



EIROPAS SAVIENĪBA

EIROPAS PARLAMENTS

PADOME

**Strasbūrā, 2022. gada 19. oktobrī
(OR. en)**

**2020/0310 (COD)
LEX 2184**

**PE-CONS 28/1/22
REV 1**

**SOC 381
EMPL 258
CODEC 908**

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA
PAR ADEKVĀTĀM MINIMĀLAJĀM ALGĀM EIROPAS SAVIENĪBĀ**

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES
DIREKTĪVA (ES) 2022/...**

(2022. gada 19. oktobris)

par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu¹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu²,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru³,

¹ 2021. gada 25. marta atzinums (OV C 220, 9.6.2021., 106. lpp.).

² 2021. gada 19. marta atzinums (OV C 175, 7.5.2021., 89. lpp.).

³ Eiropas Parlamenta 2022. gada 14. septembra nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes 2022. gada 4. oktobra lēmums.

tā kā:

- (1) Ievērojot Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. pantu, Savienības mērķi cita starpā ir veicināt savu tautu labklājību un tās darbība ir vērsta uz to, lai panāktu stabilu Eiropas attīstību, kuras pamatā ir sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību, vides augsta līmeņa aizsardzību un tās kvalitātes uzlabošanu, vienlaikus veicinot sociālo taisnīgumu un sieviešu un vīriešu līdztiesību. Ievērojot Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 9. pantu, Savienībai ir jāņem vērā cita starpā prasības, kas saistītas ar augsta nodarbinātības līmeņa veicināšanu, atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu un sociālās atstumtības apkarošanu.
- (2) LESD 151. pantā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis, apzinoties sociālās pamattiesības, tostarp tās, kas izklāstītas Eiropas Sociālajā hartā (ESH), par saviem mērķiem izvirza cita starpā nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus, kā arī pienācīgu sociālo aizsardzību un dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

- (3) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas¹ ("Harta") 31. pantā ir noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Hartas 27. pantā ir atzītas darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām. Hartas 28. pantā ir noteiktas darba ņēmēju un darba devēju vai to attiecīgo organizāciju tiesības saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos. Hartas 23. pants paredz tiesības uz sieviešu un vīriešu līdztiesību visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.
- (4) ESH ir noteikts, ka visiem darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem. Tajā ir atzītas visu darba ņēmēju tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai viņiem un viņu ģimenēm nodrošinātu pienācīgu dzīves līmeni. Tajā arī ir atzīta brīvi noslēgtu koplīgumu, kā arī likumā noteiktu minimālo algu noteikšanas mehānismu nozīme šo tiesību efektīvas īstenošanas nodrošināšanā, visu darba ņēmēju un darba devēju tiesības apvienoties vietējās, valsts un starptautiskās organizācijās, lai aizsargātu savas ekonomiskās un sociālās intereses, un tiesības slēgt koplīgumus.

¹ OV C 326, 26.10.2012., 391. lpp.

- (5) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra (“Pīlārs”) II nodaļā ir noteikts principu kopums, kas izmantojams par ceļvedi taisnīgu darba apstākļu nodrošināšanā. Pīlāra 6. princips apstiprina darba ņēmēju tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Tas arī paredz, ka ir jānodrošina adekvātas minimālās algas, kas nodrošina darba ņēmēja un viņa ģimenes vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā valstī valdošos ekonomiskos un sociālos apstākļus, vienlaikus gādājot par piekļuvi darba tirgum un par stimuliem meklēt darbu. Turklāt tajā ir atgādināts, ka ir jānovērš nodarbinātu personu nabadzība un ka visas algas jānosaka pārredzamā un paredzamā veidā saskaņā ar valstu praksi un ievērojot sociālo partneru autonomiju. Pīlāra 8. princips paredz apspriešanos ar sociālajiem partneriem par ekonomikas, nodarbinātības un sociālās politikas izstrādi un īstenošanu saskaņā ar valstu praksi un ka viņi jāmudina risināt sarunas un slēgt koplīgumus par viņiem būtiskiem jautājumiem, vienlaikus ievērojot viņu autonomiju un tiesības uz kolektīvu rīcību.

- (6) Padomes Lēmuma (ES) 2020/1512¹ pielikuma 5. pamatnostādnē dalībvalstis, kurās ir ieviesti mehānismi likumā noteiktu minimālos algu noteikšanai, tiek aicinātas gādāt par sociālo partneru pilnvērtīgu iesaisti algu noteikšanā, nodrošinot taisnīgas algas, kas dara iespējamu pienācīgu dzīves līmeni, vienlaikus īpašu uzmanību veltot zemu un vidēju ienākumu grupām, lai veicinātu augšupēju konvergenci. Minētajā pamatnostādnē dalībvalstis tiek arī aicinātas veicināt sociālo dialogu un koplīguma sarunas, lai noteiktu algas. Turklāt, ņemot vērā atalgojuma ietekmi uz konkurētspēju, darbvietu radīšanu un nodarbinātu personu nabadzību un vienlaikus ievērojot valstu praksi, minētajā pamatnostādnē dalībvalstis un sociālie partneri tiek aicināti ar koplīgumiem vai adekvātām likumā noteiktām minimālajām algām nodrošināt, ka visiem darba ņēmējiem ir adekvāts un taisnīgs atalgojums. Komisijas 2020. gada 17. septembra paziņojumā “2021. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģija” ir noteikts, ka dalībvalstīm būtu jāpieņem pasākumi, lai nodrošinātu taisnīgus darba apstākļus. Turklāt Komisijas 2019. gada 17. decembra paziņojumā “2020. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģija” tika atgādināts, ka pieaugošo sociālo atšķirību dēļ ir svarīgi nodrošināt, lai ikviens darba ņēmējs saņemtu taisnīgu atalgojumu. Dažām dalībvalstīm ir adresēti arī vairāki konkrēti ieteikumi minimālo algu jomā, kuru mērķis ir uzlabot minimālo algu noteikšanu un atjaunināšanu.

¹ Padomes Lēmums (ES) 2020/1512 (2020. gada 13. oktobris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm (OV L 344, 19.10.2020., 22. lpp.).

- (7) Labāki dzīves un darba apstākļi, ko cita starpā nodrošina ar adekvātām un taisnīgām minimālajām algām, dod labumu darba ņēmējiem un uzņēmumiem Savienībā, kā arī sabiedrībai un ekonomikai kopumā un ir priekšnoteikums taisnīgas, iekļaujošas un ilgtspējīgas izaugsmes sasniegšanai. Lielu atšķirību mazināšana minimālo algu aizsardzības aptvērumā un adekvātumā palīdz uzlabot Savienības darba tirgus taisnīgumu, novērst un samazināt nevienlīdzību atalgojuma un sociālajā jomā, kā arī veicināt ekonomisko un sociālo progresu un augšupēju konvergenci. Konkurencei iekšējā tirgū būtu jābalstās uz augstiem sociālajiem standartiem, tostarp darba ņēmēju augsta līmeņa aizsardzību, kvalitatīvu darbvietu radīšanu, kā arī inovāciju un produktivitātes uzlabojumiem, vienlaikus nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus.
- (8) Minimālās algas, kas noteiktas adekvātā un taisnīgā līmenī valsts tiesību aktos vai koplīgumos, aizsargā darba ņēmēju, jo īpaši nelabvēlīgā situācijā esošu darba ņēmēju, ienākumus un palīdz nodrošināt pienācīgu iztiku, kā to tiecas panākt Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvencija Nr. 131 (1970) par minimālo algu noteikšanu. Minimālās algas, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni un tādējādi nodrošina minimālo cilvēka cieņas līmeni, var palīdzēt samazināt nabadzību valsts līmenī un uzturēt iekšzemes pieprasījumu un pirkspēju, stiprināt stimulus strādāt, samazināt algu nevienlīdzību, vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības un nodarbinātu personu nabadzību, kā arī ierobežot ienākumu samazināšanos ekonomikas lejupslīdes laikā.

- (9) Pēdējo desmit gadu laikā Savienībā ir pieaugusi nodarbinātu personu nabadzība, un ar nabadzību saskaras vairāk darba ņēmēju. Ekonomikas lejupslīdes laikā adekvātas minimālās algas ir īpaši svarīgas zemi atalgotu darba ņēmēju aizsardzībai, jo viņi ir neaizsargātāki pret šādas lejupslīdes sekām, un ir būtiskas ilgtspējīgas un iekļaujošas ekonomikas atveseļošanas veicināšanai, kurai vajadzētu palielināt jaunu kvalitatīvu darbvietu skaitu. Lai nodrošinātu ilgtspējīgu atveseļošanu, būtisks ir uzņēmumu, jo īpaši mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu, uzplaukums. Ņemot vērā Covid-19 pandēmijas ietekmi, ir svarīgi novērtēt algu adekvātumu zemi atalgotās nozarēs, kuras krīzes laikā ir izrādījušās īpaši būtiskas un apliecinājušas ievērojamu sociālo vērtību.
- (10) Sievietēm, gados jauniem darba ņēmējiem, darba ņēmējiem, kas ir migranti, vientuļajiem vecākiem, mazkvalificētiem darba ņēmējiem, personām ar invaliditāti un jo īpaši personām, kuras cieš no daudzējādām diskriminācijas formām, salīdzinājumā ar citām grupām joprojām ir lielāks risks saņemt minimālo algu vai zemu atalgojumu. Ņemot vērā sieviešu pārāk lielo īpatsvaru zemi atalgotās darbvietās, minimālo algu adekvātuma uzlabošana veicina dzimumu līdztiesību, palīdz novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, kā arī palielina iespējas sievietēm un viņu ģimenēm izkļūt no nabadzības un veicina ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi Savienībā.

- (11) Covid-19 pandēmijas izraisītā krīze būtiski ietekmē pakalpojumu nozari, mikrouzņēmumus un mazos uzņēmumus, kuros ir liels zemu algu un minimālo algu saņēmēju īpatsvars. Tāpēc minimālās algas ir svarīgas arī no strukturālo darba tirgus pārveides tendenču viedokļa, kurām aizvien vairāk raksturīgs augsts nestabilu un nestandarta darba formu īpatsvars un kuras bieži vien skar nepilna darba laika darba ņēmējus un sezonas, platformu un pagaidu darba aģentūru darbiniekus. Minētās tendences daudzos gadījumos ir palielinājušas darbvietu polarizāciju, kā rezultātā lielākajā daļā dalībvalstu pieaudzis zemi atalgotu un mazkvalificētu profesiju un nozaru īpatsvars, kā arī dažās dalībvalstīs palielinājusies algu nevienlīdzība. Darba ņēmējiem ar nestandarta līgumiem ir grūtāk apvienoties un iesaistīties koplīgumu sarunās.
- (12) Lai gan minimālo algu aizsardzība pastāv visās dalībvalstīs, dažās no tām šāda aizsardzība izriet no normatīvajiem vai administratīvajiem noteikumiem un no koplīgumiem, savukārt citās to nodrošina vienīgi ar koplīgumiem. Būtu jāņem vērā dalībvalstu atšķirīgās tradīcijas.

- (13) Koplīgumos paredzētā minimālo algu aizsardzība zemi atalgotās profesijās lielākajā daļā gadījumu ir pietiekama un tādēļ nodrošina pienācīgu dzīves līmeni, turklāt tā ir izrādījies efektīvs līdzeklis nodarbinātu personu nabadzības problēmas mazināšanai. Vairākās dalībvalstīs likumā noteiktās minimālās algas parasti ir zemas salīdzinājumā ar citām algām attiecīgajā ekonomikā. 2018. gadā deviņās dalībvalstīs likumā noteiktā minimālā alga vienuļam minimālās algas saņēmējam nenodrošināja pietiekamus ienākumus, kas pārsniegtu nabadzības riska sliekšni.
- (14) Ne visiem darba ņēmējiem Savienībā ir pieejama efektīva minimālo algu aizsardzība, jo dažās dalībvalstīs daļa darba ņēmēju – kaut arī viņiem ir šāda aizsardzība – faktiski saņem atalgojumu, kas ir zemāks par likumā noteikto minimālo algu, jo netiek ievēroti spēkā esošie noteikumi. Ir konstatēts, ka šāda noteikumu neievērošana jo īpaši skar sievietes, gados jaunus darba ņēmējus, mazkvalificētus darba ņēmējus, darba ņēmējus, kas ir migranti, vienuļos vecākus, cilvēkus ar invaliditāti, nestandarta nodarbinātības formās iesaistītus darba ņēmējus, piemēram, pagaidu un nepilna laika darba ņēmējus, un lauksaimniecības un viesu uzņemšanas nozares darba ņēmējus, kā rezultātā pazeminās algas. Tiek lēsts, ka dalībvalstīs, kurās minimālo algu aizsardzību paredz tikai koplīgumi, neaizsargāto darba ņēmēju īpatsvars svārstās no 2 % līdz 55 % no visiem darba ņēmējiem.

- (15) Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām ir noteikts, ka darba ņēmējiem ar invaliditāti, tostarp tiem, kuru darbs ir aizsargāts, ir jāsaņem vienāds atalgojums par līdzvērtīgu darbu. Minētais princips attiecas arī uz minimālo algu aizsardzību.
- (16) Lai gan spēcīgas darba koplīguma slēgšanas sarunas, jo īpaši nozares vai starpnozaru līmenī, palīdz nodrošināt adekvātu minimālo algu aizsardzību, tradicionālās koplīguma slēgšanas struktūras pēdējās desmitgadēs izzūk, cita starpā tāpēc, ka ekonomikā notiek strukturālas pārmaiņas virzībā uz nozarēm, kurās ir mazāk spēcīgas arodbiedrības, un tāpēc, ka samazinās dalība arodbiedrībās, ko jo īpaši izraisa centieni mazināt arodbiedrību lomu un nestabilu un nestandarta darba formu pieaugums. Turklāt laikā pēc 2008. gada finanšu krīzes dažās dalībvalstīs koplīguma sarunas nozares vai starpnozaru līmenī tika pakļautas spiedienam. Tomēr koplīguma sarunas nozares un starpnozaru līmenī ir īpaši būtisks faktors, lai panāktu adekvātu minimālo algu aizsardzību, un tādēļ tās ir jāveicina un jāstiprina.

- (17) Komisija saskaņā ar LESD 154. pantu ir divos posmos apspriedusies ar darba devējiem un darba ņēmējiem par iespējamu rīcību, lai risinātu ar adekvātu minimālo algu aizsardzību saistītas problēmas Savienībā. Sociālie partneri nebija vienojušies sākt sarunas par minētajiem jautājumiem. Tomēr ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, vienlaikus ievērojot subsidiaritātes principu, lai uzlabotu dzīves un darba apstākļus Savienībā, jo īpaši minimālo algu adekvātumu, ņemot vērā apspriešanās ar sociālajiem partneriem rezultātus.
- (18) Lai uzlabotu dzīves un darba apstākļus, kā arī veicinātu augšupēju sociālo konvergenci Savienībā, ar šo direktīvu nosaka minimālās prasības Savienības līmenī un procesuālos pienākumus attiecībā uz likumā noteiktu minimālo algu adekvātumu, kā arī uzlabo darba ņēmēju efektīvu piekļuvi minimālo algu aizsardzībai likumā noteiktas minimālās algas veidā, ja tāda pastāv, vai kas paredzēta koplīgumos, kā definēts šajā direktīvā. Šī direktīva arī veicina koplīguma sarunas par algu noteikšanu.

- (19) Saskaņā ar LESD 153. panta 5. punktu šīs direktīvas mērķis nav nedz saskaņot minimālo algu līmeni visā Savienībā, nedz izveidot vienotu mehānismu minimālo algu noteikšanai. Tā neiejaucas dalībvalstu brīvībā paredzēt likumā noteiktas minimālās algas vai veicināt piekļuvi minimālo algu aizsardzībai, kas paredzēta koplīgumos, saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un praksi un katras dalībvalsts īpatnībām un pilnībā ievērojot valsts kompetences un sociālo partneru tiesības slēgt koplīgumus. Šī direktīva neuzliek par pienākumu ieviest likumā noteiktu minimālo algu dalībvalstīs, kurās algu veidošanu nodrošina vienīgi koplīgumi, vai pasludināt koplīgumus par vispārēji piemērojamiem, un šo direktīvu nevajadzētu šādi interpretēt. Tāpat šī direktīva nenosaka atalgojuma līmeni, kas ietilpst sociālo partneru tiesībās slēgt koplīgumus valsts līmenī un attiecīgajā dalībvalstu kompetencē.
- (20) Šajā direktīvā ir ņemts vērā, ka saskaņā ar grozīto SDO Konvenciju par darbu jūrniecībā (2006)¹ dalībvalstīm, kas ir ratificējušas minēto konvenciju, pēc apspriešanās ar kuģu īpašniekus un jūrniekus pārstāvošām organizācijām ir jāizstrādā procedūras jūrnieru minimālo algu noteikšanai. Šādās procedūrās jāpiedalās kuģu īpašniekus un jūrniekus pārstāvošām organizācijām. Ņemot vērā to īpašo raksturu, uz dalībvalstu darbībām, kas izriet no šādām procedūrām, nebūtu jāattiecinā šīs direktīvas II nodaļā izklāstītie noteikumi par likumā noteiktām minimālajām algām. Šādām darbībām nevajadzētu skart kuģu īpašnieku vai viņu organizāciju un jūrnieru organizāciju brīvību iesaistīties koplīguma sarunās.

¹ Padomes Lēmums 2007/431/EK (2007. gada 7. jūnijs), ar ko dalībvalstīm atļauj Eiropas Kopienas interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecībā (OV L 161, 22.6.2007., 63. lpp.).

(21) Šī direktīva būtu jāpiemēro darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) noteiktos kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai, vienlaikus ievērojot Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 593/2008¹. Šīs direktīvas darbības jomā varētu ietilpt kā privātā, tā publiskā sektora darba ņēmēji, kā arī mājsaimniecībās nodarbinātie, pēc pieprasījuma nodarbinātie, periodiska darba veicēji, uz kuponu sistēmas pamata nodarbinātie darba ņēmēji, platformās nodarbinātie, stažieri, mācekļi un citi nestandarta darba ņēmēji, kā arī fiktīvi pašnodarbinātie un nedeklarēti darba ņēmēji, ja viņi atbilst minētajiem kritērijiem. Šīs direktīvas darbības jomā neietilpst patiesi pašnodarbinātas personas, jo tās neatbilst minētajiem kritērijiem. Pašnodarbinātā statusa, kā definēts valstu tiesību aktos, ļaunprātīga izmantošana vai nu valsts mērogā, vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba forma, kas nereti tiek saistīta ar nedeklarētu darbu. Fiktīva pašnodarbinātība ir situācija, kad nolūkā izvairīties no noteiktām juridiskām vai fiskālām saistībām persona ir deklarēta kā pašnodarbinātais, bet atbilst nosacījumiem, kas raksturīgi darba tiesiskajām attiecībām. Šādas personas būtu jāiekļauj šīs direktīvas darbības jomā. Darba tiesisko attiecību pastāvēšana būtu jānosaka, pamatojoties uz faktiem, kas saistīti ar darba faktisko veikšanu, nevis uz to, kā puses apraksta šīs attiecības.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 593/2008 (2008. gada 17. jūnijs) par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) (OV L 177, 4.7.2008., 6. lpp.).

- (22) Labi darbojošās koplīguma sarunas par algu noteikšanu ir svarīgs līdzeklis, ar ko nodrošināt, ka darba ņēmēji tiek aizsargāti ar adekvātām minimālajām algām, kas tādējādi nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Dalībvalstīs, kurās ir likumā noteiktas minimālās algas, koplīguma sarunas atbalsta vispārējo attīstību algu jomā un tādējādi palīdz uzlabot minimālo algu adekvātumu, kā arī darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus. Dalībvalstīs, kurās minimālo algu aizsardzību nodrošina tikai un vienīgi koplīguma sarunas, to līmeni, kā arī aizsargāto darba ņēmēju īpatsvaru tieši nosaka koplīguma sarunu sistēmas darbība un koplīguma sarunu aptvērums. Stabīlas un labi darbojošās koplīguma sarunas kopā ar nozares vai starpnozaru koplīgumu plašu aptvērumu stiprina minimālo algu adekvātumu un aptvērumu.
- (23) Minimālo algu aizsardzība, ko nodrošina koplīgumi, nāk par labu gan darba ņēmējiem un darba devējiem, gan arī uzņēmumiem. Dažās dalībvalstīs nav likumā noteiktu minimālo algu. Šajās dalībvalstīs algu, tostarp minimālo algu, aizsardzību nosaka tikai koplīguma sarunās starp sociālajiem partneriem. Vidējās algas minētajās dalībvalstīs ir vienas no augstākajām Savienībā. Šīm sistēmām ir raksturīgs ļoti augsts koplīguma sarunu aptvērums, kā arī augsts dalības līmenis gan darba devēju apvienībās, gan arodbiedrībās. Minimālās algas, kas ir paredzētas koplīgumos, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem bez pasludinošās iestādes rīcības brīvības attiecībā uz piemērojamo noteikumu saturu, nebūtu jāuzskata par likumā noteiktām minimālajām algām.

(24) Saistībā ar koplīguma sarunu aptvēruma samazināšanos ir būtiski, lai dalībvalstis veicinātu koplīguma sarunas, atvieglotu tiesību uz koplīguma sarunām par algu noteikšanu īstenošanu un tādējādi stiprinātu koplīgumos paredzēto algu noteikšanu nolūkā palielināt darba ņēmēju minimālo algu aizsardzību. Dalībvalstis ir ratificējušas SDO Konvenciju Nr. 87 (1948) par biedrošanās brīvību un tiesību apvienoties organizācijās aizsardzību un SDO Konvenciju Nr. 98 (1949) par tiesībām apvienoties organizācijās un slēgt koplīgumus. Tiesības uz koplīguma sarunām ir atzītas minētajās SDO konvencijās, SDO Konvencijā Nr. 151 (1978) par kolektīvajām darba attiecībām (sabiedriskie pakalpojumi) un SDO Konvencijā Nr. 154 (1981) par koplīguma sarunām, kā arī Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā un ESH. Hartas 12. un 28. pants attiecīgi garantē pulcēšanās un biedrošanās brīvību un tiesības uz koplīguma sarunām un rīcību. Saskaņā ar Hartas preambulu minētās tiesības ir atkārtoti apstiprinātas, jo īpaši pamatojoties uz Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju un sociālajām hartām, ko pieņēmusi Savienība un Eiropas Padome. Dalībvalstīm attiecīgā gadījumā un saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi būtu jāveic pasākumi, kuru mērķis ir veicināt koplīguma sarunas par algu noteikšanu. Šādi pasākumi cita starpā varētu ietvert pasākumus, kas atvieglo arodbiedrību pārstāvju piekļuvi darba ņēmējiem.

- (25) Dalībvalstīs, kurās ir augsts koplīguma sarunu aptvērums, parasti ir neliels zemi atalgotu darba ņēmēju īpatsvars un augstas minimālās algas. Dalībvalstīs, kurās zemi atalgotu darba ņēmēju īpatsvars ir neliels, koplīguma sarunu aptvērums ir augstāks par 80 %. Tāpat lielākajā daļā dalībvalstu, kurās ir augsts minimālo algu līmenis attiecībā pret vidējo algu, koplīguma sarunu aptvērums pārsniedz 80 %. Tādēļ katrai dalībvalstij, kurā koplīguma sarunu aptvērums ir zemāks par 80 %, būtu jāveic pasākumi šādu koplīguma sarunu pastiprināšanai. Katrai dalībvalstij, kurā koplīguma sarunu aptvērums ir zemāks par 80 % sliekšni, būtu jānodrošina koplīguma sarunu sekmējošu nosacījumu sistēma un jāizveido rīcības plāns, lai veicinātu koplīguma sarunas nolūkā pakāpeniski palielināt to aptvērumu. Lai ņemtu vērā sociālo partneru autonomiju, kas ietver to tiesības uz koplīguma sarunām un izslēdz jebkādu pienākumu slēgt koplīgumus, koplīguma sarunu aptvēruma 80 % sliekšnis būtu jāinterpretē tikai kā rādītājs, kas rada pienākumu izstrādāt rīcības plānu.

Rīcības plāns būtu regulāri jāpārskata vismaz reizi piecos gados un vajadzības gadījumā jāpārstrādā. Rīcības plāns un jebkādi tā atjauninājumi būtu jāpaziņo Komisijai un jāpublisko. Katrai dalībvalstij būtu jāvar lemt par tās rīcības plānam piemērotu formu. Rīcības plānu, ko dalībvalsts pieņēmusi pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā, varētu uzskatīt par rīcības plānu atbilstīgi šai direktīvai, ar noteikumu, ka tajā ir ietvertas darbības, lai efektīvi veicinātu koplīguma sarunas, un tas izpilda šajā direktīvā noteiktos pienākumus. Katrai dalībvalstij šāds rīcības plāns būtu jāizstrādā pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem vai vienojoties ar tiem, vai, pēc sociālo partneru kopīga pieprasījuma, kā tie savstarpēji vienojušies. Koplīguma sarunu aptvēruma rādītāji dalībvalstīs ievērojami atšķiras vairāku faktoru, tostarp valstu tradīciju un prakses, kā arī vēsturiskā konteksta dēļ. Tas būtu jāņem vērā, analizējot progresu virzībā uz lielāku koplīguma sarunu aptvērumu, jo īpaši attiecībā uz šajā direktīvā paredzēto rīcības plānu.

- (26) Lai nodrošinātu adekvātas minimālās algas, vienlaikus saglabājot esošās un radot jaunas nodarbinātības iespējas, vienlīdzīgus konkurences nosacījumus un uzņēmumu, tostarp mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu (MVU), konkurētspēju, ir vajadzīgi pārdomāti noteikumi, procedūras un efektīva prakse likumā noteiktu minimālo algu noteikšanai un atjaunināšanai. Minētie noteikumi, procedūras un prakse ietver vairākus komponentus, kas veicina likumā noteiktu minimālo algu adekvātumu, tostarp kritērijus, pēc kuriem dalībvalstīm var vadīties likumā noteiktu minimālo algu noteikšanā un atjaunināšanā, un rādītājus to adekvātuma novērtēšanai, regulārus un savlaicīgus atjauninājumus, padomdevēju struktūru pastāvēšanu un sociālo partneru iesaistīšanu. Vēl viens labas pārvaldības elements, kas ļauj īstenot uz informāciju balstītu un iekļaujošu lēmumu pieņemšanas procesu, ir sociālo partneru savlaicīga un efektīva iesaistīšana likumā noteiktu minimālo algu noteikšanā un atjaunināšanā, kā arī automatisku indeksācijas mehānismu izveidē un izmaiņu veikšanā tajos, ja šādi mehānismi pastāv. Dalībvalstīm būtu jāsniedz sociālajiem partneriem attiecīga informācija par likumā noteiktu minimālo algu noteikšanu un atjaunināšanu. Sociālo partneru pienācīgu iesaisti minētajā procesā varētu veicināt iespēju nodrošināšana tiem sniegt atzinumus un saņemt pamatotu atbildi uz atzinumiem, kas izteikti pirms priekšlikumu iesniegšanas par likumā noteiktu minimālo algu noteikšanu un atjaunināšanu un pirms jebkādu lēmumu pieņemšanas.

- (27) Dalībvalstīm, kuras izmanto automātisku indeksācijas mehānismu, tostarp pusautomātiskus mehānismus, kas nodrošina vismaz likumā noteiktas minimālās algas minimālo obligāto palielināšanu, būtu vismaz reizi četros gados jāveic procedūras, lai atjauninātu likumā noteiktas minimālās algas. Minētajos regulārajos atjauninājumos būtu jāiekļauj minimālās algas izvērtējums, kurā tiek ņemti vērā orientējoši kritēriji, un pēc tam vajadzības gadījumā būtu jākorrigē summa. Automātiskās indeksācijas korekciju biežums, no vienas puses, un likumā noteiktu minimālo algu atjaunināšanas biežums, no otras puses, var atšķirties. Dalībvalstīm, kurās nav automātisku vai pusautomātisku indeksācijas mehānismu, to likumā noteikta minimālā alga būtu jāatjaunina vismaz reizi divos gados.
- (28) Minimālās algas uzskata par adekvātām, ja tās ir taisnīgas attiecībā pret algu sadalījumu attiecīgajā dalībvalstī un ja tās nodrošina pienācīgu dzīves līmeni darba ņēmējiem, kas ir pilna laika darba tiesiskajās attiecībās. Likumā noteiktu minimālo algu adekvātumu nosaka un novērtē katra dalībvalsts, ņemot vērā attiecīgās valsts sociālekonomiskos apstākļus, tostarp nodarbinātības pieaugumu, konkurētspēju un reģionu un nozaru attīstību. Minētās noteikšanas nolūkā dalībvalstīm būtu jāņem vērā pirktspēja, ilgtermiņa produktivitātes līmeņi un attīstība valstī, kā arī algu līmeņi, algu sadalījums un algu pieaugums.

Viens no instrumentiem ir preču un pakalpojumu grozs valsts līmenī noteiktajās reālajās cenās, un tas var palīdzēt noteikt dzīves dārdzību ar mērķi panākt pienācīgu dzīves līmeni. Papildus tādām materiālām vajadzībām kā pārtika, apģērbs un mājoklis varētu ņemt vērā arī nepieciešamību piedalīties kultūras, izglītības un sabiedriskajās aktivitātēs. Ir lietderīgi likumā noteiktu minimālo algu noteikšanu un atjaunināšanu apsvērt atsevišķi no ienākumu atbalsta mehānismiem. Dalībvalstīm, novērtējot likumā noteiktas minimālās algas adekvātumu, būtu jāizmanto rādītāji un saistītās atsauces vērtības. Dalībvalstis var izvēlēties starp rādītājiem, ko parasti izmanto starptautiskā līmenī, un/vai rādītājiem, kurus izmanto valsts līmenī. Novērtējumu varētu balstīt uz atsauces vērtībām, ko parasti izmanto starptautiskā līmenī, piemēram, minimālās bruto algas attiecību pret 60 % no mediānās bruto algas un minimālās bruto algas attiecību pret 50 % no vidējās bruto algas, kuru ne visas dalībvalstis pašlaik nodrošina, vai uz neto minimālās algas attiecību pret 50 % vai 60 % no neto vidējās algas. Novērtējuma pamatā varētu būt arī atsauces vērtības, kas saistītas ar valsts līmenī izmantotajiem rādītājiem, piemēram, neto minimālās algas salīdzinājums ar nabadzības sliekšni un minimālo algu pirktspēja.

- (29) Neskarot dalībvalstu kompetenci paredzēt likumā noteiktu minimālo algu un atļaut diferencēšanu un atskaitījumus, ir svarīgi izvairīties no diferencēšanas un atskaitījumu plašas izmantošanas, jo pastāv risks, ka tie var negatīvi ietekmēt minimālo algu adekvātumu. Būtu jānodrošina, ka diferencēšana un atskaitījumi atbilst nediskriminēšanas un proporcionalitātes principiem. Tāpēc diferencēšana un atskaitījumi būtu jāveic leģitīmā nolūkā. Šādu atskaitījumu piemēri varētu būt, piemēram, nepamatoti augstu izmaksātu summu atgūšana vai tiesu vai administratīvās iestādes noteikti atskaitījumi. Pastāv ievērojams risks, ka citi atskaitījumi, piemēram, saistībā ar aprīkojumu, kas vajadzīgs darba veikšanai, vai saistībā ar iemaksām natūrā, piemēram, izmitināšanu, var būt nesamērīgi. Turklāt nekas šajā direktīvā nebūtu jāinterpretē tā, ka dalībvalstīm ir uzlikts pienākums ieviest minimālo algu diferencēšanu vai veikt atskaitījumus no tām.

- (30) Lai nodrošinātu likumā noteiktu minimālo algu valsts satvara darbību un tā ievērošanu, ir vajadzīga efektīva izpildes sistēma, tostarp uzticama uzraudzība, kontrole un pārbaudes uz vietas. Lai stiprinātu izpildiestāžu darbības efektivitāti, ir vajadzīga arī cieša sadarbība ar sociālajiem partneriem, tostarp tāpēc, lai risinātu tādas būtiskas problēmas kā ļaunprātīga rīcība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanā, fiktīva pašnodarbinātība, neregistrētas virsstundas vai ar palielinātu darba intensitāti saistīti veselības un drošības apdraudējumi. Būtu jāattīsta arī izpildiestāžu spējas, jo īpaši, izmantojot apmācības un vadlīnijas. Regulāri un nepaziņoti apmeklējumi, tiesvedība un administratīvās procedūras un sankcijas pārkāpumu gadījumā ir svarīgi līdzekļi, ar ko darba devējus atturēt no pārkāpumiem.

(31) Publiskā iepirkuma un koncesijas līgumu piešķiršanā un izpildē īpaši būtiska ir tiesību normās vai koplīgumos noteiktu minimālo algu aizsardzības efektīva īstenošana. Šādu līgumu izpildē vai pēc tam apakšuzņēmuma līgumu ķēdē patiešām var notikt koplīgumu, kuros paredzēta minimālo algu aizsardzība, neievērošana, novedot pie tā, ka darba ņēmēji saņem par nozaru koplīgumos noteikto algu līmeni zemāku atalgojumu. Ar mērķi nepieļaut šādas situācijas, saskaņā ar Direktīvas 2014/23/ES¹ 30. panta 3. punktu un 42. panta 1. punktu, Direktīvas 2014/24/ES² 18. panta 2. punktu un 71. panta 1. punktu un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/25/ES³ 36. panta 2. punktu un 88. panta 1. punktu publiskā iepirkuma līgumslēdzējām iestādēm un līgumslēdzējām vienībām ir jāveic atbilstīgi pasākumi, tostarp jāparedz iespēja ieviest līguma izpildes nosacījumus, un jānodrošina, ka ekonomikas dalībnieki saviem darba ņēmējiem piemēro algas, kas paredzētas koplīgumos attiecīgajai nozarei un ģeogrāfiskajai teritorijai, un ievēro darba ņēmēju un arodbiedrību tiesības, kuras izriet no SDO Konvencijas Nr. 87 (1948) par biedrošanās brīvību un tiesību apvienoties organizācijās aizsardzību un SDO Konvencijas Nr. 98 (1949) par tiesībām apvienoties organizācijās un slēgt koplīgumus, kā norādīts minētajās direktīvās, lai ievērotu piemērojamos pienākumus darba tiesību jomā. Tomēr šī direktīva nerada nekādus papildu pienākumus saistībā ar minētajām direktīvām.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/23/ES (2014. gada 26. februāris) par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu (OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.).

² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK (OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.).

³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/25/ES (2014. gada 26. februāris) par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un ar ko atceļ Direktīvu 2004/17/EK (OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.).

- (32) Savienības fondu un programmu finansiālā atbalsta pieteikumu iesniedzējiem saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2021/1060¹ un tajā paredzētajiem deleģētajiem un īstenošanas aktiem būtu pienācīgi jāpiemēro noteikumi par publisko iepirkumu un koncesijām, tostarp attiecībā uz atbilstību koplīgumu noteikumiem.
- (33) Uzticama uzraudzība un datu vākšana ir īpaši būtiska, lai nodrošinātu minimālo algu efektīvu aizsardzību. Datu vākšanas nolūkiem dalībvalstis var paļauties uz pietiekami reprezentatīviem izlases veida apsekojumiem, valstu datubāzēm un saskaņotiem datiem no *Eurostat* un citiem publiski pieejamiem avotiem, piemēram, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas. Minētajos izņēmuma gadījumos, kad precīzi dati nav pieejami, dalībvalstis var izmantot aplēses. Darba devējiem, jo īpaši mikrouzņēmumiem un citiem MVU, nevajadzētu uzlikt nevajadzīgu administratīvo slogu saistībā ar datu vākšanas prasību īstenošanu. Komisijai reizi divos gados būtu jāziņo Eiropas Parlamentam un Padomei par savu analīzi attiecībā uz likumā noteiktu minimālo algu aizsardzības adekvātuma un aptvēruma līmeņiem un attīstību, kā arī koplīguma sarunu aptvērumu, pamatojoties uz datiem un informāciju, kas jāsniedz dalībvalstīm.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/1060 (2021. gada 24. jūnijs), ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu Plus, Kohēzijas fondu, Taisnīgas pārkārtošanās fondu un Eiropas Jūrlietu, zvejniecības un akvakultūras fondu un finanšu noteikumus attiecībā uz tiem un uz Patvēruma, migrācijas un integrācijas fondu, Iekšējās drošības fondu un Finansiāla atbalsta instrumentu robežu pārvaldībai un vīzu politikai (OV L 231, 30.6.2021., 159. lpp.).

Turklāt būtu jāuzrauga progress ekonomikas un nodarbinātības politikas koordinācijas procesā Savienības līmenī. Šajā sakarībā Padome vai Komisija var pieprasīt Nodarbinātības komitejai un Sociālās aizsardzības komitejai saskaņā ar attiecīgi LESD 150. un 160. pantu to konkrēto kompetences jomu ietvaros pārbaudīt koplīguma sarunu attīstību un likumā noteiktu minimālo algu adekvātumu dalībvalstīs, pamatojoties uz Komisijas sagatavoto ziņojumu un citiem daudzpusējās uzraudzības rīkiem, piemēram, salīdzinošo novērtēšanu. Šādā pārbaudē komitejām ir Savienības līmenī attiecīgi saskaņā ar LESD 150. un 160. pantu jāiesaista sociālie partneri, tostarp starpnozaru sociālie partneri.

- (34) Darba ņēmējiem, tostarp personām ar invaliditāti saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2016/2102¹, būtu jāvar viegli piekļūt visaptverošai informācijai par likumā noteiktām minimālajām algām, kā arī par minimālo algu aizsardzību, kas paredzēta vispārēji piemērojamos koplīgumos, lai garantētu pārredzamību un paredzamību attiecībā uz viņu darba apstākļiem.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/2102 (2016. gada 26. oktobris) par publiskā sektora struktūru tīmekļvietņu un mobilo lietotņu piekļūstamību (OV L 327, 2.12.2016., 1. lpp.).

- (35) Darba ņēmējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem, tostarp tiem, kas ir arodbiedrību biedri vai pārstāvji, vajadzētu spēt izmantot savas tiesības uz aizstāvību, ja viņu tiesības attiecībā uz minimālo algu aizsardzību ir paredzētas valsts tiesību aktos vai koplīgumos un ir pārkāptas. Lai novērstu to, ka darba ņēmējiem tiek liegts izmantot savas tiesības, kas noteiktas valsts tiesību aktos vai koplīgumos, un neskarot konkrētus tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas paredzēti koplīgumos, tostarp kolektīvās strīdu izšķiršanas sistēmas, dalībvalstīm būtu jāveic pasākumi, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir piekļuve efektīvai, savlaicīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz tiesisko aizsardzību, kā arī ir pieejama efektīva tiesību aizsardzība tiesā un/vai administratīvā aizsardzība pret jebkāda veida kaitējumu gadījumā, ja viņi nolemj izmantot savas tiesības uz aizstāvību. Var būt lietderīga sociālo partneru iesaistīšanās objektīvu strīdu izšķiršanas mehānismu turpmākā izstrādē dalībvalstīs. Darba ņēmēji būtu jāinformē par tiesiskās aizsardzības mehānismiem, lai viņi varētu izmantot savas tiesības uz tiesisko aizsardzību.

- (36) Komisijai būtu jāveic novērtējums, kas nodrošinātu pamatu šīs direktīvas pārskatīšanai attiecībā uz tās efektīvu īstenošanu. Par minētās pārskatīšanas rezultātiem būtu jāinformē Eiropas Parlaments un Padome.
- (37) Reformas un pasākumi, ko dalībvalstis ir veikušas nolūkā veicināt adekvātu minimālo algu aizsardzību darba ņēmējiem, ir solis pareizajā virzienā, tomēr tie ne vienmēr ir bijuši visaptveroši un sistemātiski. Turklāt rīcība, kas veikta Savienības līmenī, lai uzlabotu minimālo algu adekvātumu un aptvērumu, var palīdzēt vēl vairāk uzlabot dzīves un darba apstākļus Savienībā un mazināt bažas par iespējamām nelabvēlīgām ekonomiskām sekām, kādas radītu dalībvalstu individuāli veikti pasākumi. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet to mēroga vai iedarbības dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar LES 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.

- (38) Šajā direktīvā kā prasību minimums ir noteikti procesuāli pienākumi, tāpēc tā neskar dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, būtu jāpaliek spēkā tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo valsts tiesisko regulējumu. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai ierobežotu pastāvošās darba ņēmēju tiesības, un tā nav atbilstīgs pamats, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem piešķirts jautājumos, uz kuriem attiecas šī direktīva, tostarp īpaši attiecībā uz minimālo algu samazināšanu vai atcelšanu.
- (39) Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm būtu jāizvairās piemērot nevajadzīgus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, jo īpaši tad, ja tie kavē mikrouzņēmumu un MVU izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek mudinātas novērtēt savu transponēšanas pasākumu ietekmi uz MVU, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus. Ja dalībvalstis konstatē, ka transponēšanas pasākumu ietekme uz MVU ir nesamērīga, tām būtu jāapsver iespēja ieviest pasākumus, lai atbalstītu MVU atalgojuma struktūras pielāgošanā jaunajām prasībām.

- (40) Dalībvalstīm ir pieejamas Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2021/240¹ un (ES) 2021/1057², lai izstrādātu vai uzlabotu minimālo algu regulējumu tehniskos aspektus, tostarp attiecībā uz adekvātuma novērtēšanu, uzraudzību un datu vākšanu, piekļuves paplašināšanu, kā arī izpildi un vispārējo spēju veidošanu saistībā ar minēto regulējumu īstenošanu. Saskaņā ar Regulu (ES) 2021/1057 dalībvalstīm ir jāpiešķir atbilstīga summa sociālo partneru spēju veidošanai,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/240 (2021. gada 10. februāris), ar ko izveido tehniskā atbalsta instrumentu (OV L 57, 18.2.2021., 1. lpp.).

² Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/1057 (2021. gada 24. jūnijs), ar ko izveido Eiropas Sociālo fondu Plus (ESF+) un atceļ Regulu (ES) Nr. 1296/2013 (OV L 231, 30.6.2021., 21. lpp.).

I nodaļa

Vispārīgie noteikumi

1. pants

Priekšmets

1. Šī direktīva, ar mērķi Savienībā uzlabot dzīves un darba apstākļus darba ņēmējiem, jo īpaši minimālo algu adekvātumu, lai veicinātu augšupēju sociālo konvergenci un samazinātu algu nevienlīdzību, izveido regulējumu attiecībā uz:
 - a) likumā noteiktu minimālo algu adekvātumu nolūkā nodrošināt pienācīgus dzīves un darba apstākļus;
 - b) koplīguma sarunu par algu noteikšanu veicināšanu;
 - c) darba ņēmēju efektīvas piekļuves tiesībām uz minimālo algu aizsardzību, ja to paredz valsts tiesību akti un/vai koplīgumi, veicināšanu.
2. Šī direktīva neskar sociālo partneru autonomijas pilnīgu ievērošanu, kā arī to tiesības apspriest un slēgt koplīgumus.

3. Saskaņā ar LESD 153. panta 5. punktu šī direktīva neskar dalībvalstu kompetenci noteikt minimālo algu līmeni, kā arī dalībvalstu izvēli noteikt likumā noteiktas minimālās algas, veicināt piekļuvi koplīgumos noteiktu minimālo algu aizsardzībai, vai abus.
4. Šo direktīvu piemēro, pilnībā ievērojot tiesības uz koplīguma sarunām. Šajā direktīvā neko neinterpretē kā pienākumu nevienai no dalībvalstīm:
 - a) kurās algu noteikšana notiek vienīgi ar koplīgumu starpniecību – ieviest likumā noteiktu minimālo algu; vai
 - b) pasludināt jebkuru koplīgumu par vispārēji piemērojamu.
5. Uz aktiem, ar kuriem dalībvalsts īsteno pasākumus attiecībā uz jūrnieku minimālajām algām, ko periodiski nosaka Apvienotā jūrlietu komiteja vai cita struktūra, kuru pilnvarojusi Starptautiskā Darba biroja pārvaldības struktūra, neattiecas šīs direktīvas II nodaļa. Šādi akti neskar tiesības uz koplīguma sarunām un iespēju pieņemt augstākus minimālo algu līmeņus.

2. pants
Darbības joma

Šo direktīvu piemēro darba ņēmējiem Savienībā, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

3. pants
Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) “minimālā alga” ir tiesību aktos vai koplīgumos noteikts minimālais atalgojums, kas darba devējam, tostarp publiskajā sektorā, ir jāmaksā darba ņēmējiem par darbu, kurš tiek veikts konkrētā laikposmā;
- 2) “likumā noteikta minimālā alga” ir minimālā alga, kas noteikta tiesību aktos vai citos saistošos juridiskos noteikumos, izņemot minimālās algas, kas noteiktas koplīgumos, kuri pasludināti par vispārēji piemērojamiem bez pasludinošās iestādes rīcības brīvības attiecībā uz piemērojamo noteikumu saturu;

- 3) “koplīguma sarunas” ir visas sarunas, kas norit saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un praksi starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām arodbiedrībām, no otras puses, par darba nosacījumu un nodarbinātības noteikumu noteikšanu;
- 4) “koplīgums” ir rakstiska vienošanās, kas ietver noteikumus par darba apstākļiem un nodarbinātības nosacījumiem un kas noslēgta starp sociālajiem partneriem, kuriem piemīt spēja risināt koplīguma sarunas attiecīgi darba ņēmēju un darba devēju vārdā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, ieskaitot koplīgumus, kuri pasludināti par vispārēji piemērojamiem;
- 5) ”koplīgumu aptvērums” ir to darba ņēmēju īpatsvars valsts līmenī, uz kuriem attiecas koplīgums un ko aprēķina kā attiecību starp to darba ņēmēju skaitu, uz kuriem attiecas koplīgumi, un to darba ņēmēju skaitu, kuru darba apstākļus var reglamentēt ar koplīgumiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.

4. pants

Koplīguma sarunu par algu noteikšanu veicināšana

1. Lai palielinātu koplīguma sarunu aptvērumu un veicinātu to, ka tiek īstenotas tiesības uz koplīguma sarunām par algu noteikšanu, dalībvalstis, iesaistot sociālos partnerus, saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi:
 - a) veicina sociālo partneru spēju veidošanu un stiprina to iesaistīšanos koplīguma sarunās par algu noteikšanu, jo īpaši nozares vai starpnozaru līmenī;
 - b) mudina sociālos partnerus uz vienlīdzīgiem pamatiem iesaistīties konstruktīvās, jēgpilnās un uz informāciju balstītās sarunās par algām, kurās abām pusēm ir pieejama atbilstoša informācija, lai tās varētu veikt savas funkcijas attiecībā uz koplīguma sarunām par algu noteikšanu;
 - c) vajadzības gadījumā veic pasākumus, lai aizsargātu tiesību īstenošanu uz koplīguma sarunām par algu noteikšanu un lai aizsargātu darba ņēmējus un arodbiedrību pārstāvjus pret darbībām, kas viņus diskriminē attiecībā uz viņu nodarbinātību, pamatojoties uz to, ka viņi piedalās vai vēlas piedalīties koplīguma sarunās par algu noteikšanu;

d) nolūkā veicināt koplīguma sarunas par algu noteikšanu vajadzības gadījumā veic pasākumus, lai arodbiedrības un darba devēju organizācijas, kas piedalās vai vēlas piedalīties koplīguma sarunās, aizsargātu pret jebkādu otras puses vai tās pārstāvju vai biedru iejaukšanos to arodbiedrību vai darba devēju izveidē, darbībā vai pārvaldībā.

2. Turklāt katra dalībvalsts, kurā koplīguma slēgšanas aptvērums rādītājs ir zemāks par 80 % sliksni, nodrošina koplīguma sarunu veicinošu nosacījumu satvaru vai nu ar tiesību aktiem pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem, vai arī vienojoties ar tiem. Šāda dalībvalsts arī izstrādā rīcības plānu, lai veicinātu koplīguma sarunas. Dalībvalsts izstrādā šādu rīcības plānu pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem vai vienojoties ar sociālajiem partneriem, vai – pēc sociālo partneru kopīga pieprasījuma – kā sociālie partneri savstarpēji vienojušies. Rīcības plānā nosaka skaidru grafiku un konkrētus pasākumus, lai pakāpeniski palielinātu koplīguma sarunu aptvērumu, pilnībā ievērojot sociālo partneru autonomiju. Dalībvalsts rīcības plānu regulāri pārskata un vajadzības gadījumā atjaunina. Ja dalībvalsts atjaunina savu rīcības plānu, tā do dara pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem vai vienojoties ar tiem, vai – pēc sociālo partneru kopīga pieprasījuma – kā sociālie partneri savstarpēji vienojušies. Jebkurā gadījumā šādu rīcības plānu pārskata vismaz reizi piecos gados. Rīcības plānu un jebkurus tā atjauninājumus publisko un dara zināmus Komisijai.

II nodaļa

Likumā noteiktas minimālās algas

5. pants

Likumā noteiktu minimālo algu noteikšanas procedūra

1. Dalībvalstis, kurās ir likumā noteiktas minimālās algas, izveido procedūras, kas vajadzīgas, lai noteiktu un atjauninātu likumā noteiktas minimālās algas. Šādas noteikšanas un atjaunināšanas pamatā ir kritēriji, kas paredzēti, lai veicinātu minimālo algu adekvātumu nolūkā panākt pienācīgu dzīves standartu, samazināt nodarbinātu personu nabadzību, kā arī veicināt sociālo kohēziju un augšupēju sociālo konvergenci un ierobežot vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Dalībvalstis minētos kritērijus nosaka saskaņā ar savu praksi attiecīgajos valsts tiesību aktos, kompetento iestāžu lēmumos vai trīspusējās vienošanās. Kritērijus nosaka skaidrā veidā. Dalībvalstis var lemt par minētajiem kritērijiem, tostarp par 2. punktā minēto elementu, salīdzinošo nozīmi, ņemot vērā valsts sociālekonomiskos apstākļus.
2. Valsts kritēriji, kas minēti 1. punktā, ietver vismaz šādus elementus:
 - a) likumā noteiktu minimālo algu pirktspēju, ņemot vērā dzīvošanas izmaksas;

- b) vispārējo algu līmeni un to sadalījumu;
 - c) algu pieauguma tempu;
 - d) ilgtermiņa valsts ražīguma līmeņus un attīstību.
3. Neskarot šajā pantā noteiktos pienākumus, dalībvalstis var papildus izmantot automatisku mehānismu likumā noteiktu minimālo algu indeksācijai, pamatojoties uz jebkādiem atbilstīgiem kritērijiem un saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, ar noteikumu, ka minētā mehānisma piemērošanas rezultātā netiek samazināta likumā noteikta minimālā alga.
4. Dalībvalstis izmanto indikatīvās atsauces vērtības, lai novērtētu likumā noteiktu minimālo algu adekvātumu. Šajā nolūkā tās var izmantot indikatīvās atsauces vērtības, ko parasti izmanto starptautiskā līmenī, piemēram, 60 % no mediānās bruto algas un 50 % no vidējās bruto algas, un/vai valsts līmenī izmantotās indikatīvās atsauces vērtības.
5. Dalībvalstis nodrošina, ka likumā noteiktu minimālo algu regulāra un savlaicīga atjaunināšana notiek vismaz reizi divos gados vai – dalībvalstīm, kuras izmanto 3. punktā minēto automatisko indeksācijas mehānismu, – vismaz reizi četros gados.
6. Katra dalībvalsts izraugās vai izveido vienu vai vairākas padomdevējas struktūras, kas konsultē kompetentās iestādes jautājumos, kuri saistīti ar likumā noteiktām minimālajām algām, un nodrošina minēto struktūru darbību.

6. pants

Diferencēšana un atskaitījumi

1. Ja dalībvalstis pieļauj atšķirīgas likumā noteiktas minimālās algas likmes konkrētām darba ņēmēju grupām vai atskaitījumiem, kas samazina izmaksāto atalgojumu līdz līmenim, kurš ir zemāks par attiecīgo likumā noteiktu minimālo algu, tās nodrošina, ka minēto diferencēšanu un atskaitījumus veic atbilstīgi nediskriminēšanas un samērīguma principiem un ka atskaitījumus veic, īstenojot likumīgu mērķi.
2. Neko šajā direktīvā neinterpretē tā, ka dalībvalstīm ir uzlikts pienākums ieviest diferencētas minimālās algas vai atskaitījumus no tām.

7. pants

Sociālo partneru iesaistīšana likumā noteiktu minimālos algu noteikšanā un atjaunināšanā

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai savlaicīgi un efektīvi iesaistītu sociālos partnerus likumā noteiktu minimālos algu noteikšanā un atjaunināšanā, nodrošinot to brīvprātīgu dalību diskusijās visā lēmumu pieņemšanas procesā, tostarp piedaloties 5. panta 6. punktā minētajās konsultatīvajās struktūrās, un jo īpaši attiecībā uz:

- a) kritēriju atlasī un piemērošanu likumā noteiktas minimālās algas līmeņa noteikšanai un automātiskas indeksācijas formulas izveidi un izmaiņu veikšanu tajā, ja šāda formula pastāv, kā minēts 5. panta 1., 2. un 3. punktā;

- b) 5. panta 4. punktā minēto kritēriju un indikatīvo atsauces vērtību atlasī un piemērošanu, lai novērtētu likumā noteiktu minimālo algu adekvātumu;
- c) 5. panta 5. punktā minētās likumā noteiktu minimālo algu atjaunināšanu;
- d) 6. pantā minētās likumā noteiktu minimālo algu diferencēšanas un atskaitījumu no tām noteikšanu;
- e) lēmumiem gan par datu vākšanu, gan pētījumu un analīzes veikšanu, lai informētu iestādes un citas attiecīgās puses, kas iesaistītas likumā noteiktu minimālos algu noteikšanā.

8. pants

Darba ņēmēju efektīva piekļuve likumā noteiktām minimālajām algām

Dalībvalstis, iesaistot sociālos partnerus, veic šādus pasākumus, lai attiecīgā gadījumā uzlabotu darba ņēmēju efektīvu piekļuvi likumā noteiktas minimālās algas aizsardzībai, tostarp attiecīgā gadījumā pastiprinot tās piemērošanu:

- a) nodrošina efektīvas, samērīgas un nediskriminējošas kontroles un pārbaudes uz vietas, ko veic darba inspekcijas vai par likumā noteiktu minimālo algu piemērošanu atbildīgās struktūras;
- b) jo īpaši, izmantojot apmācību un vadlīnijas, attīsta izpildiestāžu spējas, lai tās varētu proaktīvi vērsties pret darba devējiem, kas neievēro noteikumus.

III nodaļa

Horizontālie pasākumi

9. pants

Publiskais iepirkums

Saskaņā ar Direktīvām 2014/23/ES, 2014/24/ES un 2014/25/ES dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka, piešķirot un izpildot publiskā iepirkuma vai koncesijas līgumus, ekonomikas dalībnieki un to apakšuzņēmēji sociālo un darba tiesību jomā attiecībā uz algām, tiesībām apvienoties organizācijās un koplīguma sarunām par algu noteikšanu pilda piemērojamus pienākumus, kuri noteikti Savienības tiesību aktos, valsts tiesību aktos, koplīgumos vai starptautisko sociālo un darba tiesību noteikumos, tostarp SDO Konvencijā Nr. 87 (1948) par biedrošanās brīvību un tiesību apvienoties organizācijās aizsardzību un SDO Konvencijā Nr. 98 (1949) par tiesībām apvienoties organizācijās un slēgt koplīgumus.

10. pants

Uzraudzība un datu vākšana

1. Dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek ieviesti efektīvi datu vākšanas instrumenti minimālo algu aizsardzības uzraudzībai.
2. Reizi divos gados līdz pārskata gada 1. oktobrim dalībvalstis paziņo Komisijai šādus datus un informāciju:
 - a) koplīgumu sarunu aptvēruma un attīstību;
 - b) par likumā noteiktām minimālajām algām:
 - i) likumā noteiktas minimālās algas līmeni un tās aptverto darba ņēmēju īpatsvaru;
 - ii) aprakstu par pastāvošo diferencēšanu un atskaitījumiem un to ieviešanas iemesliem un to darba ņēmēju īpatsvaru, kuriem tiek piemērota diferencēšana, ciktāl dati ir pieejami;

- c) par tikai koplīgumos paredzētu minimālo algu aizsardzību:
- i) zemākās darba samaksas likmes, kas paredzētas koplīgumos, kuri attiecas uz zemi atalgotiem darba ņēmējiem, vai šo likmju aplēsi, ja atbildīgajām valsts iestādēm nav pieejami precīzi dati, un to darba ņēmēju īpatsvaru, uz kuriem šīs likmes attiecas, vai to aplēsi, ja atbildīgajām valsts iestādēm precīzi dati nav pieejami;
 - ii) darba ņēmējiem, uz kuriem neattiecas koplīgumi, maksāto algu līmeni un tā attiecību pret darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas koplīgumi, maksāto algu līmeni.

Dalībvalstīm, uz kurām attiecas pirmās daļas c) apakšpunktā minētais ziņošanas pienākums, ir jāziņo tā i) punktā minētie dati vismaz attiecībā uz nozaru, ģeogrāfiskiem un citiem koplīgumiem, kuros iesaistīti vairāki darba devēji, ieskaitot koplīgumus, kuri pasludināti par vispārēji piemērojamiem.

Dalībvalstis sniedz šajā punktā minēto statistiku un informāciju sadalījumā pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes, uzņēmuma lieluma un nozares, ciktāl tās ir pieejamas.

Pirmajā ziņojumā aptver ..., ... un ... [X, Y, Z: trīs gadi pirms 17. panta 1. punktā minētā gada] un to iesniedz līdz ... 1. oktobrim [trīs gadi pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās gada].

Dalībvalstis var nesniegt statistiku un informāciju, kas nav pieejama pirms ... [divi gadi pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas].

3. Komisija analizē datus un informāciju, ko dalībvalstis nosūtījušas šā panta 2. punktā minētajos ziņojumos un 4. panta 2. punktā minētajos rīcības plānos. Tā šajā saistībā reizi divos gados ziņo Eiropas Parlamentam un Padomei un vienlaikus publicē dalībvalstu nosūtītos datus un informāciju.

11. pants

Informācija par minimālo algu aizsardzību

Dalībvalstis nodrošina, ka informācija par likumā noteiktām minimālajām algām, kā arī minimālo algu aizsardzību, kas paredzēta vispārēji piemērojamos koplīgumos, tostarp informācija par tiesiskās aizsardzības mehānismiem, vajadzības gadījumā ir publiski pieejama visatbilstošākajā valodā, kā noteikusi dalībvalsts, saprotamā un viegli pieejamā veidā, tostarp personām ar invaliditāti.

12. pants

Tiesības uz tiesisko aizsardzību un aizsardzību pret nelabvēlīgu attieksmi vai nelabvēlīgām sekām

1. Dalībvalstis nodrošina, ka, neskarot īpašos tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas attiecīgā gadījumā paredzēti koplīgumos, darba ņēmējiem, tostarp tiem, kuru darba tiesiskās attiecības ir beigušās, ir pieejama efektīva, savlaicīga un objektīva strīdu izšķiršana un tiesības uz tiesisko aizsardzību gadījumos, kad ir pārkāptas tiesības saistībā ar likumā noteiktām minimālajām algām vai minimālo algu aizsardzību, ja šādas tiesības ir paredzētas valsts tiesību aktos vai koplīgumos.

2. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus un darba ņēmēju pārstāvjus, tostarp tos, kuri ir arodbiedrību locekļi vai pārstāvji, pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi no darba devēja puses un pret nelabvēlīgām sekām, kas izriet no darba devējam iesniegtas sūdzības vai no tiesvedības, kura sākta ar mērķi panākt atbilstību gadījumos, kad ir pārkāptas tiesības saistībā ar minimālo algu aizsardzību, ja šādas tiesības ir paredzētas valsts tiesību aktos vai koplīgumos.

13. pants

Sodi

Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, ko piemēro par šīs direktīvas darbības jomā esošu tiesību un pienākumu pārkāpumiem, ja minētās tiesības un pienākumi ir paredzēti valsts tiesību aktos vai koplīgumos. Dalībvalstīs, kurās nav likumā noteiktu minimālo algu, minētie noteikumi var ietvert atsauci uz kompensāciju un/vai līgumsodiem, kas attiecīgā gadījumā paredzēti noteikumos par koplīgumu izpildi, vai aprobežoties ar šādu atsauci. Paredzētie sodi ir efektīvi, samērīgi un atturoši.

IV nodaļa

Nobeiguma noteikumi

14. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmējiem un darba devējiem, tostarp MVU, tiek darīti zināmi valsts pasākumi, ar kuriem transponē šo direktīvu, līdz ar jau spēkā esošiem noteikumiem, kas attiecas uz 1. pantā noteikto priekšmetu.

15. pants

Izvērtēšana un pārskatīšana

Komisija pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Savienības līmenī līdz ... [septiņi gadi pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas] veic šīs direktīvas izvērtēšanu. Pēc tam Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu, kurā ietverts pārskats par šīs direktīvas īstenošanu, un vajadzības gadījumā ierosina tiesību akta grozījumus.

16. pants

Aizsardzības līmeņa saglabāšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kāds darba ņēmējiem jau ir paredzēts dalībvalstīs, jo īpaši attiecībā uz minimālo algu pazemināšanu vai atcelšanu.
2. Šī direktīva neietekmē dalībvalsts prerogatīvu piemērot vai ieviest darba ņēmējiem labvēlīgākus normatīvos vai administratīvos aktus vai veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu. To neinterpretē tā, ka dalībvalstij ir liegts palielināt likumā noteiktas minimālās algas.
3. Šī direktīva neskar tiesības, kas darba ņēmējiem piešķirtas ar citiem Savienības tiesību aktiem.

17. pants

Transponēšana un īstenošana

1. Dalībvalstis līdz ... [divi gadi pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas] pieņem noteikumus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
3. Dalībvalstis saskaņā ar saviem tiesību aktiem un praksi veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanos šīs direktīvas īstenošanā. Šajā nolūkā tās var minēto īstenošanu, tostarp attiecībā uz rīcības plāna izstrādi saskaņā ar 4. panta 2. punktu, pilnībā vai daļēji uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi pieprasa. To darot, dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka šajā direktīvā noteiktie pienākumi vienmēr tiek ievēroti.

4. Šā panta 2. punktā minētajā paziņojumā ietver aprakstu par sociālo partneru iesaistīšanu šīs direktīvas īstenošanā.

18. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

19. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā,

*Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētāja*

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs / priekšsēdētāja*