



Brüssel, 28.10.2020  
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV**

**piisava miinimumpalga kohta Euroopa Liidus**

{SEC(2020) 362 final} - {SWD(2020) 245 final} - {SWD(2020) 246 final}

## SELETUSKIRI

### 1. ETTEPANEKU TAUST

#### • Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Liidu töötajale piisava palga võimaldamine on oluline selleks, et tagada sobivad töö- ja elutingimused ning luua õiglane ja vastupidav majandus ja ühiskond kooskõlas ÜRO kestliku arengu tegevuskavaga aastani 2030 ja selle kestliku arengu eesmärkidega. Piisav palk on ELi sotsiaalse turumajanduse mudeli oluline osa. Liikmesriikidevaheline lähenemine selles valdkonnas aitab kaasa liidu ühise heaolu lubadusele.

2017. aasta novembris kuulutasid Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon välja Euroopa sotsiaalõiguste samba (edaspidi „sammast“), et täita Euroopa lubadus seoses jõukuse, progressi ja lähenemisega ning muuta sotsiaalne Euroopa kõigi jaoks reaalsuseks. Samba 6. põhimõtte „Palgad“ nõutakse piisava miinimumpalga kehtestamist ning läbipaistvat ja prognoositavat palgakujundust vastavalt riiklikele tavadele ja austades sotsiaalpartnerite tegevusvabadust. 2019.–2024. aasta strateegilises tegevuskavas, milles lepiti kokku 2019. aasta juunis toimunud Euroopa Ülemkogu kohtumisel, kutsuti üles rakendama sammast ELi ja riiklikul tasandil.

Komisjoni 2019.–2024. aasta poliitilistes suunistes teatati samba täielikuks rakendamiseks loodud tegevuskavast, sealhulgas õiglast miinimumpalka käsitlevast algatusest. 14. jaanuari 2020. aasta teatises „Tugev sotsiaalne Euroopa õiglase üleminekute jaoks“<sup>1</sup> on esitatud tegevuskava ettevalmistamise plaan ja kinnitatud pühendumust miinimumpalka käsitlevale algatusele, mis on üks põhimeetmetest, mida tuleb sellega seoses ELi tasandil võtta. Samal päeval alustati sotsiaalpartneritega konsulteerimise esimest etappi, kus käsitleti seda, kuidas tagada liidus töötajatele piisav miinimumpalk<sup>2</sup>.

President von der Leyen märkis oma 2020. aasta septembri kõnes olukorrast Euroopa Liidus järgmist: „*Tõsi on see, et liiga paljude inimeste jaoks ei tasu töötamine enam ära. Dumpingupalgad hävitavad tööväärikuse, seavad ebasoodsamasse olukorda ettevõtjad, kes maksavad inimväärset palka, ja moonutavad ausat konkurentsi ühtsel turul. Seepärast esitab komisjon seadusandliku ettepaneku, et toetada liikmesriike miinimumpalga raamistiku loomisel. Igaihel peab olema võimalus teenida miinimumpalka kas kollektiivlepingute või seadusjärgse miinimumpalga raames.*“

Paremad töö- ja elutingimused, sealhulgas piisav miinimumpalk, toovad kasu nii liidu töötajatele kui ka ettevõtjatele. Miinimumpalkade katvuse ja piisavuse suurte erinevustega tegelemine aitab parandada ELi tööturu õiglust, stimuleerida tootlikkust ning edendada majanduslikku ja sotsiaalset arengut. Konkurents ühtsel turul peaks põhinema innovatsioonil ja tootlikkuse suurendamisel ning kõrgetel sotsiaalsetel standarditel.

Viimastel aastakümnetel ei ole paljudes liikmesriikides madalad palgad teiste palkadega sammu pidanud. Struktuursed suundumused tööturul, nagu üleilmastumine, digiteerimine ja mittestandardsete töövormide arvu suurenemine, eriti teenindussektoris, on suurendanud töökohtade polariseerumist, mille tulemuseks on omakorda madalapalgaliste ja madala kvalifikatsiooniga töökohtade osakaalu suurenemine. Samuti on see põhjustanud

<sup>1</sup> Komisjoni teatis „Tugev sotsiaalne Euroopa õiglase üleminekute jaoks“, COM(2020) 14 final.

<sup>2</sup> Konsultatsioonidokument „ELi toimimise lepingu artikli 154 kohane sotsiaalpartneritega konsulteerimise esimene etapp seoses võimalike meetmetega õiglase miinimumpalkadega seotud probleemide lahendamiseks“, C(2020) 83 final.

traditsiooniliste kollektiivlääbirääkimiste struktuuride nõrgenemist. Selle tulemusena on rohkem palgavaesust ja palkade ebavõrdsust.

Miinimumpalga roll muutub majanduslanguse ajal veelgi olulisemaks. Covid-19 kriis on eelkõige tabanud sektoreid, kus on suurem madalapalgaliste töötajate osakaal, nagu jaekaubandus ja turism, ning avaldanud suuremat mõju ebasoodsas olukorras olevatele elanikkonnarühmadele. Selleks et toetada majanduse kestlikku ja kaasavat taastamist, on oluline tagada liidu töötajatele juurdepääs töövõimalustele ja piisav miinimumpalk.

Miinimumpalga võib kehtestada kollektiivlepingutega (nagu 6 liikmesriigis) või seadusjärgse miinimumpalgana (nagu 21 liikmesriigis).

Kui miinimumpalk on kehtestatud piisaval tasemel, tagab see töötajatele inimväärse elatustaseme, aitab säilitada sisenõudlust, tugevdab stiimuleid töötamiseks ning vähendab palgavaesust ja ebavõrdsust palgajaotuse alumises otsas. Miinimumpalk toetab ka soolist võrdsuslikkust, kuna miinimumpalgaga võrdset või selle lähedal olevat palka teenib rohkem naise kui mehi.

Siiski ei ole paljud töötajad praegu ELis piisava miinimumpalgaga kaitstud.

Enamikus liikmesriikides, kus kehtib riiklik seadusjärgne miinimumpalk, on see võrreldes teiste palkadega liiga madal ega võimalda inimväärset elatustaset, isegi kui miinimumpalk on viimastel aastatel tõusnud. Riiklik seadusjärgne miinimumpalk<sup>3</sup> on peaaegu kõikides liikmesriikides väiksem kui 60 % brutomediaanpalgast ja/või 50 % keskmisest brutopalgast<sup>4</sup>. 2018. aastal ei taganud üheksas liikmesriigis seadusjärgne miinimumpalk piisavat sissetulekut ühele miinimumpalga saajale, et jõuda suhtelise vaesuse piirini. Lisaks on teatavad töötajate rühmad riikliku miinimumpalga kaitse alt välja jäetud. Liikmesriikides, kus kollektiivlääbirääkimiste katvus on suur, on madalapalgaliste töötajate osakaal enamasti väike ja miinimumpalk kõrge. Kuid ka liikmesriikides, kus tuginetakse üksnes kollektiivlääbirääkimistele, ei ole mõnel töötajal siiski juurdepääsu miinimumpalgale. Miinimumpalgaga hõlmamata töötajate osakaal on neljas riigis 10–20 % ja ühes riigis 55 %.

Seda arvesse võttes on kavandatava direktiivi eesmärk tagada, et liidu töötajaid kaitstakse piisava miinimumpalgaga, mis võimaldab inimväärset elu olenemata sellest, kus nad töötavad. Selle üldeesmärgi saavutamiseks luuakse ettepanekuga raamistik miinimumpalga piisavuse parandamiseks ja töötajate juurdepääsu hõlbustamiseks miinimumpalga kaitsele. Need eesmärgid on asjakohased nii kohustuslike miinimumpalga süsteemide kui ka kollektiivlääbirääkimistest sõltuvate süsteemide puhul. Kavandatava direktiivi eesmärk on saavutada need eesmärgid, võttes samal ajal täielikult arvesse ja austades riiklike süsteemide eripära, riikide pädevust, sotsiaalpartnerite tegevusvabadust ja lepinguvabadust. Samuti soovitakse sellega tagada juurdepääs tööhõivele ning võtta arvesse mõju töökohtade loomisele ja konkurentsivõimele, sealhulgas VKEde jaoks. See võimaldab piisavat paindlikkust, et võtta arvesse sotsiaalset ja majanduslikku arengut, sealhulgas tootlikkuse ja tööhõive suundumusi.

Nende eesmärkide saavutamiseks on kavandatava direktiivi eesmärk edendada kõigis liikmesriikides kollektiivlääbirääkimisi palkade üle. Kollektiivlääbirääkimistel on põhiroll piisava miinimumpalga tagamisel. Riikides, kus kollektiivlääbirääkimiste katvus on suur, on üldiselt madalapalgaliste töötajate osakaal väiksem, miinimumpalk mediaanpalgaga võrreldes suurem, palkade ebavõrdsus väiksem ja palgad kõrgemad kui teistes riikides. Liikmesriikides,

<sup>3</sup> Näitajad ja nendega seotud kontrollväärtused viitavad igakuisele miinimumpalgale.

<sup>4</sup> Rahvusvahelisel tasandil tavaliselt kasutatavad piisavuse näitajad, nt Kaitzi indeks, võrdlevad miinimumpalka mediaanpalga või keskmise palgaga. Lisaks võrreldakse Euroopa Nõukogu määratletud inimväärse elu standardi puhul netomiinimumpalka keskmise netopalgaga.

kus miinimumpalk on ette nähtud üksnes kollektiivlepingutega, sõltub kaitse piisavus ja kaitstavate töötajate osakaal otseselt kollektiivlääbirääkimiste süsteemi omadustest ja toimimisest. Liikmesriikides, kus kehtib seadusjärgne miinimumpalk, on kollektiivlääbirääkimistel ka tugev mõju miinimumpalga piisavusele. Mõjutades üldisi palgasuundumusi, tagavad kollektiivlääbirääkimised seadusega kehtestatud miinimumtasemest kõrgema palga ja soodustavad miinimumi tõusu. Kollektiivlääbirääkimised aitavad ka suurendada tootlikkust.

Nende riikide puhul, kus kehtib seadusjärgne miinimumpalk, on kavandatava direktiivi eesmärk tagada, et liikmesriigid looksid tingimused seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks piisaval tasemel, võttes samal ajal arvesse sotsiaal-majanduslikke tingimusi ning piirkondade ja sektorite erinevusi. Kriteeriumid, mis on määratletud selgelt ja stabiilselt ning mille eesmärk on edendada piisavust, koos juhtimisraamistikuga, millega nähakse ette miinimumpalga korrapärase ja õigeaegne ajakohastamine ning sotsiaalpartnerite tulemuslik kaasamine, aitavad tagada seadusjärgse miinimumpalga piisavuse. Ühtlasi on kavandatava direktiivi eesmärk veelgi parandada piisavust, piirates seadusjärgsete miinimumpalgamäärade erisuste või töötasust tehtavate mahaarvamiste kohaldamist miinimumini.

Miinimumpalk ei pruugi töötajaid piisavalt kaitsta, kui kehtivaid kollektiivlepinguid või siseriiklikke õigusnorme ei järgita. Nõuetele vastavus ja täitmise tagamine on oluline selleks, et töötajatel oleks tõhus juurdepääs miinimumpalgale ja et ettevõtjad oleksid kaitstud ebaausa konkurentsi eest. Seetõttu on kavandatava direktiivi eesmärk edendada nõuete täitmist ning tugevdada täitmise tagamist ja järelevalvet kõikides liikmesriikides proportsionaalsel viisil, et see ei tekitaks ülemäärast ja eaproportsionaalset halduskoormust liidu ettevõtjatele, sealhulgas väikestele, keskmise suurusega ja mikroettevõtjatele.

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Nõukogu otsuse (EL) 2020/1512<sup>5</sup> suunises 5 kutsutakse liikmesriike, sealhulgas neid, kus kehtib riiklik seadusjärgne miinimumpalk, üles tagama sotsiaalpartnerite tõhus kaasamine palgakujundusse, kehtestades õiglase palga, mis võimaldab inimväärset elatustaset ja palkade adekvaatset vastavust tootlikkuse arengule, et saavutada ülespoole suunatud lähenemine. Samuti kutsutakse suunises liikmesriike üles edendama sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimisi palgakujunduse üle. Liikmesriigid ning sotsiaalpartnerid peaksid suunisest lähtuvalt tagama, et kõigil töötajatel oleks piisav ja õiglane palk, mida võimaldavad kollektiivlepingud või seadusjärgsed asjakohased miinimumpalgad, mille puhul on arvesse võetud nende mõju konkurentsivõimele, töökohtade loomisele ja palgavaesusele. Ettepaneku üldine eesmärk on tagada, et liidu töötajad oleksid kaitstud piisava miinimumpalgaga. Ettepaneku eesmärgid hõlmavad kollektiivlääbirääkimiste edendamist, sotsiaalpartnerite kaasamise toetamist ning selgete ja stabiilsete kriteeriumide loomist, mis toetavad kohustusliku miinimumpalga piisavust.

Direktiivis (EL) 2019/1152<sup>6</sup> on nõutud töötajate teavitamist nende töö olulistest aspektidest, sealhulgas töötasust. Kavandatava direktiiviga nähakse ette, et liikmesriigid loovad selged ja stabiilsed kriteeriumid, tagavad miinimumpalga korrapärase ja õigeaegse ajakohastamise ning sotsiaalpartnerite tõhusa kaasamise, muutes seega seadusjärgse miinimumpalga arengu läbipaistvamaks.

---

<sup>5</sup> Nõukogu 13. oktoobri 2020. aasta otsus (EL) 2020/1512 liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta.

<sup>6</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus.

Direktiiviga 2014/67/EL<sup>7</sup> on ette nähtud parandada lähetatud töötajate juurdepääsu teabele, eelkõige võttes kasutusele ühtsed ametlikud riiklikud veebisaidid lähetamise kohta. Samuti on direktiivis nõutud, et asjakohane teave hõlmaks erinevaid töötasu miinimummäärasid ja nende koostisosi juhul, kui töötingimused on sätestatud kollektiivlepingutes kooskõlas direktiiviga 96/71. Direktiiviga 2014/67/EL on ette nähtud ka alltöövõtjate vastutuse mehhanismi loomine, mis hõlmab vähemalt ehitussektorit ja töötasu miinimummäärasid. Lihtne juurdepääs teabele töötasu seadusjärgsete miinimummäärade kohta, nagu on ette nähtud direktiiviga 2014/67/EL, toetab käesoleva ettepaneku eesmärki tagada ELis piisav miinimumpalk. Kavandatava direktiiviga aidatakse kaasa ka direktiivi 2014/67/EL eesmärkide saavutamisele, sest sellega tugevdatakse miinimumpalga raamistiku täitmise tagamist, toetatakse usaldusväärsete järelevalve- ja andmekogumissüsteemide arendamist ning võimaldatakse juurdepääs tõhusatele vaidluste lahendamise mehhanismidele ja töötajatele kahju hüvitamisele.

Direktiiviga 2006/54/EÜ<sup>8</sup> soovitakse tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes. Kuna enamik miinimumpalga teenijaid on naised, toetatakse käesoleva ettepanekuga soolist võrdoiguslikkust ja soolise palgalõhe vähendamist, kehtestades ELis piisava miinimumpalga raamistiku. Seetõttu aitab kavandatav direktiiv kaudset kaasa direktiivi 2006/54/EÜ poliitikaeesmärkide tõhusale rakendamisele.

Direktiiviga 2000/78/EÜ<sup>9</sup> on keelatud otsene või kaudne diskrimineerimine tööhõives, eelkõige vanuse alusel, kui kõne all on töötingimused, sealhulgas töötasu (artikli 3 punkt c). Kõnealune direktiiv võimaldab erinevat kohtlemist, kui see on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õigustatud eesmärgiga, nagu tööhõivepoliitika või kutseõpe. Kavandatav direktiiv on selle lähenemisviisiga kooskõlas, kuna selles nõutakse, et seadusjärgse miinimumpalga määrade erisused oleksid minimaalsed ning, kui see on asjakohane ning objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õigustatud eesmärgiga, mittediskrimineerivad, proportsionaalsed ja ajaliselt piiratud.

Komisjoni 3. oktoobri 2008. aasta soovitusel tööturul tõrjutud isikute aktiivse kaasamise kohta<sup>10</sup> asetatakse kvaliteetsete töökohtade edendamine piisava sissetulekutoetuse ja kaasava tööturupoliitika, sealhulgas palga- ja töötingimuste kaudu liidu ja liikmesriikide meetmete keskmesse, eesmärgiga vältida palgavaesust. Kavandatava direktiivi eesmärk on parandada töötingimusi ja vähendada palgavaesust, kehtestades piisava miinimumpalga raamistiku ja juurdepääsu miinimumpalga kaitsele, mis sätestatakse kollektiivlepingutes või õigusaktides.

Kavandatavas direktiivis viidatakse otseselt riigihankeid käsitleva direktiivi 2014/24/EL<sup>11</sup> sotsiaalklauslile, mis on esitatud ka seonduvates direktiivides 2014/23/EL<sup>12</sup> ja 2014/25/EL<sup>13</sup>.

<sup>7</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“).

<sup>8</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuesti sõnastatud).

<sup>9</sup> Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv, 2000/78/EÜ millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

<sup>10</sup> Komisjoni 3. oktoobri 2008. aasta soovitus tööturul tõrjutud isikute aktiivse kaasamise kohta (2008/867/EÜ).

<sup>11</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/24/EL riigihangete kohta ja direktiivi 2004/18/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta.

<sup>12</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta.

Nimetatud sotsiaalklausel kohustab liikmesriike võtma meetmeid tagamaks, et ettevõtjad täidavad riigihanke- ja kontsessioonilepingute täitmisel kohaldatavaid tööõigusest tulenevaid kohustusi. Sellega seoses nõutakse kavandatavas direktiivis, et liikmesriigid võtaksid asjakohaseid meetmeid tagamaks, et ettevõtjad järgivad riigihanke- või kontsessioonilepingute täitmisel asjaomastes kollektiivlepingutes sätestatud palku või seadusjärgset miinimumpalka, kui see on kehtestatud. See võib aidata kaasa eespool nimetatud direktiivide sotsiaalklauselis sätestatud nõuete täitmise tagamisele.

Eespool nimetatud õigusaktide sisu on kavandatava direktiivi ettevalmistamise käigus nõuetekohaselt analüüsitud ja arvesse võetud. Selle tulemusena on ettepanek ühest küljest kooskõlas kehtivate sätetega ja teisest küljest toob kaasa liidu eesmärkide saavutamiseks vajalikud seadusandlikud muudatused.

- **Kooskõla liidu muude poliitikavaldkondadega**

Kavandatav direktiiv aitab kaasa liidu eesmärkidele edendada oma rahvaste hüvangut ja arendada kõrge konkurentsivõimega sotsiaalset turumajandust (ELi lepingu artikkel 3) ning edendada paremaid elamis- ja töötingimusi (ELi toimimise lepingu artikkel 151). Selles käsitletakse ka Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud õigusi seoses töötajate õigusega headele ja õiglasele töötingimustele (artikkel 31). Kavandatav direktiiv aitab samuti kaasa järgmiste Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtete rakendamisele:

- 6. põhimõte (palgad). Kooskõlas selle põhimõttega on ettepaneku eesmärk tagada piisav miinimumpalk, et liidu töötajatel oleks õigus õiglasele palgale, mis võimaldab inimväärse elatusaseme, austades täielikult riikide tavasid ja sotsiaalpartnerite tegevusvabadust. Samuti nähakse kavandatava direktiiviga ette, et seadusjärgne miinimumpalk kehtestatakse läbipaistval ja prognoositaval viisil.
- 8. põhimõte (sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine). Ettepaneku eesmärk on edendada kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle, et edendada kollektiivlepingutega tagatud miinimumpalga kaitset ja sotsiaalpartnerite kaasamist seadusjärgsete miinimumpalkade kehtestamisse, ajakohastamisse ja rakendamisse.
- 2. põhimõte (sooline võrdõiguslikkus). Kuna enamik miinimumpalga teenijaid on naised, siis ettepanekuga piisavat miinimumpalka toetades toetatakse ka soolist võrdõiguslikkust ja aidatakse vähendada soolist palgalõhet.
- 3. põhimõte (võrdsed võimalused). Igäihel on tööhõivega seoses õigus võrdsele kohtlemisele ja võimalustele, olenemata soost, vanusest, rassilisest või etnilisest päritolust, usutunnistusest või veendumustest, puudest või seksuaalsest sättumusest. Ettepanek, mille eesmärk on tagada töötajatele liidus juurdepääs piisavale miinimumpalgale, aitab tagada võrdset kohtlemist ja edendada võrdseid võimalusi tööhõives.

Kavandatav direktiiv on kooskõlas ka Euroopa poolaasta prioriteetidega. Kooskõlas tööhõivesuunisega nr 5 toetatakse algatusega 2021. aasta kestliku majanduskasvu strateegias<sup>14</sup> liikmesriikidele esitatud üleskutset võtta vastu meetmed õiglase töötingimuste tagamiseks.

---

<sup>13</sup>Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/25/EL, milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2004/17/EÜ.

<sup>14</sup>Komisjoni teatis COM(2020) 575 final.

Lisaks toetab see 2020. aasta kestliku majanduskasvu strateegias<sup>15</sup> seatud eesmäärke, mille kohaselt on sotsiaalse lõhe suurenemise kontekstis oluline poliitiline eesmärk tagada, et iga liidu töötaja teenib õiglast palka. Samuti on see kooskõlas mõnele liikmesriigile alates 2011. aastast esitatud riigipõhiste soovitudustega<sup>16</sup>.

## 2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

### • Õiguslik alus

Kavandatav direktiiv põhineb Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktil b, milles nähakse ette, et liit toetab ja täiendab liikmesriikide meetmeid töötingimuste valdkonnas subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtete (ELi lepingu artikli 5 lõige 3 ja artikli 5 lõige 4) piires. Kuna ettepanek ei sisalda otseselt töötasu taset mõjutavaid meetmeid, peetakse selles täielikult kinni ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikega 5 liidu tegevusele kehtestatud piiridest.

ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikes 1 lubatakse miinimumnõuete kehtestamist direktiivide abil, kuid sellistes direktiivides tuleb hoiduda haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut.

### • Subsidiaarsus (ainupädevusse mittekuuluva valdkonna puhul)

Juurdepäas miinimumpalgale, mis tagab inimväärse elatustaseme, on asjakohaste töötingimuste keskne element. Kuigi töötasu riiklikul tasandil kuulub ühemõtteliselt liikmesriikide pädevusse, on suured erinevused piisavale miinimumpalgale juurdepääsu standardites osa töötingimustest ja need tekitavad ühtsel turul olulisi lahknevusi, mida saab kõige paremini lahendada liidu tasandil.

Enamikus liikmesriikides ei ole miinimumpalga kaitse piisav ja/või ei kata piisavalt töötajaid. Need probleemid mõjutavad nii seadusjärgse miinimumpalgaga riikide kui ka kollektiivlääbirääkimistest sõltuvate riikide töötajaid. Lisaks mõjutab kollektiivlääbirääkimiste vähenemine ja tööturgude suurenev polariseerumine tulevikus tõenäoliselt rohkem töötajaid. Tulevikku vaadates tekitab see ühtsel turul probleeme võrdsete võimaluste loomisel ning selle tagamisel, et konkurents põhineks kõrgetel sotsiaalsetel standarditel, innovatsioonil ja tootlikkuse parandamisel.

Miinimumpalga poliitikat on Euroopa poolaasta raames mitmepoolselt jälgitud ning EL on esitanud valitud liikmesriikidele poliitilised suunised. Kuigi viimastel aastatel on mitu liikmesriiki astunud samme miinimumpalgasüsteemide parandamiseks, ei ole riiklikud meetmed olnud piisavad, et lahendada miinimumpalga ebapiisavuse ja/või katvuse probleem. Ilma ELi tasandi poliitikameetmeteta ei pruugi üksikud riigid olla eriti huvitatud miinimumpalga raamistiku parandamisest, kuna arvatakse, et see võib negatiivselt mõjuda nende välisele kulupõhisele konkurentsivõimele.

ELi tasandi meetmed on miinimumpalga kujundamise süsteemide tugevdamisel tõhusamad kui riigi tasandi meetmed. Nendega luuakse selgemad ootused, tagatakse, et edusammud ei ole osalised ega ebahühtlased ning suurendatakse usaldust liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite vahel. See annab vajaliku tõuke miinimumpalga kujundamise mehhanismide reformimiseks riiklikul tasandil. ELi tasandi meetmed aitavad seega tagada ühtsel turul võrdsed tingimused, võimaldades lahendada suuri erinevusi miinimumpalkade katvuses ja piisavuses, mis ei ole

<sup>15</sup>Komisjoni teatis COM(2019) 650 final.

<sup>16</sup>Vt mõjuhinnangu A lisa punkt 12.11.

põhjustatud nende aluseks olevate majandustingimustega. Seda ei ole võimalik piisavalt saavutada liikmesriikide kooskõlastamata tegevusega.

Kavandatava direktiiviga kehtestatakse miinimumstandardite raamistik ja austatakse liikmesriikide pädevust kehtestada rangemaid standardeid, ilma et see piiraks rolli, mille liikmesriigid võivad anda sotsiaalpartneritele vastavalt riiklikele tavadele ja austades täielikult sotsiaalpartnerite lepinguvabadust. Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktiga b toetatakse ja täiendatakse kavandatava direktiiviga liikmesriikide tegevust miinimumnõuetega järkjärguliseks rakendamiseks.

- **Proportsionaalsus**

Kavandatava direktiiviga nähakse ette miinimumstandardid, millega tagatakse, et sekkumise ulatus on ettepaneku eesmärkide saavutamiseks minimaalne. Liikmesriigid, kes on juba kehtestanud käesoleva direktiivi ettepaneku sätetest soodsamad sätted, ei pea muutma oma miinimumpalga kujundamise süsteeme. Samuti võivad liikmesriigid otsustada minna kavandatavas direktiivis sätestatud miinimumnõuetest kaugemale.

Ettepanekus austatakse liikmesriikide väljakujunenud tavasid miinimumpalga kujundamisel. Eelkõige austatakse täielikult liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite pädevust määrata kindlaks oma miinimumpalk kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikega 5. Miinimumpalga kaitset pakutakse jätkuvalt kollektiivlepingute või õigusnormide kaudu, austades täielikult riikide pädevust ja sotsiaalpartnerite lepinguvabadust.

Lisaks võimaldab kavandatav direktiiv liikmesriikidel rakendada selle sätteid (eelkõige neid, mis on seotud kollektiivlääbirääkimistega ja seadusjärgsete miinimumpalkade riiklike raamistikega), võttes arvesse riigi majanduslikku olukorda ja miinimumpalga kujundamise süsteemide eripära.

Seetõttu jäetakse ettepanekuga liikmesriikidele võimalikult palju otsustusruumi, kuid samal ajal saavutatakse eesmärk parandada töötingimusi, luues raamistiku, mille kaudu liidu töötajatel oleks juurdepääs miinimumpalga kaitsele. Proportsionaalsuse põhimõtet järgitakse kindlaks määratud probleemide ulatust ja laadi arvesse võttes.

- **Vahendi valik**

ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktis b koostoimes ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktiga b on sõnaselgelt ette nähtud, et direktiive võib kasutada töötingimuste miinimumnõuete kehtestamiseks, mida liikmesriigid peavad järk-järgult rakendama.

### **3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED**

- **Konsulteerimine sidusrühmadega**

Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 154 on komisjon korraldanud kaheetapilise konsultatsiooni sotsiaalpartneritega ELi võimalike meetmete üle miinimumpalga valdkonnas.

- Esimeses etapis, 14. jaanuarist kuni 25. veebruarini 2020, konsulteeris komisjon sotsiaalpartneritega miinimumpalka käsitleva algatuse vajalikkuse ja võimaliku suuna üle<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup>Konsultatsioonidokument „ELi toimimise lepingu artikli 154 kohane sotsiaalpartneritega konsulteerimise esimene etapp seoses võimalike meetmetega õiglase miinimumpalkadega seotud probleemide lahendamiseks“, C(2020) 83 final.



- Teises etapis, 3. juunist kuni 4. septembrini 2020, konsulteeris komisjon sotsiaalpartneritega kavandatava ettepaneku sisu ja õigusliku vahendi üle<sup>18</sup>.

Töötajate organisatsioonid nõustusid üldiselt algatuse teise etapi konsultatsioonidokumendis määratletud eesmärkide ja võimaliku sisuga. Nad rõhutasid, et austada tuleks riikide tavaid ja sotsiaalpartnerite tegevusvabadust. Töandjate organisatsioonid üldiselt toetasid enamikku konsultatsioonidokumendis esitatud ELi algatuse eesmärkidest ja võimalikest suundadest. Mõned neist seadsid siiski kahtluse alla miinimumpalga kehtestamist käsitlevate ELi regulatiivsete meetmete lisaväärtuse, pidades silmas riiklike raamistike mitmekesisust, ning rõhutasid, et liikmesriikide ja/või sotsiaalpartnerite pädevusi tuleb täielikult austada.

Kuigi ametiühingud kutsusid komisjoni üles esitama direktiivi ettepanekut siduvate miinimumnõuete kohta, ei pooldanud ükski töandjate organisatsioon siduvat direktiivi miinimumpalga valdkonnas.

Sotsiaalpartnerid ei jõudnud kokkuleppele alustada läbirääkimisi kokkuleppe sõlmimiseks liidu tasandil, nagu on ette nähtud ELi toimimise lepingu artiklis 155.

Üldsuse arvamusi koguti ka vastustest Eurobaromeetri standarduuringule 92 (sügis 2019), mis sisaldas küsimusi Euroopa Liidu prioriteetide kohta (sh miinimumpalk).

Sihipärane arvamuste vahetus liikmesriikidega toimus järgmiste nõukogu komiteede kaudu: tööhõivekomitee, sotsiaalkaitsekomitee ja majanduspoliitika komitee<sup>19</sup>. Euroopa Parlament<sup>20</sup> ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee<sup>21</sup> on samuti vastu võtnud arvamused, mis on olulised ELi piisavat miinumpalka käsitleva algatuse jaoks<sup>22</sup>.

#### • Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine

Komisjon tellis välisekspertidelt uuringud, et koguda tõendeid mõjuhinnangu toetamiseks. Uuringud olid järgmised.

- Uuring „Indexation of statutory minimum wage“ (Seadusjärgse miinimumpalga indekseerimine), Diane Delaurens ja Etienne Wasmer<sup>23</sup>;
- Uuring „Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises“ (Seadusjärgse miinimumpalga mõju väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele), Attila Lindner, University College London<sup>24</sup>;
- Uuring „Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries“ (Kollektiivlepinguga kehtestatud miinimumpalga mõju Põhjamaades), Per Skedinger, Research Institute of Industrial Economics<sup>25</sup>.

Lisaks kasutas komisjon kehtivaid lepinguid, et koguda kõnealust mõjuhinnangut toetavaid tõendeid. Need olid järgmised.

<sup>18</sup>Konsultatsioonidokument „Sotsiaalpartneritega konsulteerimise teine etapp seoses võimalike meetmetega õiglase miinimumpalgaga seotud probleemide lahendamiseks“ C(2020) 3570 final, millele on lisatud komisjoni talituste töödokument SWD(2020) 105 final.

<sup>19</sup>Vt mõjuhinnangu A lisa punkt 2.3.

<sup>20</sup>Euroopa Parlamendi 10. oktoobri 2019. aasta resolutsioon euroala tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kohta, 2019/2111.

<sup>21</sup>Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 18. septembri 2020. aasta aramus teemal „Inimväärne miinimumpalk kogu Euroopas“, SOC/632.

<sup>22</sup>Vt mõjuhinnangu A lisa punkt 2.4.

<sup>23</sup>Välistöövõtja koostatud uuring, mis telliti mõjuhinnangu koostamiseks 2019. aasta keskel.

<sup>24</sup>Välistöövõtja koostatud uuring, mis telliti mõjuhinnangu koostamiseks 2019. aasta keskel.

<sup>25</sup>Välistöövõtja koostatud uuring, mis telliti mõjuhinnangu koostamiseks 2019. aasta keskel.

- Eksperdiaruanded ELi liikmesriikide miinimumpalga kujundamise süsteemide kohta (üks eksperdiaruanne iga liikmesriigi kohta), mille koostas Euroopa Eksperdikeskus;
- Olemasoleva lepingu raames OECD maksude ja hüvitiste mudeli põhjal tehtud simulatsioonid piisavuse näitajate ja miinimumpalkade ergutava mõju kohta.

Eurofoundiga olemasoleva koostööraamistiku raames sai komisjon järgmist:

- Kolm riigiaruannet miinimumpalga kehtestamise ja piisavuse ning nendega seotud poliitiliste arutelude kohta, milles keskendutakse vastavalt Austriale, Itaaliale ja Küprosele.

Komisjon on hinnangus tuginenud ka liikmesriikide poliitika kaardistamisele ning kirjanduse ja valdkonnaga seotud poliitiliste arutelude läbivaatamisele. Lisaks panustasid analüüsiga erinevad Euroopa Komisjoni peadirektoraadid<sup>26</sup>. Eelkõige on Euromodi mudelit kasutades tehtud miinimumpalga majandusliku, sotsiaalse ja eelarvelise mõju mikrosimulatsiooni analüüs. Lisaks on miinimumpalga makromajandusliku mõju hindamiseks tehtud mudelipõhised simulatsioonid, kasutades mudelit QUEST. Lisaks analüüsiti miinimumpalga ja madalalpalgaliste isikute näitajaid, tuginedes EU-SILC ja EU-SES uuringute anonüümseks muudetud üksikandmetele.

### • **Mõjuhinnang**

Parema õigusloome poliitikat järgides viis komisjon läbi mitme poliitikavariandi mõju hindamise. Seda tööd toetas struktureeritud koostöö komisjoni sees talitustevahelise juhtrühma kaudu.

Mõjuhinnang esitati arutamiseks õiguskontrollikomiteele. Õiguskontrollikomitee 2. oktoobri 2020. aasta esimeses arvamuses esitatud soovitusel käsitlesid eelkõige järgmist: i) paremini eristada, mil määral probleemid, konkreetsed eesmärgid, väljapakutud lahendused ja nende mõju kohalduvad eri liiki miinimumpalga kujundamise süsteemide puhul; ii) täiendavalt selgitada, kuidas probleemianalüüsis hinnatakse miinimumpalga ebapiisavust liikmesriikides; iii) täiendavalt põhjendada, kuidas seadusandlik algatus on kooskõlas valitud õigusliku alusega ning subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtetega ning iv) selgitada hinnatavate poliitikapakettide ülesehitust. Et käsitleda komitee 14. oktoobri 2020. aasta teises arvamuses (reservatsioonidega positiivne arvamus) esitatud reservatsioone, on mõju hindamise aruandes täiendavalt selgitatud mitmeid elemente: poliitikavariantide pakettide koostamise põhjused, kõige asjakohasemad meetmed iga poliitikavariandi paketi edukuse tagamiseks, mõju VKEdele, eelistatud paketi valik ja selle mõju kollektiivlääbirääkimistest sõltuvatele riikidele<sup>27</sup>.

Mõju hindamise käigus kaaluti mitmeid meetmeid kõigis olulistes valdkondades, et kõrvaldada palga ebapiisavus ja puudujäägid miinimumpalkade katvuses. Mõjuhinnangus uuriti kolme poliitikapaketti, millest igaüks koosnes erinevate meetmete kombinatsioonist. Pärast nende tulemuslikkuse, tõhususe ja sidususe hindamist tehti kindlaks eelistatud pakett.

Eelistatud pakettis kutsutakse kõiki liikmesriike üles toetama kollektiivlääbirääkimisi palgakujunduse üle, eelkõige juhul, kui kollektiivlääbirääkimiste katvus on väike, ning tugevdama miinimumpalkade maksmise tagamist ning nende piisavuse ja katvuse järelevalvet. Lisaks nõuab see seadusjärgse miinimumpalgaga liikmesriikides selgete ja

<sup>26</sup>Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektooraat, majandus- ja rahandusküsimuste peadirektooraat ning Teadusuuringute Ühiskeskus.

<sup>27</sup>Vt mõjuhinnangu I lisa.

stabiilsete kriteeriumide kasutamist miinimumpalga kehtestamisel ja ajakohastamisel ning sotsiaalpartnerite rolli suurendamist. Ühtlasi piiratakse seadusjärgsete miinimumpalkade erisusi ja nendest tehtavaid mahaarvamisi range miinimumiga.

Seda paketti on mõjuhindangus hinnatud kõige tulemuslikumaks, tõhusamaks ja sidusamaks. Hüpotetilisel miinimumpalga tõstmisel 60 %ni brutomediaanpalgast põhineva stsenaariumi alusel tehtud kvantitatiivne analüüs näitab, et see parandaks miinimumpalga piisavust umbes pooltes liikmesriikides. Sellest oleks kasu 10–20 miljonil töötajal. Mitmes riigis vähendaks miinimumpalga kaitse paranemine palgavaesust ja palkade ebavõrdsust üle 10 % ning soolist palgalõhet umbes 5 % või rohkem<sup>28</sup>. Samuti peaks see parandama stiimuleid töötamiseks, toetama soolist võrdõiguslikkust ja aitama vähendada soolist palgalõhet, kuna enamik miinimumpalga saajatest (ELis ligikaudu 60 %) on naised.

Eeldatav majanduslik mõju hõlmab ettevõtjate suurenevaid tööjõukulusid, kõrgemaid hindu ja mõningal määral väiksemat kasumit. Ettevõtjatele avalduvat mõju leevendaks see, et madalapalgalised hakkaksid rohkem tarbima, mis toetaks sisenõudlust. Ettevõtjad, eriti VKEd, saaksid kasu ka järkjärgulisemast ja prognoositavamast miinimumpalga tõstmisest, mis parandaks ettevõtluskeskkonda.

Võimalik negatiivne mõju tööhõivele on eeldatavasti piiratud. See jääks enamikul juhtudel alla 0,5 % kogu tööhõivest, kuid ulatuks 1 %ni kolmes liikmesriigis<sup>29</sup>. Miinimumpalga paremast kaitsest asjaomastele töötajatele tulenev kasu kaaluks suuresti üles võimaliku negatiivse mõju nende töötajate tööhõivele.

Lisaks on mõju üldisele konkurentsivõimele eeldatavasti väike. Eelistatud pakett sisaldab piisavat paindlikkust, et võimaldada liikmesriikidel määrata kindlaks miinimumpalga piisavuse parandamise kiirus, võttes arvesse majandustingimusi ja -riske, sealhulgas konkreetsete sektorite, piirkondade ja VKEde puhul.

#### • Põhiõigused

Kavandatava direktiivi eesmärgid on kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga, eelkõige õigusega, mis on kaitstud häid ja õiglasti töötingimusi käsitleva artikli 31 lõikega 1, kus on sätestatud: „Igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased.“ Ettepanek hõlbustab ka põhiõiguste harta artiklites 23<sup>30</sup> ja 33 tunnustatud õiguste kasutamist; neis artiklites viidatakse konkreetset meeste ja naiste võrdõiguslikkusele, kuna see aitab vähendada soolist palgalõhet.

## 4. MÕJU EELARVELE

Ettepanek ei nõua Euroopa Liidu eelarvest täiendavaid vahendeid.

<sup>28</sup>Liikmesriikidele avalduva mõju keskmised tulemused stsenaariumi puhul, kus miinimumpalka tõstetakse 60 %-ni mediaanbrutopalgast või 50 %-ni keskmisest brutopalgast. Vt mõjuhindangu A lisa punkt 12.2.

<sup>29</sup>Töehõive tundlikkust palgatõusu suhtes on hinnatud 48 rahvusvahelise uuringu keskmise tulemuse põhjal, mille on koostanud Dube, A. (2019): „Impacts of minimum wages: review of the international evidence“ (Miinimumpalga mõju: ülevaade rahvusvahelistest tõenditest). Aruanne on koostatud Ühendkuningriigi madala palga komisjoni (Low-Pay Commission) jaoks.

<sup>30</sup>Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23 (naiste ja meeste võrdõiguslikkus) on sätestatud, et „naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõigis valdkondades, kaasa arvatud töehõive, töö ja palk. Võrdõiguslikkuse põhimõte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole erilisi eeliseid.“

## 5. MUU TEAVE

### • Rakenduskavad ning järelevalve, hindamise ja aruandluse kord

Liikmesriigid peavad direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtma kahe aasta jooksul alates selle vastuvõtmisest ja teatama komisjonile riiklikest rakendusmeetmetest andmebaasi MNE kaudu. Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikega 3 võivad liikmesriigid usaldada direktiivi rakendamise sotsiaalpartneritele.

Algatuse tõhususe hindamiseks esitab komisjon igal aastal Euroopa Parlamendile ja nõukogule liikmesriikidelt saadud iga-aastaste andmete ja teabe põhjal aruande, milles ta hindab miinimumpalga kaitse piisavuse ja katvuse arengut. Lisaks tuleks edusamme jälgida ELi tasandi majandus- ja tööhõivepoliitika koordineerimise protsessi (Euroopa poolaasta) raames. Sellega seoses analüüsib tööhõivekomitee igal aastal komisjoni aruannete põhjal palgakujundust ja miinimumpalga piisavust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste seisu liikmesriikides.

Komisjon on valmis andma liikmesriikidele direktiivi rakendamiseks tehnilist abi eelkõige tehnilise toetuse vahendi<sup>31</sup> ja Euroopa Sotsiaalfondi+<sup>32</sup> kaudu.

Komisjon hindab direktiivi ka viis aastat pärast selle ülevõtmist. Seejärel esitab ta iga viie aasta järel Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta.

### • Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus

*Ipeatükk. Üldsätted*

*Artikkel 1. Reguleerimisese*

Selles sättes määratletakse direktiivi reguleerimisese, nimelt kehtestada liidu tasandil raamistik, millega tagatakse, et miinimumpalk on kehtestatud piisaval tasemel ja et töötajatel on olemas miinimumpalga kaitse kas seadusjärgse miinimumpalga või kollektiivlepingutes sätestatud palkade näol.

Samuti selgitatakse selles artiklis, et direktiiviga ei piirata liikmesriikide vabadust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk või näha ette paremad võimalused saada kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitset vastavalt riigisisestele tavadele ja sotsiaalpartnerite lepinguvabadust täielikult austades. Lisaks selgitatakse, et direktiiv ei kohusta kehtestama seadusega miinimumpalka liikmesriikides, kus seda ei ole ette nähtud, ega muutma kollektiivlepinguid üldiselt kohaldatavaks.

*Artikkel 2. Kohaldamisala*

Selles artiklis selgitatakse direktiivi kohaldamisala, mis hõlmab kõiki töötajaid, kellel on siseriiklike õigusaktide, tavade või kollektiivlepingute kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu praktikat.

Niisugust lähenemisviisi kavandatava direktiivi isikulisele kohaldamisalale järgiti ka direktiivide 2019/1152 ja 2019/1158 puhul. See võimaldab käsitleda ohtu, et kavandatava

---

<sup>31</sup>Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. mai 2020. aasta määrus, millega luuakse tehnilise toe rahastamisvahend, COM/2020/409 final.

<sup>32</sup>Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus Euroopa Sotsiaalfondi+ (ESF+) kohta, COM/2018/382 final.

direktiivi reguleerimisalast jääb välja üha suurem hulk ebatüüpilises töösuhtes olevaid töötajaid nagu koduabilised, nõudetöö tegijad, lühiajalises töösuhtes olevad töötajad, vautšeripõhise töö tegijad, fiktiivsed füüsilisest isikust ettevõtjad, platvormitöötajad, praktikandid ja õpipoisid. Kavandatud direktiivi kohaldataks nende töötajate suhtes, kui nad vastavad Euroopa Kohtu kehtestatud töötaja määratluse kriteeriumidele.

### *Artikkel 3. Mõisted*

Selles sättes defineeritakse mitu direktiivi sätete tõlgendamiseks vajalikku mõistet ja kontseptsiooni.

### *Artikkel 4. Palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste toetamine*

Selle artikli eesmärk on suurendada kollektiivlääbirääkimiste katvust. Selleks peavad liikmesriigid võtma meetmeid, et suurendada sotsiaalpartnerite suutlikkust pidada kollektiivlääbirääkimisi palgakujunduse üle ning julgustada palkade üle peetavaid konstruktiivseid, sisulisi ja teadlikke läbirääkimisi.

Lisaks nõutakse selles, et liikmesriigid, kus kollektiivlääbirääkimised (nagu need on määratletud artiklis 3) ei hõlma vähemalt 70 % tööjõust, kehtestaksid kollektiivlääbirääkimiste õigusraamistiku ja töotaksid välja tegevuskava kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks.

### *II peatükk – Seadusjärgne miinimumpalk*

Selle peatüki sätteid kohaldatakse ainult liikmesriikides, kus miinimumpalk on seadusega ette nähtud.

### *Artikkel 5. Piisavus*

Selleks et tagada seadusjärgse miinimumpalga piisavus, nõutakse selles sättes, et liikmesriigid, kus kehtib seadusjärgne miinimumpalk, näeksid ette järgmise: seadusjärgse miinimumpalga kujundamise ja ajakohastamise kriteeriumid, mis on määratletud püsivalt ja selgelt; korrapärane ja õigeaegne ajakohastamine ning nõuandvate organite loomine.

Riiklikud kriteeriumid peaksid hõlmama vähemalt miinimumpalga ostujõudu, brutopalkade üldist taset ja jaotust, brutopalkade kasvumäära ja tööviljakuse arengut. Need tuleks määratleda kooskõlas riiklike tavadega kas asjakohastes siseriiklikes õigusaktides, pädevate asutuste otsustes või kolmepoolsetes kokkulepetes. Liikmesriikidel palutakse seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamisel kasutada soovituslikke võrdlusväärtusi, nagu need, mida tavaliselt kasutatakse rahvusvaheliselt<sup>33</sup>.

### *Artikkel 6. Erisused ja mahaarvamised*

Et oleks võimalik saavutada see, et miinimumpalk on piisav kõigi töötajate rühmade jaoks, palutakse selles sättes liikmesriikidel piirata miinimumpalga erisusi ning nende ajalist kohaldamist ja ulatust, konsulteerides seejuures sotsiaalpartneritega.

Artiklis nähakse ka ette seadusjärgse miinimumpalga kaitse põhjendamatute või ebaproportsionaalsete mahaarvamiste eest. Mõned seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavad mahaarvamised võivad tõepoolest olla põhjendatud õiguspärase eesmärgiga, näiteks kohtu korraldusel. Muud meetmed, näiteks töö tegemiseks vajaliku varustusega seotud mahaarvamine või mitterahalise toetuse, näiteks majutuse mahaarvamine, võivad olla põhjendamatud või ebaproportsionaalsed.

<sup>33</sup> Rahvusvahelisel tasandil tavaliselt kasutatavad piisavuse näitajad, nt Kaitzi indeks, võrdlevad miinimumpalka mediaanpalga või keskmise palgaga. Lisaks võrreldakse Euroopa Nõukogu määratletud inimväärse elu standardi abil netomiinimumpalka keskmise netopalgaga. Sageli võrreldakse ka miinimumpalka ja suhtelise vaesuse määra.

### *Artikkel 7. Sotsiaalpartnerite kaasamine seadusjärgse miinimumpalga kujundamisse ja ajakohastamisse*

Selle sättega nõutakse sotsiaalpartnerite tulemuslikku ja õigeaegset kaasamist seadusjärgse miinimumpalga kujundamisse ja ajakohastamisse, sealhulgas artiklis 5 nimetatud nõuandvates organites osalemise kaudu. Selles nõutakse, et liikmesriigid kaasaksid sotsiaalpartnerid artiklis 5 osutatud kriteeriumide määratlemisse, miinimumpalga ajakohastamisse, artiklis 6 osutatud erisuste ja mahaarvamiste kindlaksmääramisse ning andmete kogumisse ja asjaomases valdkonnas uuringute tegemisse.

Lisaks panusele miinimumpalga piisavuse tagamisse ja selle säilitamisele kaasaaitamisse kujutab ka sotsiaalpartnerite õigeaegne ja tõhus kaasamine endast head valitsemistava, mis annab võimaluse teadlikuks ja kaasavaks otsustusprotsessiks.

### *Artikkel 8. Töötajate tegelik juurdepääs seadusjärgsele miinimumpalgale*

Selle sättega nõutakse, et liikmesriigid võtaksid koostöös sotsiaalpartneritega vajalikke meetmeid, et tagada töötajatele tegelik juurdepääs seadusjärgse miinimumpalga kaitsele. Nõutavad meetmed hõlmaksid eelkõige kontrolli ja kohapealse kontrolli süsteemi tugevdamist, suuniseid täitevasutustele ning töötajatele piisava teabe andmist kohaldatavate seadusjärgsete miinimumpalkade kohta.

### *III peatükk Horisontaalsed sätted*

#### *Artikkel 9. Riigihanked*

Selle sättega nõutakse, et ettevõtjad (ning seejärel alltöövõtuhel) järgiksid riigihanke- ja kontsessioonilepingute täitmisel kehtivaid kollektiivselt kokkulepituid töötasusid ja seadusjärgset miinimumpalka, kui see on kehtestatud. Selliste lepingute täitmisel võib tööpoolest juhtuda, et seadusjärgset miinimumpalka käsitlevatest sätetest või kollektiivlepingutes sätestatud palgatasemest ei peeta kinni, mistõttu makstakse töötajatele kohaldatava miinimumpalga kaitsega ettenähtust väiksemat palka.

Selles sättes ette nähtud kohustus kuulub tööõiguse valdkonnas kehtivate kohustuste hulka, mis on sätestatud riigihankeid käsitleva direktiivi 2014/24/EL artikli 18 lõikes 2 ja artikli 71 lõikes 1, direktiivi 2014/25/EL (milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid) artikli 36 lõikes 2 ja artikli 88 lõikes 1 ning direktiivi 2014/23/EL (kontsessioonilepingute sõlmimise kohta) artikli 30 lõikes 3 ja artikli 42 lõikes 1. Eespool nimetatud sätete selgitamise ja neile sõnaselgelt viitamise eesmärk on toetada ja tugevdada nende rakendamist miinimumpalga valdkonnas.

#### *Artikkel 10. Järelevalve ja andmete kogumine*

Selles sättes osutatakse tõhusa järelevalve- ja andmekogumissüsteemi loomisele. Liikmesriigid peavad tegema oma pädevatele asutustele ülesandeks töötada välja tõhusad ja usaldusväärsed andmekogumisvahendid, mis peaksid võimaldama liikmesriikidel esitada igal aastal komisjonile asjakohased katvuse ja piisavusega seotud andmed.

Selle sätte kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et teave kollektiivlepingute ja nende palgasätteid käsitlevate sätete kohta on läbipaistev ja avalikult kättesaadav.

Selleks et jälgida direktiivi rakendamist, nähakse kõnealuse sättega veel ette, et Euroopa Komisjon esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule liikmesriikide esitatud teabe põhjal aruande, milles ta hindab miinimumpalga piisavuse ja katvuse arengut. Lisaks tehakse komisjoni aruande põhjal tööhõivekomiteele ülesandeks uurida ELi tasandi majandus- ja tööhõivepoliitika koordineerimise protsessi raames palgakujundust ja miinimumpalga piisavust käsitlevate kollektiivläbirääkimiste toetamist liikmesriikides.

### *Artikkel 11. Õigus heastamisele ja kaitsele ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest*

Selle sätte kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et töötajatel ja nende esindajatel on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus heastamisele, sealhulgas piisavale hüvitisele, ning õigus tõhusale kaitsele mis tahes kahju eest, kui nad otsustavad kehtestatud miinimumpalga kaitsega seoses oma kaitseõigust kasutada, ilma et see piiraks kollektiivlepingutes ette nähtud konkreetsete õiguskaitsevahendite ja vaidluste lahendamise vormide kasutamist. Liikmesriigid peavad tagama, et töötajad ja nende esindajad on kaitstud tööandja põhjustatud ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest, mis võib pärssida töötajate soovi esitada kaebusi, kui nende õigusi on rikutud.

### *Artikkel 12. Karistused*

Selle sättega nõutakse, et liikmesriigid näeksid ette tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused miinimumpalga kaitset käsitlevate siseriiklike sätete rikkumise eest.

## *IV peatiikk. Lõppsätted*

### *Artikkel 13. Rakendamine*

Selles artiklis rõhutatakse, et ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 3 kohaselt võivad liikmesriigid teha direktiivi rakendamise ülesandeks sotsiaalpartneritele, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotleavad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed kindlustamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine suudetakse alati tagada.

### *Artikkel 14. Teabe levitamine*

Selle artikli eesmärk on tagada, et liikmesriikides suurendatakse teadlikkust käesoleva direktiiviga antud õiguste, samuti muude samas valdkonnas juba kehtivate õiguste kohta.

### *Artikkel 15. Hindamine ja läbivaatamine*

Selles artiklis on sätestatud, et komisjon hindab direktiivi viis aastat pärast selle ülevõtmist. Seejärel esitab komisjon kaasseadusandjale aruande direktiivi rakendamise läbivaatamise kohta ning, kui ta peab seda vajalikuks, teeb ettepaneku direktiiv läbi vaadata ja seda ajakohastada.

### *Artikkel 16. Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted*

Tegemist on standardsättega, mis võimaldab liikmesriikidel pakkuda kavandatava direktiiviga tagatud kaitsest kõrgemat kaitsetaset ja hoida ära selle kasutamist samas valdkonnas kehtivate standardite lõdvendamiseks.

### *Artikkel 17. Ülevõtmine*

Selles artiklis on standardsätted, millega kehtestatakse liikmesriikidele maksimaalne ajavahemik direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtmiseks ja asjakohaste tekstide edastamiseks komisjonile (kaks aastat), ning liikmesriikide kohustus anda komisjonile teavet käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.

### *Artikkel 18. Jõustumine*

See on standardsäte, mille kohaselt jõustub direktiiv kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

### *Artikkel 19. Adressaadid*

See on standardsäte, mille kohaselt on direktiiv adresseeritud liikmesriikidele.





Ettepanek:

## EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

### piisava miinimumpalga kohta Euroopa Liidus

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõiget 2 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust<sup>1</sup>,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust<sup>2</sup>,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu lepingu artikli 3 kohaselt on liidu eesmärk muu hulgas edendada oma rahvaste hüvangu ja töötada Euroopa säästva arengu nimel, mis põhineb kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel.
- (2) Euroopa Liidu põhiõiguste harta<sup>3</sup> artiklis 31 on sätestatud, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased.
- (3) Euroopa sotsiaalharta on sätestatud, et kõigil töötajatel on õigus õiglastele töötingimustele. Selles tunnustatakse kõigi töötajate õigust õiglasele töötasule, mis on piisav neile ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme tagamiseks. Harta artiklis 4 tunnustatakse vabalt sõlmitud kollektiivlepingute ja seadusjärgset miinimumpalka kehtestavate palgaregulatsioonimehhanismide rolli selle õiguse tõhusa kasutamise tagamisel.
- (4) Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba II peatükis on sätestatud põhimõtted, millest juhinduda õiglaste töötingimuste tagamisel. Euroopa sotsiaalõiguste samba 6. põhimõttes kinnitatakse töötajate õigust õiglasele palgale, mis tagab inimväärse elatustaseme. Sellega tagatakse piisav miinimumpalk töötaja ja tema perekonna vajaduste rahuldamiseks, võttes arvesse riiklikke majandus- ja sotsiaalingimusi, tagades samas juurdepääsu töökohtadele ja motivatsiooni otsida tööd. Lisaks tuletatakse selles meelde, et vältida tuleb palgavaesust ning et kõik palgad tuleb määrata läbipaistval ja prognoositaval viisil ning austades sotsiaalpartnerite tegevusvabadust.
- (5) Nõukogu otsuse (EL) 2020/1512 (liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta)<sup>4</sup> suunises 5 kutsutakse liikmesriike üles tagama sotsiaalpartnerite tõhus kaasamine

<sup>1</sup> ELT C , , lk .

<sup>2</sup> ELT C , , lk .

<sup>3</sup> Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2012/C 326/02) (ELT C 326/391, 26.10.2012).

palgakujundusse, et viia palgad vastavusse tootlikkuse arenguga ning tagada, et need oleksid õiglased ja võimaldaksid inimväärset elatustaset, ülespoole suunatud lähenemise saavutamiseks. Samuti kutsutakse suunises liikmesriike üles edendama sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle. Liikmesriigid ning sotsiaalpartnerid peaksid tagama, et kõik töötajad saaksid piisavat ja õiglast palka vastavalt kollektiivlepingule või piisavat seadusjärget miinimumpalka käsitlevatele õigusnormidele, võttes arvesse nende mõju konkurentsivõimele, töökohtade loomisele ja palgavaesusele. 2021. aasta kestliku majanduskasvu strateegias<sup>5</sup> on sätestatud, et liikmesriigid peaksid vastu võtma meetmed õiglaste töötingimuste tagamiseks. 2020. aasta kestliku majanduskasvu strateegias<sup>6</sup> tuletatakse meelde, et suurenevate sotsiaalsete erinevuste tõttu on oluline tagada, et iga töötaja saaks piisavat palka. Mõnedele liikmesriikidele on miinimumpalga kohta esitatud ka mitu riigipõhist soovitusi. Riigid ei pruugi siiski soovida miinimumpalga kujundust parandada, kuna arvatakse, et see võib mõjuda negatiivselt nende välisele kulupõhisele konkurentsivõimele.

- (6) Paremad töö- ja elutingimused, muu hulgas piisava miinimumpalga tõttu, toovad kasu nii liidu töötajatele kui ka ettevõtjatele ning on kaasava ja kestliku majanduskasvu saavutamise eeltingimus. Miinimumpalga kaitse katvuses ja piisavuses esinevate suurte erinevuste käsitlemine aitab suurendada õiglust ELi tööturul ning edendada majanduslikku ja sotsiaalset arengut ja ülespoole suunatud lähenemist. Konkurents ühtsel turul peaks põhinema kõrgetel sotsiaalsetel standarditel, innovatsioonil ja tootlikkuse parandamisel, mis tagab võrdsed tingimused.
- (7) Kui miinimumpalk on kehtestatud piisaval tasemel, kaitseb see ebasoodsas olukorras olevate töötajate sissetulekut, aitab tagada inimväärse elu ja piirab sissetuleku vähenemist keerulisel ajal, nagu on sätestatud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonis nr 131 miinimumpalga kindlaksmääramise süsteemi loomise kohta. Miinimumpalk aitab säilitada sisenõudlust, tugevdada töötamise stiimuleid ning vähendada palkade ebavõrdsust ja palgavaesust.
- (8) Naistel, noortel, madala kvalifikatsiooniga töötajatel ja puuetega inimestel on teiste rühmadega võrreldes suurem tõenäosus saada miinimumpalka või madalat palka. Majanduslanguse, näiteks Covid-19 kriisi ajal muutub miinimumpalga tähtsus madalapalgaliste töötajate kaitsmisel üha olulisemaks ning see on hädavajalik kestliku ja kaasava majanduse taastamise toetamiseks. Miinimumpalga küsimusega tegelemine aitab kaasa soolisele võrdõiguslikkusele, soolise palga- ja pensionilõhe kaotamisele ning naiste vaesusest väljaaitamisele.
- (9) Covid-19 pandeemia mõjutab suuresti teenustesektorit ja väikeettevõtlust, kus suur osa töötajatest saavad miinimumpalka. Lisaks on miinimumpalk oluline ka seoses struktuursete suundumustega, mis kujundavad ümber tööturget ja mida üha enam iseloomustab ebatüüpilise ja ebakindla töö suur osakaal. Need suundumused on suurendanud tööturu polariseerumist, mille tulemusena on enamikus liikmesriikides suurenenud madalapalgaliste ja madala kvalifikatsiooniga töökohtade osakaal ning mõnes liikmesriigis on suurenenud ka palkade ebavõrdsus.

---

<sup>4</sup> Nõukogu 13. oktoobri 2020. aasta otsus 2020/1512/EL liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 344, 19.10.2020, lk 22-28).

<sup>5</sup> Komisjoni teatis COM(2020) 575 final.

<sup>6</sup> Komisjoni teatis COM(2019) 650 final.

- (10) Kuigi miinimumpalga kaitse on olemas kõigis liikmesriikides, tuleneb see mõnes liikmesriigis õigusnormidest (seadusjärgne miinimumpalk) ja kollektiivlepingutest, samas kui teistes on see tagatud eranditult kollektiivlepingute alusel.
- (11) Kollektiivlepingutes madalapalgaliste kutsealade jaoks ette nähtud miinimumpalga kaitse on enamikul juhtudel piisav; mitmes liikmesriigis on seadusjärgne miinimumpalk teiste palkadega võrreldes madal. 2018. aastal ei taganud seadusjärgne miinimumpalk ühele palgasaajale piisavat sissetulekut, et jõuda vaesusriski piirini üheksas liikmesriigis. Lisaks ei ole miinimumpalk selle vähendatud määra kohaldamise (erisused) ja seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavate mahaarvamiste tõttu enam piisav.
- (12) Kõik liidu töötajad ei ole miinimumpalgaga kaitstud. Tegelikuses saavad mõnes liikmesriigis mõned töötajad, isegi kui nad on miinimumpalga kaitsega hõlmatud, kehtivate õigusnormide eiramise tõttu seadusega ettenähtud miinimumpalgast väiksemat tasu. Eelkõige mõjutab selline nõuete rikkumine naisi, noori töötajaid, puuetega inimesi ja põllumajandustöötajaid. Liikmesriikides, kus miinimumpalga kaitse on ette nähtud üksnes kollektiivlepingute alusel, on selle kaitsega hõlmatud töötajate osakaal hinnanguliselt 2-55 % kõigist töötajatest.
- (13) Kuigi jõulised kollektiivläbirääkimised sektori või sektoriülel tasandil aitavad tagada piisava miinimumpalga kaitse, on traditsioonilised kollektiivläbirääkimiste struktuurid viimastel aastakümnetel nõrgenenud, mis on osaliselt tingitud majanduse struktuursetest nihetest vähem ametiühingutega liitunud sektorite suunas ning ametiühingusse kuulumise vähenemisest, mis on seotud ebatüüpiliste ja uute töövormide arvu suurenemisega.
- (14) Komisjon on kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 154 kahes etapis konsulteerinud sotsiaalpartneritega võimalike meetmete küsimuses, et lahendada liidus piisava miinimumpalga kaitsega seotud probleemid. Sotsiaalpartnerid ei jõudnud nende küsimuste üle läbirääkimiste alustamises kokkuleppele. Siiski on oluline võtta liidu tasandil meetmeid, et tagada liidu töötajate kaitse piisava miinimumpalgaga, võttes arvesse sotsiaalpartneritega peetud konsultatsioonide tulemusi.
- (15) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse liidu tasandil miinimumnõuded, et tagada nii miinimumpalga piisav tase kui ka töötajate juurdepääs miinimumpalga kaitsele kas seadusjärgse miinimumpalgana või kollektiivlepingus sätestatud palgana vastavalt käesolevas direktiivis antud määratlusele.
- (16) Pidades täielikult silmas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõiget, 5 ei ole käesoleva direktiivi eesmärk miinimumpalga taseme ühtlustamine kogu liidus ega miinimumpalga kehtestamise ühtse mehhanismi kehtestamine. See ei piira liikmesriikide vabadust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk või soodustada juurdepääsu kollektiivlepinguga ette nähtud miinimumpalga kaitsele, lähtudes iga riigi tavadest ja eripäradest ning austades täielikult riikide pädevust ja sotsiaalpartnerite lepinguvabadust. Käesoleva direktiiviga ei kohustata liikmesriike, kus miinimumpalga kaitse on tagatud üksnes kollektiivlepinguga, kehtestama seadusjärgset miinimumpalka ega muutma kollektiivlepinguid üldiselt kohaldatavaks. Samuti ei kehtestata käesoleva direktiiviga palgataset, mis kuulub riikliku tasandi sotsiaalpartnerite lepinguvabaduse hulka ja liikmesriigi pädevusse selles küsimuses.
- (17) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada nende töötajate suhtes, kellel on siseriiklike õigusaktide, tavade või kollektiivlepingute kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu kehtestatud kriteeriume töötaja staatuse

kindlaksmääramiseks. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse võivad kuuluda koduabilised, nõudetöö tegijad, lühiajalises töösuhtes olevad töötajad, vautšeripõhise töö tegijad, fiktiivsed füüsilisest isikust ettevõtjad, platvormitöötajad, praktikandid ja õpipoisid, tingimusel, et nad vastavad kõnealustele kriteeriumidele. Tegelikud füüsilisest isikust ettevõtjad ei peaks kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, kuna nad ei vasta nendele kriteeriumidele. Liikmesriigi õiguses määratletud füüsilisest isikust ettevõtja staatuse kuritarvitamine kas riigisiselt või piiriülestes olukordades on valesti deklareeritud töö vorm, mis sageli seostub deklareerimata tööga. Fiktiivse füüsilisest isikust ettevõtjaga on tegemist juhul, kui isik deklareerib ennast teatavate õiguslike kohustuste või maksukohustuste vältimiseks füüsilisest isikust ettevõtjana, kuigi tema töötamise puhul on täidetud töösuhte omased kriteeriumid. Sellised isikud peaksid kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse. Töösuhte olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhinduda töö tegeliku tegemisega seotud üksikasjadest, mitte tugineda sellele, kuidas pooled suhet kirjeldavad.

- (18) Hästi toimivad kollektiivlääbirääkimised palgakujunduse üle on oluline vahend, et tagada töötajatele piisava miinimumpalga kaitse. Liikmesriikides, kus on kehtestatud seadusjärgne miinimumpalk, toetavad kollektiivlääbirääkimised üldisi palgasuundumusi ja aitavad seega parandada miinimumpalga piisavust. Liikmesriikides, kus miinimumpalga kaitse on tagatud üksnes kollektiivlääbirääkimistega, määravad miinimumpalga taseme ja kaitstud töötajate osakaalu otseselt kollektiivlääbirääkimiste süsteemi toimimine ja kollektiivlääbirääkimiste katvus. Jõulised ja hästi toimivad kollektiivlääbirääkimised koos ulatusliku sektoripõhise või sektoriüleste kollektiivlepingutega hõlmatusena suurendavad miinimumpalga piisavust ja katvust.
- (19) Arvestades, et kollektiivlääbirääkimisi peetakse vähem, on oluline, et liikmesriigid toetaksid kollektiivlääbirääkimiste pidamist, suurendamaks töötajate võimalust saada kollektiivlepingutes sätestatud miinimumpalka. Liikmesriikides, kus peetakse palju kollektiivlääbirääkimisi, on madalapalgaliste töötajate osakaal väike ja miinimumpalk kõrge. Liikmesriikides, kus madalapalgaliste osakaal on väike, on kollektiivlääbirääkimiste katvus üle 70 %. Samuti on enamikus liikmesriikides, kus miinimumpalk on mediaanpalgaga võrreldes kõrge, kollektiivlääbirääkimiste katvus üle 70 %. Kuigi kõiki liikmesriike tuleks julgustada kollektiivlääbirääkimisi toetama, peaksid need, kes sellist katvust ei ole saavutanud, sotsiaalpartneritega konsulteerides ja/või nende nõusolekul nägema ette hõlbustavate menetluste ja institutsioonilise korralduse raamistiku, mis loob võimalused kollektiivlääbirääkimiste pidamiseks, ja kui selline raamistik on juba olemas, seda tugevdama. Selline raamistik tuleks kehtestada seadusega või kolmepoolse kokkuleppega.
- (20) Piisava miinimumpalga tagamiseks on vaja mõistlikke norme, menetlusi ja tavasid seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks ja ajakohastamiseks, kaitstes samal ajal töökohti ja ettevõtjate, sealhulgas väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate konkurentsivõimet. Need hõlmavad mitut tegurit, mis aitavad tagada seadusjärgse miinimumpalga piisavuse, sealhulgas piisavuse hindamise kriteeriumid ja näitajad, korrapärane ja õigeaegne ajakohastamine, nõuandvate organite olemasolu ja sotsiaalpartnerite kaasamine. Viimaste õigeaegne ja tõhus kaasamine on osa heast valitsemistavast, mis võimaldab teadlikku ja kaasavat otsustusprotsessi.
- (21) Miinimumpalka peetakse piisavaks, kui see on õiglane võrreldes palgajaotusega riigis ja kui see tagab inimväärse elatustaseme. Seadusjärgse miinimumpalga piisavus määratakse kindlaks, võttes arvesse riiklikke sotsiaalmajanduslikke tingimusi, sealhulgas tööhõive kasvu, konkurentsivõimet ning piirkondlikke ja valdkondlikke

suundumusi. Miinimumpalga piisavust tuleks hinnata vähemalt seoses selle ostjõu, tootlikkuse arengu ja suhtega brutopalga tasemesse, jaotusse ja kasvu. Rahvusvahelisel tasandil üldiselt kasutatavate näitajate kasutamine, nagu 60 % brutomediaanpalgast ja 50 % keskmisest brutopalgast, võib aidata hinnata miinimumpalga piisavust võrreldes brutopalga tasemega.

- (22) Selleks et suurendada miinimumpalga piisavust kõigi töötajate rühmade jaoks, tuleks seadusjärgse miinimumpalga erisusi ja sellest tehtavaid mahaarvamisi vähendada miinimumini, tagades samas, et nende määratlemisel konsulteeritakse nõuetekohaselt sotsiaalpartneritega. Mõned seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavad mahaarvamised võivad olla põhjendatud õiguspärase eesmärgiga, nagu liigselt makstud summad või kohtu määratud mahaarvamised. Muud meetmed, näiteks töö tegemiseks vajaliku varustusega seotud mahaarvamine või mitterahalise toetuse, näiteks majutuse mahaarvamine, võivad olla põhjendamatud või ebaproportsionaalsed.
- (23) Riiklike seadusjärgse miinimumpalga raamistike toimimise tagamiseks on vaja tõhusat täitmise tagamise süsteemi, sealhulgas kontrolli ja kohapealset kontrolli. Täitevasutuste tõhususe suurendamiseks on vaja ka tihedat koostööd sotsiaalpartneritega, sealhulgas eriti oluliste probleemide lahendamiseks, mis on seotud allhangete, fiktiivsete füüsilisest isikust ettevõtjate või ületunnitöö registreerimata jätmisega. Lisaks peaks töötajatel olema lihtne saada asjakohast teavet kohaldatava seadusjärgse miinimumpalga kohta, et tagada nende töötingimustega seoses piisav läbipaistvus ja prognoositavus.
- (24) Õigusnormides või kollektiivlepingutes sätestatud miinimumpalga kaitse tõhus rakendamine on oluline riigihanke- ja kontsessioonilepingute täitmisel. Selliste kollektiivlepingute täitmata jätmist, mis näevad ette miinimumpalga kaitse teatavas sektoris, võib nende lepingute täitmisel või sellele järgnevas alltöövõtuhelas tõepoolest esineda, mille tulemusel makstakse töötajatele madalamat palka kui sektoripõhistes kollektiivlepingutes kokku lepitud palgatase. Niisuguse olukorra ärahoidmiseks tuleb ettevõtjatel maksta oma töötajatele palka, mis on ette nähtud vastava sektori ja asjaomase geograafilise piirkonna kollektiivlepingutes, et täita tööõiguse valdkonnas kehtivaid kohustusi, mis on sätestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/24/EL (riigihangete kohta)<sup>7</sup> artikli 18 lõikes 2 ja artikli 71 lõikes 1, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/25/EL (milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid)<sup>8</sup> artikli 36 lõikes 2 ja artikli 88 lõikes 1 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/23/EL(kontsessioonilepingute sõlmimise kohta)<sup>9</sup> artikli 30 lõikes 3 ja artikli 42 lõikes 1.
- (25) Usaldusväärne järelevalve ja andmete kogumine on miinimumpalga tõhusa kaitse tagamise võti. Komisjon peaks igal aastal esitama Euroopa Parlamendile ja nõukogule liikmesriikidelt saadud iga-aastaste andmete ja teabe põhjal aruande, milles ta hindab miinimumpalga kaitse piisavuse ja katvuse arengut. Lisaks tuleks edusamme jälgida

---

<sup>7</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/24/EL riigihangete kohta ja direktiivi 2004/18/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 65).

<sup>8</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/25/EL, milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2004/17/EÜ (ELT L 94, 28.3.2014, lk 243).

<sup>9</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1).

ELi tasandi majandus- ja tööhõivepoliitika koordineerimise protsessi raames. Sellega seoses peaks tööhõivekomitee igal aastal analüüsima olukorda liikmesriikides, tuginedes komisjoni koostatud aruannetele ja muudele mitmepoolse järelevalve vahenditele, nagu võrdlusuuringud.

- (26) Töötajatel peaks olema võimalik kasutada oma kaitseõigust, kui rikutakse neile miinimumpalga kaitsega tagatud õigusi. Selleks et vältida olukorda, kus töötajad jäävad ilma oma õigustest, ning ilma et see piiraks kollektiivlepingutes ette nähtud konkreetsete õiguskaitsevahendite ja vaidluste lahendamise vormide, sealhulgas kollektiivse vaidluste lahendamise süsteemide kasutamist, peaksid liikmesriigid võtma vajalikud meetmed, et tagada töötajatele juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus heastamisele, sealhulgas piisavale hüvitisele, ning õigus tõhusale kaitsele mis tahes kahju eest, kui nad otsustavad oma kaitseõigust kasutada.
- (27) Komisjon peaks läbi viima hindamise, mille alusel vaadatakse üle, kas käesolevat direktiivi on tõhusalt rakendatud. Nõukogu ja Euroopa Parlamenti tuleks sellise läbivaatamise tulemustest teavitada.
- (28) Kuigi liikmesriikide reformid ja meetmed töötajate jaoks piisava miinimumpalga kaitse suurendamiseks on samm õiges suunas, ei ole need olnud põhjalikud ega süstemaatilised. Lisaks ei pruugi riigid olla eriti huvitatud miinimumpalga piisavuse ja katvuse parandamisest, et see võib mõjuda negatiivselt nende välisele kulupõhisele konkurentsivõimele. Kuna käesoleva direktiivi eesmärke ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.
- (29) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ning jäetakse seega liikmesriikidele õigus kehtestada ja säilitada soodsamaid sätteid. Kehtiva riikliku õigusraamistiku alusel saadud õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid sätteid. Käesoleva direktiivi rakendamine ei tohi vähendada töötajatele ette nähtud õigusi ega olla ka mõjuv põhjus, et vähendada töötajatele käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkonnas võimaldatavat üldist kaitsetaset.
- (30) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast palutakse liikmesriikidel hinnata oma ülevõtmisakti mõju väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, veendumaks et selle mõju neile ei ole ebaproportsionaalne, ning pöörata seejuures eritähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele, samuti palutakse neil sellise hindamise tulemused avaldada. Kui leitakse, et mõju mikro-, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele on ebaproportsionaalselt suur, peaksid liikmesriigid kaaluma meetmete võtmist, et toetada neid ettevõtjaid nende tasustamisstruktuuride uute nõuetega kohandamisel.
- (31) Liikmesriikidel on võimalik kasutada tehnilise toetuse vahendit<sup>10</sup> ja Euroopa Sotsiaalfondi<sup>11</sup>, et arendada või parandada miinimumpalga raamistike tehnilisi

<sup>10</sup> Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. mai 2020. aasta määrus, millega luuakse tehnilise toe rahastamisvahend (COM/2020/409 final).

aspekte, sealhulgas piisavuse hindamist, järelevalvet ja andmete kogumist, juurdepääsu laiendamist, samuti täitmise tagamist ja kõnealuste raamistike rakendamisega seotud üldise suutlikkuse suurendamist.

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

## I PEATÜKK

### ÜLDSÄTTED

#### *Artikkel 1*

#### **Reguleerimisese**

1. Selleks et parandada liidus töö- ja elutingimusi, nähakse käesoleva direktiiviga ette raamistik:
  - (a) piisava miinimumpalga kehtestamiseks;
  - (b) töötajate juurdepääsuks miinimumpalga kaitsele kas kollektiivlepingus sätestatud palgana või seadusjärgse miinimumpalgana, kui see on kehtestatud.Käesolev direktiiv ei piira sotsiaalpartnerite tegevusvabaduse täielikku austamist ega nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida.
2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide valikuvõimalust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk või soodustada juurdepääsu kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitsele.
3. Ühtki käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata nii, nagu kohustaks see liikmesriike, kus palgakujuendus on tagatud üksnes kollektiivlepingutega, kehtestama seadusjärgset miinimumpalka ega muutma kollektiivlepinguid üldiselt kohaldatavaks.

#### *Artikkel 2*

#### **Kohaldamisala**

Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõikide liidu töötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu kohtupraktikat.

#### *Artikkel 3*

#### **Mõisted**

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- (1) „miinimumpalk“ – minimaalne tasu, mida tööandja on kohustatud töötajatele teatava ajavahemiku jooksul tehtud töö eest maksma ja mis arvutatakse aja või toodangu alusel;
- (2) „seadusjärgne miinimumpalk“ – seadusega või muude siduvate õigusnormidega kehtestatud miinimumpalk;

---

<sup>11</sup> Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) kohta (COM/2018/382 final).

- (3) „kollektiivläbirääkimised“ – kõik läbirääkimised, mis toimuvad ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme töötajate organisatsiooni vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks; ja/või tööandjate ja töötajate vaheliste suhete reguleerimine; ja/või tööandjate või nende organisatsioonide ning töötajate organisatsiooni või töötajate organisatsioonide vaheliste suhete reguleerimine;
- (4) „kollektiivleping“ – kõik kirjalikud töötingimusi ja töölepingutingimusi käsitlevad kokkulepped, mille sotsiaalpartnerid kollektiivläbirääkimiste tulemusena sõlmivad;
- (5) „kollektiivläbirääkimiste katvus“ – nende töötajate osakaal riigis, kelle suhtes kollektiivlepingut kohaldatakse.

#### *Artikkel 4*

##### **Palgakujundust käsitlevate kollektiivläbirääkimiste toetamine**

1. Kollektiivläbirääkimiste katvuse suurendamiseks teevad liikmesriigid sotsiaalpartneritega konsulteerides vähemalt järgmist:
  - a) edendavad ja tugevdavad sotsiaalpartnerite suutlikkust pidada sektori või sektoriülesel tasandil kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle;
  - b) julgustavad sotsiaalpartnereid pidama omavahel palkade üle konstruktiivseid, sisulisi ja teabepõhiseid läbirääkimisi.
2. Liikmesriigid, kus kollektiivläbirääkimistega on hõlmatud vähem kui 70 % artiklis 2 määratletud töötajatest, kehtestavad lisaks raamistiku, millega nähakse kas seadusega pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel ette tingimused kollektiivläbirääkimiste pidamiseks, ning töötavad välja tegevuskava kollektiivläbirääkimiste toetamiseks. Tegevuskava avalikustatakse ja sellest teatatakse Euroopa Komisjonile.

## II PEATÜKK

### **SEADUSJÄRGNE MIINIMUMPALK**

#### *Artikkel 5*

##### **Piisavus**

1. Liikmesriigid, kus on kehtestatud seadusjärgne miinimumpalk, võtavad vajalikud meetmed, tagamaks et seadusjärgse miinimumpalga kehtestamisel ja ajakohastamisel juhindutakse miinimumpalga piisavuse suurendamiseks ette nähtud kriteeriumidest, et saavutada inimväärset töö- ja elutingimused, sotsiaalne sidusus ja ülespoole suunatud lähenemine. Liikmesriigid määratlevad need kriteeriumid kooskõlas riiklike tavade ja asjakohastes siseriiklikes õigusaktides, pädevate asutuste otsustes või kolmepoolsetes kokkulepetes. Kriteeriumid määratletakse püsivalt ja selgelt.
2. Lõikes 1 osutatud riiklikud kriteeriumid hõlmavad vähemalt järgmisi elemente:



- (a) seadusjärgse miinimumpalga ostujõud, võttes arvesse elukallidust ning makse ja sotsiaaltoetusi;
  - (b) brutopalkade üldine tase ja nende jaotus;
  - (c) brutopalkade kasvumäär;
  - (d) tööviljakuse areng.
3. Liikmesriigid kasutavad seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamisel brutopalkade üldise taseme suhtes soovituslikke võrdlusväärtusi, nagu need, mida tavaliselt kasutatakse rahvusvaheliselt.
  4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada seadusjärgse miinimumpalga korrapärase ja õigeaegne ajakohastamine, et säilitada selle piisavus.
  5. Liikmesriigid loovad nõuandvad organid, kes nõustavad pädevaid asutusi seadusjärgse miinimumpalgaga seotud küsimustes.

#### *Artikkel 6*

##### **Erisused ja mahaarvamised**

1. Liikmesriigid võivad näha teatavatele töötajate rühmadele ette erinevad seadusjärgse miinimumpalga määrad. Liikmesriigid hoiavad erisused võimalikult väiksena ja tagavad, et kõik erisused on mittediskrimineerivad, proportsionaalsed, ajaliselt piiratud (kui see on asjakohane) ning objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õiguspärase eesmärgiga.
2. Liikmesriigid võivad õigusaktiga lubada teha mahaarvamisi, millega vähendatakse töötaja töötasu seadusjärgsest miinimumpalgast madalamale tasemele. Liikmesriigid tagavad, et seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavad mahaarvamised on vajalikud, objektiivselt põhjendatud ja proportsionaalsed.

#### *Artikkel 7*

##### **Sotsiaalpartnerite kaasamine seadusjärgse miinimumpalga kujundamisse ja ajakohastamisse**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada sotsiaalpartnerite õigeaegne ja tõhus kaasamine seadusjärgse miinimumpalga kehtestamisse ja ajakohastamisse, sealhulgas osalemise kaudu artikli 5 lõikes 5 osutatud nõuandvates organites, eelkõige seoses järgmisega:

- (a) artikli 5 lõigetes 1, 2 ja 3 osutatud kriteeriumide ja soovituslike võrdlusväärtuste valimine ja kohaldamine seadusjärgse miinimumpalga taseme kindlaksmääramiseks;
- (b) artikli 5 lõikes 4 osutatud seadusjärgse miinimumpalga ajakohastamine;
- (c) artiklis 6 osutatud seadusjärgse miinimumpalga erisuste ja mahaarvamiste kindlaksmääramine;
- (d) andmete kogumine ja uuringute läbiviimine seadusjärgse miinimumpalga kehtestavate asutuste jaoks.

## Artikkel 8

### **Töötajate tegelik juurdepääs seadusjärgsele miinimumpalgale**

Liikmesriigid võtavad vajaduse korral koostöös sotsiaalpartneritega järgmisi meetmeid, et parandada töötajate juurdepääsu seadusjärgse miinimumpalga kaitsele:

- (1) tööinspeksioonide või seadusjärgse miinimumpalga nõuete täitmise tagamise eest vastutavate asutuste kontrolli ja kohapealsete kontrollide tugevdamine. Kontrollid peavad olema proportsionaalsed ja mittediskrimineerivad;
- (2) täitevasutuste jaoks suuniste väljatöötamine, et tegeleda ennetavalt nõuetele mittevastavate ettevõtjaga ja nad vastutusele võtta;
- (3) selle tagamine, et teave seadusjärgse miinimumpalga kohta tehakse üldsusele kättesaadavaks selgel, arusaadaval ja kergesti kättesaadaval viisil.

## III PEATÜKK

### **HORISONTAALSED SÄTTED**

#### Artikkel 9

#### **Riigihanked**

Kooskõlas direktiividega 2014/24/EL, 2014/25/EL ja 2014/23/EL võtavad liikmesriigid asjakohased meetmed tagamaks, et riigihanke- või kontsessioonilepingute täitmisel järgivad ettevõtjad vastava sektori ja asjaomase geograafilise piirkonna kollektiivlepingutes sätestatud palku ja seadusjärgset miinimumpalka, kui see on kehtestatud.

#### Artikkel 10

#### **Järelevalve ja andmete kogumine**

1. Liikmesriigid teevad oma pädevatele asutustele ülesandeks töötada välja tõhusad andmekogumismehhanismid, et jälgida miinimumpalkade katvust ja piisavust.
2. Liikmesriigid esitavad komisjonile igal aastal enne 1. oktoobrit järgmised andmed:
  - (a) seadusjärgse miinimumpalga kohta:
    - i) seadusjärgse miinimumpalga määr ja sellega hõlmatud töötajate osakaal;
    - ii) olemasolevad erisused ja nendega hõlmatud töötajate osakaal;
    - iii) olemasolevad mahaarvamised;
    - iv) kollektiivläbirääkimiste katvuse määr.
  - (b) üksnes kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitse kohta:
    - i) selliste palkade jaotus detšiilide kaupa, kaalutud hõlmatud töötajate osakaaluga;
    - ii) kollektiivläbirääkimiste katvuse määr;

- iii) nende töötajate palgatase, kellele ei ole kollektiivlepingutega tagatud miinimumpalga kaitset, ja selle suhe sellist miinimumpalga kaitset omavate töötajate palgatasemega.

Liikmesriigid esitavad käesolevas lõikes osutatud statistika ja teabe soo, vanuse, puude, ettevõtte suuruse ja sektori kaupa.

Esimene aruanne hõlmab aastaid [X, Y, Z: kolm aastat enne ülevõtmise aastat] ja esitatakse [I. oktoobriks YY: aasta pärast ülevõtmist]. Liikmesriigid võivad jätta välja statistika ja teabe, mis ei ole kättesaadav enne [ülevõtmise kuupäev].

Komisjon võib nõuda liikmesriikidelt iga üksikjuhtumi korral täiendava teabe esitamist, kui ta peab sellist teavet vajalikuks käesoleva direktiivi tõhusa rakendamise jälgimiseks.

3. Liikmesriigid tagavad, et miinimumpalga kaitset käsitlev teave, sealhulgas kollektiivlepingud ja nendes sisalduvad palgasätted, on läbipaistev ja üldsusele kättesaadav.
4. Komisjon hindab liikmesriikide poolt lõikes 2 osutatud aruannetes edastatud andmeid ning esitab igal aastal aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule.
5. Komisjoni esitatud aruande põhjal analüüsib ELi toimimise lepingu artikli 150 kohaselt moodustatud tööhõivekomitee igal aastal palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste toetamist ja miinimumpalkade piisavust liikmesriikides.

#### *Artikkel 11*

#### **Õigus heastamisele ja kaitsele ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest**

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajatel, sealhulgas neil, kelle töösuhe on lõppenud, on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus heastamisele, sealhulgas piisavale hüvitisele, ning õigus tõhusale kaitsele mis tahes kahju eest, kui nende õigusi rikutakse seadusjärgse miinimumpalga või kollektiivlepinguga tagatud miinimumpalga kaitsega seoses, ilma et see piiraks kollektiivlepingutes ette nähtud konkreetsete õiguskaitsevahendite ja vaidluste lahendamise vormide kasutamist.
2. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid, sealhulgas neid, kes on töötajate esindajad, tööandjapoolse mis tahes ebasoodsa kohtlemise ning kõigi ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada, et järgitaks seadusjärgse miinimumpalga või kollektiivlepingutes sätestatud miinimumpalga kaitsega seotud õigusi.

#### *Artikkel 12*

#### **Karistused**

Liikmesriigid kehtestavad siseriiklike õigusnormide rikkumise eest kohaldatavate karistuste kohta. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

## IV PEATÜKK

### LÕPPSÄTTED

#### *Artikkel 13*

##### **Rakendamine**

Liikmesriigid võivad teha käesoleva direktiivi rakendamise ülesandeks sotsiaalpartneritele, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotleavad. Seejuures võtavad liikmesriigid kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud.

#### *Artikkel 14*

##### **Teabelevi**

Liikmesriigid tagavad, et töötajatele ja tööandjatele, sealhulgas VKEdele, tehakse teatavaks käesolevat direktiivi ülevõtavad siseriiklikud meetmed ning artiklis 1 sätestatud teemadega seotud juba kehtivad asjakohased sätted.

#### *Artikkel 15*

##### **Hindamine ja läbivaatamine**

Komisjon viib läbi direktiivi hindamise [*viis aastat pärast ülevõtmise kuupäeva*]. Seejärel esitab komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, milles antakse ülevaade direktiivi rakendamise kohta, ning teeb vajaduse korral ettepanekuid õigusaktide muutmiseks.

#### *Artikkel 16*

##### **Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted**

1. Käesolev direktiiv ei ole töötajatele liikmesriikides ette nähtud kaitse üldise taseme alandamiseks piisav alus.
2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist.
3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse, ilma et see piiraks muid õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.

#### *Artikkel 17*

##### **Ülevõtmine**

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud meetmed vastu hiljemalt [*kaks aastat pärast jõustumise kuupäeva*]. Liikmesriigid teatavad nendest meetmetest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid asjaomased normid vastu võtavad, lisavad nad nendes normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende vastu võetud põhiliste siseriiklike normide teksti.

#### *Artikkel 18*

#### **Jõustumine**

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

#### *Artikkel 19*

#### **Adressaadid**

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Euroopa Parlamendi nimel*  
*president*

*Nõukogu nimel*  
*eesistuja*