

DIREKTIVE

DIREKTIVA (EU) 2022/2041 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od 19. listopada 2022.

o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora ⁽¹⁾,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija ⁽²⁾,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom ⁽³⁾,

budući da:

- (1) U skladu s člankom 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) cilj je Unije, među ostalim, promicanje dobrobiti njezinih naroda i rad na održivom razvoju Europe koji se temelji na visoko konkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu, s ciljem osiguravanja pune zaposlenosti i društvenog napretka, visokoj razini zaštite i poboljšanja kvalitete okoliša, uz istodobno promicanje socijalne pravde i ravnopravnosti žena i muškaraca. U skladu s člankom 9. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) Unija uzima u obzir, među ostalim, zahtjeve povezane s promicanjem visoke razine zaposlenosti, jamstvom dostatne socijalne zaštite i borbom protiv društvene isključenosti.
- (2) Člankom 151. UFEU-a predviđeno je da Unija i države članice, imajući na umu temeljna socijalna prava poput onih određenih u Europskoj socijalnoj povelji (ESP), imaju za cilj, među ostalim, promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu i socijalni dijalog.
- (3) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima ⁽⁴⁾ („Povelja”) propisuje se da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. Člankom 27. Povelje propisuje se pravo radnika na informiranje i savjetovanje. Člankom 28. Povelje propisuje se pravo radnika i poslodavaca ili njihovih organizacija, u skladu s pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom, na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora na odgovarajućim razinama. Člankom 23. Povelje propisuje se pravo na ravnopravnost žena i muškaraca u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.
- (4) ESP-om je utvrđeno da svi radnici imaju pravo na pravične radne uvjete. ESP-om se priznaje pravo svih radnika na pravičnu plaću dostatnu za dostojan životni standard njih i njihovih obitelji. ESP-om se također priznaje uloga slobodno sklopljenih kolektivnih ugovora, kao i zakonskih mehanizama za određivanje minimalne plaće kako bi se osiguralo djelotvorno ostvarivanje tog prava, pravo svih radnika i poslodavaca da se organiziraju u lokalne, nacionalne i međunarodne organizacije za zaštitu svojih ekonomskih i socijalnih interesa te pravo na kolektivno pregovaranje.

⁽¹⁾ Mišljenje od 25. ožujka 2021. (SL C 220, 9.6.2021., str. 106.).

⁽²⁾ Mišljenje od 19. ožujka 2021. (SL C 175, 7.5.2021., str. 89.).

⁽³⁾ Stajalište Europskog parlamenta od 14. rujna 2022. (još nije objavljeno u Službenom listu) i odluka Vijeća od 4. listopada 2022.

⁽⁴⁾ SL C 326, 26.10.2012., str. 391.

- (5) U poglavlju II. europskog stupa socijalnih prava („stup“), proglašenog u Göteborgu 17. studenoga 2017., utvrđuje se niz načela koja trebaju služiti kao smjernice za osiguravanje pravednih radnih uvjeta. Načelom br. 6 stupa potvrđuje se da radnici imaju pravo na pravedne plaće s kojima se može dostojno živjeti. Njime se ujedno predviđa osiguravanje primjerenih minimalnih plaća koje omogućuju zadovoljavanje potreba radnika i njegove obitelji u okviru nacionalnih gospodarskih i društvenih uvjeta, štiteći pritom pristup zapošljavanju i poticaje za traženje zaposlenja. Nadalje, tim načelom podsjeća se na nužnost iskorjenjivanja siromaštva unatoč zaposlenju i da se sve plaće moraju odrediti na transparentan i predvidljiv način u skladu s nacionalnim praksama i uz poštovanje autonomije socijalnih partnera. Načelom br. 8 stupa predviđa se obveza savjetovanja sa socijalnim partnerima o osmišljavanju i provedbi gospodarskih politika, politika zapošljavanja i socijalnih politika u skladu s nacionalnim praksama te obveza poticanja socijalnih partnera da pregovaraju o kolektivnim ugovorima i sklapaju ih u područjima koja su za njih relevantna, poštujući pritom njihovu autonomiju i pravo na kolektivno djelovanje.
- (6) U Smjernici br. 5 u prilogu Odluci Vijeća (EU) 2020/1512 ⁽⁵⁾ poziva se države članice s uspostavljenim nacionalnim mehanizmima za određivanje zakonskih minimalnih plaća da osiguraju djelotvorno sudjelovanje socijalnih partnera u određivanju plaća i tako osiguraju pravedne plaće koje omogućuju dostojan životni standard, posvećujući pritom posebnu pozornost skupinama s nižim i srednjim prihodima radi postizanja uzlazne konvergencije. Tom se smjernicom također poziva države članice da promiču socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje s ciljem određivanja plaća. Njome se države članice i socijalne partnere također poziva da osiguraju da svi radnici imaju primjerene i pravedne plaće ostvarivanjem koristi od kolektivnih ugovora ili primjerenih zakonskih minimalnih plaća, i uzimajući u obzir njihov učinak na konkurentnost, otvaranje radnih mjesta i siromaštvo unatoč zaposlenju, poštujući pritom nacionalne prakse. U Komunikaciji Komisije od 17. rujna 2020. naslovljenoj „Godišnja strategija održivog rasta 2021.“ navodi se da bi države članice trebale donijeti mjere za osiguravanje pravednih radnih uvjeta. Usto, u Komunikaciji Komisije od 17. prosinca 2019. naslovljenoj „Godišnja strategija održivog rasta 2020.“ podsjeća se da je u kontekstu sve većeg socijalnog jaza važno osigurati da svaki radnik zarađuje poštenu plaću. Preporuke za pojedinu zemlju upućene su određenom broju država članica u području minimalnih plaća s ciljem poboljšanja određivanja i ažuriranja minimalnih plaća.
- (7) Bolji životni i radni uvjeti, među ostalim i putem primjerenih minimalnih plaća, koriste radnicima i poduzećima u Uniji te društvu i gospodarstvu općenito i preduvjet su za postizanje pravednog, uključivog i održivog rasta. Ublažavanjem velikih razlika u obuhvatu i primjerenosti zaštite u obliku minimalne plaće doprinosi se poboljšanju pravednosti Unijina tržišta rada, sprečavanju i smanjenju nejednakosti plaća i društvene nejednakosti te promicanju gospodarskog i socijalnog napretka i uzlazne konvergencije. Tržišno natjecanje na unutarnjem tržištu trebalo bi se temeljiti na visokim socijalnim standardima, uključujući visoku razinu zaštite radnika i otvaranje kvalitetnih radnih mjesta, kao i na inovacijama i poboljšanjima produktivnosti, uz istodobno osiguranje jednakih uvjeta tržišnog natjecanja.
- (8) Ako se odrede na odgovarajućim razinama, minimalnim plaćama kako su predviđene u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima, štiti se dohodak radnika, posebno radnika u nepovoljnom položaju, pomaže se osigurati pristojan život kako se nastoji postići Konvencijom br. 131 Međunarodne organizacije rada (MOR) o utvrđivanju minimalnih plaća iz 1970. Minimalne plaće kojima se osigurava pristojan životni standard te se time doseže prag pristojnog života mogu doprinijeti smanjenju siromaštva na nacionalnoj razini i održavanju domaće potražnje i kupovne moći, ojačati poticaje za rad, smanjiti nejednakosti plaća, razlike u plaćama na temelju spola i siromaštvo unatoč zaposlenju te ograničiti pad dohotka tijekom gospodarskih padova.
- (9) Tijekom posljednjeg desetljeća u Uniji je poraslo siromaštvo unatoč zaposlenju te se sve više radnika suočava sa siromaštvom. Tijekom gospodarskih padova, u zaštiti radnika s niskim dohotkom posebno je važna uloga primjerenih minimalnih plaća jer su oni osjetljiviji na posljedice takvih padova te je ona ključna za potporu održivom i uključivom gospodarskom oporavku koji bi trebao dovesti do povećanja kvalitete zapošljavanja. Kako bi se osigurao održiv oporavak, ključno je da poduzeća napreduju, a posebno mikropoduzeća i mala poduzeća. S obzirom na posljedice pandemije bolesti COVID-19 važno je procijeniti primjerenost plaća u slabo plaćenim sektorima koji su se tijekom krize pokazali ključnima i od velike društvene vrijednosti.

⁽⁵⁾ Odluka Vijeća (EU) 2020/1512 od 13. listopada 2020. o smjernicama za politike zapošljavanja država članica (SL L 344, 19.10.2020., str. 22.).

- (10) Za žene, mlađe radnike, radnike migrante, samohrane roditelje, niskokvalificirane radnike, osobe s invaliditetom, a posebno osobe koje su izložene višestrukim oblicima diskriminacije, i dalje postoji veća vjerojatnost da će biti radnici s minimalnim ili niskim dohotkom nego u drugim skupinama. S obzirom na prekomjernu zastupljenost žena na slabo plaćenim poslovima, poboljšanjem primjerenosti minimalnih plaća doprinosi se rodnoj ravnopravnosti, uklanjanju razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola, kao i izbjavljanju žena i njihovih obitelji iz siromaštva te se doprinosi održivom gospodarskom rastu u Uniji.
- (11) Kriza uzrokovana pandemijom bolesti COVID-19 znatno utječe na uslužni sektor, mikropoduzeća i mala poduzeća, u kojima je velik udio osoba s niskom i minimalnom plaćom. Minimalne plaće stoga su važne i s obzirom na strukturne trendove koji oblikuju tržišta rada, a obilježava ih sve veći udio nesigurnih i nestandardnih oblika rada, koji često uključuju radnike na nepuno radno vrijeme, sezonske radnike, radnike koji rade putem platformi i radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Ti su trendovi u brojnim slučajevima doveli do povećane polarizacije radnih mjesta, što je uzrokovalo povećanje udjela nisko plaćenih i niskokvalificiranih zanimanja i sektora u većini država članica, kao i do veće nejednakosti plaća u nekima od njih. Radnicima s nestandardnim ugovorima teže je organizirati se i pregovarati o kolektivnim ugovorima.
- (12) Iako zaštita u obliku minimalne plaće postoji u svim državama članicama, u nekim državama članicama ta zaštita proizlazi iz zakonodavnih ili administrativnih odredaba i iz kolektivnih ugovora, dok se u drugima osigurava isključivo kolektivnim ugovorima. Trebalo bi poštovati različite nacionalne tradicije u državama članicama.
- (13) Zaštita u obliku minimalne plaće koja je predviđena u kolektivnim ugovorima u slabo plaćenim zanimanjima u većini je slučajeva primjerena i stoga omogućuje pristojan životni standard te se pokazala djelotvornim sredstvom za smanjivanje siromaštva unatoč zaposlenju. U više država članica zakonske minimalne plaće uglavnom su niske u usporedbi s drugim plaćama u gospodarstvu. U 2018. zakonska minimalna plaća u devet država članica nije osiguravala dovoljan dohodak kako bi osoba koja jedina ostvaruje dohodak u kućanstvu kao primatelj minimalne plaće dosegla prag rizika od siromaštva.
- (14) Nisu svi radnici u Uniji djelotvorno zaštićeni minimalnim plaćama s obzirom na to da u nekim državama članicama neki radnici, iako su obuhvaćeni minimalnom plaćom, u praksi primaju primitke od rada koji su niži od zakonske minimalne plaće zbog tog što postoji neusklađenost s postojećim pravilima. Takvom neusklađenošću posebno su pogođene žene, mladi radnici, niskokvalificirani radnici, radnici migranti, samohrani roditelji, osobe s invaliditetom, radnici s nestandardnim oblicima zaposlenja kao što su privremeno zaposleni radnici i radnici na nepuno radno vrijeme, te radnici u poljoprivredi i radnici u ugostiteljstvu, što posljedično dovodi do snižavanja plaća. U državama članicama u kojima je zaštita u obliku minimalne plaće predviđena samo u kolektivnim ugovorima procjenjuje se da udio radnika koji nisu obuhvaćeni minimalnom plaćom varira od 2 % do 55 % svih radnika.
- (15) Konvencijom Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom zahtijeva se da radnici s invaliditetom, uključujući one u zaštićenom zaposlenju, primaju jednaku plaću za rad jednake vrijednosti. To je načelo relevantno i u pogledu zaštite u obliku minimalne plaće.
- (16) Iako snažno kolektivno pregovaranje, posebno na sektorskoj ili međusektorskoj razini, doprinosi osiguravanju primjerene zaštite u obliku minimalne plaće, posljednjih se desetljeća urušavaju tradicionalne strukture kolektivnog pregovaranja, zbog, među ostalim, strukturnih pomaka u gospodarstvu prema manje sindikaliziranim sektorima i smanjenja broja članova sindikata, koje je posebno posljedica praksi razbijanja sindikata i povećanja nesigurnih i nestandardnih oblika rada. Osim toga, kolektivno pregovaranje na sektorskoj i međusektorskoj razini došlo je pod pritisak u nekim državama članicama nakon financijske krize 2008. Međutim, kolektivno pregovaranje na sektorskoj i međusektorskoj razini ključan je čimbenik za postizanje primjerene zaštite u obliku minimalne plaće te ga stoga treba promicati i jačati.
- (17) Komisija se savjetovala sa socijalnim partnerima u okviru procesa od dvije faze o mogućem djelovanju radi rješavanja izazova povezanih s primjerenom zaštitom u obliku minimalne plaće u Uniji, u skladu s člankom 154. UFEU-a. Socijalni partneri nisu postigli dogovor o pokretanju pregovora o tim pitanjima. Međutim, važno je djelovati na razini Unije, poštujući pritom načelo supsidijarnosti, kako bi se poboljšali životni i radni uvjeti u Uniji, posebno primjerenost minimalnih plaća, uzimajući u obzir ishode savjetovanja sa socijalnim partnerima.

- (18) Kako bi se poboljšali životni i radni uvjeti, kao i uzlazna socijalna konvergencija u Uniji, ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi na razini Unije i utvrđuju se postupovne obveze za primjerenost zakonskih minimalnih plaća te se poboljšava djelotvorni pristup radnikâ zaštiti u obliku minimalne plaće, u obliku zakonske minimalne plaće ako ona postoji, ili kako je predviđeno u kolektivnim ugovorima kako su definirani za potrebe ove Direktive. Ovom se Direktivom promiče i kolektivno pregovaranje o određivanju plaća.
- (19) U skladu s člankom 153. stavkom 5. UFEU-a ova Direktiva nema za cilj usklađivanje razine minimalnih plaća diljem Unije ni uspostavljanje jedinstvenog mehanizma za određivanje minimalnih plaća. Njome se ne zadire u slobodu država članica da određuju zakonske minimalne plaće ili da promiču pristup zaštiti u obliku minimalne plaće koja je predviđena u kolektivnim ugovorima, u skladu s nacionalnim pravom i nacionalnom praksom i posebnostima svake države članice te uz potpuno poštovanje nacionalnih nadležnosti i prava socijalnih partnera da sklapaju ugovore. Ovom se Direktivom ne nameće niti bi se smjela tumačiti kao da se njome nameće obveza državama članicama u kojima je formiranje plaća osigurano isključivo kolektivnim ugovorima da uvedu zakonsku minimalnu plaću niti obveza da kolektivne ugovore proglase univerzalno primjenjivima. Osim toga, ovom se Direktivom ne utvrđuje razina plaće koja je obuhvaćena pravom socijalnih partnera da sklapaju ugovore na nacionalnoj razini i relevantnom nadležnošću država članica.
- (20) Ovom se Direktivom uzima u obzir da, u skladu s Konvencijom MOR-a o radu pomoraca iz 2006. ⁽⁶⁾, kako je izmijenjena, države članice koje su ratificirale tu konvenciju nakon savjetovanja s predstavničkim organizacijama brodovlasnika i pomoraca uspostavljaju postupke za određivanje minimalnih plaća za pomorce. Predstavničke organizacije brodovlasnika i pomoraca trebaju sudjelovati u takvim postupcima. Zbog svoje specifične prirode akti država članica koji proizlaze iz takvih postupaka ne bi smjeli podlijevati pravilima o zakonskim minimalnim plaćama utvrđenima u poglavlju II. ove Direktive. Takvi akti ne bi smjeli zadirati u slobodno kolektivno pregovaranje između brodovlasnika ili njihovih organizacija i organizacija pomoraca.
- (21) Poštujući Uredbu (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća ⁽⁷⁾, ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na radnike koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir kriterije koje je utvrdio Sud Europske unije za utvrđivanje statusa radnika. Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije, radnici i u privatnom sektoru i u javnom sektoru, kao i radnici u kućanstvu, radnici s ugovorima o radu na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, radnici koji rade putem platformi, stažisti, pripravnici i drugi nestandardni radnici, kao i lažno samozaposleni i neprijavljeni radnici mogli bi biti obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive. Osobe koje su zaista samozaposlene nisu obuhvaćene područjem primjene ove Direktive jer ne ispunjavaju te kriterije. Zlouporeba statusa samozaposlene osobe, kako je definiran nacionalnim pravom, bilo na nacionalnoj razini bilo u prekograničnim situacijama, oblik je lažno prijavljenog rada koji je često povezan s neprijavljenim radom. Lažno samozapošljavanje događa se ako je osoba prijavljena kao samozaposlena osoba iako ispunjava uvjete koji su specifični za radni odnos, s ciljem izbjegavanja određenih pravnih ili fiskalnih obveza. Takve bi osobe trebale biti obuhvaćene područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo bi se temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.
- (22) Kolektivno pregovaranje o određivanju plaća koje dobro funkcionira važno je sredstvo kojim se osigurava da su radnici zaštićeni primjerenim minimalnim plaćama kojima se stoga omogućuje pristojan životni standard. U državama članicama sa zakonskim minimalnim plaćama kolektivno pregovaranje podupire opća kretanja plaća te stoga doprinosi poboljšanju primjerenosti minimalnih plaća te životnim i radnim uvjetima radnika. U državama članicama u kojima se zaštita u obliku minimalne plaće osigurava isključivo kolektivnim pregovaranjem, njihova razina i udio zaštićenih radnika izravno ovise o funkcioniranju sustava kolektivnog pregovaranja i obuhvatu kolektivnog pregovaranja. Snažnim kolektivnim pregovaranjem koje dobro funkcionira i velikim obuhvatom sektorskim ili međusektorskim kolektivnim ugovorima jača se primjerenost i obuhvat minimalnih plaća.

⁽⁶⁾ Odluka Vijeća 2007/431/EZ od 7. lipnja 2007. o ovlašćivanju država članica da u interesu Europske zajednice ratificiraju Konvenciju o radu pomoraca Međunarodne organizacije rada iz 2006. (SL L 161, 22.6.2007., str. 63.).

⁽⁷⁾ Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I) (SL L 177, 4.7.2008., str. 6.).

- (23) Zaštita u obliku minimalne plaće putem kolektivnih ugovora donosi koristi radnicima, poslodavcima i poduzećima. U nekim državama članicama ne postoje zakonske minimalne plaće. U tim državama članicama plaće, među ostalim i zaštita u obliku minimalne plaće, osiguravaju se isključivo kolektivnim pregovaranjem između socijalnih partnera. Prosječne plaće u tim državama članicama među najvišima su u Uniji. Te sustave karakterizira vrlo veliki obuhvat kolektivnog pregovaranja te visoke razine članstva i u udrugama poslodavaca i u sindikatima. Minimalne plaće koje su predviđene u kolektivnim ugovorima koji su proglašeni univerzalno primjenjivima bez bilo kakvog diskrecijskog prava tijela koje ih proglašava u pogledu sadržaja primjenjivih odredbi ne bi trebalo smatrati zakonskim minimalnim plaćama.
- (24) U kontekstu smanjenja obuhvata kolektivnog pregovaranja ključno je da države članice promiču kolektivno pregovaranje, olakšaju ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje o određivanju plaća i time poboljšaju određivanje plaća predviđeno u kolektivnim ugovorima kako bi se poboljšala zaštita radnikâ u obliku minimalne plaće. Države članice ratificirale su Konvenciju MOR-a br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje iz 1948. i Konvenciju MOR-a br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivnom pregovaranju iz 1949. Pravo na kolektivno pregovaranje priznato je tim konvencijama MOR-a, Konvencijom MOR-a br. 151 o radnim odnosima (javne službe) iz 1978. i Konvencijom MOR-a br. 154 o kolektivnom pregovaranju iz 1981., kao i Konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i ESP-om. Člancima 12. i 28. Povelje jamči se sloboda okupljanja i udruživanja te pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje. U skladu s njezinom preambulom, Poveljom se ponovno potvrđuju ta prava jer ona osobito proizlaze iz Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda te socijalnih povelja koje su donijeli Unija i Vijeće Europe. Države članice trebale bi, prema potrebi i u skladu s nacionalnim pravom i nacionalnom praksom, poduzeti mjere kojima se promiče kolektivno pregovaranje o određivanju plaća. Takve mjere mogle bi uključivati, među ostalim, mjere kojima se predstavnicima sindikata olakšava pristup radnicima.
- (25) Države članice s velikim obuhvatom kolektivnog pregovaranja obično imaju mali udio radnika s niskim plaćama i visoke minimalne plaće. Države članice s malim udjelom osoba s niskim dohotkom imaju stopu obuhvata kolektivnog pregovaranja veću od 80 %. Slično tome, u većini država članica s visokim razinama minimalnih plaća u odnosu na prosjek plaće obuhvat kolektivnog pregovaranja veći je od 80 %. Stoga bi svaka država članica sa stopom obuhvata kolektivnog pregovaranja manjom od 80 % trebala donijeti mjere za poboljšanje takvog kolektivnog pregovaranja. Svaka država članica u kojoj je obuhvat kolektivnog pregovaranja manji od praga od 80 % trebala bi osigurati okvir u kojem su predviđeni uvjeti koji omogućuju provedbu kolektivnog pregovaranja i izraditi akcijski plan za promicanje kolektivnog pregovaranja kako bi se postupno povećala stopa obuhvata kolektivnog pregovaranja. Kako bi se poštovala autonomija socijalnih partnera, koja uključuje njihovo pravo na kolektivno pregovaranje i isključuje bilo kakvu obvezu sklapanja kolektivnih ugovora, prag od 80 % obuhvata kolektivnog pregovaranja trebalo bi tumačiti samo kao pokazatelj kojim se aktivira obveza izrade akcijskog plana.

Akcijski plan trebalo bi redovito preispitivati, a najmanje svakih pet godina, te prema potrebi revidirati. Akcijski plan i svako njegovo ažuriranje trebalo bi dostaviti Komisiji te objaviti. Svaka država članica trebala bi moći odlučiti o odgovarajućem obliku svojeg akcijskog plana. Akcijski plan koji je država članica donijela prije stupanja na snagu ove Direktive može se smatrati akcijskim planom u smislu ove Direktive, pod uvjetom da sadržava djelovanja za djelotvorno promicanje kolektivnog pregovaranja i ispunjava obveze iz ove Direktive. Svaka država članica trebala bi izraditi takav akcijski plan nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima ili u dogovoru s njima, ili na zajednički zahtjev socijalnih partnera, prema njihovu dogovoru. Stope obuhvata kolektivnog pregovaranja u državama članicama znatno se razlikuju zbog niza čimbenika, uključujući nacionalnu tradiciju i praksu te povijesni kontekst. To bi trebalo uzeti u obzir pri analizi napretka prema većem obuhvatu kolektivnog pregovaranja, posebno u pogledu akcijskog plana predviđenog u ovoj Direktivi.

- (26) Pouzdana pravila, postupci i djelotvorne prakse za određivanje i ažuriranje zakonskih minimalnih plaća potrebni su kako bi se osigurale primjerene minimalne plaće i pritom očuvale postojeće i stvorile nove mogućnosti za zapošljavanje, osigurali jednaki uvjeti tržišnog natjecanja i konkurentnost poduzeća, uključujući mikropoduzeća, mala poduzeća i srednja poduzeća (MSP-ovi). Ta pravila, postupci i prakse uključuju niz sastavnica kojima se doprinosi primjerenosti zakonskih minimalnih plaća, uključujući kriterije za usmjeravanje država članica pri određivanju i ažuriranju zakonskih minimalnih plaća i pokazatelje za procjenu njihove primjerenosti, redovita i pravovremena ažuriranja, postojanje savjetodavnih tijela te sudjelovanje socijalnih partnera. Pravodobno i djelotvorno sudjelovanje socijalnih partnera u određivanju i ažuriranju zakonskih minimalnih plaća te u uspostavi ili izmjeni mehanizama za automatsku indeksaciju, ako postoje, još je jedan element dobrog upravljanja kojim se omogućuje informiran i uključiv proces donošenja odluka. Države članice trebale bi socijalnim partnerima pružati

relevantne informacije o određivanju i ažuriranju zakonskih minimalnih plaća. Davanje mogućnosti socijalnim partnerima da daju mišljenja o određivanju i ažuriranju zakonskih minimalnih plaća i u vezi s tim dobiju obrazložen odgovor na mišljenja iznesena prije predstavljanja prijedloga te prije donošenja bilo kakvih odluka moglo bi doprinijeti pravilnom sudjelovanju socijalnih partnera u tom procesu.

- (27) Države članice koje upotrebljavaju mehanizam za automatsku indeksaciju, uključujući poluautomatske mehanizme u kojima je zajamčeno barem minimalno obvezno povećanje zakonske minimalne plaće, trebale bi također provoditi postupke za ažuriranje zakonskih minimalnih plaća najmanje svake četiri godine. Ta bi se redovita ažuriranja trebala sastojati od evaluacije minimalne plaće uzimajući u obzir kriterije za usmjeravanje, a nakon toga bi, prema potrebi, trebala uslijediti izmjena iznosa. Učestalost automatske indeksacije, s jedne strane, i ažuriranja zakonskih minimalnih plaća, s druge strane, mogu se razlikovati. Države članice u kojima ne postoje mehanizmi za automatsku ili poluautomatsku indeksaciju trebale bi ažurirati svoju zakonsku minimalnu plaću najmanje svake dvije godine.
- (28) Minimalne plaće smatraju se primjerenima ako su pravedne u odnosu na distribuciju plaća u relevantnoj državi članici i ako osiguravaju pristojan životni standard radnicima na temelju radnog odnosa s punim radnim vremenom. Primjerenost zakonskih minimalnih plaća određuje i procjenjuje svaka država članica s obzirom na svoje nacionalne socioekonomske okolnosti, uključujući rast zapošljavanja, konkurentnost te regionalna i sektorska kretanja. U svrhu tog određivanja države članice trebale bi uzeti u obzir kupovnu moć, dugoročne nacionalne razine i kretanja produktivnosti, kao i razine plaća, raspodjelu plaća i rast plaća.

Među ostalim instrumentima, košarica roba i usluga po stvarnim cijenama uspostavljena na nacionalnoj razini može biti ključna za određivanje troškova života s ciljem postizanja pristojnog životnog standarda. Osim materijalnih potrepa kao što su hrana, odjeća i stanovanje, u obzir bi se mogla uzeti i potreba za sudjelovanjem u kulturnim, obrazovnim i društvenim aktivnostima. Primjereno je razmotriti određivanje i ažuriranje zakonskih minimalnih plaća odvojeno od mehanizama za potporu dohotku. Države članice trebale bi upotrebljavati pokazatelje i povezane referentne vrijednosti kako bi usmjeravale svoju procjenu primjerenosti zakonskih minimalnih plaća. Države članice mogu birati između pokazatelja koji se obično upotrebljavaju na međunarodnoj razini i/ili pokazatelja koji se upotrebljavaju na nacionalnoj razini. Procjena se može temeljiti na referentnim vrijednostima koje se obično upotrebljavaju na međunarodnoj razini, kao što su omjer bruto minimalne plaće i 60 % medijana bruto plaće te omjer bruto minimalne plaće i 50 % prosječne bruto plaće, koje trenutačno nisu ostvarile sve države članice, ili omjer neto minimalne plaće i 50 % ili 60 % prosječne neto plaće. Procjena se može temeljiti i na referentnim vrijednostima povezanim s pokazateljima koji se upotrebljavaju na nacionalnoj razini, kao što je usporedba neto minimalne plaće s pragom siromaštva i kupovnom moći minimalnih plaća.

- (29) Ne dovodeći u pitanje nadležnost država članica za određivanje zakonske minimalne plaće i omogućavanje odstupanja i odbitaka, važno je izbjeći široku primjenu odstupanja i odbitaka jer se riskira njihov negativan utjecaj na primjerenost minimalnih plaća. Trebalo bi osigurati da se odstupanjima i odbicima poštuju načela nediskriminacije i proporcionalnosti. Odstupanjima i odbicima stoga bi se trebao nastojati ostvariti legitiman cilj. Primjeri takvih odbitaka mogu biti povrat prevelikih isplaćenih iznosa ili odbici koje je naložilo sudsko ili upravno tijelo. Ostali odbici, kao što su oni povezani s opremom potrebnom za obavljanje posla ili odbici naknada u naravi, kao što je smještaj, za sobom povlače visok rizik da budu nerazmjerni. Nadalje, ništa se u ovoj Direktivi ne bi trebalo tumačiti kao nametanje obveze državama članicama da uvedu odstupanja ili odbitke od minimalnih plaća.
- (30) Djelotvoran sustav izvršavanja zakonodavstva, uključujući pouzdano praćenje, kontrole i inspekcije na terenu, potreban je kako bi se osiguralo funkcioniranje nacionalnih okvira za zakonske minimalne plaće i usklađenost s tim okvirima. Kako bi se jačala djelotvornost tijela za izvršavanje zakonodavstva, potrebna je i bliska suradnja sa socijalnim partnerima, među ostalim i kako bi se pokušali riješiti ključni izazovi kao što su oni povezani s izrabljivačkim podugovaranjem, lažnim samozapošljavanjem, neevidentiranim prekovremenim radom ili zdravstvenim i sigurnosnim rizicima koji su povezani s povećanim intenzitetom rada. Također bi trebalo razviti kapacitete tijela za izvršavanje zakonodavstva, posebno kroz osposobljavanje i usmjeravanje. Rutinski i nenajavljeni posjeti, sudski i upravni postupci te sankcije u slučaju kršenja važna su sredstva za odvratanje poslodavaca od počinjenja kršenja.

- (31) Djelotvorna provedba zaštite u obliku minimalne plaće utvrđene pravnim odredbama ili predviđene u kolektivnim ugovorima ključna je za dodjelu i izvršenje ugovorâ o javnoj nabavi i ugovorâ o koncesiji. Do nepoštovanja kolektivnih ugovora kojima se osigurava zaštita u obliku minimalne plaće doista može doći pri izvršavanju takvih ugovora ili u lancu podugovaratelja, što dovodi do toga da radnici primaju plaću nižu od razine dogovorene u sektorskim kolektivnim ugovorima. Kako bi spriječile takve situacije, u skladu s člankom 30. stavkom 3. i člankom 42. stavkom 1. Direktive 2014/23/EU⁽⁸⁾, člankom 18. stavkom 2. i člankom 71. stavkom 1. Direktive 2014/24/EU⁽⁹⁾ te člankom 36. stavkom 2. i člankom 88. stavkom 1. Direktive 2014/25/EU⁽¹⁰⁾ Europskog parlamenta i Vijeća javni naručitelji i naručitelji u javnoj nabavi poduzimaju odgovarajuće mjere, uključujući mogućnost uvođenja uvjeta za izvršavanje ugovora, te osiguravaju da gospodarski subjekti na svoje radnike primjenjuju plaće predviđene u kolektivnim ugovorima za relevantni sektor i zemljopisno područje i da poštuju prava radnika i sindikata koja proizlaze iz Konvencije MOR-a br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje iz 1948. i Konvencije MOR-a br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje iz 1949., kako je navedeno u tim direktivama, radi ispunjavanja primjenjivih obveza u području radnog prava. Međutim, ovom se Direktivom ne uvode dodatne obveze u vezi s tim direktivama.
- (32) Na podnositelje zahtjeva za financijsku potporu iz fondova i programa Unije na temelju Uredbe (EU) 2021/1060 Europskog parlamenta i Vijeća⁽¹¹⁾ i uvjete koji omogućuju provedbu koji su u njoj predviđeni trebala bi se na odgovarajući način primjenjivati pravila o javnoj nabavi i koncesijama, među ostalim i u pogledu usklađenosti s odredbama kolektivnih ugovora.
- (33) Pouzdano praćenje i prikupljanje podataka ključni su za djelotvornu zaštitu u obliku minimalne plaće. U svrhu prikupljanja podataka države članice mogu se osloniti na dostatno reprezentativne ankete na uzorku, nacionalne baze podataka, usklađene podatke Eurostata i druge javno dostupne izvore kao što je Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj. U iznimnim slučajevima u kojima nisu dostupni točni podaci države članice mogu upotrebljavati procjene. Poslodavci, posebno mikropoduzeća i ostali MSP-ovi, ne bi trebali snositi nepotrebno administrativno opterećenje u vezi s provedbom zahtjevâ u pogledu prikupljanja podataka. Komisija bi trebala svake druge godine izvjestiti Europski parlament i Vijeće o svojoj analizi razina i promjena primjerenosti i obuhvata zakonskih minimalnih plaća kao i obuhvata kolektivnog pregovaranja, na temelju podataka i informacija koje trebaju dostavljati države članice.

Osim toga, napredak bi trebalo pratiti i u okviru procesa koordinacije gospodarske politike i politike zapošljavanja na razini Unije. U tom kontekstu Vijeće ili Komisija mogu zatražiti od Odbora za zapošljavanje i Odbora za socijalnu zaštitu da, u skladu s člankom 150. odnosno člankom 160. UFEU-a, svaki u svojem području nadležnosti, ispituju razvoj obuhvata kolektivnog pregovaranja i primjerenosti zakonskih minimalnih plaća u državama članicama na temelju izvješća koje je izradila Komisija i drugih multilateralnih nadzornih alata kao što je utvrđivanje referentnih vrijednosti. Tijekom takvog ispitivanja odbori uključuju socijalne partnere na razini Unije, uključujući međusektorske socijalne partnere, u skladu s člankom 150. odnosno člankom 160. UFEU-a.

⁽⁸⁾ Direktiva 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o dodjeli ugovorâ o koncesiji (SL L 94, 28.3.2014., str. 1.).

⁽⁹⁾ Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 65.).

⁽¹⁰⁾ Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 243.).

⁽¹¹⁾ Uredba (EU) 2021/1060 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. lipnja 2021. o utvrđivanju zajedničkih odredaba o Europskom fondu za regionalni razvoj, Europskom socijalnom fondu plus, Kohezijskom fondu, Fondu za pravednu tranziciju i Europskom fondu za pomorstvo, ribarstvo i akvakulturu te financijskih pravila za njih i za Fond za azil, migracije i integraciju, Fond za unutarnju sigurnost i Instrument za financijsku potporu u području upravljanja granicama i vizne politike (SL L 231, 30.6.2021., str. 159.).

- (34) Radnicima bi trebale biti lako dostupne sveobuhvatne informacije o zakonskim minimalnim plaćama i zaštiti u obliku minimalne plaće koja je predviđena u univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima kako bi se osigurala transparentnost i predvidivost u pogledu njihovih radnih uvjeta, među ostalim i za osobe s invaliditetom u skladu s Direktivom (EU) 2016/2102 Europskog parlamenta i Vijeća ⁽¹²⁾.
- (35) Radnici i predstavnici radnika, uključujući one koji su članovi sindikata ili predstavnici sindikata, trebali bi moći ostvariti svoje pravo na obranu u slučaju povrede njihovih prava u vezi sa zaštitom u obliku minimalne plaće koja su predviđena u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima. Kako bi se spriječilo uskraćivanje radnicima njihovih prava predviđenih u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima te ne dovodeći u pitanje posebne oblike pravne zaštite i rješavanja sporova predviđene u kolektivnim ugovorima, uključujući sustave kolektivnog rješavanja sporova, države članice trebale bi poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pristup djelotvornom, pravodobnom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, kao i djelotvornu sudsku i/ili administrativnu zaštitu od bilo kojeg oblika štetnog postupanja ako odluče ostvariti svoje pravo na obranu. Sudjelovanje socijalnih partnera u daljnjem razvoju mehanizama za nepristrano rješavanje sporova u državama članicama može biti korisno. Radnike bi trebalo obavješćivati o mehanizmima pravne zaštite u svrhu ostvarivanja njihova prava na pravnu zaštitu.
- (36) Komisija bi trebala provesti evaluaciju koja je temelj za preispitivanje djelotvornosti provedbe ove Direktive. O rezultatima tog preispitivanja trebalo bi obavijestiti Europski parlament i Vijeće.
- (37) Reforme i mjere koje su države članice donijele radi promicanja zaštite radnika u obliku primjerene minimalne plaće nisu uvijek sveobuhvatne i sustavne, iako su koraci u pravom smjeru. Štoviše, djelovanja poduzeta na razini Unije radi poboljšanja primjerenosti i obuhvata minimalnih plaća mogu doprinijeti daljnjem poboljšanju životnih i radnih uvjeta u Uniji i ublažavanju zabrinutosti u pogledu mogućih štetnih gospodarskih učinaka koji proizlaze iz izoliranih mjera država članica. S obzirom na to da ciljeve ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog njihova opsega ili učinaka oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. UEU-a. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.
- (38) Ovom se Direktivom utvrđuju postupovne obveze kao minimalni zahtjevi, čime se ne narušava pravo država članica da donesu i zadrže povoljnije odredbe. Prava stečena na temelju postojećeg nacionalnog pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne smije se iskoristiti za smanjenje postojećih prava radnika niti može biti valjan razlog za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom, uključujući posebno u pogledu smanjenja ili ukidanja minimalnih plaća.
- (39) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati uvođenje nepotrebnih administrativnih, financijskih i pravnih ograničenja posebno ako bi se njima otežali osnivanje i razvoj MSP-ova. Stoga se države članice potiče da procijene učinak svojih mjera za prenošenje na MSP-ove kako bi osigurale da učinak na njih ne bude nerazmjernan, uz posvećivanje posebne pozornosti mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, te da objave rezultate takvih procjena. Ako države članice utvrde da su MSP-ovi nerazmjerno pogođeni mjerama za prenošenje, trebale bi razmotriti uvođenje mjera za potporu MSP-ovima radi prilagodbe njihovih struktura primitaka od rada novim zahtjevima.

⁽¹²⁾ Direktiva (EU) 2016/2102 Europskog parlamenta i Vijeća od 26. listopada 2016. o pristupačnosti internetskih stranica i mobilnih aplikacija tijela javnog sektora (SL L 327, 2.12.2016., str. 1.).

- (40) Uredbe (EU) 2021/240 ⁽¹³⁾ i (EU) 2021/1057 ⁽¹⁴⁾ Europskog parlamenta i Vijeća na raspolaganju su državama članicama radi razvoja ili poboljšavanja tehničkih aspekata okvira za minimalne plaće, uključujući u pogledu procjene primjerenosti, praćenja i prikupljanja podataka, povećanja dostupnosti, kao i izvršavanja i izgradnje općih kapaciteta povezanih s provedbom tih okvira. U skladu s Uredbom (EU) 2021/1057 države članice trebaju dodijeliti odgovarajući iznos za izgradnju kapaciteta socijalnih partnera,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Predmet

1. S ciljem poboljšanja životnih i radnih uvjeta u Uniji, a posebno primjerenosti minimalnih plaća za radnike kako bi se doprinijelo uzlaznoj socijalnoj konvergenciji i smanjila nejednakost plaća, ovom se Direktivom uspostavlja okvir za:

- (a) primjerenost zakonskih minimalnih plaća s ciljem postizanja pristojnih životnih i radnih uvjeta;
- (b) promicanje kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća;
- (c) poboljšanje djelotvornog pristupa radnika pravima na zaštitu u obliku minimalne plaće ako je to predviđeno u nacionalnom pravu i/ili u kolektivnim ugovorima.

2. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje potpuno poštovanje autonomije socijalnih partnera, kao ni njihovo pravo na pregovaranje o kolektivnim ugovorima i sklapanje kolektivnih ugovora.

3. U skladu s člankom 153. stavkom 5. UFEU-a ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje nadležnost država članica za određivanje razine minimalnih plaća, kao ni izbor država članica da odrede zakonske minimalne plaće, da promiču pristup zaštiti u obliku minimalne plaće predviđene u kolektivnim ugovorima ili oboje od navedenog.

4. Primjena ove Direktive u potpunosti je u skladu s pravom na kolektivno pregovaranje. Ništa se u ovoj Direktivi ne tumači kao nametanje obveze ni jednoj državi članici:

- (a) da uvede zakonsku minimalnu plaću ako se formiranje plaća osigurava isključivo kolektivnim ugovorima; ili
- (b) da bilo koji kolektivni ugovor proglasi univerzalno primjenjivim.

5. Akti kojima država članica provodi mjere u vezi s minimalnim plaćama pomoraca koje periodično utvrđuje Zajednički pomorski odbor ili drugo tijelo koje je ovlastilo Upravno tijelo Međunarodne organizacije rada ne podliježu poglavlju II. ove Direktive. Takvim se aktima ne dovodi u pitanje pravo na kolektivno pregovaranje i mogućnost usvajanja viših razina minimalnih plaća.

⁽¹³⁾ Uredba (EU) 2021/240 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. veljače 2021. o uspostavi instrumenta za tehničku potporu (SL L 57, 18.2.2021., str. 1.).

⁽¹⁴⁾ Uredba (EU) 2021/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. lipnja 2021. o uspostavi Europskog socijalnog fonda plus (ESF+) i stavljanju izvan snage Uredbe (EU) br. 1296/2013 (SL L 231, 30.6.2021., str. 21.).

Članak 2.

Područje primjene

Ova se Direktiva primjenjuje na radnike u Uniji koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije.

Članak 3.

Definicije

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

1. „minimalna plaća” znači minimalni primici od rada određeni zakonom ili kolektivnim ugovorima koje je poslodavac, uključujući u javnom sektoru, dužan isplatiti radnicima za rad obavljen tijekom određenog razdoblja;
2. „zakonska minimalna plaća” znači minimalna plaća određena zakonom ili drugim obvezujućim pravnim odredbama, isključujući minimalne plaće koje su određene kolektivnim ugovorima koji su proglašeni univerzalno primjenjivima bez bilo kakvog diskrecijskog prava tijela koje ih proglašava u pogledu sadržaja primjenjivih odredaba;
3. „kolektivno pregovaranje” znači svi pregovori koji se odvijaju u skladu s nacionalnim pravom i nacionalnom praksom u svakoj državi članici između poslodavca, skupine poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca, s jedne strane, i jednog ili više sindikata, s druge strane, radi utvrđivanja radnih uvjeta i uvjeta zapošljavanja;
4. „kolektivni ugovor” znači pisani sporazum koji se odnosi na odredbe o radnim uvjetima i uvjetima zapošljavanja koji su sklopili socijalni partneri koji imaju sposobnost pregovarati u ime radnika odnosno poslodavaca u skladu s nacionalnim pravom i nacionalnom praksom, uključujući kolektivne ugovore koji su proglašeni univerzalno primjenjivima;
5. „obuhvat kolektivnog pregovaranja” znači udio radnika na nacionalnoj razini na koje se primjenjuje kolektivni ugovor, izračunan kao udio broja radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima u broju radnika čiji radni uvjeti mogu biti uređeni kolektivnim ugovorima u skladu s nacionalnim pravom i nacionalnom praksom.

Članak 4.

Promicanje kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća

1. Kako bi se povećao obuhvat kolektivnog pregovaranja i olakšalo ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje o određivanju plaća, države članice, uz sudjelovanje socijalnih partnera i u skladu s nacionalnim pravom i nacionalnom praksom:
 - (a) promiču izgradnju i jačanje kapaciteta socijalnih partnera za sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju o određivanju plaća, posebno na sektorskoj ili međusektorskoj razini;
 - (b) potiču konstruktivne, smislene i informirane pregovore o plaćama među socijalnim partnerima, na ravnopravnoj osnovi, pri čemu obje strane imaju pristup odgovarajućim informacijama kako bi mogle obavljati svoje zadaće u pogledu kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća;
 - (c) prema potrebi poduzimaju mjere za zaštitu ostvarivanja prava na kolektivno pregovaranje o određivanju plaća i za zaštitu radnika i predstavnika sindikata od postupanja kojima ih se diskriminira u pogledu njihova zaposlenja na temelju toga što sudjeluju ili žele sudjelovati u kolektivnom pregovaranju o određivanju plaća;
 - (d) u svrhu promicanja kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća poduzimaju, prema potrebi, mjere za zaštitu sindikata i organizacija poslodavaca koji sudjeluju ili žele sudjelovati u kolektivnom pregovaranju od bilo kakvog međusobnog uplitanja ili uplitanja njihovih predstavnika ili članova u njihovo osnivanje, djelovanje ili upravljanje.

2. Osim toga, svaka država članica u kojoj je stopa obuhvata kolektivnog pregovaranja manja od praga od 80 % osigurava okvir kojim su predviđeni uvjeti koji omogućuju provedbu kolektivnog pregovaranja, bilo zakonom nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima bilo u dogovoru sa socijalnim partnerima. Takva država članica također izrađuje akcijski plan za promicanje kolektivnog pregovaranja. Država članica izrađuje takav akcijski plan nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima ili u dogovoru s njima ili, na zajednički zahtjev socijalnih partnera, prema njihovu dogovoru. Akcijskim planom utvrđuju se jasan vremenski okvir i konkretne mjere za postupno povećanje stope obuhvata kolektivnog pregovaranja, uz potpuno poštovanje autonomije socijalnih partnera. Država članica redovito preispituje svoj akcijski plan i prema potrebi ga ažurira. Ako država članica ažurira svoj akcijski plan, to čini nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima ili u dogovoru s njima ili, na zajednički zahtjev socijalnih partnera, prema njihovu dogovoru. Takav akcijski plan u svakom se slučaju preispituje najmanje svakih pet godina. Akcijski plan i svako njegovo ažuriranje objavljuje se i dostavlja Komisiji.

POGLAVLJE II.

ZAKONSKE MINIMALNE PLAĆE

Članak 5.

Postupak za određivanje primjerenih zakonskih minimalnih plaća

1. Države članice u kojima postoje zakonske minimalne plaće uspostavljaju potrebne postupke za određivanje i ažuriranje zakonskih minimalnih plaća. Takvo određivanje i ažuriranje vodi se kriterijima utvrđenima kako bi se doprinijelo njihovoj primjerenosti, s ciljem postizanja pristojnog životnog standarda, smanjenja siromaštva unatoč zaposlenju, kao i promicanja socijalne kohezije i uzlazne socijalne konvergencije te smanjenja razlike u plaćama na temelju spola. Države članice u skladu sa svojim nacionalnim praksama definiraju te kriterije u relevantnom nacionalnom pravu, u odlukama svojih nadležnih tijela ili u trostranim sporazumima. Kriteriji moraju biti definirani na jasan način. Države članice mogu odlučiti o relativnoj težini tih kriterija, uključujući elemente iz stavka 2., uzimajući u obzir svoje nacionalne socioekonomske okolnosti.

2. Nacionalni kriteriji iz stavka 1. uključuju barem sljedeće elemente:

- (a) kupovnu moć zakonskih minimalnih plaća uzimajući u obzir troškove života;
- (b) opću razinu plaća i njihovu distribuciju;
- (c) stopu rasta plaća;
- (d) dugoročne nacionalne razine i kretanja produktivnosti.

3. Ne dovodeći u pitanje obveze utvrđene u ovom članku, države članice mogu dodatno upotrebljavati mehanizam za automatsku indeksaciju zakonskih minimalnih plaća, na temelju bilo kojih odgovarajućih kriterija i u skladu s nacionalnim zakonima i nacionalnim praksama, pod uvjetom da primjena tog mehanizma ne dovodi do smanjenja zakonske minimalne plaće.

4. Države članice upotrebljavaju indikativne referentne vrijednosti kako bi usmjeravale svoju procjenu primjerenosti zakonskih minimalnih plaća. U tu svrhu mogu upotrebljavati indikativne referentne vrijednosti koje se obično upotrebljavaju na međunarodnoj razini, kao što su 60 % medijana bruto plaće i 50 % prosječne bruto plaće, i/ili indikativne referentne vrijednosti koje se upotrebljavaju na nacionalnoj razini.

5. Države članice osiguravaju provedbu redovitih i pravodobnih ažuriranja zakonskih minimalnih plaća najmanje svake dvije godine ili, kad je riječ o državama članicama koje upotrebljavaju mehanizam za automatsku indeksaciju iz stavka 3., najmanje svake četiri godine.

6. Svaka država članica određuje ili osniva jedno ili više savjetodavnih tijela koja savjetuju nadležna tijela o pitanjima koja se odnose na zakonske minimalne plaće i omogućuje operativno djelovanje tih tijela.

Članak 6.

Odstupanja i odbici

1. Ako države članice dopuštaju različite stope zakonske minimalne plaće za određene skupine radnika ili odbitke kojima se isplaćeni primici od rada smanjuju na razinu nižu od relevantne zakonske minimalne plaće, one moraju osigurati da se tim odstupanjima i odbicima poštuju načela nediskriminacije i proporcionalnosti, pri čemu potonje načelo uključuje ostvarenje legitimnog cilja.
2. Ništa se u ovoj Direktivi ne smije tumačiti kao nametanje obveze državama članicama da uvedu odstupanja ili odbitke od zakonskih minimalnih plaća.

Članak 7.

Sudjelovanje socijalnih partnera u određivanju i ažuriranju zakonskih minimalnih plaća

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi pravodobno i djelotvorno uključile socijalne partnere u određivanje i ažuriranje zakonskih minimalnih plaća na način kojim se osigurava njihovo dobrovoljno sudjelovanje u raspravama tijekom cijelog procesa donošenja odluka, uključujući sudjelovanjem u savjetodavnim tijelima iz članka 5. stavka 6., a posebno u pogledu:

- (a) odabira i primjene kriterija za određivanje razine zakonske minimalne plaće te utvrđivanja formule za automatsku indeksaciju i njezinu izmjenu ako takva formula postoji, kako je navedeno u članku 5. stavcima 1., 2. i 3.;
- (b) odabira i primjene indikativnih referentnih vrijednosti iz članka 5. stavka 4. za procjenu primjerenosti zakonskih minimalnih plaća;
- (c) ažuriranja zakonskih minimalnih plaća iz članka 5. stavka 5.;
- (d) utvrđivanja odstupanja i odbitaka od zakonskih minimalnih plaća iz članka 6.;
- (e) odluka o prikupljanju podataka i provođenju studija i analiza radi pružanja informacija tijelima i drugim relevantnim stranama uključenima u određivanje zakonskih minimalnih plaća.

Članak 8.

Djelotvoran pristup radnika zakonskim minimalnim plaćama

Kako bi poboljšale djelotvoran pristup radnika zaštiti u obliku minimalne plaće, što prema potrebi uključuje i jačanje izvršavanja te zaštite, države članice uz sudjelovanje socijalnih partnera poduzimaju sljedeće mjere ako je potrebno:

- (a) osiguravanje djelotvornih, proporcionalnih i nediskriminirajućih kontrola i inspekcija na terenu koje provode inspektorati rada ili tijela odgovorna za izvršavanje zakonskih minimalnih plaća;
- (b) razvoj kapaciteta tijela za izvršavanje zakonodavstva, posebno kroz osposobljavanje i usmjeravanje, radi proaktivnog usmjeravanja na poslodavce koji ne poštuju propise i progona takvih poslodavaca.

POGLAVLJE III.

HORIZONTALNE ODREDBE

Članak 9.

Javna nabava

U skladu s direktivama 2014/23/EU, 2014/24/EU i 2014/25/EU države članice poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale da gospodarski subjekti i njihovi podugovaratelji pri dodjeli i izvršenju ugovorâ o javnoj nabavi ili ugovorâ o koncesiji ispunjavaju primjenjive obveze u pogledu plaća, prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje o određivanju plaća u području socijalnog i radnog prava utvrđenog pravom Unije, nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili odredbama međunarodnog socijalnog i radnog prava, uključujući Konvenciju MOR-a br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje iz 1948. i Konvenciju MOR-a br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje iz 1949.

Članak 10.

Praćenje i prikupljanje podataka

1. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale da su uspostavljeni djelotvorni alati za prikupljanje podataka radi praćenja zaštite u obliku minimalne plaće.
2. Države članice svake druge godine prije 1. listopada izvještajne godine dostavljaju Komisiji sljedeće podatke i informacije:
 - (a) stopu i razvoj obuhvata kolektivnog pregovaranja;
 - (b) u pogledu zakonskih minimalnih plaća:
 - i. razinu zakonske minimalne plaće i udio radnika koji su njom obuhvaćeni;
 - ii. opis postojećih odstupanja i odbitaka te razloge za njihovo uvođenje, kao i udio radnika obuhvaćenih odstupanjima, u mjeri u kojoj su ti podaci dostupni;
 - (c) u pogledu zaštite u obliku minimalne plaće predviđene samo u kolektivnim ugovorima:
 - i. najniže stope plaće predviđene u kolektivnim ugovorima kojima su obuhvaćene osobe s niskim primanjima ili njihovu procjenu ako odgovornim nacionalnim tijelima nisu dostupni točni podaci, te udio radnika koji su obuhvaćeni tim kolektivnim ugovorima ili njegovu procjenu ako odgovornim nacionalnim tijelima nisu dostupni točni podaci;
 - ii. razinu plaća isplaćenih radnicima koji nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima i njihov odnos prema razini plaća isplaćenih radnicima koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima.

Države članice koje podliježu obvezama izvješćivanja iz prvog podstavka točke (c) dužne su dostavljati podatke iz prvog podstavka točke (c) podtočke i. barem u pogledu sektorskih, zemljopisnih i drugih kolektivnih ugovora s više poslodavaca, među ostalim i u pogledu kolektivnih ugovora koji su proglašeni univerzalno primjenjivima.

Države članice dostavljaju statističke podatke i informacije iz ovog stavka razvrstane po spolu, dobi, invaliditetu, veličini trgovačkog društva i sektoru, u mjeri u kojoj je to dostupno.

Prvo izvješće obuhvaća 2021., 2022. i 2023. i dostavlja se do 1. listopada 2025. Države članice mogu izostaviti statističke podatke i informacije koji nisu dostupni prije 15. studenog 2024.

3. Komisija analizira podatke i informacije koje su države članice dostavile u izvješćima iz stavka 2. ovog članka i u akcijskim planovima iz članka 4. stavka 2. Komisija u tom pogledu svake druge godine podnosi izvješće Europskom parlamentu i Vijeću te istodobno objavljuje podatke i informacije koje su dostavile države članice.

Članak 11.

Informacije o zaštiti u obliku minimalne plaće

Države članice osiguravaju da su informacije o zakonskim minimalnim plaćama i zaštiti u obliku minimalne plaće koja je predviđena u univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima, uključujući informacije o mehanizmima pravne zaštite, javno dostupne, prema potrebi na najrelevantnijem jeziku, kako je utvrdila država članica, na sveobuhvatan i lako dostupan način, među ostalim i osobama s invaliditetom.

Članak 12.

Pravo na pravnu zaštitu i zaštitu od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica

1. Ne dovodeći u pitanje posebne oblike pravne zaštite i rješavanja sporova predviđene, ako je to primjenjivo, u kolektivnim ugovorima, države članice osiguravaju da radnici, uključujući one čiji je radni odnos prestao, imaju pristup djelotvornom, pravodobnom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, u slučaju kršenja prava koja se odnose na zakonske minimalne plaće ili na zaštitu u obliku minimalne plaće ako su takva prava predviđena u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima.

2. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zaštitile radnike i predstavnike radnika, uključujući one koji su članovi ili predstavnici sindikata, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca i od svih nepovoljnih posljedica koje proizlaze iz pritužbe podnesene poslodavcu ili koje proizlaze iz bilo kojeg postupka pokrenutog s ciljem osiguravanja usklađenosti u slučajevima kršenja prava koja se odnose na zaštitu u obliku minimalne plaće ako su takva prava predviđena u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima.

Članak 13.

Sankcije

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja prava i obveza iz područja primjene ove Direktive ako su ta prava i obveze predviđeni u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima. U državama članicama u kojima ne postoje zakonske minimalne plaće ta pravila mogu sadržavati ili biti ograničena na upućivanje na naknadu štete i/ili ugovorne kazne koji su, prema potrebi, predviđeni u pravilima o izvršavanju kolektivnih ugovora. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.

POGLAVLJE IV.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 14.

Širenje informacija

Države članice osiguravaju da se radnici i poslodavci, uključujući MSP-ove, upoznaju s nacionalnim mjerama kojima se prenosi ova Direktiva, zajedno s relevantnim odredbama koje su već na snazi i koje se odnose na predmet utvrđen u članku 1.

Članak 15.

Evaluacija i preispitivanje

Nakon savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Unije Komisija provodi evaluaciju ove Direktive do 15. studenog 2029. Komisija nakon toga Europskom parlamentu i Vijeću podnosi izvješće o preispitivanju provedbe ove Direktive i prema potrebi predlaže zakonodavne izmjene.

Članak 16.**Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe**

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite koja se već pruža radnicima u državama članicama, posebno u pogledu smanjenja ili ukidanja minimalnih plaća.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike, ili da potiču ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike. Ne smije se tumačiti kao da sprečava države članice da povećaju zakonske minimalne plaće.
3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje bilo koja prava koja su radnicima dodijeljena drugim pravnim aktima Unije.

Članak 17.**Prenošenje i provedba**

1. Države članice donose mjere potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom do 15. studenog 2024. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Kada države članice donose te mjere, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.

2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.
3. Države članice u skladu sa svojim nacionalnim pravom i svojom nacionalnom praksom poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno sudjelovanje socijalnih partnera s ciljem provedbe ove Direktive. U tu svrhu mogu povjeriti tu provedbu socijalnim partnerima, u cijelosti ili djelomično, uključujući u pogledu izrade akcijskog plana u skladu s člankom 4. stavkom 2., ako socijalni partneri to zajednički zatraže. Države članice pritom poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se obveze utvrđene u ovoj Direktivi poštuju u svakom trenutku.
4. Obavijest iz stavka 2. uključuje opis sudjelovanja socijalnih partnera u provedbi ove Direktive.

Članak 18.**Stupanje na snagu**

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 19.**Adresati**

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Strasbourgu 19. listopada 2022.

Za Europski parlament
Predsjednica
R. METSOLA

Za Vijeće
Predsjednik
M. BEK