

V Bruseli 3. októbra 2022  
(OR. en)

---

---

Medziinštitucionálny spis:  
2020/0310(COD)

---

---

12616/22  
ADD 1 REV 2

CODEC 1328  
SOC 503  
EMPL 344

#### POZNÁMKA K BODU I/A

---

Od: Generálny sekretariát Rady  
Komu: Výbor stálych predstaviteľov/Rada  
Predmet: Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (**prvé čítanie**)  
– prijatie legislatívneho aktu  
= vyhlásenia

---

#### Vyhlásenie Bulharska

Bulharská republika prikladá veľký význam presadzovaniu a ochrane ľudských práv. Bulharsko si odhodlane plní a bude plniť svoje záväzky v oblasti ľudských práv.

Bulharský ústavný súd prijal v roku 2018 rozhodnutie, v ktorom konštatoval, že Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu („Istanbulský dohovor“) presadzuje právne koncepty týkajúce sa pojmu „rod“ (angl. „gender“), ktoré sú nezlučiteľné so základnými zásadami bulharskej ústavy. Ústavný súd okrem toho v roku 2021 ďalej objasnil, že pojem „pohlavie“ použitý v ústave možno v kontexte vnútroštátneho právneho poriadku vnímať len v zmysle jeho biologického určenia (muži a ženy).

Bulharská republika si je vedomá dôležitosťou prejednávanej otázky a nebude hlasovať proti prijatiu návrhu smernice o minimálnej mzde; vzhľadom na uvedené rozhodnutia ústavného súdu však **konštatuje, že pokiaľ ide o odkaz na „údaje rozčlenené podľa rodu“ (angl. „data disaggregated by gender“)** uvedený v článku 10 ods. 2 smernice, **Bulharská republika bude zbierať a poskytovať len údaje rozčlenené podľa pohlavia (muž/žena).**

### **Vyhlásenie Dánska**

V Dánsku sú za stanovovanie miezd zodpovední sociálni partneri a v tejto súvislosti je nevyhnutné zachovať autonómiu sociálnych partnerov. Vzhľadom na uvedené je Dánsko v zásade proti prijatiu akéhokoľvek záväzného právneho predpisu na úrovni EÚ týkajúceho sa minimálnej mzdy. Dánsko preto dôsledne namietalo proti smernici o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii.

Oceňujeme úsilie o zohľadnenie obáv, ktoré v rámci rokovaní o smernici v Rade vynaložili jednotlivé predsedníctva. Smernicu o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii však Dánsko však nemôže podporiť zo zásady.

Dánsko plne súhlasí s tým, že všetci pracovníci v Európskej únii by mali mať možnosť žiť dôstojný život za svoju mzdu za prácu na plný úväzok. Dosiachnutie tohto cieľa sa musí uskutočniť s ohľadom na skutočnosť, že stanovovanie miezd je v právomoci členských štátov, a s ohľadom na autonómiu sociálnych partnerov.

### **Vyhlásenie Maďarska**

Maďarská vláda je odhodlaná zabezpečiť primerané a efektívne fungovanie národného systému stanovovania minimálnej mzdy. Od roku 2010 sa maďarská minimálna mzda viac ako zdvojnásobila a stanovená bola po konzultácii so sociálnymi partnermi. Táto skutočnosť okrem iného jasne dokazuje pevný záväzok vlády zvýšiť životnú úroveň pre všetkých. Vďaka dohode, ktorú podpísala vláda a sociálni partneri, sa národná minimálna mzda v Maďarsku k 1. januáru 2022 zvýšila o ďalších 20 %, čo predstavuje najvyššiu mieru rastu v EÚ.

Maďarsko pripomína, že regulácia odmeňovania vrátane stanovenia minimálnych miezd patrí jednoznačne do výlučnej právomoci členských štátov v zmysle článku 153 ods. 5 ZFEÚ a je základným nástrojom vnútroštátnej hospodárskej politiky.

Maďarsko okrem toho uznáva a podporuje rovnosť medzi ženami a mužmi v súlade so základným zákonom Maďarska a primárnym právom, zásadami a hodnotami Európskej únie, ako aj záväzkami a zásadami vyplývajúcimi z medzinárodného práva. Rovnosť medzi ženami a mužmi je zakotvená v zmluvách Európskej únie ako jedna zo základných hodnôt. V súlade s týmito ustanoveniami a so svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi vykladá Maďarsko pojem „rod“ (angl. „gender“) ako odkaz na pohlavie, a teda odkaz na „údaje rozčlenené podľa rodu“ (angl. „data disaggregated by gender“) v článku 10 ods. 2 smernice ako odkaz na údaje rozčlenené podľa pohlavia (ženy a muži).

### **Vyhlásenie Rakúska**

Rakúsko podporuje cieľ primeraných minimálnych miezd v Európskej únii.

Rakúsko opätovne zdôrazňuje, že sa musí v plnej miere dodržiavať primárne právo, rozdelenie právomocí medzi EÚ a jej členskými štátmi podľa zmluvy, ako aj zásady subsidiarity a proporcionality. Musia sa zachovať rôzne modely trhu práce, úplná autonómia sociálnych partnerov a zavedené systémy kolektívneho vyjednávania.

Rakúsko zdôrazňuje, že podľa článku 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, najmä pokiaľ ide o povahu a obmedzenia právomocí Únie v tejto súvislosti, Európska únia nemôže priamo zasahovať do úrovne odmeňovania, aby tým nebola dotknutá právomoc členských štátov a autonómia sociálnych partnerov v tejto oblasti. Právny základ preto existuje len pre smernicu, ktorou sa vytvára procesný rámec, ktorý nemôže členským štátom ukladať povinnosť poskytovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy pre všetkých pracovníkov.

Rakúsko na základe analýzy obsiahnutej v stanovisku právneho servisu Rady poukazuje na svoj model stanovovania miezd, ktorý je založený výlučne na kolektívnych zmluvách. Rakúsko zastáva názor, že navrhovaná smernica nemá za cieľ zmeniť ani oslabiť rakúsky systém stanovovania miezd a že nebude mať vplyv na členské štáty s dobre fungujúcimi systémami kolektívneho vyjednávania.

Z týchto dôvodov Rakúsko vykladá znenie takto:

- navrhovanou smernicou sa pracovníkom nepriznávajú individuálne práva;
- povinnosti týkajúce sa primeranosti, ktoré vyplývajú zo smernice, sú obmedzené na zákonné minimálne mzdy;
- podľa smernice sa mzdy dohodnuté sociálnymi partnermi vždy považujú za primerané;
- smernica členským štátom umožňuje, aby zaviedli zákonné minimálne mzdy, ale nezaväzuje ich k tomu;
- smernica členským štátom umožňuje, aby zaviedli kolektívne zmluvy v oblastiach, v ktorých sa sociálni partneri nedohodli na dohode o kolektívnom vyjednávaní, ale nezaväzuje členské štáty k tomu.

### **Vyhlásenie Poľska**

Rovnosť medzi ženami a mužmi je zakotvená v zmluvách Európskej únie ako jedno zo základných práv. Poľsko zabezpečuje rovnosť medzi ženami a mužmi v rámci poľského vnútroštátneho právneho systému v súlade s medzinárodnými nástrojmi v oblasti ľudských práv, ako aj v rámci základných hodnôt a zásad Európskej únie. Z týchto dôvodov bude Poľsko vykladať výraz „rodová rovnosť“ (angl. „gender equality“) ako rovnosť medzi ženami a mužmi a výraz „rozdiely v odmeňovaní žien a mužov“ (angl. „gender pay gap“) ako rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v súlade s článkami 2 a 3 Zmluvy o Európskej únii a článkami 8 a 157 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Vzhľadom na uvedené bude Poľsko vykladať iné výrazy obsahujúce pojem „rod“ (angl. „gender“) ako odkazy na „pohlavie“ v súlade s článkom 10, článkom 19 ods. 1 a článkom 157 ods. 2 a 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.