



EURÓPSKA ÚNIA

EURÓPSKY PARLAMENT

RADA

**V Štrasburgu 19. októbra 2022
(OR. en)**

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

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

**SOC 381
EMPL 258
CODEC 908**

**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY O PRIMERANÝCH MINIMÁLNYCH
MZDÁCH V EURÓPSKEJ ÚNII**

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2022/...

z 19. októbra 2022

o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom³,

¹ Stanovisko z 25. marca 2021 (Ú. v. EÚ C 220, 9.6.2021, s. 106).

² Stanovisko z 19. marca 2021 (Ú. v. EÚ C 175, 7.5.2021, s. 89).

³ Pozícia Európskeho parlamentu zo 14. septembra 2022 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady zo 4. októbra 2022.

keďže:

- (1) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“) je cieľom Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, ako aj o vysokú úroveň ochrany životného prostredia a zlepšenie jeho kvality a zároveň podporovať sociálnu spravodlivosť a rovnosť medzi ženami a mužmi. Podľa článku 9 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) Únia prihliada okrem iného na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, zárukou primeranej sociálnej ochrany a bojom proti sociálnemu vylúčeniu.
- (2) V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty, rešpektujúc základné sociálne práva tak, ako sú stanovené v Európskej sociálnej charte (ďalej len „ESC“), majú okrem iného za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeranú sociálnu ochranu, sociálny dialóg a dialóg medzi sociálnymi partnermi.

- (3) V článku 31 Charty základných práv Európskej únie¹ (ďalej len „charta“) sa stanovuje právo každého pracovníka na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. V článku 27 charty sa stanovuje právo pracovníkov na informácie a konzultácie. V článku 28 charty sa stanovuje právo pracovníkov a zamestnávateľov, alebo ich príslušných organizácií, v súlade s právom Únie a vnútroštátnym právom a praxou vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach. V článku 23 charty sa stanovuje právo na rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (4) V ESC sa stanovuje, že všetci pracovníci majú právo na spravodlivé pracovné podmienky. Uznáva sa v nej právo všetkých pracovníkov na spravodlivú odmenu postačujúcu na dôstojnú životnú úroveň tak pre nich, ako aj pre ich rodiny. Uznáva sa v nej tiež úloha slobodne uzatvorených kolektívnych zmlúv, ako aj mechanizmov stanovovania zákonnej minimálnej mzdy, na zabezpečenie účinného uplatňovania tohto práva, právo všetkých pracovníkov a zamestnávateľov organizovať sa vo vnútroštátnych a medzinárodných organizáciách zasadzujúcich sa za ochranu ich hospodárskych a sociálnych záujmov a práva kolektívne vyjednávať.

¹ Ú. v. EÚ C 326, 26.10.2012, s. 391.

- (5) V kapitole II Európskeho piliera sociálnych práv (ďalej len „pilier“) vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017 sa stanovuje súbor zásad, ktoré majú slúžiť ako usmernenie k zabezpečeniu spravodlivých pracovných podmienok. Zásada č. 6 piliera opätovne potvrdzuje právo pracovníkov na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň. Okrem toho sa v nej uvádza, že sa majú zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Takisto sa v nej pripomína, že sa má zamedziť chudobe pracujúcich a že všetky mzdy sa majú stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov. Podľa zásady č. 8 piliera sa majú so sociálnymi partnermi viesť konzultácie pri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík v súlade s vnútroštátnou praxou a sociálni partneri sa majú motivovať k tomu, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom ich autonómiu a právo na kolektívnu akciu.

- (6) V usmernení č. 5 v příloze k rozhodnutí Rady (EÚ) 2020/1512¹ sa vyzývajú členské štáty, ktoré majú zavedené vnútroštátne mechanizmy na stanovovanie zákonných minimálnych miezd, aby zabezpečili účinné zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania miezd, zaistili spravodlivé mzdy, ktoré umožnia dôstojnú životnú úroveň, a venovali pri tom osobitnú pozornosť skupinám s nižšími a strednými príjmami, a to v záujme vzostupnej konvergenie. V uvedenom usmernení sa členské štáty vyzývajú tiež k tomu, aby podporovali sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie s ohľadom na stanovovanie miezd. Navyše sú v ňom členské štáty a sociálni partneri nabádaní k tomu, aby všetkým pracovníkom zabezpečili primerané a spravodlivé mzdy tým, že budú môcť využívať kolektívne zmluvy alebo primerané zákonné minimálne mzdy, a aby zohľadňovali ich vplyv na konkurencieschopnosť, tvorbu pracovných miest a chudobu pracujúcich pri rešpektovaní vnútroštátnej praxe. V oznámení Komisie zo 17. septembra 2020 s názvom Ročná stratégia udržateľného rastu na rok 2021 sa uvádza, že členské štáty by mali prijať opatrenia na zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok. Okrem toho sa v oznámení Komisie zo 17. decembra 2019 s názvom Ročná stratégia udržateľného rastu na rok 2020 pripomenulo, že v kontexte rastúcich sociálnych rozdielov je dôležité zabezpečiť, aby každý pracovník zarábala spravodlivú mzdu. Viacerým členským štátom boli adresované odporúčania pre jednotlivé krajiny v oblasti minimálnych miezd s cieľom zlepšiť stanovovanie a aktualizáciu minimálnych miezd.

¹ Rozhodnutie Rady (EÚ) 2020/1512 z 13. októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 344, 19.10.2020, s. 22).

- (7) Lepšie životné a pracovné podmienky, a to aj vďaka primeraným minimálnym mzdám, sú prínosom pre pracovníkov a podniky v Únii, ako aj pre spoločnosť a hospodárstvo vo všeobecnosti, a predpokladom dosiahnutia spravodlivého, inkluzívneho a udržateľného rastu. Riešenie veľkých rozdielov v pokrytí a primeranosti, pokiaľ ide o ochranu formou minimálnych miezd, prispieva k posilňovaniu spravodlivosti na trhu práce Únie, predchádzaniu mzdovým a sociálnym nerovnostiam a k ich znižovaniu, ako aj k podpore hospodárskeho a sociálneho pokroku a vzostupnej konvergencie. Hospodárska súťaž na vnútornom trhu by mala byť založená na vysokých sociálnych normách vrátane vysokej úrovne ochrany pracovníkov a vytvárania kvalitných pracovných miest, ako aj na inovácii a zvyšovaní produktivity a súčasnom zabezpečovaní rovnakých podmienok pre všetkých.
- (8) Ak sú minimálne mzdy stanovené na primeranej úrovni, podľa vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv, chránia príjem pracovníkov, najmä znevýhodnených pracovníkov, pomáhajú zabezpečiť dôstojné živobytie, ako to sleduje Medzinárodná organizácia práce (ďalej len „MOP“) Dohovorom č. 131 o určovaní minimálnej mzdy z roku 1970. Minimálne mzdy, ktoré zabezpečujú dôstojnú životnú úroveň, a teda splňajú hranicu dôstojnosti, môžu prispieť k zníženiu chudoby na vnútroštátnej úrovni a k udržaniu domáceho dopytu a kúpnej sily, posilniť stimuly pre prácu, znížiť mzdové nerovnosti, odstrániť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a chudobu pracujúcich a obmedziť pokles príjmov počas hospodárskych poklesov.

- (9) Chudoba pracujúcich v Únii sa za posledné desaťročie zvýšila, pričom jej čelí čoraz viac pracujúcich. Počas hospodárskych poklesov sa úloha primeraných minimálnych miezd pri ochrane pracovníkov s nízkou mzdou stáva čoraz dôležitejšou, pretože títo pracovníci sú zraniteľnejší voči dôsledkom takýchto poklesov, a je nevyhnutná na podporu udržateľnej a inkluzívnej hospodárskej obnovy, ktorá by mala viesť ku zvýšeniu kvalitných pracovných miest. Na zabezpečenie udržateľnej obnovy je nevyhnutné, aby podniky, najmä mikropodniky a malé podniky, prosperovali. Vzhľadom na dôsledky pandémie ochorenia COVID-19 je dôležité prehodnotiť primeranosť miezd v odvetviach s nízkymi mzdami, ktoré sa počas krízy ukázali byť nenahraditeľné a veľmi hodnotné pre spoločnosť.
- (10) V prípade žien, mladších pracovníkov, migrujúcich pracovníkov, osamelých rodičov, nízkokvalifikovaných pracovníkov, osôb so zdravotným postihnutím, a najmä osôb vystavených viacerým formám diskriminácie, je v porovnaní s inými skupinami naďalej väčšia pravdepodobnosť, že zarábajú len minimálnu alebo nízku mzdu. Keďže slabo platené pracovné miesta zastávajú v nadmernej miere ženy, zlepšenie primeranosti minimálnych miezd prispieva k rodovej rovnosti, odstraňuje rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, ako aj pomáha ženám a ich rodinám dostať sa z chudoby a prispieva k udržateľnému hospodárskemu rastu v Únii.

- (11) Kríza spôsobená pandémiou ochorenia COVID-19 výrazne ovplyvňuje sektor služieb, mikropodniky a malé podniky, ktoré zamestnávajú vysoký podiel osôb zarábajúcich nízku a minimálnu mzdu. Minimálne mzdy sú preto dôležité aj vzhľadom na štrukturálne trendy, ktoré pretvárajú trhy práce a ktoré sa čoraz viac vyznačujú vysokým podielom neistých a atypických pracovných miest, ktoré často zastávajú zamestnanci na kratší pracovný čas, sezónni pracovníci, pracovníci platforiem a dočasní agentúrni zamestnanci. Uvedené trendy vedú v mnohých prípadoch k zvýšenej polarizácii pracovných miest a následne k rastúcemu podielu nízko platených a nízkokvalifikovaných povolání a sektorov vo väčšine členských štátov, ako aj k vyššej mzdovej nerovnosti v niektorých z nich. Pre pracovníkov s atypickými zmluvami je ťažšie sa organizovať a vyjednávať kolektívne zmluvy.
- (12) Hoci ochrana formou minimálnej mzdy existuje vo všetkých členských štátoch, v niektorých z nich je zakotvená v legislatívnych alebo administratívnych ustanoveniach a v kolektívnych zmluvách, zatiaľ čo v iných sa poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv. Rôzne národné zvyklosti v členských štátoch by sa mali rešpektovať.

- (13) Ochrana formou minimálnej mzdy stanovená v kolektívnych zmluvách v nízko platených povolaniach je primeraná, a preto vo väčšine prípadov poskytuje dôstojnú životnú úroveň a ukázala sa ako účinný prostriedok v boji proti chudobe pracujúcich. V niektorých členských štátoch sú zákonné minimálne mzdy v porovnaní s inými mzdami v hospodárstve zvyčajne nízke. V deviatich členských štátoch v roku 2018 zákonná minimálna mzda neposkytovala dostatočný príjem na to, aby slobodná osoba s minimálnou mzdou dosiahla hranicu rizika chudoby.
- (14) Nie všetci pracovníci v Únii sú účinne chránení minimálnymi mzdami, keďže v niektorých členských štátoch dostávajú niektorí pracovníci aj napriek tomu, že sa na nich takáto ochrana vzťahuje, v praxi odmenu nižšiu, než je zákonná minimálna mzda, a to z dôvodu nedodržovania existujúcich pravidiel. Zistilo sa, že takéto nedodržovanie pravidiel sa týka najmä žien, mladých pracovníkov, nízkokvalifikovaných pracovníkov, migrujúcich pracovníkov, osamelých rodičov, osôb so zdravotným postihnutím, pracovníkov s atypickými formami zamestnania, ako sú dočasní pracovníci a pracovníci na kratší pracovný čas a ľudia pracujúci v poľnohospodárstve a v odvetví ubytovacích a pohostinských služieb, čím sa mzdy znižujú. Pokiaľ ide o členské štáty, v ktorých je ochrana formou minimálnej mzdy stanovená iba v kolektívnych zmluvách, odhaduje sa, že podiel pracovníkov, na ktorých sa ochrana nevzťahuje, sa pohybuje od 2 % do 55 % všetkých pracovníkov.

- (15) V Dohovore Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím sa vyžaduje, aby pracovníci so zdravotným postihnutím vrátane tých, ktorí sú zamestnaní na chránenom pracovisku, dostávali rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty. Uvedená zásada je relevantná aj v súvislosti s ochranou formou minimálnej mzdy.
- (16) Hoci silné kolektívne vyjednávanie, najmä na odvetvovej alebo medziodvetvovej úrovni, prispieva k zabezpečeniu primeranej ochrany formou minimálnej mzdy, tradičné štruktúry kolektívneho vyjednávania sa v posledných desaťročiach narúšajú, okrem iného v dôsledku štrukturálnych posunov v hospodárstve smerom k odvetviam s menším odborárskym zastúpením a poklesu členstva v odborových organizáciách, najmä v dôsledku protiodborových praktík a nárastu neistých a atypických foriem práce. V niektorých členských štátoch sa navyše v dôsledku finančnej krízy v roku 2008 dostalo odvetvové a medziodvetvové kolektívne vyjednávanie pod silný tlak. Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej a medziodvetvovej úrovni je však základným prvkom na dosiahnutie primeranej ochrany formou minimálnej mzdy, a preto ho treba podporovať a posilňovať.

- (17) Komisia v súlade s článkom 154 ZFEÚ uskutočnila dvojfázové konzultácie so sociálnymi partnermi, pokiaľ ide o možné opatrenia na riešenie výziev súvisiacich s primeranou ochranou formou minimálnej mzdy v Únii. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovanií o týchto otázkach. Napriek tomu je dôležité prijať opatrenia na úrovni Únie, rešpektujúc zásadu subsidiarity, s cieľom zlepšiť životné a pracovné podmienky v Únii, a to najmä primeranosť minimálnych miezd, s ohľadom na výsledky konzultácií so sociálnymi partnermi.
- (18) V záujme zlepšenia životných a pracovných podmienok, ako aj vzostupnej sociálnej konvergenie v Únii sa v tejto smernici zavádzajú minimálne požiadavky na úrovni Únie a stanovujú procesné povinnosti týkajúce sa primeranosti zákonných minimálnych miezd a zároveň sa zlepšuje účinný prístup pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy, a to formou zákonnej minimálnej mzdy tam, kde existuje, alebo stanovením v kolektívnych zmluvách v súlade s vymedzením na účely tejto smernice. Táto smernica slúži tiež na podporu kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd.

- (19) V súlade s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ cieľom tejto smernice nie je harmonizovať úroveň minimálnych miezd v celej Únii ani vytvoriť jednotný mechanizmus stanovovania minimálnych miezd. Nezasahuje do slobody členských štátov stanovovať zákonné minimálne mzdy či podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy stanovenej v kolektívnych zmluvách v súlade s vnútroštátnym právom, praxou a so špecifikami každého členského štátu a pri plnom rešpektovaní vnútroštátnych právomocí a práva sociálnych partnerov vstupovať do zmluvných vzťahov. Touto smernicou sa členským štátom, v ktorých je tvorba miezd zabezpečovaná výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv, neukladá povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu ani vyhlásiť všeobecnú uplatniteľnosť kolektívnych zmlúv a smernica by sa ani nemala vykladať v zmysle, že takúto povinnosť ukladá. V tejto smernici sa okrem toho nestanovuje úroveň odmeny, čo patrí do práva sociálnych partnerov vstupovať do zmluvných vzťahov na vnútroštátnej úrovni a do príslušnej právomoci členských štátov.
- (20) V tejto smernici sa zohľadňuje, že v súlade s Dohovorom MOP o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006¹ v znení zmien majú členské štáty, ktoré tento dohovor ratifikovali, po porade s organizáciami zastupujúcimi vlastníkov lodí a námorníkov stanoviť postupy na určovanie minimálnych miezd námorníkov. Na takýchto postupoch sa majú zúčastniť organizácie zastupujúce vlastníkov lodí a námorníkov. Na akty členských štátov vyplývajúce z takýchto postupov by sa vzhľadom na ich osobitnú povahu nemali vzťahovať pravidlá o zákonných minimálnych mzdách stanovené v kapitole II tejto smernice. Takéto akty by nemali zasahovať do slobodného kolektívneho vyjednávania medzi vlastníkami lodí alebo ich organizáciami a organizáciami námorníkov.

¹ Rozhodnutie Rady 2007/431/ES zo 7. júna 2007, ktorým sa členské štáty v záujme Európskeho spoločenstva splnomocňujú na ratifikáciu Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 (Ú. v. EÚ L 161, 22.6.2007, s. 63).

- (21) V súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008¹ by sa táto smernica mala vzťahovať na pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, pričom sa zohľadňujú kritériá na určenie postavenia pracovníka stanovené Súdnym dvorom Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“). Ak pracovníci v súkromnom aj verejnom sektore, ako aj pracovníci v domácnosti, pracovníci pracujúci na vyžiadanie, pracovníci pracujúci mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platforiem, stážisti, učni a iní pracovníci s atypickou formou zamestnania, ako aj nepravé samostatne zárobkovo činné osoby a nedeklarovaní pracovníci spĺňajú dané kritériá, mohli by patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Táto smernica sa vo všeobecnosti nevzťahuje na skutočne samostatne zárobkovo činné osoby, keďže tieto osoby nespĺňajú dané kritériá. Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, ako je vymedzené vo vnútroštátnom práve, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo oznámenej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou prácou. O nepravú samostatnú zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne samostatne zárobkovo činná, pričom ale spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah, s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam. Takéto osoby by mali patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Pri určovaní toho, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako účastníci tento vzťah opisujú.

¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 4.7.2008, s. 6).

- (22) Dobre fungujúce kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd je dôležitým prostriedkom na zabezpečenie ochrany pracovníkov formou primeraných minimálnych miezd, ktoré z tohto dôvodu umožňujú dôstojnú životnú úroveň. V členských štátoch so zákonnými minimálnymi mzdami kolektívne vyjednávanie podporuje všeobecný vývoj miezd, a preto prispieva k zlepšeniu primeranosti minimálnych miezd, ako aj životných a pracovných podmienok pracovníkov. V členských štátoch, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, úroveň týchto miezd, ako aj podiel chránených pracovníkov priamo závisia od fungovania systému kolektívneho vyjednávania a pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Silné a dobre fungujúce kolektívne vyjednávanie spolu so širokým pokrytím odvetvovými alebo medziodvetvovými kolektívnymi zmluvami posilňujú primeranosť a pokrytie, pokiaľ ide o minimálne mzdy.
- (23) Ochrana formou minimálnej mzdy prostredníctvom kolektívnych zmlúv je prospešná pre pracovníkov a zamestnávateľov, ako aj pre podniky. V niektorých členských štátoch neexistujú žiadne zákonné minimálne mzdy. V uvedených členských štátoch sa mzdy vrátane ochrany formou minimálnej mzdy stanovujú výlučne kolektívnym vyjednávaním medzi sociálnymi partnermi. Priemerné mzdy v týchto členských štátoch patria medzi najvyššie v Únii. Uvedené systémy sa vyznačujú veľmi širokým pokrytím kolektívnym vyjednávaním, ako aj vysokou mierou členstva tak v združeniach zamestnávateľov, ako aj v odborových zväzoch. Minimálne mzdy, ktoré sú vyhlásené v kolektívnych zmluvách, ktoré sa všeobecne uplatňujú bez toho, aby orgán vyhlasujúci rozhodnutie rozhodoval o obsahu uplatniteľných ustanovení, by sa nemali považovať za zákonné minimálne mzdy.

- (24) V kontexte znižujúceho sa pokrytia kolektívnym vyjednávaním je nevyhnutné, aby členské štáty podporovali kolektívne vyjednávanie, uľahčovali výkon práva na kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd a tým zlepšili stanovovanie miezd prostredníctvom kolektívnych zmlúv s cieľom zlepšiť ochranu pracovníkov formou minimálnej mzdy. Členské štáty ratifikovali Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 a Dohovor MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949. Právo na kolektívne vyjednávanie sa uznáva v týchto dohovorech MOP, v Dohovore MOP o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978 a v Dohovore MOP o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981, ako aj v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd a v ESC. Články 12 a 28 charty zaručujú slobodu zhromažďovania a združovania a právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie. Podľa preambuly charty sa uvedené práva v nej opätovne potvrdzujú, keďže vyplývajú najmä z Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a zo sociálnych chárt, ktoré prijala Únia a Rada Európy. Členské štáty by mali v súlade s vnútroštátnym právom a praxou prijať vhodné opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd. Takéto opatrenia môžu okrem iného zahŕňať opatrenia na uľahčenie prístupu zástupcov odborových zväzov k pracovníkom.

- (25) Členské štáty, ktoré majú široké pokrytie kolektívnym vyjednávaním, majú zvyčajne malý podiel pracovníkov s nízkymi mzdami a vysoké minimálne mzdy. Členské štáty s malým podielom zamestnancov s nízkymi mzdami majú mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním nad 80 %. Podobne aj väčšina členských štátov s vysokými úrovňami minimálnych miezd v pomere k priemernej mzde má pokrytie kolektívnym vyjednávaním nad 80 %. Každý členský štát s mierou pokrytia kolektívnym vyjednávaním pod 80 % by preto mal prijať opatrenia s cieľom zlepšiť takéto kolektívne vyjednávanie. Každý členský štát, v ktorých je pokrytie kolektívnym vyjednávaním pod hranicou 80 %, by mal poskytnúť rámec základných podmienok pre kolektívne vyjednávanie a vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania s cieľom postupne zvýšiť mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Aby sa rešpektovala autonómia sociálnych partnerov, ktorá zahŕňa ich právo na kolektívne vyjednávanie a vylučuje akúkoľvek povinnosť uzatvárať kolektívne zmluvy, prahová hodnota 80 % pokrytia kolektívnym vyjednávaním by sa mala vykladať iba ako ukazovateľ aktivujúci povinnosť vypracovať akčný plán.

Akčný plán by sa mal pravidelne preskúmať, aspoň raz za päť rokov a v prípade potreby revidovať. Akčný plán a každá jeho aktualizácia by sa mali oznamovať Komisii a zverejňovať. Každý členský štát by mal mať možnosť rozhodnúť o vhodnej forme svojho akčného plánu. Akčný plán, ktorý členský štát prijal pred nadobudnutím účinnosti tejto smernice, sa môže považovať za akčný plán podľa tejto smernice za predpokladu, že obsahuje opatrenia na účinnú podporu kolektívneho vyjednávania a splňa povinnosti podľa tejto smernice. Každý členský štát by mal vypracovať akčný plán po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo dohodou s nimi, alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi nimi. Miery pokrytia kolektívnym vyjednaním v členských štátoch sa výrazne líšia, a to z dôvodu viacerých faktorov vrátane národných zvyklostí a praxe ako aj historického kontextu. Toto by sa malo zohľadniť pri posudzovaní pokroku smerom k vyššiemu pokrytiu kolektívnym vyjednaním, najmä pokiaľ ide o akčný plán stanovený v tejto smernici.

- (26) Na zabezpečenie primeraných minimálnych miezd pri súčasnom zachovaní existujúcich a vytváraní nových pracovných príležitostí, ako aj zaručovaní rovnakých podmienok pre všetkých a konkurencieschopnosti firiem vrátane mikropodnikov, malých podnikov a stredných podnikov (ďalej len „MSP“) sú potrebné spoľahlivé pravidlá, postupy a účinná prax stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd. Uvedené pravidlá, postupy a prax zahŕňajú niekoľko prvkov prispievajúcich k primeranosti zákonných minimálnych miezd vrátane kritérií na usmernenie členských štátov pri stanovovaní a aktualizácii zákonných minimálnych miezd a ukazovateľov na posúdenie ich primeranosti, pravidelných a včasných aktualizácií, existencie poradných orgánov a zapojenia sociálnych partnerov. Včasné a účinné zapojenie sociálnych partnerov do procesu stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd, ako aj do vypracúvania alebo úpravy prípadných mechanizmov automatickej indexácie je ďalším prvkom dobrej správy vecí verejných, ktorá je predpokladom fundovaného a inkluzívneho rozhodovacieho procesu. Členské štáty by mali sociálnym partnerom poskytovať relevantné informácie o stanovovaní a aktualizácii zákonnej minimálnej mzdy. Umožnenie sociálnym partnerom predkladať stanoviská, a dostávať odôvodnenú odpoveď na stanoviská vyjadrené pred predložením návrhov, na stanovenie a aktualizáciu zákonnej minimálnej mzdy a pred prijatím akýchkoľvek rozhodnutí, by mohlo prispieť k riadnemu zapojeniu sociálnych partnerov do uvedeného procesu.

- (27) Členské štáty, ktoré používajú mechanizmus automatickej indexácie vrátane poloautomatických mechanizmov, ktorými je zaručené aspoň minimálne povinné zvýšenie zákonnej minimálnej mzdy, by mali tiež vykonávať postupy aktualizácie zákonných minimálnych miezd, a to aspoň každé štyri roky. Uvedené pravidelné aktualizácie by mali pozostávať z posúdenia minimálnej mzdy s prihliadnutím na usmerňujúce kritériá, po ktorom by v prípade potreby nasledovala úprava výšky sumy. Frekvencia úpravy automatickej indexácie na jednej strane a aktualizácií zákonných minimálnych miezd na strane druhej sa môže líšiť. Členské štáty, v ktorých neexistujú mechanizmy automatickej alebo poloautomatickej indexácie, by mali aktualizovať svoju zákonnú minimálnu mzdu aspoň každé dva roky.
- (28) Minimálne mzdy sa považujú za primerané, ak sú spravodlivé vo vzťahu k mzdovej distribúcii v príslušnom členskom štáte a poskytujú dôstojnú životnú úroveň pracovníkom na základe pracovnoprávneho vzťahu na plný úväzok. Primeranosť zákonných minimálnych miezd určuje a posudzuje každý členský štát so zreteľom na svoje vnútroštátne sociálno-ekonomické podmienky vrátane rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti a regionálneho a odvetvového vývoja. Členské štáty by na účel uvedeného určovania mali zohľadniť kúpnu silu, dlhodobé národné úrovne produktivity a vývoj v tejto oblasti, ako aj úrovne miezd, rozdelenie miezd a rast miezd.

Pri určovaní životných nákladov potrebných na dosiahnutie dôstojnej životnej úrovne môže byť okrem iných nástrojov nápomocný kôš tovarov a služieb v reálnych cenách stanovený na vnútroštátnej úrovni. Okrem materiálnych potrieb, ako sú jedlo, oblečenie a bývanie, by sa mohla zohľadniť aj potreba účasti na kultúrnych, vzdelávacích a spoločenských činnostiach. Je vhodné uvažovať o stanovovaní a aktualizácii zákonných minimálnych miezd oddelene od mechanizmov podpory príjmu. Členské štáty by mali používať ukazovatele a súvisiace referenčné hodnoty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd. Členské štáty si môžu vyberať spomedzi ukazovateľov bežne používaných na medzinárodnej úrovni a/alebo ukazovateľov používaných na vnútroštátnej úrovni. Posúdenie by mohlo vychádzať z referenčných hodnôt bežne používaných na medzinárodnej úrovni, ako je pomer hrubej minimálnej mzdy k 60 % hrubého mediánu mzdy, a pomer hrubej minimálnej mzdy k 50 % hrubej priemernej mzdy, ktoré v súčasnosti nespĺňajú všetky členské štáty, alebo pomer čistej minimálnej mzdy k 50 % alebo 60 % čistej priemernej mzdy. Posúdenie by sa mohlo zakladať aj na referenčných hodnotách súvisiacich s ukazovateľmi používanými na vnútroštátnej úrovni, ako je porovnanie čistej minimálnej mzdy s hranicou chudoby a kúpnu silou minimálnych miezd.

- (29) Bez toho, aby bola dotknutá právomoc členských štátov stanoviť zákonnú minimálnu mzdu a umožniť rozdielne sadzby a odpočty, je dôležité zabrániť tomu, aby sa rozdielne sadzby a odpočty využívali vo veľkom rozsahu, keďže hrozí, že budú mať negatívny vplyv na primeranosť minimálnych miezd. Malo by sa zabezpečiť, aby sa pri používaní rozdielných sadzieb a odpočtov dodržiavali zásady nediskriminácie a proporcionality. Rozdielne sadzby a odpočty by preto mali sledovať oprávnený cieľ. Príkladmi takýchto odpočtov môže byť vymáhanie vyplatených nadhodnotených súm alebo odpočtov nariadených súdnym alebo správnym orgánom. Pri iných odpočtoch, ako sú odpočty súvisiace s vybavením potrebným na výkon práce alebo odpočty z vecných dávok, ako je ubytovanie, hrozí vysoké riziko ich neprimeranosti. Nič v tejto smernici by sa navyše nemalo vykladať tak, že sa členským štátom ukladá povinnosť zaviesť akékoľvek rozdielne sadzby minimálnych miezd alebo odpočty z minimálnych miezd.

- (30) Na zabezpečenie fungovania vnútroštátnych rámcov zákonnej minimálnej mzdy a ich dodržiavania je potrebný účinný systém presadzovania práva vrátane spoľahlivého monitorovania, kontrol a inšpekcií v teréne. Na posilnenie efektívnosti činnosti orgánov presadzovania práva je potrebná aj úzka spolupráca so sociálnymi partnermi, a to aj s cieľom riešiť kritické výzvy, ako sú otázky týkajúce sa nekalého využitia subdodávateľov, nepravej samostatnej zárobkovej činnosti, neevidovaných nadčasov alebo rizík ohrozujúcich zdravie a bezpečnosť pri zvyšovaní intenzity práce. Spôsobilosti orgánov presadzovania práva by sa mali tiež rozvíjať, najmä prostredníctvom školení a usmernení. Pravidelné a neohlásené návštevy, súdne a správne konania a sankcie v prípade porušenia predpisov sú dôležitými prostriedkami na odradenie zamestnávateľov od porušovania predpisov.

(31) Účinné vykonávanie ochrany formou minimálnej mzdy stanovenej v právnych ustanoveniach alebo kolektívnych zmluvách je nevyhnutné na zadávanie a realizáciu verejných zákaziek a plnenie koncesných zmlúv. Pri plnení takýchto zmlúv alebo v následnom subdodávateľskom reťazci totiž môže dôjsť k nedodržiavaniu kolektívnych zmlúv, v ktorých je stanovená ochrana formou minimálnej mzdy, čo môže viesť k tomu, že pracovníci dostávajú nižšie platy, než je úroveň mzdy dohodnutá v odvetvových kolektívnych zmluvách. S cieľom predchádzať takýmto situáciám v súlade s článkom 30 ods. 3 a článkom 42 ods. 1 smernice 2014/23/EÚ¹, s článkom 18 ods. 2 a článkom 71 ods. 1 smernice 2014/24/EÚ² a s článkom 36 ods. 2 a článkom 88 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ³ majú verejní obstarávatelia a obstarávatelia prijať primerané opatrenia vrátane možnosti zaviesť podmienky plnenia zákazky a zabezpečiť, aby hospodárske subjekty v prípade svojich pracovníkov uplatňovali mzdy stanovené v kolektívnych zmluvách pre príslušný sektor a zemepisnú oblasť a rešpektovali práva pracovníkov a odborových zväzov vyplývajúce z Dohovoru MOP č. 87 z roku 1948 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a z Dohovoru MOP č. 98 z roku 1949 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať, ako sa uvádza v uvedených smerniciach, s cieľom dodržiavať príslušné povinnosti v oblasti pracovného práva. Táto smernica však vo vzťahu k uvedeným smerniciam nevytvára žiadnu dodatočnú povinnosť.

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

² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

- (32) V prípade žiadateľov o finančnú podporu z fondov a programov Únie by sa podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 a delegovaných a vykonávacích aktov, ktoré sú v ňom stanovené¹ a základnými podmienkami mali primerane uplatňovať pravidlá verejného obstarávania a koncesií, a to aj pokiaľ ide o súlad s ustanoveniami kolektívnych zmlúv.
- (33) Pre účinnú ochranu formou minimálnej mzdy má zásadný význam spoľahlivé monitorovanie a získavanie údajov. Členské štáty sa na účely získavania údajov môžu opierať o dostatočne reprezentatívne výberové zisťovania, vnútroštátne databázy, harmonizované údaje z Eurostatu a iné verejne prístupné zdroje, ako je Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj . Vo výnimočných prípadoch, keď nie sú k dispozícii presné údaje, môžu členské štáty použiť odhady. Zamestnávateľia, najmä mikropodniky a iné MSP, by nemali znášať zbytočnú administratívnu záťaž v súvislosti s vykonávaním požiadaviek na získavanie údajov. Komisia by mala každý druhý rok predkladať Európskemu parlamentu a Rade správu o svojej analýze úrovni a vývoja v oblasti primeranosti zákonných minimálnych miezd a pokrytia týmito mzdami, ako aj pokrytia kolektívnym vyjednávaním na základe údajov a informácií, ktoré majú poskytovať členské štáty.

¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 159).

Okrem toho by sa mal monitorovať pokrok v rámci procesu koordinácie hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na úrovni Únie. Rada alebo Komisia môže v tejto súvislosti požiadať Výbor pre zamestnanosť v súlade s článkom 150 ZFEÚ a Výbor pre sociálnu ochranu v súlade s článkom 160 ZFEÚ, aby preskúmali v rámci svojej príslušnej oblasti pôsobnosti rozvoj pokrytia kolektívnym vyjednávaním a primeranosť zákonných minimálnych miezd v členských štátoch na základe správy vypracovanej Komisiou a iných nástrojov mnohostranného dohľadu, ako je referenčné porovnávanie. Do takéhoto preskúmania majú výbory v súlade s článkami 150 a 160 ZFEÚ zapojiť sociálnych partnerov na úrovni Únie vrátane medziodvetvových sociálnych partnerov.

- (34) Pracovníci by mali mať jednoduchý prístup k uceleným informáciám o zákonných minimálnych mzdách, ako aj o ochrane formou minimálnej mzdy stanovenej vo všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmluvách, aby sa zabezpečila transparentnosť a predvídateľnosť ich pracovných podmienok, a to aj pre osoby so zdravotným postihnutím v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2102¹.

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2102 z 26. októbra 2016 o prístupnosti webových sídel a mobilných aplikácií subjektov verejného sektora (Ú. v. EÚ L 327, 2.12.2016, s. 1).

- (35) Pracovníci a ich zástupcovia vrátane členov alebo zástupcov odborových zväzov by mali mať možnosť uplatniť si právo na obhajobu, ak sú ich práva na ochranu formou minimálnej mzdy stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách a boli porušené. S cieľom zabrániť tomu, aby pracovníci boli zbavení svojich práv stanovených vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách a bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov stanovené v kolektívnych zmluvách vrátane systémov kolektívneho urovnávania sporov, by členské štáty mali prijať opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali prístup k účinnému, včasnému a nestrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu, ako aj účinnú súdnu a/alebo administratívnu ochranu pred akoukoľvek formou ujmy v prípade, že sa rozhodnú uplatniť svoje právo na obhajobu. Zapojenie sociálnych partnerov do ďalšieho rozvoja nestranných mechanizmov urovnávania sporov v členských štátoch môže byť prospešné. Pracovníci by mali byť informovaní o mechanizmoch nápravy na účely uplatnenia svojho práva na nápravu.

- (36) Komisia by mala vykonať hodnotenie, ktoré poskytne základ pre preskúmanie účinného vykonávania tejto smernice. O výsledkoch tohto preskúmania by mala informovať Európsky parlament a Radu.
- (37) Reformy a opatrenia, ktoré prijali členské štáty na podporu ochrany pracovníkov formou primeranej minimálnej mzdy, sú síce krokmi správnym smerom, ale neboli vždy ucelené a systematické. Navyše opatrenia prijaté na úrovni Únie v záujme lepšej primeranosti minimálnej mzdy a širšieho pokrytia minimálnou mzdou môžu prispieť k ďalšiemu zlepšeniu životných a pracovných podmienok v Únii a zmierneniu možných obáv z nepriaznivých hospodárskych vplyvov vyplývajúcich z izolovaných opatrení členských štátov. Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojuivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodov ich rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o EÚ. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.

- (38) Touto smernicou sa stanovujú procesné povinnosti ako minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli zaviesť a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho vnútroštátneho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nesmie použiť na obmedzenie existujúcich práv pracovníkov, ani sa nesmie považovať za opodstatnený dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, a to predovšetkým pokiaľ ide o znižovanie alebo rušenie minimálnych miezd.
- (39) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať zbytočné správne, finančné a právne obmedzenia, najmä ak by bránili vzniku a rozvoju MSP. Členské štáty sa preto nabádajú, aby posúdili vplyv svojich transpozičných opatrení na MSP s cieľom zabezpečiť, aby tieto podniky neboli neprimerane zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženiu, a zároveň sa nabádajú, aby výsledky svojich posúdení uverejnili. Ak členské štáty zistia, že MSP sú neprimerane zasiahnuté transpozičnými opatreniami, mali by zvážiť zavedenie opatrení na podporu MSP, aby tieto mohli prispôbiť svoje štruktúry odmeňovania novým požiadavkám.

- (40) Členské štáty majú na rozvoj alebo zlepšenie technických aspektov rámcov minimálnej mzdy vrátane posudzovania primeranosti, monitorovania a získavania údajov, rozšírenia prístupu, ako aj presadzovania a budovania všeobecných kapacít súvisiacich s vykonávaním uvedených rámcov k dispozícii nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/240¹ a (EÚ) 2021/1057². V súlade s nariadením (EÚ) 2021/1057 majú členské štáty prideliť primeranú sumu na budovanie kapacít sociálnych partnerov,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/240 z 10. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Nástroj technickej podpory (Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 1).

² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1057 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európsky sociálny fond plus (ESF+) a zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 21).

Kapitola I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

1. Touto smernicou sa v záujme zlepšenia životných a pracovných podmienok v Únii, najmä primeranosti minimálnych miezd pre pracovníkov s cieľom prispieť k vzostupnej sociálnej konvergencii a znížiť mzdové nerovnosti, vytvára rámec pre:
 - a) primeranosť zákonných minimálnych miezd na účely dosiahnutia dôstojných životných a pracovných podmienok;
 - b) podporu kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd;
 - c) zlepšenie účinného prístupu pracovníkov k právam na ochranu formou minimálnej mzdy, ak je stanovená vo vnútroštátnom práve a/alebo v kolektívnych zmluvách.
2. Touto smernicou nie je dotknuté úplné rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov ani ich právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy.

3. V súlade s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ touto smernicou nie je dotknutá právomoc členských štátov pri stanovovaní úrovne minimálnych miezd ani voľba členských štátov stanoviť zákonné minimálne mzdy a/alebo podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy stanovenej v kolektívnych zmluvách.
4. Uplatňovanie tejto smernice musí byť v plnom súlade s právom na kolektívne vyjednávanie. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa nesmie vykladať v tom zmysle, že sa ním ukladá ktorémukoľvek členskému štátu:
 - a) v ktorom sa tvorba miezd zabezpečuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv, povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu;
 - b) povinnosť vyhlásiť všeobecnú uplatniteľnosť akýchkoľvek kolektívnych zmlúv.
5. Na akty, ktorými členský štát vykonáva opatrenia týkajúce sa minimálnych miezd námorníkov pravidelne stanovované Spoločnou námornou komisiou alebo iným orgánom povereným správnu radou Medzinárodného úradu práce, sa kapitola II tejto smernice nevzťahuje. Takýmito aktmi nie je dotknuté právo na kolektívne vyjednávanie ani možnosť prijať vyššie úrovne minimálnej mzdy.

Článok 2
Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa uplatňuje na pracovníkov v Únii, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnými v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

Článok 3
Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

1. „minimálna mzda“ je minimálna odmena stanovená zákonom alebo kolektívnymi zmluvami, ktorú je zamestnávateľ, a to aj vo verejnom sektore, povinný vyplácať pracovníkom za prácu vykonanú počas daného obdobia;
2. „zákonná minimálna mzda“ je minimálna mzda stanovená zákonom alebo inými záväznými právnymi ustanoveniami, s výnimkou minimálnych miezd vyhlásených kolektívnymi zmluvami, ktoré sa stali všeobecne uplatniteľnými bez toho, aby vyhlasujúci orgán mohol rozhodovať o obsahu uplatniteľných ustanovení;

3. „kolektívne vyjednávanie“ sú všetky rokovania, ktoré prebiehajú podľa vnútroštátneho práva a praxe v každom členskom štáte medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jedným alebo viacerými odborovými zväzmi na strane druhej s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania;
4. „kolektívna zmluva“ je písomná dohoda o ustanoveniach týkajúcich sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktorú uzatvorili sociálni partneri, ktorí sú spôsobilí vyjednávať v mene pracovníkov alebo zamestnávateľov podľa vnútroštátneho práva a praxe, vrátane kolektívnych zmlúv, ktoré boli vyhlásené ako všeobecne uplatniteľné;
5. „pokrytie kolektívnym vyjednávaním“ je podiel pracovníkov na vnútroštátnej úrovni, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva, vypočítaný ako pomer počtu pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje kolektívne zmluvy, k počtu pracovníkov, ktorých pracovné podmienky môžu byť upravené kolektívnymi zmluvami v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.

Článok 4

Podpora kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd

1. S cieľom rozšíriť pokrytie kolektívnym vyjednávaním a uľahčiť výkon práva na kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd členské štáty so zapojením sociálnych partnerov v súlade s vnútroštátnym právom a praxou:
 - a) podporujú budovanie a posilňovanie schopnosti sociálnych partnerov zapájať sa do kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd, najmä na odvetvovej alebo medziodvetvovej úrovni;
 - b) podporujú konštruktívne, zmysluplné a fundované rokovania o mzdách medzi sociálnymi partnermi za rovnakých podmienok, v rámci ktorých majú obe strany prístup k príslušným informáciám, aby mohli vykonávať svoje funkcie v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním o stanovovaní miezd;
 - c) prijímajú vhodné opatrenia na ochranu výkonu práva na kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd a na ochranu pracovníkov a zástupcov odborových zväzov pred činmi, ktoré ich diskriminujú v súvislosti s ich zamestnaním na základe účasti alebo záujmu o účasť na kolektívnom vyjednávaní o stanovovaní miezd;

d) na účely podpory kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd prijímajú vhodné opatrenia na ochranu odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov, ktoré sa zúčastňujú na kolektívnom vyjednaní alebo sa na ňom chcú zúčastniť, pred akýmkoľvek vzájomným zasahovaním alebo zasahovaním zástupcov alebo členov druhej strany do ich zriaďovania, fungovania alebo správy.

2. Okrem toho každý členský štát, v ktorom je miera pokrytia kolektívnym vyjednaním pod hranicou 80 %, stanoví rámec podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednanie, a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo dohodou s nimi. Takýto členský štát tiež vypracuje akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania. Členský štát vypracuje takýto akčný plán po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo dohodou s nimi alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi nimi. V akčnom pláne sa stanoví jasný harmonogram a konkrétne opatrenia na postupné zvyšovanie miery pokrytia kolektívnym vyjednaním pri plnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov. Členský štát pravidelne preskúmava svoj akčný plán a v prípade potreby ho aktualizuje. Ak členský štát aktualizuje svoj akčný plán, robí tak po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo dohodou s nimi alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi sociálnymi partnermi. V každom prípade sa takýto akčný plán preskúmava najmenej každých päť rokov. Akčný plán a každá jeho aktualizácia sa zverejní a oznámi sa Komisii.

Kapitola II

Zákonné minimálne mzdy

Článok 5

Postup stanovovania primeraných zákonných minimálnych miezd

1. Členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami stanovujú postupy potrebné na stanovovanie a aktualizáciu zákonných minimálnych miezd. Takéto stanovovanie a aktualizácia sa riadia kritériami, ktoré sú stanovené tak, aby prispievali k ich primeranosti v záujme dosiahnutia dôstojnej životnej úrovne, zníženia chudoby pracujúcich a tiež podpory sociálnej súdržnosti a vzostupnej sociálnej konvergencie a zníženia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Členské štáty vymedzia uvedené kritériá v súlade so svojimi vnútroštátnymi postupmi v príslušnom vnútroštátnom práve, v rozhodnutiach svojich príslušných orgánov alebo v trojstranných dohodách. Kritériá musia byť vymedzené jasným spôsobom. Členské štáty môžu rozhodnúť o relatívnej váhe uvedených kritérií vrátane prvkov podľa odseku 2, pričom zohľadnia svoje vnútroštátne sociálno-ekonomické podmienky.
2. Vnútroštátne kritériá uvedené v odseku 1 musia zahŕňať aspoň tieto prvky:
 - a) kúpna sila zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady;

- b) všeobecná úroveň miezd a ich distribúcia;
 - c) miera rastu miezd;
 - d) dlhodobé národné úrovne produktivity a vývoj v tejto oblasti.
3. Bez toho, aby boli dotknuté povinnosti stanovené v tomto článku, môžu členské štáty dodatočne použiť automatický mechanizmus indexácie zákonných minimálnych miezd na základe akýchkoľvek vhodných kritérií a v súlade s vnútroštátnym právom a praxou za predpokladu, že uplatňovanie tohto mechanizmu nevedie k zníženiu zákonnej minimálnej mzdy.
4. Členské štáty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd použijú orientačné referenčné hodnoty. Na uvedený účel môžu použiť orientačné referenčné hodnoty, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy, a/alebo orientačné referenčné hodnoty používané na vnútroštátnej úrovni.
5. Členské štáty zabezpečia, aby sa pravidelné a včasné aktualizácie zákonných minimálnych miezd uskutočňovali aspoň každé dva roky alebo v prípade členských štátov, ktoré používajú mechanizmus automatickej indexácie uvedený v odseku 3, aspoň každé štyri roky.
6. Každý členský štát určí alebo zriadi jeden alebo viaceré poradné orgány, ktoré budú príslušným orgánom poskytovať poradenstvo v otázkach súvisiacich so zákonnými minimálnymi mzdami a umožnia prevádzkové fungovanie uvedených orgánov.

Článok 6

Rozdielne sadzby a odpočty

1. Ak členské štáty povolia rôzne sadzby zákonnej minimálnej mzdy pre konkrétne skupiny pracovníkov alebo odpočty, ktorými sa vyplácaná odmena zníži na nižšiu úroveň, než je príslušná zákonná minimálna mzda, zabezpečia, aby tieto rozdielne sadzby a odpočty rešpektovali zásadu nediskriminácie a zásadu proporcionality, ktorá zahŕňa sledovanie oprávneného cieľa.
2. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa nevykladá tak, že ukladá členským štátom povinnosť zaviesť rozdielne sadzby zákonných minimálnych miezd alebo odpočty zo zákonných minimálnych miezd.

Článok 7

Zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd

Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na včasné a účinné zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd, ktorým sa zabezpečí ich dobrovoľná účasť na diskusiách počas celého rozhodovacieho procesu, a to aj prostredníctvom účasti v poradných orgánoch uvedených v článku 5 ods. 6, a to najmä pokiaľ ide o:

- a) výber a uplatňovanie kritérií na určenie úrovne zákonnej minimálnej mzdy a stanovenie vzorca automatickej indexácie a jeho zmeny, ak takýto vzorec existuje, uvedených v článku 5 ods. 1, 2 a 3;

- b) výber a uplatňovanie orientačných referenčných hodnôt uvedených v článku 5 ods. 4 na posúdenie vhodnosti zákonných minimálnych miezd;
- c) aktualizácie zákonných minimálnych miezd uvedených v článku 5 ods. 5;
- d) stanovovanie rozdielnych sadzieb zákonných minimálnych miezd a odpočtov zo zákonných minimálnych miezd uvedených v článku 6;
- e) rozhodnutia o získavaní údajov a realizácii štúdií a analýz s cieľom poskytnúť informácie orgánom a iným príslušným stranám zapojeným do stanovovania zákonnej minimálnej mzdy.

Článok 8

Účinný prístup pracovníkov k zákonným minimálnym mzdám

Členské štáty so zapojením sociálnych partnerov prijímú v náležitých prípadoch na zlepšenie účinného prístupu pracovníkov k ochrane formou zákonnej minimálnej mzdy, ako aj vo vhodných prípadoch na posilnenie jeho vykonávania, tieto opatrenia:

- a) zabezpečenie účinných, primeraných a nediskriminačných kontrol a inšpekcií v teréne vykonávaných inšpektorátmi práce alebo orgánmi zodpovednými za presadzovanie zákonných minimálnych miezd;
- b) rozvíjanie schopností orgánov presadzovania práva, najmä prostredníctvom odbornej prípravy a usmernení, aby sa proaktívne zameriavali na zamestnávateľov, ktorí nedodržiavajú predpisy, a postihovali ich.

Kapitola III

Horizontálne ustanovenia

Článok 9

Verejné obstarávanie

V súlade so smernicami 2014/23/EÚ, 2014/24/EÚ a 2014/25/EÚ členské štáty prijímajú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty a ich subdodávateľia pri zadávaní a realizácii verejného obstarávania alebo plnení koncesných zmlúv dodržiavali uplatniteľné povinnosti, pokiaľ ide o mzdy, právo organizovať sa a kolektívne vyjednávať mzdy, vyplývajúce zo sociálneho a pracovného práva, ktoré sú stanovené v práve Únie, vo vnútroštátnom práve, v kolektívnych zmluvách alebo v ustanoveniach medzinárodného sociálneho a pracovného práva vrátane Dohovoru MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa z roku 1948 a Dohovoru MOP č. 98 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať z roku 1949.

Článok 10

Monitorovanie a získavanie údajov

1. Členské štáty prijímú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby boli zavedené účinné nástroje na získavanie údajov v záujme monitorovania ochrany formou minimálnej mzdy.
2. Členské štáty nahlasujú Komisii každý druhý rok do 1. októbra v roku podania správy tieto údaje a informácie:
 - a) miera a vývoj pokrytia kolektívnym vyjednávaním;
 - b) pokiaľ ide o zákonné minimálne mzdy:
 - i) úroveň zákonnej minimálnej mzdy a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje;
 - ii) opis existujúcich rozdielnych sadzieb a odpočtov a dôvody ich zavedenia a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú rozdielne sadzby, v rozsahu, v akom sú k dispozícii údaje;

- c) pokiaľ ide o ochranu formou minimálnej mzdy stanovenú len v kolektívnych zmluvách:
- i) najnižšie mzdové sadzby stanovené v kolektívnych zmluvách, ktoré sa vzťahujú na osoby s nízkymi mzdami, alebo ich odhad, ak zodpovedné vnútroštátne orgány nemajú k dispozícii presné údaje, a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú, alebo ich odhad, ak zodpovedné vnútroštátne orgány nemajú k dispozícii presné údaje;
 - ii) výška miezd vyplácaných pracovníkom, na ktorých sa nevzťahujú kolektívne zmluvy, a jej pomer k výške miezd vyplácaných pracovníkom, na ktorých sa kolektívne zmluvy vzťahujú.

Od členských štátov, ktoré podliehajú povinnostiam nahlasovania podľa prvého pododseku písm. c), sa vyžaduje, aby nahlasovali údaje uvedené v bode i) s ohľadom na odvetvové, geografické a iné kolektívne zmluvy viacerých zamestnávateľov vrátane kolektívnych zmlúv, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné.

Členské štáty poskytujú štatistiky a informácie uvedené v tomto odseku rozčlenené podľa rodu, veku, zdravotného postihnutia, veľkosti podniku a odvetvia, v rozsahu, v akom sú k dispozícii.

Prvá správa sa vzťahuje na ..., ... a ... [X, Y, Z: tri roky predchádzajúce roku uvedenému v článku 17 ods. 1] a musí sa predložiť do 1. októbra ... [tri roky po roku nadobudnutia účinnosti tejto smernice]. Členské štáty môžu vynechať štatistiky a informácie, ktoré nie sú k dispozícii pred ... [dva roky po dátume nadobudnutia účinnosti tejto smernice].

3. Komisia analyzuje údaje a informácie zaslané členskými štátmi v správach uvedených v odseku 2 tohto článku a v akčných plánoch uvedených v článku 4 ods. 2. V tejto súvislosti podá každý druhý rok správu Európskemu parlamentu a Rade a súčasne uverejní údaje a informácie zaslané členskými štátmi.

Článok 11

Informácie o ochrane formou minimálnej mzdy

Členské štáty zabezpečia, aby informácie týkajúce sa zákonných minimálnych miezd, ako aj ochrany formou minimálnej mzdy stanovenej vo všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmluvách vrátane informácií o mechanizmoch uplatňovania nárokov na nápravu boli verejne dostupné, v prípade potreby v najrelevantnejšom jazyku, ktorý určí členský štát, a to uceleným a ľahko dostupným spôsobom, a to aj pre osoby so zdravotným postihnutím.

Článok 12

Právo na nápravu a ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo následkami

1. Členské štáty zabezpečia, aby bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov v náležitých prípadoch stanovené v kolektívnych zmluvách, pracovníci vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému, včasnému a nestrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu v prípade porušenia práv týkajúcich sa zákonných minimálnych miezd alebo týkajúcich sa ochrany formou minimálnej mzdy, ak sú také práva stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách.

2. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov a zástupcov pracovníkov vrátane tých, ktorí sú členmi alebo zástupcami odborových zväzov, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa a pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi zo sťažnosti podanej zamestnávateľovi alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom presadiť dodržiavanie práv v prípade porušenia práv týkajúcich sa ochrany formou minimálnej mzdy, ak sú také práva stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách.

Článok 13

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných v prípade porušenia práv a povinností, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, ak sú tieto práva a povinnosti stanovené vo vnútroštátnom práve alebo v kolektívnych zmluvách. V členských štátoch bez zákonných minimálnych miezd môžu tieto pravidlá obsahovať alebo sa obmedziť na odkaz na náhradu a/alebo zmluvné sankcie stanovené v náležitých prípadoch v pravidlách presadzovania kolektívnych zmlúv. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

Kapitola IV

Závěrečné ustanovenia

Článek 14

Šíření informací

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

Článek 15

Hodnotenie a preskúmanie

Do ... [sedem rokov po dátume nadobudnutia účinnosti tejto smernice] Komisia po konzultácii s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na úrovni Únie vykoná hodnotenie tejto smernice. Komisia potom predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej preskúma vykonávanie tejto smernice, a vo vhodných prípadoch navrhne legislatívne zmeny.

Článok 16

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch, najmä so zreteľom na zníženie alebo zrušenie minimálnych miezd.
2. Táto smernica sa nedotýka práva členského štátu prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, alebo podporovať či dovoliť uplatňovanie kolektívnych zmlúv, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie. Nesmie sa vykladať tak, že bráni členskému štátu zvýšiť zákonné minimálne mzdy.
3. Táto smernica sa nedotýka práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 17

Transpozícia a vykonávanie

1. Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do ... [dva roky po dátume nadobudnutia účinnosti tejto smernice]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

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

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

3. Členské štáty prijímú v súlade so svojim vnútroštátnym právom a praxou primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov do vykonávania tejto smernice. Na uvedený účel môžu uvedeným vykonávaním tejto smernice vcelku alebo sčasti, a to aj s ohľadom na vypracovanie akčného plánu v súlade s článkom 4 ods. 2, poveriť sociálnych partnerov, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú. Členské štáty pritom podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby sa vždy uplatňovali záväzky stanovené v tejto smernici.

4. Oznámenie uvedené v odseku 2 obsahuje opis zapojenia sociálnych partnerov do vykonávania tejto smernice.

Článok 18

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 19

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu

Za Európsky parlament
predsedníčka

Za Radu
predseda/predsedníčka