

DIREKTIVER

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2022/2041

af 19. oktober 2022

om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU) er Unionens mål bl.a. at fremme befolkningernes velfærd og at arbejde for en bæredygtig udvikling i Europa baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt og et højt niveau for beskyttelse og forbedring af miljøkvaliteten, og hvor der samtidig fremmes social retfærdighed og lighed mellem kvinder og mænd. Ifølge artikel 9 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) skal Unionen bl.a. tage hensyn til de krav, der er knyttet til fremme af et højt beskæftigelsesniveau, sikring af passende social beskyttelse og bekæmpelse af social udstødelse.
- (2) I artikel 151 i TEUF fastsættes, at Unionen og medlemsstaterne, der er opmærksomme på de grundlæggende sociale rettigheder som dem i den europæiske socialpagt, bl.a. har som mål at fremme beskæftigelsen og en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en harmonisering af samme, samtidig med at der fortsat sker forbedringer, en passende social beskyttelse og dialog mellem ledelse og ansatte.
- (3) I artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ⁽⁴⁾ («chartret») fastsættes, at enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. I chartrets artikel 27 fastsættes arbejdstagernes ret til information og høring. I chartrets artikel 28 fastsættes, at arbejdstagere og arbejdsgivere eller deres respektive organisationer i overensstemmelse med EU-retten og national ret og praksis har ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på passende niveauer. I chartrets artikel 23 fastsættes retten til ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.
- (4) Den europæiske socialpagt fastslår, at alle arbejdstagere har ret til rimelige arbejdsvilkår. Den anerkender alle arbejdstageres ret til en rimelig løn, der er tilstrækkelig til at sikre en anstændig levestandard for dem selv og deres familier. Den anerkender også den rolle, som kollektive overenskomster, der er indgået frit, og mekanismer for fastsættelse af lovbestemte mindstelønninger, spiller med henblik på at sikre en effektiv udøvelse af denne ret, alle arbejdstageres og arbejdsgiveres ret til at organisere sig i lokale, nationale og internationale organisationer for at beskytte deres økonomiske og sociale interesser og retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger.

⁽¹⁾ Udtalelse af 25. marts 2021 (EUT C 220 af 9.6.2021, s. 106).

⁽²⁾ Udtalelse af 19. marts 2021 (EUT C 175 af 7.5.2021, s. 89).

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 14. september 2022 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 4. oktober 2022.

⁽⁴⁾ EUT C 326 af 26.10.2012, s. 391.

- (5) I kapitel II i den europæiske søjle for sociale rettigheder («søjlen»), der blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017, fastlægges der en række principper, der skal tjene som rettesnor for sikring af rimelige arbejdsvilkår. I princip nr. 6 i søjlen bekræftes arbejdstagernes ret til rimelige lønninger, der sikrer en anstændig levestandard. Det fastsættes ligeledes, at passende mindstelønninger skal sikres på en måde, der opfylder behovene hos arbejdstageren og dennes familie inden for rammerne af de nationale økonomiske og sociale vilkår, samtidig med at adgangen til beskæftigelse og incitamenterne til at søge arbejde bibeholdes. Der mindes desuden om, at fattigdom blandt personer i arbejde skal hindres, og at alle lønninger skal fastsættes på en gennemsigtig og forudsigelig måde i overensstemmelse med national praksis og i respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi. Princip nr. 8 i søjlen fastsætter, at arbejdsmarkedets parter skal høres om udformning og gennemførelse af økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale politikker i overensstemmelse med national praksis, og at de skal tilskyndes til at forhandle og indgå kollektive overenskomster om de for dem relevante emner, samtidig med at deres autonomi og retten til kollektive skridt respekteres.
- (6) I retningslinje 5 i bilaget til Rådets afgørelse (EU) 2020/1512 ⁽⁵⁾ opfordres medlemsstater, der har indført nationale mekanismer til fastlæggelse af en lovbestemt mindsteløn, til at sikre en reel inddragelse af arbejdsmarkedets parter i lønfastsættelsen, som sikrer rimelige lønninger, der muliggør en anstændig levestandard, idet der lægges særlig vægt på de lavere og mellemste indkomstgrupper med henblik på opadgående konvergens. I denne retningslinje opfordres medlemsstaterne også til at fremme social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger med henblik på lønfastsættelse. Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter opfordres i retningslinjen ligeledes til at sikre, at alle arbejdstagere har passende og rimelige lønninger som følge af, at de nyder godt af kollektive overenskomster eller passende lovbestemte mindstelønninger, idet der tages hensyn til den deraf følgende indvirkning på konkurrenceevne, jobskabelse og fattigdom blandt personer i arbejde, samtidig med at national praksis respekteres. Kommissionens meddelelse af 17. september 2020 med titlen »Årlig strategi for bæredygtig vækst 2021« fastslår, at medlemsstaterne bør vedtage foranstaltninger for at sikre rimelige arbejdsvilkår. Endvidere blev der i Kommissionens meddelelse af 17. december 2019 med titlen »Årlig strategi for bæredygtig vækst 2020« mindet om, at det i forbindelse med voksende sociale skel er vigtigt at sikre, at hver arbejdstager får en rimelig løn. Der er udstedt ländespecifikke henstillinger til et antal medlemsstater vedrørende mindstelønninger med det formål at forbedre fastsættelsen og ajourføringen af mindstelønninger.
- (7) Bedre leve- og arbejdsvilkår, herunder gennem passende mindstelønninger, er til gavn for arbejdstagere og virksomheder i Unionen såvel som for samfundet og økonomien i almindelighed, og de er en forudsætning for at opnå rimelig, inklusiv og bæredygtig vækst. En afhjælpning af de store forskelle i mindstelønsbeskyttelsens dækning og tilstrækkelighed bidrager til at gøre Unionens arbejdsmarked mere retfærdigt, til at forebygge og mindske lønligheder og sociale uligheder samt til at fremme økonomiske og sociale fremskridt samt en opadgående konvergens. Konkurrencen på det indre marked bør baseres på høje sociale standarder, herunder et højt niveau for beskyttelse af arbejdstagerne og skabelse af kvalitetsarbejdspladser såvel som på innovation og produktivitetsforbedringer, samtidig med at der sikres lige konkurrencevilkår.
- (8) Når de fastsættes på et passende niveau, som det er bestemt i national ret eller i kollektive overenskomster, beskytter mindstelønninger arbejdstagernes indkomst, navnlig ugunstigt stillede arbejdstageres indkomst, bidrager de til at sikre en værdig tilværelse som tilstræbt i Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention nr. 131 (1970) om indførelse af en ordning for fastsættelse af mindstelønninger. Mindstelønninger, der sikrer en anstændig levestandard, og således lever op til en vis tærskel for anstændighed, kan bidrage til en mindskelse af fattigdommen på nationalt plan og til at opretholde den indenlandske efterspørgsel og købekraft, styrke incitamenterne til at arbejde, mindske lønmæssige uligheder og kønsbestemte lønforskelle og fattigdom blandt personer i arbejde og begrænse lønnedgangen i økonomiske nedgangstider.
- (9) Fattigdom blandt personer i arbejde er tiltaget i det seneste tiår, og flere arbejdstagere rammes af fattigdom. I økonomiske nedgangstider er den rolle, som de passende mindstelønninger spiller ved at beskytte lavtlønnede arbejdstagere, særlig vigtig, idet disse arbejdstagere er mere sårbare over for konsekvenserne af sådanne nedgangstider, og denne rolle er afgørende for at støtte en bæredygtig og inklusiv økonomisk genopretning, som bør føre til en stigning i kvalitetsbeskæftigelsen. For at sikre en bæredygtig genopretning er det af helt afgørende betydning, at virksomheder, navnlig mikrovirksomheder og små virksomheder, trives. I betragtning af covid-19-pandemiens virkninger er det vigtigt at vurdere, om lønningerne i de lavtlønnede sektorer, som viste sig at være uundværlige og af stor samfundsmæssig værdi under krisen, er tilstrækkelige.

⁽⁵⁾ Rådets afgørelse (EU) 2020/1512 af 13. oktober 2020 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker (EUT L 344 af 19.10.2020, s. 22).

- (10) Kvinder, yngre arbejdstagere, migrantarbejdstagere, enlige forsørgere, lavtkvalificerede arbejdstagere, personer med handicap og navnlig personer, der lider under flere former for forskelsbehandling, har stadigvæk en større sandsynlighed for at være mindstelønsmodtagere eller lavtlønnede end andre grupper. Eftersom kvinder er overrepræsenterede i lavtlønnede job, vil en forbedring af mindstelønningerne, så de bliver mere passende, bidrage til ligestilling mellem kønnene, til at mindske de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle og til at løfte kvinder og deres familier ud af fattigdom og bidrage til bæredygtig økonomisk vækst i Unionen.
- (11) Krisen forårsaget af covid-19-pandemien har en betydelig indvirkning på servicesektoren, mikrovirksomhederne og de små virksomheder, som har en høj andel af lavtløns- og mindstelønsmodtagere. Mindstelønninger er derfor også vigtige i betragtning af de strukturelle tendenser, der er ved at omforme arbejdsmarkedene, og som i stigende grad er kendetegnede ved en høj andel af usikre og atypiske erhverv, hvilket ofte omfatter deltids-, sæson-, platforms- og vikaransatte. Disse tendenser har i mange tilfælde ført til øget jobpolarisering, hvilket har ført til en stigende andel af lavtlønnede job og sektorer og af job og sektorer med beskedne kvalifikationskrav i de fleste medlemsstater samt til højere lønlighed i nogle af dem. Det er vanskeligere for arbejdstagere med atypiske kontrakter at organisere sig og forhandle sig til kollektive overenskomster.
- (12) Der findes mindstelønsbeskyttelse i alle medlemsstater, men i nogle medlemsstater er denne beskyttelse fastsat ved lov eller administrative bestemmelser og ved kollektive overenskomster, mens den i andre udelukkende følger af kollektive overenskomster. De forskellige nationale traditioner i medlemsstaterne bør respekteres.
- (13) I de fleste tilfælde er den mindstelønsbeskyttelse, som kollektive overenskomster yder lavtlønsbeskæftigede, passende og sørger derfor for en anstændig levestandard, og den har vist sig at være et effektivt middel til at mindske fattigdom blandt personer i arbejde. I flere medlemsstater er de lovbestemte mindstelønninger normalt lave i forhold til andre lønninger i økonomien. I 2018 forholdt det sig i ni medlemsstater således, at den lovbestemte mindsteløn ikke gav en indtægt for en enlig mindstelønsmodtager, der var tilstrækkelig til at nå fattigdomsrisikotærsklen.
- (14) Ikke alle arbejdstagere i Unionen er reelt beskyttet af mindstelønninger, da nogle arbejdstagere i nogle medlemsstater, til trods for at de er dækket, modtager et vederlag, der i praksis er lavere end den lovbestemte mindsteløn, fordi de gældende regler ikke overholdes. Det konstateres, at en sådan manglende overholdelse navnlig berører kvinder, unge arbejdstagere, lavtkvalificerede arbejdstagere, migranter, enlige forsørgere, personer med handicap, arbejdstagere med atypisk former for beskæftigelse, såsom vikaransatte og deltidsansatte, samt landbrugsarbejdere og ansatte i restaurationsbranchen, hvilket har som konsekvens, at lønningerne presses ned. I medlemsstater, hvor der alene ydes mindstelønsbeskyttelse gennem kollektive overenskomster, skønnes andelen af arbejdstagere, der ikke er dækket, at variere fra 2 % til 55 % af alle arbejdstagere.
- (15) FN's Konvention om rettigheder for personer med handicap kræver, at arbejdstagere med handicap, herunder dem i beskyttet beskæftigelse, modtager lige løn for arbejde af samme værdi. Dette princip er også relevant med hensyn til mindstelønsbeskyttelse.
- (16) Selv om stærke kollektive overenskomstforhandlinger, navnlig på sektorniveau eller tværfagligt niveau bidrager til at sikre en passende mindstelønsbeskyttelse, er de traditionelle kollektive overenskomstforhandlinger blevet udhulet i de seneste årtier, bl.a. på grund af strukturelle ændringer i økonomien i retning af mindre organiserede sektorer og på grund af faldet i antallet af fagforeningsmedlemskaber, navnlig som følge af praksis med fagforeningsmodstand og væksten i usikre og atypiske former for arbejde. Desuden kom kollektive overenskomstforhandlinger på sektorplan og på tværfagligt niveau under pres i nogle medlemsstater i kølvandet på finanskrisen i 2008. Kollektive overenskomstforhandlinger på sektorplan og på tværfagligt niveau er dog en væsentlig faktor for at opnå passende mindstelønsbeskyttelse og bør derfor fremmes og styrkes.
- (17) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteret arbejdsmarkedets parter ved to høringsrunder med hensyn til eventuelle tiltag for at imødegå udfordringerne i forbindelse med en passende mindstelønsbeskyttelse i Unionen. Der var ingen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse emner. Det er imidlertid vigtigt at træffe tiltag på EU-plan, samtidig med at nærhedsprincippet overholdes, for at forbedre leve- og arbejdsvilkårene i Unionen, navnlig tilstrækkeligheden af mindstelønninger, under hensyntagen til udfaldet af høringen af arbejdsmarkedets parter.

- (18) Med henblik på at forbedre leve- og arbejdsvilkårene samt en opadgående social konvergens i Unionen fastsættes ved dette direktiv minimumsforskrifter på EU-plan, og der fastsættes proceduremæssige forpligtelser med hensyn til passende lovbestemte mindstelønninger, og arbejdstagernes effektive adgang til mindstelønsbeskyttelse, i form af lovbestemte mindstelønninger, hvor disse forefindes, eller som de er fastlagt i kollektive overenskomster som defineret i dette direktiv, styrkes. Dette direktiv fremmer også kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse.
- (19) Dette direktiv har i overensstemmelse med artikel 153, stk. 5, i TEUF hverken til formål at harmonisere mindstelønningerne i hele Unionen eller til formål at indføre en ensartet mekanisme til fastsættelse af mindstelønninger. Det griber ikke ind i medlemsstaternes frihed til at fastsætte lovbestemte mindstelønninger eller til at fremme adgangen til mindstelønsbeskyttelse, der følger af kollektive overenskomster, i overensstemmelse med hvert enkelt medlemsstats nationale ret og praksis og særlige forhold og med fuld respekt af de nationale kompetencer og arbejdsmarkedets parterets ret til at indgå aftaler. Dette direktiv pålægger ikke og bør ikke fortolkes som indebærende en forpligtelse for de medlemsstater, hvor løndannelsen udelukkende sikres via kollektive overenskomster, til at indføre en lovbestemt mindsteløn eller til at erklære kollektive overenskomster alment gældende. Endvidere fastsætter dette direktiv ikke lønniveauet, hvilket falder ind under arbejdsmarkedets parterets ret til at indgå aftaler på nationalt plan og ind under medlemsstaternes relevante kompetence.
- (20) Der tages i dette direktiv hensyn til, at medlemsstater, der har ratificeret ILO's 2006-konvention om søfarendes arbejdsstandarder ⁽⁶⁾, som ændret, i henhold til nævnte konvention skal fastlægge procedurer for fastsættelse af mindstelønninger for søfarende efter høring af de repræsentative skibsrederorganisationer og søfarendes organisationer. Repræsentative skibsrederorganisationer og søfarendes organisationer skal deltage i sådanne procedurer. I betragtning af deres særlige karakter bør medlemsstaternes retsakter, der følger af sådanne procedurer, ikke være omfattet af de i dette direktivs kapitel II fastsatte bestemmelser om lovbestemte mindstelønninger. Sådanne retsakter bør ikke gribe ind i de frie kollektive overenskomstforhandlinger mellem skibsredere eller deres organisationer og søfarendes organisationer.
- (21) Dette direktiv bør under overholdelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 593/2008 ⁽⁷⁾ finde anvendelse på arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat under hensyntagen til de kriterier, der er fastlagt af Den Europæiske Unions Domstol (Domstolen), for bestemmelse af en arbejdstagers status. Forudsat at de opfylder disse kriterier, kan arbejdstagere i både den private og offentlige sektor samt husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, periodiske arbejdstagere, voucherbaserede arbejdstagere, platformarbejdere, praktikanter, lærlinge og andre atypiske arbejdstagere samt proformaselvstændige og personer, der udfører sort arbejde, være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Reelt selvstændige erhvervsdrivende er ikke omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, eftersom de ikke opfylder nævnte kriterier. Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende som defineret i national ret, enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer, er en form for uretmæssigt angivet arbejde, som ofte forbindes med sort arbejde. Betegnelsen »proformaselvstændig« anvendes om en person, der erklæres at være selvstændig, selv om vedkommende opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold, for at undgå visse retlige eller skattemæssige forpligtelser. Sådanne personer bør være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, bør være baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet.
- (22) Velfungerende kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse er et vigtigt middel til at sikre, at arbejdstagerne er beskyttet af passende mindstelønninger, som følgelig sikrer en anstændig levestandard. I medlemsstater med lovbestemte mindstelønninger er kollektive overenskomstforhandlinger en støtte for den generelle lønudvikling og bidrager derfor til at forbedre mindstelønningernes tilstrækkelighed samt arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår. I de medlemsstater, hvor mindstelønsbeskyttelse udelukkende ydes gennem kollektive overenskomstforhandlinger, er deres niveau samt andelen af beskyttede arbejdstagere en direkte følge af, hvordan de kollektive overenskomstordninger og den kollektive overenskomstdækning fungerer. Stærke og velfungerende kollektive overenskomstforhandlinger kombineret med en høj dækning af sektorspecifikke eller tværfaglige kollektive overenskomster styrker mindstelønningernes tilstrækkelighed og dækning.

⁽⁶⁾ Rådets beslutning 2007/431/EF af 7. juni 2007 om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Det Europæiske Fællesskabs interesse at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations 2006-konvention om søfarendes arbejdsstandarder (EUT L 161 af 22.6.2007, s. 63).

⁽⁷⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 593/2008 af 17. juni 2008 om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser (Rom I) (EUT L 177 af 4.7.2008, s. 6).

- (23) Mindstelønsbeskyttelse gennem kollektive overenskomster er til gavn for såvel arbejdstagere og arbejdsgivere som virksomheder. I visse medlemsstater er der ingen lovbestemte mindstelønninger. I disse medlemsstater fastsættes lønninger, herunder mindstelønsbeskyttelse, udelukkende gennem kollektive overenskomstforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter. Gennemsnitslønningerne i disse medlemsstater er blandt de højeste i Unionen. Disse systemer er kendetegnet ved en meget høj kollektiv overenskomstdækning samt en høj grad af tilslutning til både arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger. Mindstelønninger, der følger af en kollektiv overenskomst, der er erklæret alment gældende, uden at den erklærende myndighed besidder noget skøn for så vidt angår indholdet af de relevante bestemmelser, bør ikke betragtes som lovbestemt mindsteløn.
- (24) I en situation med faldende kollektiv overenskomstdækning er det afgørende, at medlemsstaterne fremmer kollektive overenskomstforhandlinger, letter udøvelsen af retten til kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse og derved styrker den lønfastsættelse, der følger af kollektive overenskomster, for at forbedre mindstelønsbeskyttelsen for arbejdstagere. Medlemsstaterne har ratificeret ILO's konvention nr. 87 (1948) om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og ILO's konvention nr. 98 (1949) om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger. Retten til at føre kollektive forhandlinger er anerkendt i disse ILO-konventioner, i ILO's konvention nr. 151 (1978) om arbejdsforbindelser (offentlige tjenester) og ILO's konvention nr. 154 (1981) om kollektive forhandlinger samt i konventionen til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder og i den europæiske socialpagt. Chartrets artikel 12 og 28 garanterer henholdsvis forsamlings- og foreningsfriheden og retten til kollektive forhandlinger og kollektive skridt. I henhold til præambelen bekræfter chartret disse rettigheder, eftersom de navnlig følger af konventionen til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder og de socialpagter, som Unionen og Europarådet har vedtaget. Medlemsstaterne bør, alt efter hvad der er relevant og i overensstemmelse med national ret og praksis, træffe foranstaltninger til at fremme kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse. Sådanne foranstaltninger kan bl.a. omfatte foranstaltninger, som letter fagforeningsrepræsentanters adgang til arbejdstagere.
- (25) Medlemsstater med en høj kollektiv overenskomstdækning har som regel en lille andel af lavtlønnede arbejdstagere samt høje mindstelønninger. Medlemsstater med en lille andel af lavtlønnede har en kollektiv overenskomstdækningsgrad på over 80 %. Tilsvarende har de fleste af de medlemsstater, der har høje mindstelønninger i forhold til gennemsnitslønnen, en kollektiv overenskomstdækningsgrad på over 80 %. Hver medlemsstat med en kollektiv overenskomstdækningsgrad på under 80 % bør derfor vedtage foranstaltninger med henblik på at fremme sådanne kollektive overenskomstforhandlinger. Hver medlemsstat, hvor den kollektive overenskomstdækning er under en tærskel på 80 %, bør sørge for en ramme af grundforudsætninger for kollektive overenskomstforhandlinger og udarbejde en handlingsplan for at fremme kollektive overenskomstforhandlinger for gradvist at øge den kollektive overenskomstdækningsgrad. For at respektere arbejdsmarkedets parter autonomi, hvilket omfatter deres ret til at føre kollektive overenskomstforhandlinger og udelukker enhver forpligtelse til at indgå kollektive overenskomster, bør tærsklen på 80 % af den kollektive overenskomstdækning kun betragtes som en indikator, der udløser forpligtelsen til at udarbejde en handlingsplan.

Handlingsplanen bør revurderes regelmæssigt og mindst hvert femte år og om nødvendigt revideres. Handlingsplanen og enhver ajourføring af den bør meddeles til Kommissionen og offentliggøres. Hver enkelt medlemsstat bør kunne træffe beslutning om, hvad der er den hensigtsmæssige form for dens handlingsplan. En handlingsplan, som en medlemsstat har vedtaget inden dette direktivs ikrafttræden, kan betragtes som en handlingsplan efter dette direktiv, forudsat at den indeholder tiltag til effektivt at fremme kollektive overenskomstforhandlinger, og at den opfylder forpligtelserne i henhold til dette direktiv. Hver enkelt medlemsstat bør udarbejde en sådan handlingsplan efter høring af arbejdsmarkedets parter eller ved aftale med dem eller efter en fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter, som aftalt mellem dem. Medlemsstaternes kollektive overenskomstdækningsgrad varierer betydeligt på grund af en række faktorer, herunder national tradition og praksis såvel som historisk kontekst. Dette bør der tages hensyn til ved analysen af fremskridt i retning af en højere kollektiv overenskomstdækningsgrad, navnlig med henblik på handlingsplanen i henhold til dette direktiv.

- (26) Det er nødvendigt med fornuftige regler, procedurer og virkningsfuld praksis for fastsættelse og ajourføring af lovbestemte mindstelønninger for at sikre passende mindstelønninger og samtidig beskytte eksisterende og skabe nye beskæftigelsesmuligheder, lige vilkår og virksomheders konkurrenceevne, herunder mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Disse regler og procedurer og denne praksis omfatter en række komponenter, der skal bidrage til de lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed, herunder kriterier til at vejlede medlemsstaterne med hensyn til fastsættelse og ajourføring af lovbestemte mindstelønninger, og indikatorer til vurdering af deres tilstrækkelighed, regelmæssige og rettidige ajourføringer, tilstedeværelsen af rådgivende organer og inddragelse af arbejdsmarkedets parter. En rettidig og effektiv inddragelse af sidstnævnte i fastsættelsen og ajourføringen af lovbestemte mindstelønninger samt i indførelsen eller ændringen af automatiske indeksationsme-

kanismer, hvor sådanne findes, er endnu et element i god forvaltningspraksis, der giver mulighed for en informeret og inklusiv beslutningsproces. Medlemsstaterne bør give arbejdsmarkedets parter relevante oplysninger om fastsættelse af lovbestemte mindstelønninger og ajourføringen heraf. At give arbejdsmarkedets parter mulighed for at give deres mening til kende og modtage et begrundet svar til de udtrykte meninger forud for fremlæggelsen af forslag til fastsættelse af lovbestemte mindstelønninger og ajourføring heraf, og før en beslutning træffes, kan bidrage til en passende inddragelse af arbejdsmarkedets parter i denne proces.

- (27) Medlemsstater, der anvender en automatisk indekseringsmekanisme, herunder halvautomatiske mekanismer, hvor der i det mindste er garanti for en minimal obligatorisk forhøjelse af de lovbestemte mindstelønninger, bør også indføre procedurerne for ajourføring af de lovbestemte mindstelønninger mindst hver fjerde år. Disse regelmæssige ajourføringer bør bestå af en evaluering af mindstelønningerne under hensyntagen til de vejledende kriterier, om nødvendigt efterfulgt af en ændring af beløbet. Hyppigheden af de automatiske indekseringsjusteringer på den ene side og ajourføringerne af de lovbestemte mindstelønninger på den anden side kan eventuelt variere. Medlemsstater, hvor der ikke findes automatiske eller halvautomatiske indekseringsmekanismer, bør ajourføre deres lovbestemte mindstelønninger mindst hvert andet år.
- (28) Mindstelønninger anses for at være passende, hvis de er rimelige i forhold til lønfordelingen i den relevante medlemsstat, og hvis de giver arbejdstagere en anstændig levestandard på grundlag af et ansættelsesforhold på fuld tid. Tilstrækkeligheden af de lovbestemte mindstelønninger afgøres og vurderes af hver medlemsstat i lyset af dens nationale socioøkonomiske forhold, herunder vækst i beskæftigelsen, konkurrenceevne samt regional og sektormæssig udvikling. Med henblik på bestemmelsen heraf bør medlemsstaterne tage hensyn til købekraft, de langfristede nationale produktivitsniveauer og den langfristede udvikling i produktiviteten samt lønniveauer, lønfordeling og lønvækst.

Blandt andre instrumenter kan en kurv af varer og tjenesteydelser til faktiske priser, der er fastsat på nationalt plan, bidrage til at bestemme leveomkostningerne med henblik på at opnå en anstændig levestandard. Ud over materielle nødvendigheder som mad, tøj og bolig kan behovet for at deltage i kulturelle, uddannelsesmæssige og sociale aktiviteter også tages i betragtning. Det er hensigtsmæssigt at betragte fastsættelsen og ajourføringen af lovbestemte mindstelønninger som adskilt fra indkomststøttemekanismer. Medlemsstaterne bør anvende indikatorer og dertil knyttede referenceværdier som vejledning til deres vurdering af tilstrækkeligheden af lovbestemte mindstelønninger. Medlemsstaterne kan eventuelt vælge blandt indikatorer, der er almindeligt anvendt på internationalt plan, og/eller indikatorer, der anvendes på nationalt plan. Denne vurdering kan eventuelt baseres på referenceværdier, der er almindeligt anvendt på internationalt plan, såsom bruttomindstelønnen i forhold til 60 % af bruttomedianlønnen og bruttomindstelønnen i forhold til 50 % af den gennemsnitlige bruttoløn, hvilket er forhold, der aktuelt ikke gør sig gældende i alle medlemsstater, eller nettomindstelønnen i forhold til 50 % eller 60 % af nettogennemsnitslønnen. Vurderingen kan eventuelt også basere sig på referenceværdier, der er knyttet til indikatorer, der anvendes på nationalt plan, såsom sammenligningen af nettomindstelønnen i forhold til fattigdomsgrænsen og mindstelønningernes købekraft.

- (29) Uden at det berører medlemsstaternes kompetence til at fastsætte lovbestemte mindstelønninger og give mulighed for varierende satser og nedsatte satser, er det vigtigt at undgå, at varierende satser og nedsatte satser anvendes i vidt omfang, da de risikerer at have negativ indvirkning på mindstelønningernes tilstrækkelighed. Det bør sikres, at varierende og nedsatte satser overholder principperne om ikkeforskelsbehandling og proportionalitet. Varierende satser og nedsatte satser bør derfor forfølge et legitimt mål. Eksempler på sådanne nedsættelser kan være inddrivelse efter udbetaling af for højt ansatte beløb eller ved anvendelsen af nedsatte satser, der pålægges af en judiciel eller administrativ myndighed. Andre nedsatte satser, såsom dem, der knytter sig til det udstyr, der er nødvendigt for at udføre et arbejde, eller nedsatte satser for naturalydelser, såsom indkvartering, indebærer en høj risiko for at være uforholdsmæssige. Desuden bør intet i dette direktiv fortolkes som indebærende en forpligtelse for medlemsstaterne til at indføre varierende mindstelønssatser eller nedsatte mindstelønssatser.
- (30) Et effektivt håndhævelsessystem, herunder pålidelig overvågning, kontrol og inspektioner på stedet, er nødvendigt for at sikre, at de nationale rammer for lovbestemte mindstelønninger fungerer korrekt, og at de overholdes. For at styrke håndhævelsesmyndighedernes effektivitet er det også nødvendigt at have et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, herunder for at imødegå kritiske udfordringer såsom dem, der vedrører misbrug af underkontrahentvirksomhed, proformaselvstændig beskæftigelse, ikkeregistreret overarbejde eller sundheds- og sikkerhedsrisici, der er forbundet med øget arbejdsintensitet. De håndhævedes myndigheders kapacitet bør også udvikles, navnlig via uddannelse og vejledning. Rutinemæssige og uanmeldte besøg, judicielle eller administrative procedurer og sanktioner i tilfælde af overtrædelser er vigtige midler til at afskrække arbejdsgivere fra at begå overtrædelser.

- (31) En effektiv gennemførelse af mindstelønsbeskyttelsen gennem lovbestemmelser eller kollektive overenskomster er afgørende i forbindelse med tildelingen og gennemførelsen af offentlige udbud og koncessionskontrakter. Manglende overholdelse af kollektive overenskomster, som indeholder mindstelønsbeskyttelse, kan faktisk forekomme i forbindelse med gennemførelsen af sådanne kontrakter eller efterfølgende i underkontrahentkæden og resultere i, at arbejdstagerne får udbetalt lønninger, der ligger under det niveau, som er aftalt i de kollektive sektoroverenskomster. For at undgå sådanne situationer og i overensstemmelse med artikel 30, stk. 3, og artikel 42, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU ⁽⁸⁾, artikel 18, stk. 2, og artikel 71, stk. 1, i direktiv 2014/24/EU ⁽⁹⁾, og artikel 36, stk. 2, og artikel 88, stk. 1, direktiv 2014/25/EU ⁽¹⁰⁾ skal ordregivende myndigheder og enheder angående offentlige udbud træffe passende foranstaltninger, herunder muligheden for at indføre betingelser for udførelsen af kontrakter, og sikre, at økonomiske aktører betaler deres arbejdstagere de lønninger, der følger af kollektive overenskomster for den relevante sektor og det relevante geografiske område og respekterer de af arbejdstagernes og fagforeningernes rettigheder, som følger af ILO's konvention nr. 87 (1948) om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og ILO's konvention nr. 98 (1949) om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, som henvist til i nævnte direktiver, for at efterleve gældende forpligtelser på det arbejdsretlige område. Nærværende direktiv medfører dog ingen yderligere forpligtelser i forhold til nævnte direktiver.
- (32) Reglerne for offentlige indkøb og koncessioner bør for så vidt angår ansøgere til finansiel støtte fra EU-fonde og -programmer i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/1060 ⁽¹¹⁾ og grundforudsætningerne deri anvendes på tilstrækkelig vis, herunder med hensyn til overholdelsen af bestemmelser i kollektive overenskomster.
- (33) Pålidelig overvågning og dataindsamling er afgørende for effektiv mindstelønsbeskyttelse. Med henblik på dataindsamling kan medlemsstaterne anvende tilstrækkeligt repræsentative stikprøveundersøgelser, nationale databaser, harmoniserede data fra Eurostat og andre offentligt tilgængelige kilder såsom Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling. Medlemsstaterne kan undtagelsesvis eventuelt anvende skøn, hvis præcise data ikke foreligger. Arbejdsgivere, navnlig mikrovirksomheder og andre SMV'er, bør ikke bære en unødvendig administrativ byrde i forbindelse med gennemførelsen af krav til dataindsamling. Kommissionen bør hvert andet år aflægge rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om sin analyse af niveauerne og udviklingen med hensyn til tilstrækkeligheden og dækningen af lovbestemte mindstelønninger samt den kollektive overenskomstdækning på grundlag af data og oplysninger fra medlemsstaterne.

Desuden bør fremskridtene overvåges inden for rammerne af samordningen af den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken på EU-plan. I den forbindelse kan Rådet eller Kommissionen i overensstemmelse med henholdsvis artikel 150 og 160 i TEUF anmode Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse om inden for deres respektive kompetenceområde at undersøge udviklingen i den kollektive overenskomstdækning og tilstrækkeligheden af lovbestemte mindstelønninger i medlemsstaterne på grundlag af den rapport, der udarbejdes af Kommissionen, og andre multilaterale overvågningsværktøjer såsom benchmarking. I løbet af en sådan undersøgelse skal udvalgene inddrage arbejdsmarkedets parter på EU-plan, herunder tværsektorielle arbejdsmarkedsparter, i overensstemmelse med henholdsvis artikel 150 og 160 i TEUF.

⁽⁸⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU af 26. februar 2014 om tildeling af koncessionskontrakter (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 1).

⁽⁹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 65).

⁽¹⁰⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU af 26. februar 2014 om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og om ophævelse af direktiv 2004/17/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 243).

⁽¹¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/1060 af 24. juni 2021 om fælles bestemmelser for Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, Den Europæiske Socialfond Plus, Samhørighedsfonden, Fonden for Retfærdig Omstilling og Den Europæiske Hav-, Fiskeri- og Akvakulturfond og om finansielle regler for nævnte fonde og for Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden, Fonden for Intern Sikkerhed og instrumentet for finansiel støtte til grænseforvaltning og visumpolitik (EUT L 231 af 30.6.2021, s. 159).

- (34) Arbejdstagerne bør have let adgang til samlede oplysninger om lovbestemte mindstelønninger samt om den mindstelønsbeskyttelse, som følger af alment gældende kollektive overenskomster, for at sikre gennemsigtighed og forudsigelighed for så vidt angår deres arbejdsvilkår, herunder for personer med handicap i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102 ⁽¹²⁾.
- (35) Arbejdstagerne og arbejdstagernes repræsentanter, herunder dem, der er fagforeningsmedlemmer eller -repræsentanter, bør være i stand til at udøve deres ret til forsvar, når deres rettigheder i forbindelse med mindstelønsbeskyttelse er fastsat i national ret eller følger af kollektive overenskomster og er blevet krænket. For at forhindre, at arbejdstagerne fratages deres rettigheder, der følger af national ret eller kollektive overenskomster, og uden at det berører særlige klage- og tvistbilæggesordninger i henhold til kollektive overenskomster, herunder kollektive tvistbilæggesordninger, bør medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdstagerne har adgang til effektiv, rettidig og upartisk tvistbilægelse og en ret til genoprejsning samt effektiv juridisk og/eller administrativ beskyttelse mod enhver form for skade, hvis de beslutter sig for at udøve deres ret til et forsvar. Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i den yderligere udvikling af upartiske tvistbilæggesmekanismer i medlemsstaterne kan være gavnlig. Arbejdstagerne bør underrettes om genoprejsningsmekanismerne med henblik på udøve deres ret til genoprejsning.
- (36) Kommissionen bør foretage en evaluering, der danner grundlag for en revision af den effektive gennemførelse af dette direktiv. Europa-Parlamentet og Rådet bør underrettes om resultaterne af denne revision.
- (37) Selv om de reformer og foranstaltninger, som medlemsstaterne har vedtaget for at fremme en passende mindstelønsbeskyttelse af arbejdstagerne, er et skridt i den rigtige retning, har de ikke altid været samlede og systematiske. Tiltag på EU-plan for at fremme mindstelønningernes tilstrækkelighed og dækning kan desuden bidrage til yderligere at forbedre leve- og arbejdsvilkårene i Unionen og afbøde betænkeligheder vedrørende eventuelle negative økonomiske konsekvenser som følge af medlemsstaternes isolerede foranstaltninger. Målene for dette direktiv kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af deres omfang og virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (38) Dette direktiv fastsætter proceduremæssige forpligtelser som minimumsforskrifter og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de eksisterende nationale retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan hverken anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder for arbejdstagere eller udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv, herunder navnlig med hensyn til nedsættelse eller afskaffelse af mindstelønninger.
- (39) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge unødvendige administrative, økonomiske og retlige byrder, navnlig hvis de hæmmer oprettelse og udvikling af SMV'er. Medlemsstaterne tilskyndes derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesforanstaltninger på SMV'er for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, med særlig vægt på mikrovirksomheder og på den administrative byrde, og til at offentliggøre resultaterne af sådanne vurderinger. Hvis medlemsstaterne finder, at SMV'er rammes uforholdsmæssigt hårdt af gennemførelsesforanstaltningerne, bør de overveje at indføre foranstaltninger til støtte for SMV'er for at tilpasse deres aflønningsstrukturer til de nye krav.

⁽¹²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102 af 26. oktober 2016 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer (EUT L 327 af 2.12.2016, s. 1).

- (40) Medlemsstaterne kan benytte Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/240 ⁽¹³⁾ og (EU) 2021/1057 ⁽¹⁴⁾ til at udvikle eller forbedre de tekniske aspekter af mindstelønsordninger, herunder vurdering af tilstrækkelighed, overvågning og dataindsamling, udvidelse af adgangen samt håndhævelse og generel kapacitetsopbygning i forbindelse med gennemførelsen af disse ordninger. I overensstemmelse med forordning (EU) 2021/1057 skal medlemsstaterne afsætte et passende beløb til kapacitetsopbygning hos arbejdsmarkedets parter —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand

1. Med henblik på at forbedre leve- og arbejdsvilkårene i Unionen, navnlig mindstelønningernes tilstrækkelighed for arbejdstagere, med henblik på at bidrage til opadgående social konvergens og mindske lønulighed, fastlægges der ved dette direktiv en ramme for:
 - a) tilstrækkeligheden af lovbestemte mindstelønninger med henblik på at opnå anstændige leve- og arbejdsvilkår
 - b) fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse
 - c) styrkelse af arbejdstageres effektive adgang til rettigheder til mindstelønsbeskyttelse, hvor disse følger af national ret og/eller kollektive overenskomster.
2. Dette direktiv berører hverken den fulde respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi eller deres ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster.
3. I overensstemmelse med artikel 153, stk. 5, i TEUF berører dette direktiv ikke medlemsstaternes beføjelser med hensyn til at fastsætte niveauet for mindstelønninger og ej heller medlemsstaternes valg mellem at fastsætte lovbestemte mindstelønninger, fremme adgangen til mindstelønsbeskyttelse, som den følger af kollektive overenskomster, eller begge dele.
4. Anvendelsen af dette direktiv skal være i fuld overensstemmelse med retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger. Intet i dette direktiv må fortolkes således, at det pålægger en forpligtelse for nogen medlemsstat:
 - a) hvor løndannelsen udelukkende sikres via kollektive overenskomster, til at indføre en lovbestemt mindsteløn, eller
 - b) til at erklære eventuelle kollektive overenskomster for alment gældende.
5. De retsakter, hvorved medlemsstaterne gennemfører de foranstaltninger vedrørende søfarendes mindstelønninger, som periodisk fastsættes af det fælles søfartsudvalg eller et andet organ, der er bemyndiget hertil af Det Internationale Arbejdsbureaus Styrelsesråd, er ikke omfattet af dette direktivs kapitel II. Sådanne retsakter berører ikke retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger og ej heller muligheden for at fastsætte højere mindstelønsniveauer.

⁽¹³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/240 af 10. februar 2021 om oprettelse af et instrument for teknisk støtte (EUT L 57 af 18.2.2021, s. 1).

⁽¹⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/1057 af 24. juni 2021 om oprettelse af Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1296/2013 (EUT L 231 af 30.6.2021, s. 21).

Artikel 2

Anvendelsesområde

Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i gældende lov, overenskomst eller praksis i den enkelte medlemsstat under hensyntagen til Domstolens praksis.

Artikel 3

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- 1) »mindsteløn«: den mindsteløn, som er fastsat ved lov eller kollektive overenskomster, og som en arbejdsgiver, herunder i den offentlige sektor, skal betale til arbejdstagere for det arbejde, der er udført i en given periode
- 2) »lovbestemt mindsteløn«: en mindsteløn fastsat ved lov eller andre bindende retlige bestemmelser med undtagelse af mindstelønninger fastsat ved kollektive overenskomster, som er erklæret alment gældende, uden at den erklærende myndighed har nogen form for skønsbeføjelser for så vidt angår indholdet af de gældende bestemmelser
- 3) »kollektive overenskomstforhandlinger«: alle forhandlinger, der finder sted i overensstemmelse med national ret og praksis i de enkelte medlemsstater mellem en arbejdsgiver, en gruppe arbejdsgivere eller en eller flere arbejdsgiverorganisationer på den ene side og en eller flere fagforeninger på den anden side, med henblik på at fastlægge arbejds- og ansættelsesvilkår
- 4) »kollektiv overenskomst«: en skriftlig aftale vedrørende bestemmelser om arbejds- og ansættelsesvilkår, som er indgået af arbejdsmarkedets parter, som har retsevne til at forhandle på vegne af henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere i overensstemmelse med national ret og praksis, herunder kollektive overenskomster, som er erklæret alment gældende
- 5) »kollektiv overenskomstdækning«: andelen af arbejdstagere på nationalt plan, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, beregnet som forholdet mellem antallet af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, i forhold til antallet af arbejdstagere, hvis arbejdsvilkår kan reguleres ved kollektive overenskomster i overensstemmelse med national ret og praksis.

Artikel 4

Fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse

1. Med henblik på at øge den kollektive overenskomstdækning og lette udøvelsen af retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse, skal medlemsstaterne med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og i overensstemmelse med national ret og praksis:

- a) fremme opbygningen og styrkelsen af arbejdsmarkedets parters evne til at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse, navnlig på sektorplan eller tværfagligt plan
- b) tilskynde til konstruktive, meningsfulde og informerede forhandlinger om lønninger mellem arbejdsmarkedets parter på lige fod, hvor begge parter har adgang til passende oplysninger, således at de kan udføre deres opgaver i forbindelse med kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse
- c) træffe foranstaltninger, alt efter hvad der er relevant, til at beskytte udøvelsen af retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse og beskytte arbejdstagere og fagforeningsrepræsentanter fra handlinger, der er forskelsbehandlende imod dem, hvad angår deres beskæftigelse, og som grunder i, at de deltager eller ønsker at deltage i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse
- d) med henblik på at fremme kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse træffe foranstaltninger, alt efter hvad der er relevant, til at beskytte fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, der deltager i eller ønsker at deltage i kollektive overenskomstforhandlinger, mod enhver indblanding fra hinanden eller hinandens repræsentanter eller medlemmer, hvad angår deres oprettelse, virke eller administration.

2. Desuden skal medlemsstater, hvor den kollektive overenskomstdækningsgrad er under en tærskel på 80 %, sørge for en ramme af grundforudsætninger for kollektive overenskomstforhandlinger, enten ved lov efter høring af arbejdsmarkedets parter eller efter aftale med dem. Sådanne medlemsstater skal også udarbejde en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger. Medlemsstaten udarbejder en sådan handlingsplan efter høring af arbejdsmarkedets parter eller efter aftale med arbejdsmarkedets parter eller efter en fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter, som aftalt mellem arbejdsmarkedets parter. Handlingsplanen skal fastsætte en klar tidsplan og konkrete foranstaltninger til gradvist at øge den kollektive overenskomstdækningsgrad med fuld respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi. Medlemsstaten revurderer regelmæssigt sin handlingsplan og ajourfører den om nødvendigt. Hvis en medlemsstat ajourfører sin handlingsplan, skal det ske efter høring af arbejdsmarkedets parter eller efter aftale med dem eller efter en fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter, som aftalt mellem arbejdsmarkedets parter. En sådan handlingsplan skal under alle omstændigheder revurderes mindst hvert femte år. Handlingsplanen og enhver ajourføring af den offentliggøres og meddeles Kommissionen.

KAPITEL II

LOVBESTEMTE MINDSTELØNNINGER

Artikel 5

Procedure for fastsættelse af passende lovbestemte mindstelønninger

1. Medlemsstater med lovbestemte mindstelønninger fastlægger de nødvendige procedurer for fastsættelsen og ajourføringen af de lovbestemte mindstelønninger. En sådan fastsættelse og ajourføring skal være styret af kriterier, der er fastsat for at bidrage til deres tilstrækkelighed med henblik på at opnå en anstændig levestandard, begrænse fattigdom blandt personer i arbejde samt fremme social samhørighed og opadgående social konvergens og begrænse den kønsbestemte lønforskel. Medlemsstaterne fastlægger disse kriterier i overensstemmelse med deres nationale praksis i relevant national ret, i afgørelser truffet af deres kompetente organer eller i trepartsaftaler. Kriterierne fastlægges på en klar måde. Medlemsstaterne kan beslutte den relative vægt af disse kriterier, herunder elementerne omhandlet i stk. 2, under hensyn til de nationale socioøkonomiske forhold.

2. De nationale kriterier omhandlet i stk. 1 skal som minimum omfatte følgende elementer:

- a) købekraften for de lovbestemte mindstelønninger under hensyntagen til leveomkostninger
- b) det generelle niveau for lønninger og deres fordeling
- c) vækstraten for lønninger
- d) de langsigtede nationale produktionsniveauer og udviklinger.

3. Uden at det berører de forpligtelser, der er fastsat i denne artikel, kan medlemsstaterne yderligere anvende en automatisk indekseringsmekanisme til at justere de lovbestemte mindstelønninger ud fra passende kriterier og i overensstemmelse med national ret og praksis, forudsat at anvendelsen af denne mekanisme ikke fører til en nedsættelse af den lovbestemte mindsteløn.

4. Medlemsstaterne anvender vejledende referenceværdier som rettesnor for deres vurdering af de lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed. Med henblik herpå kan de anvende vejledende referenceværdier, der er almindeligt anvendt på internationalt plan, såsom 60 % af bruttomedianlønnen og 50 % af den gennemsnitlige bruttoløn og/eller vejledende referenceværdier, der anvendes på nationalt plan.

5. Medlemsstaterne sikrer, at der foretages en regelmæssig og rettidig ajourføring af de lovbestemte mindstelønninger mindst hvert andet år eller, for medlemsstater, der anvender en automatisk indekseringsmekanisme som omhandlet i stk. 3, mindst hver fjerde år.

6. Hver medlemsstat udpeger eller opretter et eller flere rådgivende organer til at rådgive de kompetente myndigheder om spørgsmål vedrørende lovbestemte mindstelønninger og sikrer disse organers operationelle funktionsevne.

*Artikel 6***Variierende satser og nedsatte satser**

1. Hvis medlemsstaterne tillader forskellige satser for de lovbestemte mindstelønninger for bestemte grupper af arbejdstagere eller tillader nedsatte satser, som reducerer den udbetalte løn til et niveau under den relevante lovbestemte mindsteløn, sikrer de, at disse varierende satser og nedsatte satser overholder principperne om ikkeforskelsbehandling og proportionalitet, idet sidstnævnte princip omfatter forfølgelsen af et legitimt mål.
2. Intet i dette direktiv bør fortolkes som indebærende en forpligtelse for medlemsstaterne til at indføre varierende eller nedsatte lovbestemte mindstelønssatser.

*Artikel 7***Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i fastsættelsen og ajourføringen af lovbestemte mindstelønninger**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at inddrage arbejdsmarkedets parter i fastsættelsen og ajourføringen af lovbestemte mindstelønninger rettidigt og effektivt, på en måde som giver dem mulighed for at deltage frivilligt i drøftelserne i hele beslutningsprocessen, herunder gennem deltagelse i de rådgivende organer, som er omhandlet i artikel 5, stk. 6, og navnlig for så vidt angår:

- a) udvælgelse og anvendelse af de kriterier for fastsættelsen af niveauet for de lovbestemte mindstelønninger og for indførelse af en automatisk indekseringsformel og ændring heraf, såfremt der foreligger en sådan formel, jf. artikel 5, stk. 1, 2 og 3,
- b) udvælgelse og anvendelse af de vejledende referenceværdier, der er omhandlet i artikel 5, stk. 4, for vurdering af de lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed
- c) ajourføringer af de lovbestemte mindstelønninger, jf. artikel 5, stk. 5
- d) indførelse af varierende og nedsatte satser for lovbestemte mindstelønninger, jf. artikel 6
- e) beslutningerne både om indsamling af data og gennemførelse af undersøgelser og analyser med henblik på at give oplysninger til myndigheder og andre relevante parter, der deltager i fastsættelsen af lovbestemte mindstelønninger.

*Artikel 8***Arbejdstagernes effektive adgang til lovbestemte mindstelønninger**

Medlemsstaterne træffer med deltagelse af arbejdsmarkedets parter følgende foranstaltninger for at forbedre arbejdstagernes effektive adgang til mindstelønsbeskyttelse, alt efter hvad der er relevant, herunder, hvor det er relevant, styrket håndhævelse heraf:

- a) sørge for effektive, forholdsmæssige og ikkeforskelsbehandlende kontroller og inspektioner på stedet, der foretages af arbejdstilsyn eller organer med ansvar for håndhævelse af lovbestemte mindstelønninger
- b) udvikle håndhævende myndigheders kapacitet, navnlig via uddannelse og vejledning, med henblik på en målrettet proaktiv indsats og forfølgelse af de arbejdsgivere, der ikke overholder reglerne.

KAPITEL III

HORISONTALE BESTEMMELSER

Artikel 9

Offentlige udbud

I overensstemmelse med direktiv 2014/23/EU, 2014/24/EU og 2014/25/EU træffer medlemsstaterne passende foranstaltninger for at sikre, at økonomiske aktører og deres underleverandører ved tildelingen og udførelsen af offentlige udbud eller koncessionskontrakter overholder de relevante forpligtelser vedrørende lønninger, retten til at organisere sig og retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse, som er fastsat i EU-retten, national ret, kollektive overenskomster eller ved bestemmelser i den relevante internationale social- og arbejdsmarkedsret, herunder ILO's konvention nr. 87 (1948) om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og ILO's konvention nr. 98 (1949) om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger.

Artikel 10

Overvågning og dataindsamling

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre, at der forefindes effektive dataindsamlingsværktøjer til at overvåge mindstelønsbeskyttelsen.
2. Medlemsstaterne indberetter hvert andet år følgende data og oplysninger til Kommissionen inden den 1. oktober i indberetningsåret:
 - a) den kollektive overenskomstdækningsgrad og udviklingen i denne
 - b) for lovbestemte mindstelønninger:
 - i) niveauet for den lovbestemte mindsteløn og andelen af arbejdstagere, der er omfattet af den
 - ii) en beskrivelse af de eksisterende varierende satser og nedsatte satser og begrundelsen for indførelsen af disse samt andelen af arbejdstagere, der er dækket af varierende satser, for så vidt som der foreligger data herom
 - c) for mindstelønsbeskyttelse, der kun følger af kollektive overenskomster:
 - i) de laveste lønsatser, der følger af kollektive overenskomster, der dækker lavtlønnede, eller et skøn herover, hvis de ansvarlige nationale myndigheder ikke har nøjagtige data herom, og andelen af arbejdstagere, der er dækket af dem, eller et skøn herover, hvis de ansvarlige nationale myndigheder ikke har nøjagtige data herom
 - ii) niveauet for den udbetalte løn til arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster, og sat i forhold til niveauet for den udbetalte løn til arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster.

Medlemsstater, der er omfattet af de indberetningsforpligtelser, der er omhandlet i første afsnit, litra c), skal mindst indberette de data, der er omhandlet i nævnte afsnits nr. i), for så vidt angår sektorielle eller geografiske kollektive overenskomster eller andre kollektive overenskomster med flere arbejdsgivere, herunder kollektive overenskomster, der er erklæret alment gældende.

Medlemsstaterne fremlægger de statistikker og oplysninger, der er omhandlet i dette stykke, opdelt efter køn, alder, handicap, virksomhedens størrelse og sektor, så vidt de foreligger.

Den første rapport skal dække 2021, 2022 og 2023 og skal leveres senest den 1. oktober 2025. Medlemsstaterne kan udelade statistikker og oplysninger, som ikke foreligger før den 15. november 2024.

3. Kommissionen analyserer de data og oplysninger, som medlemsstaterne har indberettet i de i nærværende artikels stk. 2 omhandlede rapporter, og de i artikel 4, stk. 2, omhandlede handlingsplaner. Den rapporterer herom hvert andet år til Europa-Parlamentet og Rådet og offentliggør samtidig de data og oplysninger, som medlemsstaterne har indberettet.

Artikel 11

Oplysninger om mindstelønsbeskyttelse

Medlemsstaterne skal sikre, at oplysninger om lovbestemte mindstelønninger samt om mindstelønsbeskyttelse, som følger af alment gældende kollektive overenskomster, herunder oplysninger om genoprejsningsmekanismer, er offentligt tilgængelige, om nødvendigt på de(t) mest relevante sprog som fastsat af medlemsstaten, på en samlet og lettilgængelig måde, herunder for personer med handicap.

Artikel 12

Ret til genoprejsning og beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere, herunder dem, hvis ansættelsesforhold er ophørt, har adgang til effektiv, rettidig og upartisk tvistbilæggelse og en ret til genoprejsning i tilfælde af overtrædelser af rettigheder vedrørende lovbestemte mindstelønninger eller vedrørende mindstelønsbeskyttelse, hvor sådanne rettigheder følger af national ret eller kollektive overenskomster, uden at dette dog berører specifikke former for genoprejsning eller tvistbilæggelse, som, hvor det er relevant, følger af kollektive overenskomster.
2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter, herunder dem, der er fagforeningsmedlemmer eller -repræsentanter, mod enhver ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side og eventuelle negative følger af en klage, der er indgivet til arbejdsgiveren, eller af eventuelle procedurer, der indledes med det formål at sikre overholdelse af rettigheder i tilfælde af overtrædelser af rettigheder vedrørende mindstelønsbeskyttelse, hvor sådanne rettigheder følger af national ret eller kollektive overenskomster.

Artikel 13

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelser af rettigheder og forpligtelser, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, hvor disse rettigheder følger af national ret eller kollektive overenskomster. I medlemsstater uden lovbestemte mindstelønninger kan disse regler indeholde eller være begrænset til en henvisning til kompensation og/eller aftalemæssige sanktioner i henhold til, hvor det er relevant, regler om håndhævelse af kollektive overenskomster. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelserne og have afskrækkende virkning.

KAPITEL IV

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 14

Formidling af oplysninger

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere og arbejdsgivere, herunder SMV'er, gøres opmærksomme på de nationale foranstaltninger til gennemførelse af dette direktiv, sammen med de relevante bestemmelser, der allerede er gældende vedrørende direktivets genstand, jf. artikel 1.

Artikel 15

Evaluering og revision

Kommissionen foretager senest den 15. november 2029 efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan en evaluering af dette direktiv. Kommissionen forelægger derefter Europa-Parlamentet og Rådet en rapport med en gennemgang af gennemførelsen af dette direktiv og foreslår, hvor det er hensigtsmæssigt, lovgivningsmæssige ændringer.

*Artikel 16***Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser**

1. Dette direktiv udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse, som allerede gives til arbejdstagerne i medlemsstaterne, navnlig med hensyn til nedsættelse eller afskaffelse af mindstelønninger.
2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller til at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne. Det må ikke fortolkes som værende til hinder for, at en medlemsstat hæver de lovbestemte mindstelønninger.
3. Dette direktiv berører ikke arbejdstageres rettigheder som følge af andre EU-retsakter.

*Artikel 17***Gennemførelse og implementering**

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at efterkomme dette direktiv senest den 15. november 2024. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere metoder for udformning af henvisningen.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale love og bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.
3. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale ret og praksis passende foranstaltninger til at sikre effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter med henblik på at implementere dette direktiv. De kan med henblik herpå overlade det til arbejdsmarkedets parter at implementere hele dette direktiv eller dele heraf, herunder med hensyn til udarbejdelsen af en handlingsplan i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, hvis arbejdsmarkedets parter i fællesskab anmoder herom. Medlemsstaterne tager i så fald alle nødvendige skridt til at sikre, at de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, til enhver tid overholdes.
4. Den i stk. 2 omhandlede kommunikation skal indeholde en beskrivelse af inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i implementeringen af dette direktiv.

*Artikel 18***Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

*Artikel 19***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 19. oktober 2022.

På Europa-Parlamentets vegne
R. METSOLA
Formand

På Rådets vegne
M. BEK
Formand