

DIREKTIIVIT

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI (EU) 2022/2041,

annettu 19 päivänä lokakuuta 2022,

riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan kanssa,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ⁽¹⁾,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon ⁽²⁾,

noudattavat tavallista lainsäätämisyjärjestystä ⁽³⁾,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 3 artiklan mukaisesti unionin päämääränä on muun muassa edistää kansojensa hyvinvointia ja pyrkiä Euroopan kestäväan kehitykseen, jonka perustana ovat täystyöllisyyttä ja sosiaalista edistystä tavoitteleva erittäin kilpailukykyinen sosiaalinen markkinatalous sekä korkeatasoinen ympäristönsuojelu ja ympäristön laadun parantaminen edistäen samalla yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 9 artiklan mukaisesti unioni ottaa huomioon muun muassa korkean työllisyystason edistämiseen, riittävän sosiaalisen suojelun takaamiseen ja sosiaalisen syrjäytymisen torjumiseen liittyvät vaatimukset.
- (2) SEUT 151 artiklan mukaan unionin ja jäsenvaltioiden tavoitteena on, ottaen huomioon sosiaaliset perusoikeudet sellaisina kuin ne ovat Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa, muun muassa työllisyyden edistäminen, elin- ja työolojen kohentaminen siten, että olojen yhtenäistäminen olisi mahdollista niitä kohennettaessa, riittävä sosiaalinen suojeleminen ja työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu.
- (3) Euroopan unionin perusoikeuskirjan ⁽⁴⁾, jäljempänä 'perusoikeuskirja', 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin. Perusoikeuskirjan 27 artiklassa määrätään työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi. Perusoikeuskirjan 28 artiklassa määrätään, että työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia. Perusoikeuskirjan 23 artiklassa määrätään oikeudesta naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.
- (4) Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaan kaikilla työntekijöillä on oikeus oikeudenmukaisiin työsuhteen ehtoihin. Siinä tunnustetaan kaikkien työntekijöiden oikeus kohtuulliseen palkkaan, joka on riittävä turvaamaan tyydyttävän elintason heille ja heidän perheilleen. Siinä tunnustetaan myös vapaasti tehtyjen työehtosopimusten sekä lakisääteisten vähimmäispalkkojen määritysmekanismin asema, jotta voidaan varmistaa tämän oikeuden tosiasiallinen käyttäminen, kaikkien työntekijöiden ja työnantajien oikeus järjestäytyä paikallisiin, kansallisiin ja kansainvälisiin järjestöihin taloudellisten ja sosiaalisten etujensa turvaamiseksi sekä oikeus työehtosopimusten tekemiseen.

⁽¹⁾ Lausunto annettu 25. maaliskuuta 2021 (EUVL C 220, 9.6.2021, s. 106).

⁽²⁾ Lausunto annettu 19. maaliskuuta 2021 (EUVL C 175, 7.5.2021, s. 89).

⁽³⁾ Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 14. syyskuuta 2022 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 4. lokakuuta 2022.

⁽⁴⁾ EUVL C 326, 26.10.2012, s. 391.

- (5) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin, jäljempänä 'pilari', – jota koskeva julistus annettiin 17 päivänä marraskuuta 2017 Göteborgissa – II luvussa vahvistetaan periaatteet, jotka osoittavat, miten voidaan saavuttaa oikeudenmukaiset työolot. Pilarin periaatteessa nro 6 vahvistetaan työntekijöiden oikeus oikeudenmukaiseen palkkaan, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason. Siinä todetaan myös, että työntekijöiden on saatava riittävä vähimmäispalkka, joka tyydyttää työntekijän ja hänen perheensä tarpeet kansallisissa taloudellisissa ja sosiaalisissa olosuhteissa, ja samalla on turvattava työhön pääsy ja säilytettävä kannustimet työpaikan etsimiseen. Lisäksi siinä muistutetaan, että työssäkäyvien köyhyys on estettävä ja että kaikki palkat on vahvistettava avoimella ja ennustettavalla tavalla kansallisia käytäntöjä noudattaen ja työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä kunnioittaen. Pilarin periaatteessa nro 8 todetaan, että työmarkkinaosapuolia on kuultava talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkojen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa kansallisia käytäntöjä noudattaen ja niitä on kannustettava neuvottelemaan ja tekemään työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa ja että tällöin on kunnioitettava niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta.
- (6) Neuvoston päätöksen (EU) 2020/1512 ^(*) liitteen suuntaviivassa 5 kehoitetaan jäsenvaltioita, joissa on kansalliset mekanismit lakisääteisen vähimmäispalkan asettamista varten, varmistamaan työmarkkinaosapuolten tosiasiallinen osallistuminen palkanmääritykseen ja tarjoamaan oikeudenmukaiset palkat, jotka mahdollistavat kohtuullisen elintason, samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja tähdätään ylöspäin suuntautuvaan lähentymiseen. Kyseisessä suuntaviivassa myös kehoitetaan jäsenvaltioita edistämään palkanmääritykseen tähtäävää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvottelua. Lisäksi siinä kehoitetaan jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia varmistamaan kansallisia käytäntöjä kunnioittaen, että kaikilla työntekijöillä on riittävä ja oikeudenmukainen palkka työehtosopimusten nojalla tai riittävä lakisääteinen vähimmäispalkka, ottaen huomioon niiden vaikutus kilpailukykyyn, työpaikkojen syntymiseen ja työssäkäyvien köyhyyteen. Komission 17 päivänä syyskuuta 2020 antamassa tiedonannossa "Vuotuinen kestävä kasvun strategia 2021" todetaan, että jäsenvaltioiden olisi hyväksyttävä toimenpiteitä, joilla varmistetaan oikeudenmukaiset työolot. Lisäksi 17 päivänä joulukuuta 2019 annetussa komission tiedonannossa "Vuotuinen kestävä kasvun strategia 2020" muistutettiin, että yhteiskunnallisten erojen kasvaessa on tärkeää varmistaa, että kaikki työntekijät saavat kohtuullisen palkan. Useille jäsenvaltioille on annettu vähimmäispalkkoihin liittyviä maakohtaisia suosituksia, jotta voidaan parantaa vähimmäispalkkojen määrittämistä ja päivittämistä.
- (7) Paremmat elin- ja työolot sekä työehdot, myös riittävän vähimmäispalkan avulla, hyödyttävät työntekijöitä ja yrityksiä unionissa sekä yleisesti yhteiskuntaa ja taloutta, ja ne ovat edellytys oikeudenmukaiselle, osallistavalle ja kestäväälle kasvulle. Puuttamalla vähimmäispalkan suojan kattavuudessa ja riittävydessä oleviin suuriin eroihin parannetaan unionin työmarkkinoiden oikeudenmukaisuutta, ehkäistään ja vähennetään palkkoihin liittyvää ja sosiaalista eriarvoisuutta sekä edistetään taloudellista ja sosiaalista kehitystä sekä ylöspäin suuntautuvaa lähentymistä. Kilpailun sisämarkkinoilla olisi perustuttava korkeisiin sosiaalisiin normeihin, mukaan lukien työntekijöiden korkeatasoinen suojelu ja laadukkaiden työpaikkojen luominen, sekä innovointiin ja tuottavuuden kohenemiseen, ja samalla olisi varmistettava tasapuoliset toimintaedellytykset.
- (8) Kun vähimmäispalkka on kansallisella lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla asetettu riittävälle tasolle, sillä turvataan työntekijöiden ja erityisesti muita heikommassa asemassa olevien työntekijöiden tulot ja autetaan varmistamaan kohtuullinen elintaso, mikä on Kansainvälisen työjärjestön (ILO) vähimmäispalkkojen määrittämistä koskevan yleissopimuksen nro 131 (1970) tavoitteena. Vähimmäispalkkoilla, jotka takaavat kohtuullisen elintason ja sitä kautta ihmisarvoisen vähimmäistason, voidaan myötävaikuttaa köyhyyden vähentämiseen kansallisella tasolla ja edistää kotimaista kysyntää ja ostovoimaa, vahvistaa työnteon kannustimia, vähentää palkkaeroja, sukupuolten välisiä palkkaeroja ja työssäkäyvien köyhyyttä sekä rajoittaa tulotason laskua talouden laskusuhdanteiden aikana.
- (9) Työssäkäyvien köyhyys on lisääntynyt unionissa kymmenen viime vuoden aikana, ja yhä useammat työntekijät elävät köyhyydessä. Talouden laskusuhdanteiden aikana riittävien vähimmäispalkkojen merkitys matalapalkkaisten työntekijöiden suojelemisessa on erityisen suuri, sillä he ovat alttiimpia tällaisten laskusuhdanteiden seurauksille, ja riittävät vähimmäispalkat ovat keskeisen tärkeitä sellaisen kestävä ja osallistavan talouden elpymisen tukemiseksi, jonka pitäisi johtaa laadukkaiden työpaikkojen lisääntymiseen. Kestävä elpymisen varmistamiseksi on olennaista, että yritykset, erityisesti mikroyritykset ja pienet yritykset, kukoistavat. Covid-19-pandemian vaikutukset huomioon ottaen on tärkeää arvioida palkkojen riittävyttä matalapalkka-aloilla, sillä ne ovat osoittautuneet keskeisen tärkeiksi ja yhteiskunnalle arvokkaiksi kriisin aikana.

(*) Neuvoston päätös (EU) 2020/1512, annettu 13 päivänä lokakuuta 2020, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista (EUVL L 344, 19.10.2020, s. 22).

- (10) Naiset, nuoret työntekijät, siirtotyöläiset, yksinhuoltajat, matalan osaamistason työntekijät, toimintarajoitteiset henkilöt ja erityisesti henkilöt, joihin kohdistuu monenlaista syrjintää, saavat edelleen vähimmäispalkkaa tai ovat matalapalkkaisia muita ryhmiä todennäköisemmin. Koska naiset ovat yliedustettuina matalapalkkaisissa työpaikoissa, vähimmäispalkkojen riittävyyden parantaminen edistää sukupuolten tasa-arvoa, kaventaa sukupuolten välisiä palkka- ja eläke-eroja sekä auttaa naisia ja heidän perheitään pois köyhyydestä ja edistää kestävää talouskasvua unionissa.
- (11) Covid-19-pandemian aiheuttamalla kriisillä on merkittävä vaikutus palvelualaan, mikroyrityksiin ja pieniin yrityksiin, joissa on suuri osuus matalapalkkaisia työntekijöitä ja vähimmäispalkan saajia. Vähimmäispalkat ovat sen vuoksi tärkeitä myös, kun tarkastellaan työmarkkinoita muokkaavia rakenteellisia suuntauksia, joille on yhä ominaisempaa epävarmojen ja epätyypillisten työmuotojen suuri osuus ja jotka koskettavat usein osa-aika-, kausi-, alusta- ja vuokratyöntekijöitä. Kyseiset suuntauksiset ovat monissa tapauksissa lisänneet työpaikkojen polarisoitumista, mikä on kasvattanut matalapalkkaisten ja matalan osaamistason ammattien ja alojen osuutta useimmissa jäsenvaltioissa ja lisännyt palkkaeroja joissakin niistä. Työntekijöiden on vaikeampi järjestäytyä ja neuvotella työehtosopimuksista, jos heillä on epätyypillinen työsopimus.
- (12) Kaikissa jäsenvaltioissa on vähimmäispalkan suoja, mutta osassa se on vahvistettu lainsäädännössä tai hallinnollisissa määräyksissä ja työehtosopimuksissa ja osassa taas yksinomaisesti työehtosopimuksissa. Jäsenvaltioiden erilaisia kansallisia perinteitä olisi kunnioitettava.
- (13) Työehtosopimuksissa määrätty vähimmäispalkan suoja matalapalkka-ammateissa on useimmissa tapauksissa riittävä ja tarjoaa kohtuullisen elintason, ja se on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi vähentää työssäkäyvien köyhyyttä. Useissa jäsenvaltioissa lakisääteiset vähimmäispalkat ovat yleensä alhaiset verrattuna muihin palkkoihin taloudessa. Vuonna 2018 lakisääteinen vähimmäispalkka ei tarjonnut riittävää tuloa naimattomalle vähimmäispalkan saajalle, vaan tulot alittivat köyhyysriskirajan yhdeksässä jäsenvaltiossa.
- (14) Kaikilla työntekijöillä unionissa ei tosiasiaa ole vähimmäispalkan tarjoamaa suojaa, sillä joissakin jäsenvaltiossa jotkin työntekijät saavat käytännössä lakisääteistä vähimmäispalkkaa pienempää palkkaa, koska sääntöjä ei noudateta, vaikka he kuuluvatkin vähimmäispalkkasuojan piiriin. Tällaisen sääntöjen noudattamatta jättämisen on todettu vaikuttavan erityisesti naisiin, nuoriin työntekijöihin, matalan osaamistason työntekijöihin, siirtotyöläisiin, yksinhuoltajiin, toimintarajoitteisiin henkilöihin ja epätyypillisessä työsuhteessa oleviin työntekijöihin, kuten kausi- ja osa-aikatyöntekijöihin sekä maataloustyöntekijöihin ja majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöihin, mikä puolestaan painaa palkkoja alas. Jäsenvaltioissa, joissa vähimmäispalkan suoja perustuu vain työehtosopimukseen, suojan ulkopuolelle jäävien työntekijöiden osuuden arvioidaan olevan 2–55 prosenttia kaikista työntekijöistä.
- (15) Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksessa vammaisten henkilöiden oikeuksista edellytetään, että vammaiset työntekijät, myös suojatyössä olevat, saavat saman palkan samanarvoisesta työstä. Kyseinen periaate on merkityksellinen myös vähimmäispalkan suojan kannalta.
- (16) Erityisesti alakohtaisilla tai toimialojen välisillä vahvoilla työehtosopimusneuvotteluilla edistetään riittävää vähimmäispalkan suojaa, mutta perinteiset työehtosopimusneuvottelurakenteet ovat heikentyneet viime vuosikymmeninä, muun muassa siksi, että talouden rakenteessa ovat yleistyneet vähemmän järjestäytyneet alat ja ammattiyhdistysten jäsenmäärät ovat vähentyneet, mikä johtuu erityisesti järjestäytymisen estämisestä koskevista käytännöistä sekä epävarmojen ja epätyypillisten työmuotojen lisääntymisestä. Lisäksi alakohtaisiin ja toimialojen väliin työehtosopimusneuvotteluihin kohdistui joissakin jäsenvaltioissa paineita vuoden 2008 finanssikriisin jälkimainingeissa. Alakohtaiset ja toimialojen väliset työehtosopimusneuvottelut ovat kuitenkin keskeisen tärkeä tekijä riittävän vähimmäispalkan suojan saavuttamiseksi, ja sen vuoksi niitä olisi edistettävä ja vahvistettava.
- (17) Komissio on kuullut SEUT 154 artiklan mukaisesti työnantajia ja työntekijöitä kaksivaiheisessa prosessissa mahdollisista toimista, joilla voitaisiin puuttua riittävään vähimmäispalkkasuojaan liittyviin haasteisiin unionissa. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet sopimukseen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista. On kuitenkin tärkeää toteuttaa toimia unionin tasolla toissijaisuusperiaatetta kunnioittaen, jotta voidaan kohentaa elin- ja työoloja sekä työehtoja unionissa, erityisesti vähimmäispalkan riittävyyttä, ottaen huomioon työmarkkinaosapuolten kuulemisen tulokset.

- (18) Elin- ja työolojen, työehtojen sekä ylöspäin suuntautuvan sosiaalisen lähentymisen parantamiseksi unionissa tässä direktiivissä vahvistetaan unionin tason vähimmäisvaatimukset ja asetetaan menettelylliset velvoitteet, jotka koskevat lakisääteisen vähimmäispalkan riittävyyttä, ja parannetaan työntekijöiden tosiasiallista pääsyä vähimmäispalkan suojan piiriin mahdollisen lakisääteisen vähimmäispalkan muodossa tai työehtosopimuksissa vahvistetun vähimmäispalkan muodossa, sellaisina kuin ne on määritelty tässä direktiivissä. Tällä direktiivillä edistetään myös palkanmääritystä koskevia työehtosopimusneuvotteluja.
- (19) Tässä direktiivissä noudatetaan SEUT 153 artiklan 5 kohtaa, eikä sillä pyritä yhdenmukaistamaan vähimmäispalkkojen tasoa unionissa eikä perustamaan yhdenmukaista mekanismia vähimmäispalkkojen määrittämiseksi. Sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen määrittää lakisääteiset vähimmäispalkat tai edistää työehtosopimusten tarjoaman vähimmäispalkan suojan piiriin pääsemistä kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön, käytännön ja erityispiirteiden mukaisesti sekä kansallista toimivaltaa ja työmarkkinaosapuolten sopimusoikeutta täysimääräisesti kunnioittaen. Tällä direktiivillä ei velvoiteta eikä sen pitäisi katsoa velvoittavan jäsenvaltioita, joissa palkanmuodostus on varmistettu yksinomaisesti työehtosopimuksilla, ottamaan käyttöön lakisääteistä vähimmäispalkkaa eikä julistamaan työehtosopimuksia yleissitoviksi. Tällä direktiivillä ei myöskään vahvisteta palkkatasoa, joka kuuluu työmarkkinaosapuolten kansallisen tason sopimusoikeuteen ja jäsenvaltioiden toimivaltaan.
- (20) Tässä direktiivissä otetaan huomioon se, että merityötä koskevan ILO:n yleissopimuksen (2006) ⁽⁶⁾, sellaisena kuin se on muutettuna, mukaisesti jäsenvaltiot, jotka ovat ratifioineet kyseisen yleissopimuksen, vahvistavat laivanvarustajia ja merenkulkijoita edustavia järjestöjä kuultuaan menettelyt merenkulkijoiden vähimmäispalkkojen määrittämiseksi. Edustavat laivanvarustajien ja merenkulkijoiden järjestöt osallistuvat tällaisiin menettelyihin. Tällaisista menettelyistä johtuviin jäsenvaltioiden säädöksiin ei niiden erityisluonteen vuoksi pitäisi soveltaa tämän direktiivin II luvussa vahvistettuja sääntöjä, jotka koskevat lakisääteisiä vähimmäispalkkoja. Kyseiset säädökset eivät saisi vaikuttaa laivanvarustajien tai heidän järjestöjensä ja merenkulkijoiden järjestöjen välisiin vapaisiin työehtosopimusneuvotteluihin.
- (21) Tässä direktiivissä olisi noudatettava Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) N:o 593/2008 ⁽⁷⁾, ja sitä olisi sovellettava työntekijöihin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa laeissa, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, ottaen huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen vahvistamat kriteerit työntekijän aseman määrittämiseksi. Kyseiset kriteerit täyttävät yksityisen ja julkisen sektorin työntekijät sekä kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, pätkäytyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat, oppisopimusopiskolattavat ja muut epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät sekä näennäisesti itsenäiset ammatinharjoittajat ja pimeän työn tekijät voisivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan. Aidosti itsenäiset ammatinharjoittajat eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, sillä he eivät täytä Euroopan unionin tuomioistuimen, jäljempänä 'unionin tuomioistuin', vahvistamia kriteereitä työntekijän aseman määrittämiseksi. Kansallisessa laissa määritellyn itsenäisen ammatinharjoittajan aseman väärinkäyttö joko jäsenvaltion tasolla tai rajatylittävissä tilanteissa on yksi väärin ilmoitetun työn muoto, joka liittyy usein pimeään työhön. Näennäisellä itsenäisellä ammatinharjoittamisella tarkoitetaan sitä, että tiettyjen lakisääteisten tai verovelvollisuuksien välttämiseksi henkilö ilmoitetaan itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, vaikka hän täyttää tyypilliset työsuhteessa olevaa työntekijää koskevat edellytykset. Tällaisten henkilöiden olisi kuuluttava tämän direktiivin soveltamisalaan. Työsuhteen olemassaolon määrittämisen olisi perustuttava työn tosiasialliseen suorittamiseen liittyviin tosiseikkoihin eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.
- (22) Palkanmääritystä koskevat hyvin toimivat työehtosopimusneuvottelut ovat tärkeä keino varmistaa, että työntekijöillä on kohtuullisen elintason mahdollistavan riittävän vähimmäispalkan tarjoama suoja. Jäsenvaltioissa, joissa on lakisääteinen vähimmäispalkka, työehtosopimusneuvottelut tukevat yleistä palkkakehitystä ja edistävät näin vähimmäispalkkojen riittävyyden sekä työntekijöiden elin- ja työolojen sekä työehtojen parantamista. Jäsenvaltioissa, joissa vähimmäispalkat on turvattu yksinomaan työehtosopimuksilla, niiden taso ja suojan piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus riippuvat suoraan työehtosopimusjärjestelmän toimivuudesta ja työehtosopimusten kattavuudesta. Vahvat ja hyvin toimivat työehtosopimusneuvottelut sekä alakohtaisten tai toimialojen välisten työehtosopimusten laaja kattavuus vahvistavat vähimmäispalkkojen riittävyyttä ja kattavuutta.

⁽⁶⁾ Neuvoston päätös 2007/431/EY, tehty 7 päivänä kesäkuuta 2007, jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan, Euroopan yhteisön edun vuoksi, merityötä koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2006 yleissopimus (EUVL L 161, 22.6.2007, s. 63).

⁽⁷⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) (EUVL L 177, 4.7.2008, s. 6).

- (23) Työehtosopimuksissa vahvistettu vähimmäispalkan suoja hyödyttää työntekijöitä ja työnantajia sekä yrityksiä. Joissakin jäsenvaltioissa ei ole lakisääteisiä vähimmäispalkkoja. Kyseisissä jäsenvaltioissa palkat, mukaan lukien vähimmäispalkan suoja, määräytyvät yksinomaan työmarkkinaosapuolten välisissä työehtosopimusneuvotteluissa. Näissä jäsenvaltioissa keskipalkat kuuluvat unionin korkeimpiin. Kyseisille järjestelmille ovat ominaisia työehtosopimusten erittäin laaja kattavuus sekä korkea työnantajajärjestöihin ja ammattiyhdistyksiin järjestäytymisen aste. Sellaisilla työehtosopimuksilla vahvistettuja vähimmäispalkkoja, jotka on julistettu yleissitoviksi ilman että julistavalla viranomaisella on harkintavaltaa sovellettavien määräysten sisällön suhteen, ei pitäisi katsoa lakisääteisiksi vähimmäispalkkoiksi.
- (24) Työehtosopimusten kattavuuden vähentyessä on keskeisen tärkeää, että jäsenvaltiot edistävät työehtosopimusneuvottelua, helpottavat palkanmääritystä koskevan kollektiivisen neuvotteluoikeuden käyttöä ja siten tehostavat työehtosopimusten mukaista palkanmääritystä työntekijöiden vähimmäispalkan suojan parantamiseksi. Jäsenvaltiot ovat ratifioineet ILO:n yleissopimuksen nro 87 (1948) ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelusta sekä yleissopimuksen nro 98 (1949) järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamisesta. Kollektiivinen neuvotteluoikeus tunnustetaan kyseisissä ILO:n yleissopimuksissa, ILO:n yleissopimuksessa nro 151 (1978) julkisen sektorin järjestäytymisoikeudesta ja yleissopimuksessa nro 154 (1981) kollektiivisesta neuvottelumenettelystä sekä yleissopimuksessa ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi ja Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa. Perusoikeuskirjan 12 ja 28 artiklassa taataan kokoonntumis- ja yhdistymisvapaus sekä neuvotteluoikeus ja oikeus työtaistelutoimiin. Perusoikeuskirjan johdanto-osassa vahvistetaan kyseiset oikeudet, jotka perustuvat erityisesti ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamista koskevaan eurooppalaiseen yleissopimukseen sekä unionin ja Euroopan neuvoston hyväksymiin sosiaalisiin peruskirjoihin. Jäsenvaltioiden olisi tarvittaessa ja kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti toteutettava toimenpiteitä, joilla edistetään palkanmääritystä koskevia työehtosopimusneuvottelua. Tällaisia toimenpiteitä voisivat olla muun muassa toimenpiteet, joilla helpotetaan ammattiyhdistysten edustajien pääsyä työntekijöiden luo.
- (25) Jäsenvaltiossa, jossa työehtosopimusten kattavuus on suuri, on yleensä pienempi osuus matalapalkkaisia työntekijöitä ja korkeammat vähimmäispalkat. Jäsenvaltiossa, jossa on pieni osuus matalapalkkaisia työntekijöitä, työehtosopimusten kattavuus on yli 80 prosenttia. Vastaavasti suurimmassa osassa jäsenvaltioita, joissa on korkeat vähimmäispalkat suhteessa keskipalkkaan, työehtosopimusten kattavuus on yli 80 prosenttia. Sen vuoksi jokaisen jäsenvaltion, jossa työehtosopimusten kattavuus on alle 80 prosenttia, olisi toteutettava toimenpiteitä tällaisten työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi. Jokaisen jäsenvaltion, jossa työehtosopimusten kattavuus on alle 80 prosentin kynnsarvon, olisi tarjottava puitteet, jotka mahdollistavat työehtosopimusneuvottelut, ja laadittava toimintasuunnitelma, jolla edistetään kollektiivisiä neuvottelua työehtosopimusten kattavuuden lisäämiseksi asteittain. Jotta kunnioitettaisiin työmarkkinaosapuolten itsemääräämisoikeutta, johon sisältyy niiden oikeus työehtosopimusneuvotteluihin mutta johon ei sisälly velvoitetta tehdä työehtosopimuksia, 80 prosentin kynnsarvoa työehtosopimusten kattavuudesta olisi pidettävä ainoastaan indikaattorina, joka aiheuttaa velvoitteen laatia toimintasuunnitelma.

Toimintasuunnitelmaa olisi tarkasteltava uudelleen säännöllisesti ja vähintään joka viides vuosi ja tarvittaessa tarkistettava. Toimintasuunnitelma ja sen mahdolliset päivitykset olisi toimitettava komissiolle ja julkistettava. Jokaisen jäsenvaltion olisi voitava päättää toimintasuunnitelmansa asianmukaisesta muodosta. Jäsenvaltion ennen tämän direktiivin voimaantuloa hyväksymää toimintasuunnitelmaa voidaan pitää tämän direktiivin mukaisena toimintasuunnitelmana edellyttäen, että se sisältää toimia, joilla edistetään tehokkaasti työehtosopimusneuvottelua, ja että se täyttää tämän direktiivin mukaiset velvoitteet. Jokaisen jäsenvaltion olisi laadittava tällainen toimintasuunnitelma työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen tai niiden kanssa tehdyllä sopimuksella taikka työmarkkinaosapuolten kesken niiden yhteisestä pyynnöstä. Jäsenvaltioiden työehtosopimusten kattavuudessa on huomattavaa vaihtelua erinäisten tekijöiden, myös kansallisten perinteiden ja käytäntöjen sekä niiden historiallisen asiayhteyden, vuoksi. Tämä olisi otettava huomioon, kun analysoidaan edistymistä työehtosopimusten kattavuuden lisäämisessä erityisesti tässä direktiivissä säädetyn toimintasuunnitelman yhteydessä.

- (26) Vankat säännöt, menettelyt ja tehokkaat käytännöt lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämiseksi ja päivittämiseksi ovat tarpeen, jotta päästään riittäviin vähimmäispalkkoihin ja suojataan samalla nykyisiä työpaikkoja ja luodaan uusia työmahdollisuuksia ja varmistetaan yritysten, myös mikroyritysten ja pienten ja keski suurten yritysten (pk-yritykset), tasapuoliset toimintaedellytykset ja kilpailukyky. Kyseisiin sääntöihin, menettelyihin ja käytäntöihin sisältyy useita osatekijöitä lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyden edistämiseksi, muun muassa kriteerit jäsenvaltioiden ohjaamiseksi lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämisessä ja päivittämisessä ja näiden riittävyyden arviointiin tarkoitetut indikaattorit, säännölliset ja oikea-aikaiset päivitykset, neuvoa-antavat elimet ja työmarkkinaosapuolten osallistuminen. Työmarkkinaosapuolten oikea-aikainen ja tosiasiallinen osallistuminen lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämiseen ja päivittämiseen sekä mahdollisten automaattisten indeksikorotusmekanismien laatimiseen tai muuttamiseen on osa hyvää

hallintotapaa, joka mahdollistaa tietoon perustuvan ja osallistavan päätöksentekoprosessin. Jäsenvaltioiden olisi annettava työmarkkinaosapuolille asiaankuuluvat tiedot lakisääteisen vähimmäispalkan määrittämisestä ja päivittämisestä. Työmarkkinaosapuolten asianmukaista osallistumista kyseiseen prosessiin voitaisiin edistää antamalla työmarkkinaosapuolille mahdollisuus antaa lausuntoja ja saada perusteltu vastaus lausuntoihin, jotka on esitetty ennen ehdotusten esittämistä, lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämisestä ja päivittämisestä ja ennen päätöksentekoa.

- (27) Jäsenvaltioiden, jotka käyttävät automaattista indeksikorotusmekanismia, mukaan lukien puoliautomaattiset mekanismit, joissa taataan ainakin lakisääteisen vähimmäispalkan pakollinen vähimmäiskorotus, olisi myös toteutettava menettelyt lakisääteisen vähimmäispalkan päivittämiseksi vähintään joka neljäs vuosi. Kyseisiin säännöllisiin päivityksiin olisi kuuluttava vähimmäispalkan arviointi, jossa otetaan huomioon ohjaavat kriteerit, ja määrän muuttaminen tarvittaessa sen jälkeen. Automaattisten indeksikorotusten toistumistiheys ja lakisääteisen vähimmäispalkan päivitykset voivat kuitenkin vaihdella. Jäsenvaltioiden, joissa ei ole automaattisia tai puoliautomaattisia indeksikorotusmekanismeja, olisi päivitettävä lakisääteinen vähimmäispalkkansa vähintään joka toinen vuosi.
- (28) Vähimmäispalkkoja pidetään riittävinä, jos ne ovat oikeudenmukaisia suhteessa asianomaisen jäsenmaan palkkajakaumaan ja turvaavat työntekijöille kohtuullisen elintason kokoaikaisen työsuhteen perusteella. Lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyys määritetään ja arvioidaan kussakin jäsenvaltiossa ottaen huomioon sen kansalliset sosioekonomiset olosuhteet, mukaan lukien työllisyyden kasvu, kilpailukyky ja alueellinen ja toimialakohtainen kehitys. Kyseistä määrittämistä varten jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon ostovoima, pitkän aikavälin kansallinen tuottavuuden taso ja kehitys sekä palkkataso, palkkojen jakautuminen ja palkkojen kasvu. Muiden välineiden ohella tavara- ja palvelukori, jonka reaalihinta on vahvistettu kansallisella tasolla, voi auttaa määrittämään elinkustannukset kohtuullisen elintason saavuttamiseksi.

Elintarvikkeiden, vaatteiden ja asumisen kaltaisten materiaalien tarpeiden lisäksi voitaisiin ottaa huomioon myös tarve osallistua sosiaaliseen, kulttuuri- ja koulutustoimintaan. On aiheellista harkita lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämistä ja päivittämistä erillään toimeentulokimekanismeista. Jäsenvaltioiden olisi käytettävä indikaattoreita ja niihin liittyviä viitearvoja apuna arvioitaessa lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyttä. Jäsenvaltiot voisivat valita arviointiperusteita kansainvälisellä tasolla yleisesti käytetyistä indikaattoreista ja/tai soveltuvien osin kansallisella tasolla yleisesti käytetyistä indikaattoreista. Kyseinen arviointi voisi perustua kansainvälisellä tasolla yleisesti käytettyihin viitearvoihin, joita ovat esimerkiksi 60 prosenttiin asetettu bruttomääräisen vähimmäispalkan ja bruttomääräisen mediaanipalkan suhde, 50 prosenttiin asetettu bruttomääräisen vähimmäispalkan ja bruttomääräisen keskipalkan suhde, joita kaikki jäsenvaltiot eivät tällä hetkellä täytä, tai 50 tai 60 prosenttiin asetettu nettomääräisen vähimmäispalkan ja nettomääräisen keskipalkan suhde. Arviointi voisi perustua myös viitearvoihin, jotka liittyvät kansallisesti käytettyihin indikaattoreihin, kuten nettomääräisen vähimmäispalkan ja köyhyysrajan vertailuun ja vähimmäispalkkojen ostovoimaan.

- (29) On tärkeää välttää vaihtelujen ja vähennysten laajamittaista käyttöä, koska ne saattavat vaikuttaa kielteisesti vähimmäispalkkojen riittävyteen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta jäsenvaltioiden toimivaltaa määrittää vähimmäispalkka sekä sallia mahdolliset vaihtelut ja vähennykset. Olisi varmistettava, että vaihteluissa ja vähennyksissä noudatetaan syrjimättömyyden ja oikeasuhteisuuden periaatteita. Vaihteluilla ja vähennyksillä olisi sen vuoksi pyrittävä oikeutettuun tavoitteeseen. Tällaisia vähennyksiä ovat esimerkiksi liikaa maksettujen määrrien takaisinperintä tai oikeus- tai hallintoviranomaisen määräämät vähennykset. Toisiin vähennyksiin, kuten työn suorittamiseen tarvittaviin laitteisiin liittyviin vähennyksiin tai luontoisuuksien vähennyksiin, kuten asumiseen liittyviin vähennyksiin, liittyy suuri riski siitä, että ne ovat suhteettomia. Lisäksi tämän direktiivin säännösten ei pitäisi katsoa velvoittavan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön vähimmäispalkkojen vaihteluja tai niistä tehtäviä vähennyksiä.
- (30) Kansallisen lakisääteisen vähimmäispalkkakehyksen toimivuuden ja noudattamisen varmistamiseksi tarvitaan tehokas täytäntöönpanon valvontajärjestelmä, mukaan lukien luotettava seuranta, valvonta ja paikan päällä tehtävät tarkastukset. Valvontaviranomaisten toiminnan tehostamiseksi tarvitaan myös tiivistä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kanssa, esimerkiksi siten, että puututaan kriittisiin haasteisiin, kuten hyväksikäyttöön perustuvaan alihankintaan, näennäisesti itsenäiseen ammatinharjoittamiseen, kirjaamattomiin ylitöihin tai työtahdin kiristymiseen liittyviin terveys- ja turvallisuusriskeihin. Myös valvontaviranomaisten valmiuksia olisi kehitettävä erityisesti koulutuksen avulla. Rutiininomaiset ja ilmoittamatta tehtävät tarkastuskäynnit, oikeudelliset ja hallinnolliset menettelyt ja seuraamukset rikkomistapauksissa ovat tärkeitä keinoja, joilla ehkäistään työnantajien tekemiä rikkomuksia.

- (31) Lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa vahvistetun vähimmäispalkan suojan tehokas täytäntöönpano on keskeisen tärkeää julkisia hankintoja koskevien sopimusten ja käyttöoikeussopimusten tekemisessä ja täytäntöönpanossa. Tällaisten sopimusten toteuttamisessa tai niihin liittyvissä alihankintaketjuissa saatetaan olla noudattamatta vähimmäispalkan suojan vahvistavia työehtosopimuksia, minkä seurauksena työntekijöille maksettava palkka on alempi kuin alakohtaisessa työehtosopimuksessa sovittu. Tällaisten tilanteiden estämiseksi julkisten hankintojen hankintaviranomaisten ja hankintayksiköiden on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/23/EU⁽⁸⁾ 30 artiklan 3 kohdan ja 42 artiklan 1 kohdan, direktiivin 2014/24/EU⁽⁹⁾ 18 artiklan 2 kohdan ja 71 artiklan 1 kohdan sekä direktiivin 2014/25/EU⁽¹⁰⁾ 36 artiklan 2 kohdan ja 88 artiklan 1 kohdan mukaisesti toteutettava asianmukaiset toimenpiteet, mukaan lukien mahdollisuus ottaa käyttöön sopimuksen täyttämistä koskevia ehtoja, ja varmistettava, että talouden toimijat soveltavat työntekijöihinsä kyseisen alan ja maantieteellisen alueen työehtosopimuksissa määrättyjä palkkoja ja kunnioittavat työntekijöiden ja ammattiyhdistysten oikeuksia, jotka perustuvat ILO:n yleissopimukseen nro 87 (1948) ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelusta sekä ILO:n yleissopimukseen nro 98 (1949) järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamisesta, sellaisina kuin niihin viitataan kyseisissä direktiiveissä, noudattaakseen työlainsäädännön alalla sovellettavia velvoitteita. Tällä direktiivillä ei kuitenkaan säädetä lisävelvoitteita kyseisiin direktiiveihin nähden.
- (32) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2021/1060⁽¹¹⁾ ja sen mahdollistavien edellytysten mukaisen unionin rahastojen ja ohjelmien taloudellisen tuen hakijoiden kohdalla julkisia hankintoja ja käyttöoikeussopimuksia koskevia sääntöjä olisi sovellettava asianmukaisesti, myös työehtosopimusten määräysten noudattamisen osalta.
- (33) Luotettava seuranta ja tiedonkeruu ovat keskeisen tärkeitä tehokkaan vähimmäispalkan suojan varmistamisessa. Tietojenkeruussa jäsenvaltiot voivat tukeutua riittävän edustaviin otantatutkimuksiin, kansallisiin tietokantoihin, Eurostatilta saatuihin yhdenmukaistettuihin tietoihin ja muihin julkisesti saatavilla oleviin lähteisiin, kuten Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestöön (OECD). Poikkeustapauksissa, joissa tarkkoja tietoja ei ole saatavilla, jäsenvaltiot voivat käyttää arvioita. Työnantajille, erityisesti mikroyrityksille ja muille pk-yrityksille, ei saisi aiheutua tarpeetonta hallinnollista rasitetta tiedonkeruuvaatimusten täytäntöönpanosta. Komission olisi raportoitava joka toinen vuosi Euroopan parlamentille ja neuvostolle lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyden ja kattavuuden sekä työehtosopimusten kattavuuden kehitystä koskevasta analyysistään, jonka se tekee jäsenvaltioiden toimittamien tietojen perusteella.

Lisäksi edistymistä olisi seurattava unionin tasoisen talous- ja työllisyyspolitiikan koordinoitiprosessin puitteissa. Tähän liittyen neuvosto tai komissio voi pyytää SEUT 150 artiklan nojalla työllisyyskomiteaa ja SEUT 160 artiklan nojalla sosiaalisen suojelun komiteaa tarkastelemaan näiden toimivaltuuksien puitteissa työehtosopimusten kattavuuden kehittymistä ja lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyttä jäsenvaltioissa komission laatiman raportin ja muiden monenvälisten seurantavälineiden, kuten vertailuanalyysien, avulla. Tällaisen tarkastelun aikana komiteoiden on otettava mukaan unionin tason työmarkkinaosapuolet, myös toimialojen väliset työmarkkinaosapuolet, SEUT 150 ja 160 artiklan mukaisesti.

⁽⁸⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/23/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, käyttöoikeussopimusten tekemisestä (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1).

⁽⁹⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/24/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, julkisista hankinnoista ja direktiivin 2004/18/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 65).

⁽¹⁰⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/25/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista ja direktiivin 2004/17/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 243).

⁽¹¹⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/1060, annettu 24 päivänä kesäkuuta 2021, Euroopan aluekehitysrahastoa, Euroopan sosiaalirahasto plussaa, koheesiorahastoa, oikeudenmukaisen siirtymän rahastoa ja Euroopan meri-, kalatalous- ja vesiviljelyrahastoa koskevista yhteisistä säännöksistä ja varainhoitosäännöistä sekä turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahastoa, sisäisen turvallisuuden rahastoa ja rajaturvallisuuden ja viisumipolitiikan rahoitusvälinettä koskevista varainhoitosäännöistä (EUVL L 231, 30.6.2021, s. 159).

- (34) Työntekijöiden olisi saatava helposti käyttöönsä kattavat tiedot lakisääteisistä vähimmäispalkoista sekä yleissitovien työehtosopimusten mukaisesta vähimmäispalkan suojasta, jotta taataan heidän työoloihinsa ja -ehtoihinsa liittyvä avoimuus ja ennakoitavuus, myös vammaisten henkilöiden osalta, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2016/2102 ⁽¹²⁾ mukaisesti.
- (35) Työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien, myös niiden, jotka ovat ammattiyhdistysten jäseniä tai edustajia, olisi voitava käyttää puolustautumisoikeuttaan, jos heidän vähimmäispalkan suojaa koskevat oikeutensa on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa ja niitä on rikottu. Sen estämiseksi, että työntekijöiden ei sallita käyttää kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa vahvistettuja oikeuksiaan, jäsenvaltioiden olisi toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on mahdollisuus tehokkaaseen, oikea-aikaiseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus oikeussuojakeinoihin sekä tehokas oikeudellinen ja/tai hallinnollinen suoja vahinkoja vastaan, jos he päättävät käyttää puolustautumisoikeuttaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta työehtosopimuksissa määrättyjen erityisten oikeussuojakeinojen ja riitojenratkaisumenettelyjen, mukaan lukien kollektiivisten riitojenratkaisujärjestelmien, soveltamista. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen puolueettomien riitojenratkaisumekanismien edelleen kehittämiseen jäsenvaltioissa voi olla hyödyllistä. Työntekijöille olisi tiedotettava oikeussuojamekanismeista, jotta he voivat käyttää oikeuttaan oikeussuojakeinoihin.
- (36) Komission olisi tehtävä arviointi, jonka perusteella suoritetaan tämän direktiivin täytäntöönpanoa koskeva uudelleentarkastelu. Euroopan parlamentille ja neuvostolle olisi ilmoitettava kyseisen uudelleentarkastelun tuloksista.
- (37) Uudistukset ja toimenpiteet, joita jäsenvaltiot ovat toteuttaneet edistääkseen työntekijöiden riittävää vähimmäispalkan suojaa, eivät ole aina olleet kattavia eivätkä järjestelmällisiä, joskin ne ovat olleet askel oikeaan suuntaan. Vähimmäispalkkojen riittävyyden ja kattavuuden parantamiseksi toteutetuilla unionin tason toimilla voidaan myös parantaa edelleen elin- ja työoloja sekä työehtoja unionissa ja lieventää huolenaiheita, jotka liittyvät mahdollisiin kielteisiin taloudellisiin vaikutuksiin, joita aiheutuu jäsenvaltioiden yksittäisistä toimenpiteistä. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan laajuutensa ja vaikutustensa vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä SEU 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisten tavoitteiden saavuttamiseksi.
- (38) Tässä direktiivissä vahvistetaan menettelylliset velvoitteet vähimmäisvaatimuksina, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Voimassa olevan kansallisen säädöskehysten nojalla saavutettuja oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön suotuisampia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään voimassa olevia työntekijöiden oikeuksia, eikä se voi olla pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, erityisesti kun on kyse vähimmäispalkkojen alentamisesta tai käytöstä poistamisesta.
- (39) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpantaessa vältettävä säätämästä tarpeettomia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia rajoituksia, erityisesti, jos ne vaikeuttavat pk-yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita kannustetaan arvioimaan täytäntöönpanosäännöstensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei niihin kohdistu kohtuutonta vaikutusta, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset. Jos jäsenvaltiot toteavat, että täytäntöönpanosäännösten vaikutukset kohdistuvat kohtuuttomasti pk-yrityksiin, niiden olisi harkittava sellaisten toimenpiteiden käyttöönottoa, joilla tuetaan pk-yrityksiä mukauttamaan palkkarakennettaan uusien vaatimusten mukaiseksi.

⁽¹²⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/2102, annettu 26 päivänä lokakuuta 2016, julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta (EUVL L 327, 2.12.2016, s. 1).

- (40) Jäsenvaltiot voivat hyödyntää Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksia (EU) 2021/240⁽¹³⁾ ja (EU) 2021/1057⁽¹⁴⁾ kehittääkseen tai parantaakseen vähimmäispalkkakehysten teknisiä näkökohtia, mukaan lukien riittävyyden arviointi, seuranta ja tiedonkeruu ja saatavuuden laajentaminen, sekä kyseisten kehysten täytäntöönpanoon liittyvää valvontaa ja yleistä valmiuksien vahvistamista. Asetuksen (EU) 2021/1057 mukaisesti kaikkien jäsenvaltioiden olisi kohdennettava asianmukainen määrä määrärahoistaan työmarkkinaosapuolten valmiuksien kehittämiseen,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Kohde

1. Elin- ja työolojen, työehtojen ja erityisesti työntekijöiden palkkojen riittävyyden parantamiseksi unionissa sekä ylöspäin suuntautuvan sosiaalisen lähentymisen edistämiseksi ja palkkoihin liittyvän eriarvoisuuden vähentämiseksi tällä direktiivillä luodaan kehys, jolla
 - a) vahvistetaan lakisäätetysten vähimmäispalkkojen riittävä taso kohtuullisten elin- ja työolojen sekä työehtojen saavuttamiseksi;
 - b) edistetään palkanmääritystä koskevia työehtosopimusneuvotteluja;
 - c) parannetaan työntekijöiden tosiasiallista pääsyä kansallisen lainsäädännön ja/tai työehtosopimusten mukaisten vähimmäispalkan suojaa koskevien oikeuksien piiriin.
2. Tällä direktiivillä ei rajoiteta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuden kunnioittamista eikä niiden oikeutta neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia.
3. SEUT 153 artiklan 5 kohdan mukaisesti tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden toimivaltaa vahvistaa vähimmäispalkkojen taso eikä jäsenvaltioiden päätöstä määrittää lakisäätetyn vähimmäispalkka, edistää työehtosopimusten mukaisen vähimmäispalkan suojan saatavuutta tai molempia.
4. Tätä direktiiviä sovellettaessa on noudatettava täysimääräisesti oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Tämän direktiivin säännösten ei pidä katsoa velvoittavan
 - a) jäsenvaltioita, joissa palkanmuodostus on varmistettu yksinomaisesti työehtosopimuksilla, ottamaan käyttöön lakisäätetystä vähimmäispalkkaa; tai
 - b) jäsenvaltioita julistamaan työehtosopimuksia yleissitoviksi.
5. Säädöksiin, joilla jäsenvaltio panee täytäntöön merenkulkualan yhteiskomitean tai muun ILO:n hallintoneuvoston valtuuttaman elimen määräajoin vahvistamat merenkulkijoiden vähimmäispalkkoja koskevat toimenpiteet, ei sovelleta tämän direktiivin II lukua. Tällaisilla säädöksillä ei rajoiteta oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin eikä mahdollisuutta ottaa käyttöön korkeampia vähimmäispalkkoja.

⁽¹³⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/240, annettu 10 päivänä helmikuuta 2021, teknisen tuen välineen perustamisesta (EUVL L 57, 18.2.2021, s. 1).

⁽¹⁴⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/1057, annettu 24 päivänä kesäkuuta 2021, Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) perustamisesta ja asetuksen (EU) N:o 1296/2013 kumoamisesta (EUVL L 231, 30.6.2021, s. 21).

2 artikla

Soveltamisala

Tätä direktiiviä sovelletaan unionissa työntekijöihin, joilla on kunkin jäsenvaltion voimassa olevissa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.

3 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- 1) 'vähimmäispalkalla' lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa määritettyä vähimmäisvastiketta, joka työnantajan, myös julkisen sektorin työnantajan, on maksettava työntekijöille tietyinä kautena suoritetusta työstä;
- 2) 'lakisääteisellä vähimmäispalkalla' laissa tai muissa sitovissa oikeudellisissa säännöksissä vahvistettua vähimmäispalkkaa, lukuun ottamatta sellaisissa työehtosopimuksissa vahvistettua vähimmäispalkkaa, jotka on julistettu yleissitoviksi ilman, että julistavalla viranomaisella on harkintavaltaa sovellettavien määräysten sisällön suhteen;
- 3) 'työehtosopimusneuvotteluilla' kaikkia sellaisia neuvotteluja, jotka käydään kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja kansallisen käytännön mukaisesti yhtäältä työnantajan, työnantajien ryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman ammattijärjestön välillä työolojen ja -ehtojen määrittämiseksi;
- 4) 'työehtosopimuksella' kirjallista sopimusta, joka sisältää määräyksiä työoloista ja -ehdoista ja jonka työntekijöiden ja työnantajien puolesta kansallisen lainsäädännön ja kansallisen käytännön, mukaan lukien yleissitoviksi julistetut työehtosopimukset, mukaisesti neuvottelemaan oikeutetut työmarkkinaosapuolet ovat tehneet;
- 5) 'työehtosopimusten kattavuudella' kansallisella tasolla niiden työntekijöiden osuutta, joihin työehtosopimusta sovelletaan, laskettuna työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärä suhteutettuna niiden työntekijöiden lukumäärään, joiden työoloja ja -ehtoja voidaan kansallisen lainsäädännön ja kansallisen käytännön mukaisesti säännellä työehtosopimuksilla.

4 artikla

Palkanmääritystä koskevien työehtosopimusneuvottelujen edistäminen

1. Jäsenvaltioiden on kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti toteutettava työehtosopimusten kattavuuden lisäämiseksi ja palkanmääritystä koskevan työehtosopimusneuvotteluoikeuden käytön edistämiseksi ainakin seuraavat toimenpiteet, joihin työmarkkinaosapuolet otetaan mukaan:

- a) edistettävä työmarkkinaosapuolten valmiuksien kehittämistä ja vahvistamista, jotta ne voivat osallistua palkanmääritystä koskeviin työehtosopimusneuvotteluihin erityisesti alakohtaisella tai toimialojen välisellä tasolla;
- b) kannustettava työmarkkinaosapuolia rakentaviin, merkityksellisiin ja tietoon perustuviin palkkaneuvotteluihin tasavertaisina niin, että molemmilla osapuolilla on käytettävissään asianmukaiset tiedot, jotta ne voivat hoitaa palkanmääritystä koskeviin työehtosopimusneuvotteluihin liittyvät tehtävänsä;
- c) toteutettava tarvittaessa toimenpiteitä palkanmääritystä koskevan työehtosopimusneuvotteluoikeuden käytön suojelemiseksi ja työntekijöiden ja ammattiyhdistysten edustajien suojelemiseksi teoilta, jotka syrjivät heitä heidän työssään sillä perusteella, että he osallistuvat tai haluavat osallistua palkanmääritystä koskeviin työehtosopimusneuvotteluihin;
- d) toteutettava palkanmääritystä koskevien työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi tarvittaessa toimenpiteitä, joilla suojellaan ammattijärjestöjä ja työnantajajärjestöjä, jotka osallistuvat tai haluavat osallistua työehtosopimusneuvotteluihin, kaikelta toisen osapuolen tai toisen osapuolen edustajien tai jäsenten puuttumiselta niiden perustamiseen, toimintaan tai hallintoon.

2. Lisäksi jokaisen jäsenvaltion, jossa työehtosopimusten kattavuus on alle 80 prosentin kynnyksen, on säädettävä kehyksestä, jolla mahdollistetaan työehtosopimusneuvottelujen edellytykset, joko lailla työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen tai niiden kanssa tehdyllä sopimuksella. Tällaisen jäsenvaltion on myös laadittava toimintasuunnitelma työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi. Jäsenvaltion on laadittava tällainen toimintasuunnitelma työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen tai niiden kanssa tehdyllä sopimuksella taikka työmarkkinaosapuolten kesken niiden yhteisestä pyynnöstä. Toimintasuunnitelmassa on esitettävä selkeä aikataulu ja konkreettisia toimenpiteitä työehtosopimusten kattavuuden lisäämiseksi asteittain työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta täysimääräisesti kunnioittaen. Jäsenvaltion on tarkasteltava toimintasuunnitelmaansa uudelleen säännöllisesti ja päivitettävä sitä tarvittaessa. Jos jäsenvaltio päivittää toimintasuunnitelmaansa, sen on tehtävä se työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen tai niiden kanssa tehdyllä sopimuksella taikka työmarkkinaosapuolten kesken niiden yhteisestä pyynnöstä. Tällaista toimintasuunnitelmaa on joka tapauksessa tarkasteltava uudelleen vähintään viiden vuoden välein. Toimintasuunnitelma ja sen mahdolliset päivitykset on julkistettava ja toimitettava komissiolle.

II LUKU

LAKISÄÄTEISET VÄHIMMÄISPALKAT

5 artikla

Menettely riittävien lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämiseksi

1. Jäsenvaltioiden, joissa on lakisääteinen vähimmäispalkka, on otettava käyttöön tarvittavat menettelyt lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämistä ja päivittämistä varten. Tällaista määrittämistä ja päivittämistä on ohjattava riittävyyden edistämiseksi vahvistetuilla kriteereillä, jotta saavutetaan kohtuullinen elintaso, vähennetään työssäkäyvien köyhyyttä ja edistetään sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja ylöspäin suuntautuvaa sosiaalista lähentymistä ja kavennetaan sukupuolten palkkaeroa. Jäsenvaltioiden on määriteltävä kyseiset kriteerit kansallisen käytäntönsä mukaisesti asiaa koskevassa kansallisessa lainsäädännössä, toimivaltaisten elintensä päätöksissä tai kolmikantasopimuksissa. Kriteerit on määriteltävä selkeästi. Jäsenvaltiot voivat päättää kyseisten kriteereiden, mukaan lukien 2 kohdassa tarkoitetut osatekijät, suhteellisesta painoarvosta ottaen huomioon kansalliset sosioekonomiset olosuhteensa.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin kansallisiin kriteereihin on sisällyttävä ainakin seuraavat osatekijät:

- a) lakisääteisen vähimmäispalkan ostovoima ottaen huomioon elinkustannukset;
- b) palkkojen yleinen taso ja niiden jakautuminen;
- c) palkkojen kasvuvauhti;
- d) pitkän aikavälin kansallinen tuottavuuden taso ja kehitys.

3. Jäsenvaltiot voivat lisäksi käyttää lakisääteisten vähimmäispalkkojen indeksikorotuksiin automaattista mekanismia, joka perustuu asianmukaisiin kriteereihin, ja kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti, edellyttäen, että kyseisen mekanismin soveltaminen ei johda lakisääteisen vähimmäispalkan alenemiseen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tässä artiklassa säädettyjen velvoitteiden soveltamista.

4. Jäsenvaltioiden on käytettävä suuntaa-antavia viitearvoja apuna arvioitaessa lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyttä. Tätä varten ne voivat käyttää kansainvälisellä tasolla yleisesti käytettyjä ohjeellisia viitearvoja, kuten 60 prosenttia bruttomääräisestä mediaanipalkasta ja 50 prosenttia bruttomääräisestä keskipalkasta, ja/tai kansallisella tasolla käytettyjä ohjeellisia viitearvoja.

5. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lakisääteisten vähimmäispalkkojen säännölliset ja oikea-aikaiset päivitykset tehdään vähintään joka toinen vuosi tai niissä jäsenvaltioissa, jotka käyttävät 3 kohdassa tarkoitettua automaattista indeksikorotusmekanismia, vähintään joka neljäs vuosi.

6. Kunkin jäsenvaltion on nimettävä tai perustettava yksi tai useampia neuvoa-antavia elimiä antamaan toimivaltaisille viranomaisille neuvoja lakisääteisiin vähimmäispalkkoihin liittyvissä kysymyksissä ja mahdollistettava kyseisen elimen operatiivinen toiminta.

*6 artikla***Vaihtelut ja vähennykset**

1. Jos jäsenvaltiot sallivat eritasoiset lakisääteiset vähimmäispalkat tietyille työntekijäryhmille tai jos jäsenvaltiot sallivat vähennyksiä, jotka alentavat maksettavaa vastiketta niin, että se jää alle asianomaisen lakisääteisen vähimmäispalkan tason, niiden on varmistettava, että kyseisissä vaihteluissa ja vähennyksissä noudatetaan syrjimättömyyden ja oikeasuhteisuuden periaatteita, joista jälkimmäiseen kuuluu myös oikeutettuun tavoitteeseen pyrkiminen.
2. Tämän direktiivin säännösten ei ole katsottava velvoittavan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön lakisääteisten vähimmäispalkkojen vaihtelua tai niistä tehtäviä vähennyksiä.

*7 artikla***Työmarkkinaosapuolten osallistuminen lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämiseen ja päivittämiseen**

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työmarkkinaosapuolten ottamiseksi mukaan lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämiseen ja päivittämiseen oikea-aikaisesti ja tosiasiallisesti siten, että ne voivat osallistua vapaaehtoisesti keskusteluihin koko päätöksentekoprosessin ajan, myös osallistumalla 5 artiklan 6 kohdassa tarkoitettujen neuvoo-antavien elinten toimintaan ja erityisesti seuraaviin:

- a) 5 artiklan 1, 2 ja 3 kohdassa tarkoitettujen kriteereiden valinta ja soveltaminen lakisääteisen vähimmäispalkan tasojen määrittämistä varten ja automaattisen indeksikorotuskaavan vahvistaminen ja muuttaminen, kun tällainen kaava on olemassa;
- b) 5 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen suuntaa-antavien viitearvojen valinta ja soveltaminen lakisääteisen vähimmäispalkan riittävyuden arvioimista varten;
- c) 5 artiklan 5 kohdassa tarkoitettu lakisääteisen vähimmäispalkan päivittäminen;
- d) 6 artiklassa tarkoitettujen lakisääteisen vähimmäispalkan vaihtelujen ja vähennysten vahvistaminen;
- e) päätösten tekeminen tiedonkeruusta ja tutkimusten ja analyysien tekemisestä tietojen antamiseksi lakisääteisen vähimmäispalkan määrittämiseen osallistuville viranomaisille ja muille asiaankuuluville osapuolille.

*8 artikla***Työntekijöiden tosiasiallinen pääsy lakisääteisen vähimmäispalkan piiriin**

Jäsenvaltioiden on toteutettava työmarkkinaosapuolet mukaan ottaen tapauksen mukaan seuraavat toimenpiteet, jotta parannetaan työntekijöiden tosiasiallista pääsyä lakisääteisen vähimmäispalkan suojan piiriin, mukaan lukien tapauksen mukaan sen täytäntöönpanon valvonnan tehostaminen:

- a) säädetään työsuojeluviranomaisten tai lakisääteisten vähimmäispalkkojen täytäntöönpanosta vastaavien elinten suorittamasta tehokkaasta, oikeasuhteisesta ja syrjimättömästä valvonnasta ja paikalla tehtävistä tarkastuksista;
- b) kehitetään valvontaviranomaisten valmiuksia erityisesti koulutuksen ja ohjauksen avulla, jotta ne voivat ennakoivasti kohdentaa toimintansa sääntöjä rikkoviin työnantajiin.

III LUKU

LAAJA-ALAISET SÄÄNNÖKSET

9 artikla

Julkiset hankinnat

Jäsenvaltioiden on toteutettava direktiivien 2014/23/EU, 2014/24/EU ja 2014/25/EU mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että talouden toimijat ja niiden alihankkijat noudattavat julkisia hankintoja koskevien sopimusten tai käyttöoikeussopimusten tekemisessä ja täytäntöönpanossa sosiaali- ja työlainsäädännön alalla palkkojen, järjestäytymisoikeuden ja palkanmäärityksen osalta sovellettavia velvoitteita, jotka vahvistetaan unionin oikeudessa, kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai kansainvälisen sosiaali- ja työoikeuden säännöksissä, mukaan lukien ILO:n yleissopimus nro 87 (1948) ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelusta sekä yleissopimus nro 98 (1949) järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamisesta.

10 artikla

Seuranta ja tiedonkeruu

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että käytössä on toimivia tiedonkeruuvälineitä vähimmäispalkan suojan seurantaan varten.
2. Jäsenvaltioiden on raportoitava seuraavat tiedot komissiolle joka toinen vuosi ennen raportointivuoden 1 päivää lokakuuta:
 - a) työehtosopimusten kattavuuden aste ja kehitys;
 - b) lakisääteiset vähimmäispalkat:
 - i) lakisääteisen vähimmäispalkan taso ja sen piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus;
 - ii) kuvaus voimassa olevista vaihteluista ja vähennyksistä sekä niiden käyttöönoton syistä sekä vaihtelujen piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus, jos tiedot ovat saatavilla;
 - c) pelkästään työehtosopimuksilla turvattu vähimmäispalkan suoja:
 - i) alhaisimmat palkkatasot, jotka on asetettu matalapalkkaisia työntekijöitä koskevissa työehtosopimuksissa, tai niitä koskeva arvio, jos asiasta vastaavilla kansallisilla viranomaisilla ei ole käytettävissään tarkkoja tietoja, sekä niiden piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus tai arvio siitä, jos asiasta vastaavilla kansallisilla viranomaisilla ei ole käytettävissään tarkkoja tietoja;
 - ii) työntekijöille, jotka eivät kuulu työehtosopimusten piiriin, maksettavien palkkojen taso ja sen suhde työehtosopimusten piiriin kuuluville työntekijöille maksettavien palkkojen tasoon.

Jäsenvaltioiden, joita ensimmäisen alakohdan c alakohdassa tarkoitettu raportointivaatimus koskee, on raportoitava sen i alakohdassa tarkoitettut tiedot vähintään alakohtaisten, maantieteellisten ja muiden usean työnantajan työehtosopimusten, mukaan lukien yleissitoviksi julistetut työehtosopimukset, osalta.

Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä kohdassa tarkoitettut tilastot ja tiedot eriteltyinä sukupuolen, iän, toimintarajoitteen, yrityksen koon ja toimialan mukaan siltä osin kuin ne ovat saatavilla.

Ensimmäisen raportin on katettava vuodet 2021, 2022 ja 2023 ja se on toimitettava viimeistään 1 päivänä lokakuuta 2025. Jäsenvaltiot voivat jättää pois tilastot ja tiedot, jotka eivät ole saatavilla ennen 15 päivää marraskuuta 2024.

3. Komissio analysoi jäsenvaltioiden tämän artiklan 2 kohdassa tarkoitetuissa raporteissa ja 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitetuissa toimintasuunnitelmissa toimittamat tiedot. Se raportoi tältä osin joka toinen vuosi Euroopan parlamentille ja neuvostolle ja julkaisee samanaikaisesti jäsenvaltioiden toimittamat tiedot.

*11 artikla***Vähimmäispalkan suojasta tiedottaminen**

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tiedot lakisääteisistä vähimmäispalkoista ja vähimmäispalkan suojasta, jotka perustuvat yleissitoviin työehtosopimuksiin, mukaan lukien tiedot oikeussuojamekanismeista, ovat julkisesti saatavilla, tarvittaessa jäsenvaltion määrittämällä merkityksellisimmällä kielellä, kattavalla ja helposti saatavilla olevalla tavalla, myös vammaisten henkilöiden kannalta.

*12 artikla***Oikeus oikeussuojakeinoihin ja suojele epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta**

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, myös niillä, joiden työsuhde on päättynyt, on mahdollisuus tehokkaaseen, oikea-aikaiseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus oikeussuojakeinoihin, jos lakisääteistä vähimmäispalkkaa tai työehtosopimusten mukaista vähimmäispalkan suojaa koskevia oikeuksia on rikottu, jos kyseiset oikeudet on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta työehtosopimuksissa määrättyjen erityisten oikeussuojakeinojen ja riitojenratkaisumenettelyjen soveltamista.

2. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien, myös ammattiyhdistysten jäsenten tai edustajien, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat työnantajaa kohtaan esitetystä valituksesta tai menettelystä, joka on pantu vireille noudattamisen varmistamiseksi, jos vähimmäispalkan suojaan liittyviä oikeuksia on rikottu, jos kyseiset oikeudet on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa.

*13 artikla***Seuraamukset**

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, joita sovelletaan tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien oikeuksien ja velvoitteiden rikkomiseen, jos kyseiset oikeudet ja velvoitteet on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa. Jäsenvaltioissa, joissa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa, nämä säännöt voivat sisältää viittauksen tai ne voivat rajoittua viittaukseen korvauksista ja/tai sopimusperusteisista seuraamuksista, joista säädetään soveltuvin osin työehtosopimusten täytäntöönpanoa koskeissa säännöissä. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

IV LUKU

LOPPUSÄÄNNÖKSET*14 artikla***Tiedon levittäminen**

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kansallisista toimenpiteistä, joilla tämä direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, sekä 1 artiklassa vahvistettuun direktiivin kohteeseen liittyvistä jo voimassa olevista säännöksistä tiedotetaan työntekijöille ja työnantajille, myös pk-yrityksille.

*15 artikla***Arviointi ja uudelleentarkastelu**

Komissio arvioi tätä direktiiviä jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuultuaan viimeistään 15 päivänä marraskuuta 2029. Komissio antaa sen jälkeen Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen, jossa tarkastellaan tämän direktiivin täytäntöönpanoa ja ehdotetaan tarvittaessa lainsäädäntömuutoksia.

16 artikla

Suojan tason säilyttäminen ja suotuisimmat säännökset

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo tarjottua suojan yleistä tasoa, erityisesti kun on kyse vähimmäispalkkojen alentamisesta tai käytöstä poistamisesta.
2. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille suotuisampia, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten soveltamiseen tai sallia tämä. Sitä ei saa tulkita siten, että se estäisi jäsenvaltioita korottamasta lakisääteisiä vähimmäispalkkoja.
3. Tämän direktiivin soveltaminen ei rajoita mitään työntekijöille muissa unionin säädöksissä myönnettyjä oikeuksia.

17 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät säädökset viimeistään 15 päivänä marraskuuta 2024. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.
Kyseisissä jäsenvaltioiden antamissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.
3. Jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisen lainsäädäntönsä ja kansallisten käytäntönsä mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työmarkkinaosapuolet osallistuvat tosiasiallisesti tämän direktiivin täytäntöönpanoon. Jäsenvaltiot voivat antaa kyseisen täytäntöönpanon kokonaan tai osittain työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mukaan lukien toimintasuunnitelman laatimisen osalta 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti, jos työmarkkinaosapuolet sitä yhdessä pyytävät. Tällöin jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tässä direktiivissä säädettyjä veloitteita noudatetaan jatkuvasti.
4. Edellä 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällyttävä kuvaus työmarkkinaosapuolten osallistumisesta tämän direktiivin täytäntöönpanoon.

18 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

19 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Strasbourgissa 19 päivänä lokakuuta 2022.

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

R. METSOLA

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja

M. BEK