drugim tudi glede ocene ustreznosti, spremljanja in zbiranja podatkov, povečanja dostopa ter izvrševanja in splošne krepitve zmogljivosti v zvezi z izvajanjem navedenih okvirov –

---

<sup>12</sup> *Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. maja 2020 o vzpostavitvi instrumenta za tehnično podporo, COM(2020) 409 final.*

<sup>13</sup> *Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o Evropskem socialnem skladu plus, COM(2018) 382 final.*

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

## POGLAVJE I

### SPLOŠNE DOLOČBE

#### *Člen 1*

##### Predmet urejanja

1. Zaradi izboljšanja delovnih in življenjskih pogojev v Uniji je v tej direktivi določen okvir za **spodbujanje**:
  - (a) [...] ustrezne ravni minimalnih plač;
  - (b) dostopa delavcev do zaščite minimalne plače v obliki plač, določenih s kolektivnimi pogodbami, ali v obliki zakonsko določene minimalne plače, kjer ta obstaja.
- 1a. (novo)** Ta direktiva ne posega v polno spoštovanje avtonomije socialnih partnerjev ter njihove pravice do pogajanja o kolektivnih pogodbah in njihovega sklepanja.
2. Ta direktiva ne posega v odločitev držav članic, da predpišejo zakonsko določene minimalne plače ali spodbujajo dostop do zaščite minimalne plače, ki je zagotovljena s kolektivnimi pogodbami.
3. Nobena določba iz te direktive se ne razlaga kot naložitev obveznosti
  - (a) državam članicam, v katerih je določanje plač zagotovljeno izključno s kolektivnimi pogodbami, da uvedejo zakonsko določeno minimalno plačo,
  - (b) **državi članici**, da zagotovi splošno veljavnost kolektivnih pogodb.

## Člen 2

### Področje uporabe

1. Ta direktiva se uporablja za delavce v Uniji, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije.
2. (novo) **Države članice se lahko odločijo, da te direktive ne bodo uporabljale za pomorščake, katerih minimalne plače so določene po postopkih iz Konvencije o delu v pomorstvu iz leta 2006, kakor je bila spremenjena.**

## Člen 3

### Opredelitve pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (1) „minimalna plača“ pomeni minimalno plačilo, ki ga mora delodajalec plačati delavcem za delo, opravljeno v danem obdobju, in ki je izračunano na podlagi časa ali rezultatov;
- (2) „zakonsko določena minimalna plača“ pomeni minimalno plačo, določeno z zakonom ali drugimi zavezujočimi pravnimi določbami, **z izjemo plač, ki so določene s splošno veljavno kolektivno pogodbo;**

- (3) „kolektivna pogajanja“ pomenijo vsa pogajanja, ki potekajo med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več organizacijami delodajalcev na eni strani in eno ali več delavskimi organizacijami na drugi strani, za določitev delovnih pogojev in pogojev zaposlitve; in/ali urejanje odnosov med delodajalci in delavci; in/ali urejanje odnosov med delodajalci ali njihovimi organizacijami in delavsko organizacijo ali organizacijami, **v katerih je nameravani izid kolektivna pogodba;**
- (4) „kolektivna pogodba“ pomeni vse pisne pogodbe o delovnih pogojih in pogojih zaposlitve, ki so jih socialni partnerji sklenili na podlagi kolektivnih pogajanj, **vkjučno s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami;**
- (5) „pokritost s kolektivnimi pogajanja“ pomeni delež delavcev na nacionalni ravni, za katere se uporablja kolektivna pogodba; **države članice pri izračunu obsega pokritosti s kolektivnimi pogajanja upoštevajo:**
- a) **kategorije delavcev, katerih delovni pogoji, vključno s plačami, se lahko urejajo s kolektivnimi pogodbami v skladu z nacionalnimi zakoni in praksami;**
  - b) **vse kolektivne pogodbe, vključno s tistimi, ki ne vplivajo na plače.**

## Člen 4

### Spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač

1. Da bi povečali pokritost s kolektivnimi pogajanjmi **in izboljšali dostop delavcev do zaščite minimalne plače, zagotovljene s kolektivnimi pogajanjmi**, države članice v posvetovanju s socialnimi partnerji **in v skladu z nacionalnimi zakoni in prakso** sprejmejo vsaj naslednje ukrepe:
  - (a) spodbujajo vzpostavitev in krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev za sodelovanje v kolektivnih pogajanjih o določanju plač **zlasti** na sektorski ali medpanožni ravni;
  - (b) podpirajo konstruktivna, smiselna in informirana pogajanja o plačah med socialnimi partnerji.
  
2. Države članice, v katerih pokritost s kolektivnimi pogajanjmi ne zajema vsaj 70 % delavcev [...], poleg tega **pripravijo akcijski načrt za spodbujanje kolektivnih pogajanj, ki vključuje** tudi okvir omogočitvenih pogojev [...], bodisi z zakonom po posvetovanju s socialnimi partnerji bodisi v dogovoru z njimi. [...] Akcijski načrt se objavi in se uradno sporoči Evropski komisiji **[x] mesecev po obdobju za prenos iz člena 17(1). Akcijski načrt se revidira [x] let po njegovi priglasitvi.**

## POGLAVJE II

### ZAKONSKO DOLOČENE MINIMALNE PLAČE

#### Člen 5

##### **Spodbujanje ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač**

1. Države članice z zakonsko določenimi minimalnimi plačami **vzpostavijo** potreben **okvir [...] za** predpisovanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač. **Tako predpisovanje in posodabljanje** temeljita na merilih za spodbujanje ustreznosti, njun cilj pa je zagotavljanje dostojnih delovnih in življenjskih pogojev, socialne kohezije in navzgor usmerjene konvergence. Države članice v skladu s svojimi nacionalnimi praksami navedena merila opredelijo bodisi v ustrezni nacionalni zakonodaji, odločbah pristojnih organov ali tristranskih sporazumih. Merila se opredelijo tako, da so trdna in jasna.
2. Nacionalna merila iz odstavka 1 vključujejo vsaj naslednje elemente, **katerih ustreznost in relativno težo lahko določijo države članice v skladu s svojimi prevladujočimi nacionalnimi socialno-ekonomskimi razmerami:**
  - (a) kupno moč zakonsko določenih minimalnih plač ob upoštevanju življenjskih stroškov ter prispevkov za davke in socialnih prispevkov;  
  
splošno raven bruto plač in njihovo porazdelitev;
  - (c) stopnjo rasti bruto plač;
  - (d) **ravni in** spremembe produktivnosti [...].

3. Države članice se pri svoji oceni ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač glede na splošno raven bruto plač opirajo na okvirne referenčne vrednosti, kot so tiste, ki se običajno uporabljajo na mednarodni ravni.
4. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se zakonsko določene minimalne plače redno in pravočasno posodabljujejo, ter tako **še naprej spodbujajo** njihovo ustreznost.
5. Države članice **zagotovijo**, da **so vzpostavljeni** posvetovalni organi, ki svetujejo pristojnim organom o vprašanjih v zvezi z zakonsko določenimi minimalnimi plačami.

### *Člen 6*

#### Variacije in odbitki

**Če države članice za določene skupine delavcev dovolijo različne ravni zakonsko določene minimalne plače ali z zakonom dovolijo odbitke, s katerimi se plačilo zniža na raven, ki je nižja od zadevne zakonsko določene minimalne plače, zagotovijo, da so te variacije in odbitki nediskriminatorni, sorazmerni in objektivno utemeljeni z legitimnim ciljem.**

### *Člen 7*

Vključevanje socialnih partnerjev v predpisovanje in posodabljanje zakonsko določene minimalne plače

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi **omogočijo**, da so socialni partnerji [...] pravočasno in učinkovito **vkjučeni** v predpisovanje in posodabljanje zakonsko določene minimalne plače, kar vključuje njihovo sodelovanje v posvetovalnih organih iz člena 5(5), zlasti kar zadeva:

- (a) izbiro in uporabo meril in okvirnih referenčnih vrednosti iz člena 5(1), (2) in (3) za predpisovanje ravni zakonsko določene minimalne plače;
- (b) posodobitve ravni zakonsko določene minimalne plače iz člena 5(4);

- (c) določitev variacij in odbitkov pri zakonsko določenih minimalnih plačah iz člena 6;
- (d) **odločitve o** zbiranju podatkov in izvajanju študij za obveščanje organov, ki predpisujejo zakonsko določeno minimalno plačo.

### *Člen 8*

#### Dejanski dostop delavcev do zakonsko določenih minimalnih plač

Države članice v **posvetovanju ali** v sodelovanju s socialnimi partnerji, **kadar je ustrezno**, sprejmejo naslednje ukrepe za izboljšanje dostopa delavcev do zaščite zakonsko določene minimalne plače[...]:

- (1) okrepijo nadzor in terenske inšpekcijske preglede, ki jih opravljajo inšpektorati za delo ali organi, pristojni za izvrševanje zakonsko določenih minimalnih plač; **ta** nadzor in inšpekcijski pregledi so sorazmerni in nediskriminatorni;
- (2) pripravijo smernice za izvršilne organe, da se proaktivno usmerijo na **delodajalce**, ki ne izpolnjujejo predpisov, in jih preganjajo;
- (3) zagotovijo, da so informacije o zakonsko določenih minimalnih plačah javno objavljene ter da so **celovite**, jasne [...] in zlahka dostopne.

## POGLAVJE III

### HORIZONTALNE DOLOČBE

#### *Člen 9*

##### Javna naročila

Države članice v skladu z Direktivo 2014/24/EU, Direktivo 2014/25/EU in Direktivo 2014/23/EU sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da gospodarski subjekti **in njihovi podizvajalci** pri izvajanju pogodb o javnih naročilih ali koncesijskih pogodb izpolnjujejo **veljavne obveznosti glede plač na področju delovnega prava, ki so določene s pravom Unije, nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali določbami mednarodnega delovnega prava [...]**.

#### *Člen 10*

##### Spremljanje in zbiranje podatkov

1. Države članice svojim pristojnim organom zaupajo nalogo, da razvijejo učinkovita orodja za zbiranje podatkov za spremljanje pokritosti z minimalnimi plačami in njihove ustreznosti.
2. Države članice Komisiji vsako leto pred 1. oktobrom sporočijo naslednje podatke:
  - (a) za zakonsko določene minimalne plače:
    - (i) raven zakonsko določene minimalne plače in delež zajetih delavcev;

- (ii) obstoječe variacije in delež zajetih delavcev;
  - (iii) obstoječe odbitke;
  - (iv) stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogajaji;
- (b) za zaščito minimalne plače, ki je zagotovljena samo s kolektivnimi pogodbami:
- (i) porazdelitev teh plač v decile, ponderirano z deležem zajetih delavcev;
  - (ii) stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogajaji;
  - (iii) ravni plač za delavce, za katere zaščita minimalne plače ni zagotovljena s kolektivnimi pogodbami, in njihovo razmerje do ravni plač delavcev, ki tako zaščito imajo.

Države članice statistične podatke in informacije iz tega odstavka predložijo razčlenjene po spolu, starosti, invalidnosti, velikosti podjetja in sektorju.

Prvo poročilo zajema leta [*X, Y, Z: tri leta pred letom prenosa*] in se predloži do [*1. oktobra YY: leto po prenosa*]. Države članice lahko izpustijo statistične podatke in informacije, ki niso na voljo pred [*datum prenosa*].

Komisija lahko od držav članic zahteva, da v posameznih primerih predložijo dodatne informacije, če meni, da so te informacije potrebne za spremljanje učinkovitega izvajanja te direktive.

3. Države članice zagotovijo, da so informacije o zaščiti minimalne plače, vključno s kolektivnimi pogodbami in njihovimi določbami o plačah, pregledne in javno dostopne.

4. Komisija oceni podatke, ki jih države članice predložijo v poročilih iz odstavka 2, in vsako leto poroča Evropskemu parlamentu in Svetu.
5. Odbor za zaposlovanje, ustanovljen v skladu s členom 150 PDEU, na podlagi poročila Komisije vsako leto preuči spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač in ustreznost minimalnih plač v državah članicah.

### *Člen 11*

Pravica do pravnega varstva in zaščita pred manj ugodno obravnavno ali neugodnimi posledicami

1. Države članice brez poseganja v posebne oblike pravnega varstva in reševanja sporov, ki so določene, če je ustrezno, v kolektivnih pogodbah, zagotovijo, da imajo delavci, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje je prenehalo, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, med drugim tudi do ustreznega nadomestila, kadar so kršene njihove pravice v zvezi z zakonsko določeno minimalno plačo ali zaščito minimalne plače, zagotovljeno s kolektivnimi pogodbami.
2. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zaščito delavcev, med drugim tudi predstavnikov delavcev, pred kakršno koli manj ugodno obravnavo s strani delodajalca in pred kakršnimi koli neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali zaradi katerega koli postopka, katerega namen je doseči skladnost s pravicami v zvezi z zakonsko določeno minimalno plačo ali zaščito minimalne plače, zagotovljeno s kolektivnimi pogodbami.

## *Člen 12*

### Kazni

Države članice določijo pravila o kaznih, ki se uporabljajo za kršitve nacionalnih določb, **sprejetih v skladu s to direktivo, ali že veljavnih relevantnih določb**. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

## POGLAVJE IV

### KONČNE DOLOČBE

## *Člen 13*

### Izvajanje

Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive. Pri tem morajo države članice sprejeti vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da so **obveznosti**, določene v tej direktivi, ves čas **izpolnjene**.

## *Člen 14*

### Razširjanje informacij

Države članice zagotovijo, da so delavci in delodajalci, vključno z MSP, seznanjeni z nacionalnimi ukrepi, s katerimi se prenaša ta direktiva, pa tudi z ustreznimi že veljavnimi določbami v zvezi s predmetom urejanja iz člena 1.

## Člen 15

### Ocena in pregled

Komisija opravi oceno Direktive do [*pet let po datumu prenosa*]. Nato Evropskemu parlamentu in Svetu predloži poročilo o pregledu izvajanja Direktive in po potrebi predlaga zakonodajne spremembe.

## Člen 16

### Prepoved poslabšanja položaja in ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja v državah članicah.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.
3. Ta direktiva ne posega v nobene [...] pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

## Člen 17

### Prenos

1. Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za uskladitev s to direktivo, do [*dve leti od datuma začetka veljavnosti*]. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice Komisiji sporočijo besedila temeljnih določb predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

### *Člen 18*

#### Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

### *Člen 19*

#### Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

*Za Evropski parlament*  
*Predsednik*

*Za Svet*  
*Predsednik*

---

**Povzetek ocene učinka, ki ga je pripravilo predsedstvo**

Večina delegacij meni, da je **okvir politike** jasno razložen, čeprav meni, da je **pravna podlaga** le delno ali nezadostno pojasnjena. Skoraj vse države članice v zvezi s tem z zanimanjem pričakujejo pravno mnenje Pravne službe Sveta. Veliko držav članic bi želelo prejeti dodatna pojasnila glede izbrane pravne podlage (člen 153(1)(b) PDEU) in omejitev ukrepanja Unije, določenih v členu 153(5) PDEU.

Delegacije različno ocenjujejo celovitost **opredelitve problema**. V večini odgovorov se delegacije strinjajo, da so v oceni učinka **prepoznane obstoječe vrzeli** glede dokazov. Večina držav članic meni, da so **problemi in vzroki zanje** vsaj deloma jasno prikazani in podprti z dokazi. Vendar nekatere države članice poudarjajo, da ocena učinka ni dovolj celovita glede nacionalnih posebnosti, kot so tradicije in gospodarska struktura, zlasti glede razvoja ravni minimalne plače v njihovem nacionalnem okviru. Anketiranci opozarjajo tudi na to, da bi lahko osnovno razlikovanje med nacionalnimi modeli bolje odražalo pluralnost struktur in razmer v EU. Kljub analizi vplivov pandemije COVID-19, predstavljeni v oceni učinka, v kateri je bilo ugotovljeno, da so minimalne plače ključne za zagotovitev vključujočega okrevanja, bi številne države članice želele, da se bolje upoštevajo vplivi pandemije na gospodarstvo, zlasti na MSP.

Vse države članice razen dveh menijo, da so **cilji politike, vključno s splošnimi in bolj specifičnimi/operativnimi cilji**, v celoti ali vsaj deloma jasno opredeljeni. Vendar bi po mnenju več držav članic povezanost med širšimi cilji politike in ugotovljenimi problemi lahko bila predstavljena jasneje. Veliko držav članic bi želelo več pojasnil o specifičnih ciljih, zlasti tistih, ki so povezani s stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogajanjmi, ter o vzročni zvezi med tem kritjem in zvišanjem minimalnih plač. Večina držav članic je opozorila na izziv glede primerjave podatkov, saj se modeli določanja plač v posameznih državah razlikujejo, s tem povezane prakse zbiranja podatkov v državah članicah pa so neenakomerne in v nekaterih od njih sploh ne obstajajo. Večina delegacij bi želela jasnejša pojasnila glede virov informacij in kazalnikov spremljanja. Poleg tega v zvezi z **doslednostjo logike posredovanja** vse delegacije razen dveh menijo, da cilji vsaj delno ustrezajo ugotovljenim težavam.

Velika večina delegacij meni, da sta **nujnost in dodana vrednost ukrepanja EU** vsaj do določene mere jasno dokazana, nekatere pa menijo, da bi lahko boljše utemeljili skladnost z načelom subsidiarnosti. Veliko držav članic se strinja, da so pri preučitvi sorazmernosti predlaganih ukrepov le v omejenem obsegu upošteevane razlike med ekonomskimi modeli. Veliko držav članic ugotavlja, da so bili ukrepi, ki so že bili sprejeti ali načrtovani na nacionalni ravni, v oceni učinka le delno obravnavani.

Večina držav članic se strinja, da so v oceni učinka opredeljene številne izvedljive **možnosti politike**, vendar bi si nekatere želele, da bi boljše razmislili o možnosti „brez ukrepanja EU“. Vse države članice ugotavljajo, da so bile vsaj delno opredeljene najbolj aktualne teme/deležniki. Prav tako se strinjajo, da so jim bile zagotovljene informacije o tem, kako so bili prispevki končnih uporabnikov in deležnikov upoštevani pri oblikovanju možnosti politike, nekatere države članice pa hkrati ugotavljajo, da bi lahko bila v oceni učinka boljše zastopana stališča organizacij delodajalcev. Več držav članic meni, da bi bilo treba dodatno pojasniti, zakaj je bila kot pravni instrument izbrana direktiva.

Vse države članice menijo, da so v oceni učinka upoštevani **učinki vsake možnosti politike**, čeprav večina držav članic meni, da bi bila analiza lahko podrobnejša. Nekatere delegacije so poudarile, da bi lahko dodatno preučili izzive v sedanjem gospodarskem okviru, zlasti za MSP, saj bodo verjetno vplivali na rezultat politike. Vse države članice razen ene menijo, da so učinki različnih možnosti politike vsaj delno izraženi v primerljivi obliki in primerjani na podlagi jasno določenega sklopa meril. Precejšnje število držav članic bi želelo več podrobnosti o morebitnem učinku in s tem povezanih tveganjih za delavce z minimalno plačo, potrošnike, MSP in konkurenčnost v danem nacionalnem okviru.

Veliko držav članic meni, da bi bilo treba v oceni učinka pri predstavitvi **socialnega učinka** predloga bolj upoštevati pandemijo COVID-19. Vse razen ene so menile, da so socialni učinki jasno, ali vsaj do neke mere, predstavljeni v kvalitativnem in kvantitativnem smislu, čeprav bi nekatere države članice želele, da bi bila ocena učinka bolj usmerjena v tveganja za zaposlovanje in druge načine odpravljanja revščine kot pa v plače. Skoraj vse države članice menijo, da so bili v oceni učinka vsaj delno ocenjeni regulativni stroški predloga z vidika razlik med nacionalnimi modeli.

Države članice so izrazile zadovoljstvo, ker je bilo v oceni učinka obravnavano, četudi v različnem obsegu, mnenje **odbora Komisije za oceno učinka**. Kar zadeva **merjenje**, je več delegacij opozorilo na izzive glede zbiranja primerljivih podatkov in težave pri merjenju načrtovanih učinkov s predlaganimi kazalniki. Večina delegacij je menila, da so **metodologija in metodološke izbire** delno ustrezne, **kljub temu** pa ostajajo **negotovosti** glede omejitev izvajanja v nacionalnem okviru.