

Bruksela, 3 października 2022 r.  
(OR. en)

---

---

Międzyinstytucjonalny numer  
referencyjny:  
2020/0310(COD)

---

---

12616/22  
ADD 1 REV 2

CODEC 1328  
SOC 503  
EMPL 344

#### NOTA DO PUNKTU I/A

---

Od: Sekretariat Generalny Rady  
Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada

---

Dotyczy: Projekt DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY  
w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej  
**(pierwsze czytanie)**  
– Przyjęcie aktu ustawodawczego  
= Oświadczenia

---

#### Oświadczenie Bułgarii

Republika Bułgarii przywiązuje wielką wagę do propagowania i ochrony praw człowieka. Kraj ten jest i pozostanie wierny swoim zobowiązaniom w zakresie praw człowieka.

W 2018 r. bułgarski Trybunał Konstytucyjny wydał wyrok, w którym stwierdził, że Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej („konwencja stambulska”) propaguje koncepcje prawne związane z pojęciem płci społeczno-kulturowej (ang. *gender*), które są niezgodne z głównymi zasadami bułgarskiej konstytucji. Ponadto w 2021 r. Trybunał Konstytucyjny doprecyzował, że pojęcie „płci” (ang. *sex*) użyte w konstytucji można w kontekście krajowego porządku prawnego postrzegać jedynie w jego sensie biologicznym (mężczyźni i kobiety).

Republika Bułgarii nie sprzeciwia się przyjęciu projektu dyrektywy w sprawie wynagrodzeń minimalnych, gdyż dostrzega znaczenie tej kwestii, ale zgodnie z wyżej wymienionymi wyrokami Trybunału Konstytucyjnego **oświadcza, że w przypadku „danych zdezagregowanych według płci”, o których mowa w art. 10 ust. 2 dyrektywy, Republika Bułgarii będzie gromadzić i dostarczać jedynie dane zdezagregowane według płci (mężczyźni/kobiety).**

### **Oświadczenie Danii**

Za ustalanie wynagrodzeń w Danii odpowiedzialni są partnerzy społeczni i podstawowe znaczenie ma zachowanie autonomii partnerów społecznych w tym zakresie. W związku z tym Dania co do zasady sprzeciwia się wprowadzaniu na szczeblu UE jakichkolwiek wiążących regulacji dotyczących wynagrodzeń minimalnych. Co za tym idzie, Dania konsekwentnie sprzeciwia się dyrektywie o wynagrodzeniach minimalnych w Unii Europejskiej.

Doceniamy wysiłki na rzecz uwzględnienia uwag poczynione przez prezydencje zaangażowane w Radzie w negocjacje w sprawie dyrektywy. Jednakże co do zasady Dania nie może poprzeć dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Dania w pełni zgadza się, że wszyscy pracownicy w Unii Europejskiej powinni mieć możliwość godnego życia za wynagrodzenie otrzymane za pracę w pełnym wymiarze. Osiągnięcie tego celu musi odbywać się z poszanowaniem faktu, że ustalanie wynagrodzeń należy do kompetencji krajowych, oraz z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

### **Oświadczenie Węgier**

Rząd Węgier jest zaangażowany w zapewnienie właściwego i sprawnego funkcjonowania krajowego systemu ustalania wynagrodzenia minimalnego. Od 2010 r. węgierskie wynagrodzenie minimalne wzrosło ponad dwukrotnie i zostało ustalone po konsultacjach z partnerami społecznymi. Fakt ten wyraźnie świadczy m.in. o zdecydowanej woli rządu, by podnosić poziom życia wszystkich obywateli. W wyniku porozumienia podpisanego przez rząd i partnerów społecznych krajowe wynagrodzenie minimalne na Węgrzech zostało dodatkowo podniesione o 20% od dnia 1 stycznia 2022 r., co stanowiło najwyższy wzrost w UE.

Węgry przypominają, że regulacja wynagrodzeń, w tym ustalanie wynagrodzeń minimalnych, wyraźnie wchodzi w zakres wyłącznych kompetencji państw członkowskich zapisanych w art. 153 ust. 5 TFUE, i jest podstawowym narzędziem krajowej polityki gospodarczej.

Ponadto Węgry uznają i promują równość kobiet i mężczyzn zgodnie z ustawą zasadniczą Węgier oraz prawem pierwotnym, zasadami i wartościami Unii Europejskiej, a także zobowiązaniami i zasadami wynikającymi z prawa międzynarodowego. Równość kobiet i mężczyzn została zapisana w traktatach Unii Europejskiej jako jedna z podstawowych wartości. Zgodnie z tymi przepisami oraz z ustawodawstwem krajowym Węgry interpretują termin *gender* jako odnoszący się do płci, a tym samym *data desegregated by gender* w art. 10 ust. 2 dyrektywy jako dane zdezagregowane według płci (kobiety i mężczyźni).

### **Oświadczenie Austrii**

Austria popiera dążenie do adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Austria ponownie podkreśla, że należy w pełni przestrzegać prawa pierwotnego, traktatowego podziału kompetencji między UE i jej państwa członkowskie, a także zasad pomocniczości i proporcjonalności. Należy zachować różne modele rynku pracy, pełną autonomię partnerów społecznych i ugruntowane systemy rokowań zbiorowych.

Austria podkreśla, że zgodnie z art. 153 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zwłaszcza w odniesieniu do charakteru i granic kompetencji Unii w tym zakresie, Unia Europejska nie może bezpośrednio ingerować w poziom wynagrodzeń, tak aby nie wpływać na kompetencje państw członkowskich i autonomię partnerów społecznych w tej dziedzinie. W związku z tym istnieje podstawa prawna wyłącznie dla dyrektywy ustanawiającej ramy proceduralne, które nie mogą zobowiązywać państw członkowskich do zapewnienia wszystkim pracownikom dostępu do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego.

W świetle analizy zawartej w opinii Służby Prawnej Rady Austria podkreśla swój model ustalania wynagrodzeń, który opiera się wyłącznie na układach zbiorowych. Austria jest zdania, że proponowana dyrektywa nie ma na celu zmiany ani osłabienia austriackiego systemu ustalania wynagrodzeń oraz że nie będzie miała wpływu na państwa członkowskie posiadające dobrze funkcjonujące systemy rokowań zbiorowych.

Z tych powodów Austria interpretuje tekst w następujący sposób:

- proponowana dyrektywa nie przyznaje pracownikom indywidualnych praw;
- nakładane przez dyrektywę obowiązki dotyczące adekwatności ograniczają się do ustawowych wynagrodzeń minimalnych;
- zgodnie z dyrektywą wynagrodzenia wynegocjowane przez partnerów społecznych są zawsze uznawane za adekwatne;
- dyrektywa zezwala państwom członkowskim na wprowadzenie ustawowych wynagrodzeń minimalnych, ale nie zobowiązuje ich do tego;
- dyrektywa zezwala państwom członkowskim na wprowadzanie układów zbiorowych w dziedzinach, w których partnerzy społeczni nie uzgodnili układu zbiorowego, ale nie wprowadza takiego obowiązku.

### **Oświadczenie Polski**

Równość kobiet i mężczyzn została zapisana w traktatach Unii Europejskiej jako podstawowe prawo. Polska zapewnia równość kobiet i mężczyzn w ramach polskiego krajowego systemu prawnego zgodnie z międzynarodowymi traktatami praw człowieka oraz w ramach podstawowych wartości i zasad Unii Europejskiej. Z tych powodów, wyrażenie *gender equality* Polska będzie interpretowała jako równość kobiet i mężczyzn, a wyrażenie *gender pay gap* Polska będzie interpretowała jako różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, zgodnie z art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej oraz art. 8 i 157 para 3 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. W związku z powyższym, pozostałe wyrażenia zawierające termin *gender*, Polska będzie interpretowała jako płeć (*sex*), zgodnie z art. 10, art. 19 para 1 oraz art. 157 para 2 i 4 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej.