

IRÁNYELVEK

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2022/2041 IRÁNYELVE

(2022. október 19.)

az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérékről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára, összefüggésben annak 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére ⁽²⁾,

rendes jogalkotási eljárás keretében ⁽³⁾,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikke értelmében az Unió célja többek között az, hogy előmozdítsa népeinek jólétét, és Európa fenntartható fejlődéséért munkálkodjon, amely magas versenyképességű szociális piacgazdaságon alapul, és célja, hogy biztosítsa a teljes foglalkoztatottságot és a társadalmi haladást, valamint a környezet minőségének magas fokú védelmét és javítását, ugyanakkor előmozdítsa a társadalmi igazságosságot, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőséget. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 9. cikke alapján az Uniónak többek között figyelembe kell vennie a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítására, a megfelelő szociális védelem biztosítására és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemre vonatkozó követelményeket.
- (2) Az EUMSZ 151. cikke kimondja, hogy az alapvető szociális jogokat, úgymint az Európai Szociális Chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva az Unió és a tagállamok célkitűzése többek között a foglalkoztatás előmozdítása, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, valamint a szociális partnerek közötti párbeszéd elősegítése.
- (3) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának ⁽⁴⁾ (a továbbiakban: a Charta) 31. cikke értelmében minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A Charta 27. cikke biztosítja a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát. A Charta 28. cikke biztosítja a munkavállalók és a munkaadók vagy szervezeteik azon jogát, hogy az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban a megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek. A Charta 23. cikke biztosítja a nők és férfiak közötti egyenlőség jogát minden területen, a foglalkoztatást, a munkavégzést és a díjazást is ideértve.
- (4) Az Európai Szociális Charta kimondja, hogy minden dolgozónak joga van az igazságos munkafeltételekhez. Elismeri, hogy minden dolgozónak joga van a maga és családja számára tisztességes életszínvonalat biztosító méltányos díjazáshoz. Elismeri továbbá a szabadon létrehozott kollektív szerződések, valamint a jogszabályban meghatározott minimálbér megállapítására irányuló mechanizmusok szerepét e jog hatékony gyakorlásának biztosításában, és azt, hogy minden dolgozót és munkaadót megillet az a jog, hogy gazdasági és szociális érdekei védelmében helyi, nemzeti és nemzetközi szervezetekben szervezkedjen, valamint az a jog, hogy kollektív megállapodásra irányuló tárgyalást folytasson.

⁽¹⁾ A 2021. március 25-i vélemény (HL C 220., 2021.6.9., 106. o.).

⁽²⁾ A 2021. március 19-i vélemény (HL C 175., 2021.5.7., 89. o.).

⁽³⁾ Az Európai Parlament 2022. szeptember 14-i állásfoglalása (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács 2022. október 4-i határozata.

⁽⁴⁾ HL C 326., 2012.10.26., 391. o.

- (5) A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett szociális jogok európai pillérének (a továbbiakban: a pillér) II. fejezete meghatározó egy sor, a méltányos munkafeltételek biztosítása tekintetében irányadó alapelvet. A pillér 6. alapelve megerősíti a munkavállalók tisztességes életszínvonalat biztosító, méltányos bérezéshez való jogát. Az említett alapelv kimondja azt is, hogy gondoskodni kell megfelelő minimálbérekről, amelyek a nemzeti gazdasági és szociális feltételek mellett biztosítják a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, és egyúttal a foglalkoztatáshoz jutást és a munkakeresés ösztönzését is. Emlékeztet továbbá arra, hogy meg kell akadályozni a dolgozói szegénységet, és hogy a béreket a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően átlátható és kiszámítható módon kell megállapítani, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját. A pillér 8. alapelve előírja, hogy a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően a szociális partnerekkel konzultálni kell a gazdasági, foglalkoztatási és szociális politikák kialakításáról és végrehajtásáról, és – autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett – a szociális partnerek arra kell ösztönözni, hogy az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek.
- (6) Az (EU) 2020/1512 tanácsi határozat^(?) mellékletében az 5. iránymutatás arra szólítja fel a jogszabályban meghatározott minimálberek megállapítására szolgáló nemzeti mechanizmusokkal rendelkező tagállamokat, hogy a szociális partnereket megfelelően vonják be a bérmegállapításba, tisztességes életszínvonalat lehetővé tévő méltányos bérekről gondoskodva, különös figyelemmel az alacsony és közepes jövedelmű csoportokra a bérek felzárkóztatása érdekében. Az említett iránymutatás emellett a szociális párbeszéd és a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítására is ösztönzi a tagállamokat. A tagállamoknak és a szociális partnereknek az említett iránymutatás szerint továbbá arról is gondoskodniuk kell, hogy valamennyi munkavállaló megfelelő és méltányos bérezésben részesüljön akár kollektív szerződések, akár jogszabályban meghatározott megfelelő minimálberek révén, figyelembe véve ezeknek a versenyképességre, a munkahelyteremtésre és a dolgozói szegénységre gyakorolt hatását, tiszteletben tartva a nemzeti gyakorlatokat. „A 2021. évi éves fenntartható növekedési stratégia” című, 2020. szeptember 17-i bizottsági közlemény kimondja, hogy a tagállamoknak intézkedéseket kell elfogadniuk a méltányos munkafeltételek biztosítása érdekében. Ezenkívül „A 2020. évi éves fenntartható növekedési stratégia” című, 2019. december 17-i bizottsági közlemény emlékeztetett arra, hogy a növekvő szociális különbségek összefüggésében fontos biztosítani, hogy minden munkavállaló méltányos bért kapjon. A Bizottság néhány tagállam számára országspecifikus ajánlásokat fogalmazott meg a minimálberek tekintetében, amelyek célja a minimálberek megállapításának és aktualizálásának javítása.
- (7) A jobb élet- és munkakörülmények – amelyek többek között a megfelelő minimálberek révén biztosíthatók – az unióbeli munkavállalók és vállalkozások, valamint a társadalom és általában véve a gazdaság javát szolgálják, továbbá a méltányos, inkluzív és fenntartható növekedés előfeltételét képezik. A minimálberek által nyújtott védelem általi lefedettség és e védelem megfelelősége terén fennálló jelentős különbségek kezelése hozzájárul az uniós munkaerőpiac méltányosabbá tételéhez, a bérek közötti és a szociális egyenlőtlenségek megelőzéséhez és csökkentéséhez, a gazdasági és társadalmi fejlődés előmozdításához, valamint a bérek felzárkóztatásához. A belső piacon folyó versenynek magas szintű szociális normákon, többek között a munkavállalók magas fokú védelmén és minőségi munkahelyek teremtésén, valamint innováción és termelékenységjavításon kell alapulnia, ugyanakkor egyenlő versenyfeltételeket kell biztosítania.
- (8) A nemzeti jogszabályokban vagy kollektív szerződésekben előírt, megfelelő szintű minimálberek révén megóvható a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók jövedelme, és biztosítható a tisztességes megélhetés, amint azt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról szóló, 1970. évi, 131. számú egyezménye is megcélazza. A tisztességes életszínvonalat biztosító és így a tisztességesség minimumát elérő minimálberek hozzájárulhatnak a szegénység nemzeti szintű csökkentéséhez és a belső kereslet és vásárlóerő fenntartásához, erősíthetik a munkavállalásra való ösztönzést, csökkenthetik a béregyenlőtlenségeket, a nemek közötti bérszakadékot és a dolgozói szegénységet, valamint korlátozhatják a jövedelemkiesést a gazdasági megtorpanások idején.
- (9) A dolgozói szegénység az elmúlt évtizedben nőtt az Unióban, és egyre több munkavállaló tapasztalja meg a szegénységet. Gazdasági megtorpanások idején a megfelelő minimálberek szerepe különösen fontos az alacsony bérezésű, így az ilyen megtorpanások következményeinek jobban kitett munkavállalók védelmében, és létfontosságú a fenntartható és inkluzív gazdasági helyreállítás támogatásához, amelynek növelnie kell a minőségi foglalkoztatást. A fenntartható helyreállítás biztosítása érdekében létfontosságú a vállalkozások, különösen a mikrovállalkozások és a kisvállalkozások gazdasági sikere. A Covid19-világjárvány hatásai miatt fontos értékelni a bérek megfelelőségét az alacsony béreket fizető ágazatokban, amelyekről a válság alatt bebizonyosodott, hogy alapvető fontosságúak és jelentős társadalmi értéket képviselnek.

(?) A Tanács (EU) 2020/1512 határozata (2020. október 13.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról (HL L 344., 2020.10.19., 22. o.).

- (10) A nők, a fiatal munkavállalók, a migráns munkavállalók, az egyedülálló szülők, az alacsony képzettségű munkavállalók, a fogyatékossgal élő személyek és különösen a hátrányos megkülönböztetés egyszerre több formájának kitett személyek más csoportokhoz képest még mindig nagyobb valószínűséggel tartoznak a minimálbért vagy alacsony bért keresők közé. Tekintettel a nők alacsony béreket fizető munkahelyeken való felülreprezentáltságára, a minimálbérek megfelelőségének javítása hozzájárul a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, a bérek és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség felszámolásához, valamint a nők és családjaik szegénységéből való kiemeléséhez, és hozzájárul a fenntartható gazdasági növekedéshez az Unióban.
- (11) A Covid19-világjárvány okozta válság jelentős hatást gyakorol a szolgáltatások ágazatára, a mikrovállalkozásokra és a kisvállalkozásokra, amelyekben belül magas az alacsony bért és minimálbért keresők aránya. A minimálbérek ezért azoknak a munkaerőpiacokat átformáló strukturális tendenciáknak a szempontjából is fontosak, amelyeket egyre inkább a bizonytalan és atipikus foglalkoztatási formák magas aránya jellemez, ideértve gyakran a részmunkaidős és idegymunkásokat, a platform-munkavállalókat és a kölcsönzött munkavállalókat is. Az említett tendenciák sok esetben a munkahelyek fokozódó polarizálódásához vezettek, ami a legtöbb tagállamban az alacsony bérezésű és alacsony képzettséget igénylő foglalkozások és ágazatok arányának emelkedését, valamint egyes tagállamokban a béregyenlőtlenség növekedését vonta maga után. Az atipikus szerződéssel rendelkező munkavállalók számára nehezebb a szervezkedés és a kollektív szerződések tárgyalása.
- (12) A minimálbérek által nyújtott védelem minden tagállamban létezik, míg azonban egyes tagállamokban jogszabályi vagy közigazgatási rendelkezésekből és kollektív szerződésekből ered, más tagállamokban kizárólag kollektív szerződések keretében valósul meg. A tagállamok eltérő nemzeti hagyományait tiszteletben kell tartani.
- (13) A kollektív szerződésekben előírt minimálbérek által nyújtott védelem az alacsony bérezésű foglalkozások esetében megfelelő, így a legtöbb esetben tisztességes életszínvonalat biztosít, és hatékony eszköznek bizonyult a dolgozói szegénység csökkentésében. A jogszabályban meghatározott minimálbérek számos tagállamban általában alacsonyabban az egyéb bérekhez képest a gazdaságban. 2018-ban a jogszabályban meghatározott minimálbér kilenc tagállamban nem biztosított elegendő jövedelmet a minimálbérből élő egyedülálló személyek számára a szegénységi küszöb eléréséhez.
- (14) Az Unióban nem minden munkavállaló számára biztosítanak hatékony védelmet a minimálbérek, mivel néhány tagállamban vannak olyan munkavállalók, akik – noha kiterjed rájuk a védelem – a gyakorlatban a jogszabályban meghatározott minimálbérnél alacsonyabb összegű javadalmazásban részesülnek, a meglévő szabályoknak való meg nem felelés miatt. Az ilyen meg nem felelés a tapasztalatok szerint különösen a nőket, a fiatal munkavállalókat, az alacsony képzettségű munkavállalókat, a migráns munkavállalókat, az egyedülálló szülőket, a fogyatékossgal élő személyeket, az atipikus formákban foglalkoztatott munkavállalókat, például a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező és részmunkaidős munkavállalókat, valamint a mezőgazdasági és vendéglátóipari munkavállalókat érinti, és a bérek csökkenését vonja maga után. Azokban a tagállamokban, amelyekben a minimálbérek által nyújtott védelmet kizárólag kollektív szerződésekben írják elő, a védelemben nem részesülő munkavállalók aránya a becslések szerint az összes munkavállaló 2 %-a és 55 %-a között változik.
- (15) A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény előírja, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók, beleértve a védett munkahelyen dolgozókat is, egyenlő értékű munkáért egyenlő javadalmazásban részesüljenek. Az említett elv a minimálbérek által nyújtott védelem szempontjából is jelentőséggel bír.
- (16) Bár a – különösen ágazati vagy ágazatközi szinten folytatott – erős kollektív tárgyalások hozzájárulnak a minimálbérek által nyújtott megfelelő védelem biztosításához, a kollektív tárgyalások hagyományos strukturái az utóbbi évtizedekben fokozatosan erodálódtak, többek között a gazdaságon belül az olyan ágazatok irányába bekövetkezett strukturális eltolódások miatt, amelyekben a szakszervezetek jelentősége csekélyebb, valamint a szakszervezetek taglétszámának csökkenése miatt, különösen a szakszervezetek gyengítésére irányuló gyakorlatok és a bizonytalan és atipikus munkavégzési formák terjedésének következtében. Emellett a 2008-as pénzügyi válságot követően az ágazati és ágazatközi szintű kollektív tárgyalásokra néhány tagállamban nyomás nehezedett. Az ágazati és ágazatközi szintű kollektív tárgyalások azonban létfontosságúak a minimálbérek által nyújtott megfelelő védelem eléréséhez, ezért azokat elő kell mozdítani és meg kell erősíteni.
- (17) A Bizottság az EUMSZ 154. cikkével összhangban két szakaszban konzultált a szociális partnerekkel az Unióban a minimálbérek által nyújtott megfelelő védelemmel kapcsolatos kihívások kezelését célzó lehetséges intézkedésekről. A szociális partnerek között nem született megállapodás az említett kérdésekre vonatkozó tárgyalások megkezdéséről. Mindazonáltal fontos uniós szinten intézkedéseket hozni – a szubszidiaritás elvének tiszteletben tartása mellett – annak érdekében, hogy a szociális partnerekkel folytatott konzultáció eredményeinek figyelembevételével javítsák az Unióban az élet- és munkakörülményeket, különös tekintettel a minimálbérek megfelelőségére.

- (18) Az Unióban az élet- és munkakörülmények javítása, valamint a felfelé irányuló társadalmi konvergencia érdekében ez az irányelv uniós szintű minimumkövetelményeket határoz meg és eljárási kötelezettségeket állapít meg a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelősége tekintetében, és – ahol létezik – a jogszabályban meghatározott, illetve az ezen irányelv alkalmazásában meghatározott kollektív szerződésekből előírt minimálbérek formájában javítja a munkavállalók hatékony hozzáférését a minimálbérek által nyújtott védelemhez. Ez az irányelv a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítására is szolgál.
- (19) Ezen irányelvnek – az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésével összhangban – nem célja sem a minimálbérek szintjének uniós szintű harmonizálása, sem a minimálbérek megállapítására szolgáló egységes mechanizmus létrehozása. Ez az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy jogszabályban rögzítsék a minimálbéreket, vagy a kollektív szerződésekből előírt minimálbérek által nyújtott védelemhez való hozzáférést támogassák, a nemzeti jognak és gyakorlatnak, valamint az egyes tagállamok sajátosságainak megfelelően, és teljeskörűen tiszteletben tartva a nemzeti hatásköröket és a szociális partnerek szerződésalkötéshez való jogát. Ezen irányelv nem kötelezi – és nem is értelmezhető úgy, mintha kötelezné – azokat a tagállamokat, ahol a bérkialakítást kizárólag kollektív szerződések útján biztosítják, hogy jogszabályban meghatározott minimálbért vezessenek be, vagy hogy a kollektív szerződéseket általánosan alkalmazandónak nyilvánítsák. Ez az irányelv nem határozza meg a bérszintet sem, mivel az nemzeti szinten a szociális partnerek szerződésalkötési jogának körébe és a tagállamok vonatkozó hatáskörébe tartozik.
- (20) Ez az irányelv figyelembe veszi, hogy a 2006. évi, módosított ILO Tengerészeti Munkaügyi Egyezménynek ⁽⁶⁾ megfelelően az említett Egyezményt megerősítő tagállamoknak a hajótulajdonosok és a tengerészek képviseleti szervezeteivel folytatott konzultációt követően meg kell állapítaniuk a tengerészek minimálbéreinek meghatározására szolgáló eljárásokat. A hajótulajdonosok és a tengerészek képviseleti szervezeteinek részt kell venniük ezekben az eljárásokban. Sajátos jellegükből adódóan az ilyen eljárások eredményeként hozott tagállami jogi aktusok nem tartozhatnak az ezen irányelv II. fejezetében a jogszabályban meghatározott minimálbérekre vonatkozóan előírt szabályok hatálya alá. Az ilyen jogi aktusok nem akadályozhatják a hajótulajdonosok vagy szervezeteik, illetve a tengerészek szervezetei közötti szabad kollektív tárgyalásokat.
- (21) Amellett, hogy összhangban áll az 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel ⁽⁷⁾, ez az irányelv azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkeznek vagy munkaviszonyban állnak, figyelembe véve az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: a Bíróság) által a munkavállalói jogállás meghatározására megállapított kritériumokat. Feltéve, hogy eleget tesznek ezeknek a kritériumoknak, a magán- és az állami szférában dolgozó alkalmazottak, valamint a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok, a tanulószerveződéses tanulók és egyéb, atipikus formákban dolgozó munkavállalók, valamint a színlelt önfoglalkoztatók és a be nem jelentett munkavállalók egyaránt ezen irányelv hatálya alá tartozhatnak. A valódi önfoglalkoztatók nem tartoznak ezen irányelv hatálya alá, mivel nem tesznek eleget az említett kritériumoknak. A nemzeti jogban meghatározott önfoglalkoztatói státusszal való visszaélés – akár nemzeti, akár határokon átnyúló esetekben – egy olyan formája a csalárd módon bejelentett munkavégzésnek, amely gyakran a be nem jelentett munkavégzéssel van összefüggésben. Színlelt önfoglalkoztatói tevékenységről akkor beszélünk, amikor egy személy – bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek elkerülése végett – önfoglalkoztatóként van bejelentve, miközben teljesíti a munkaviszonyra jellemző feltételeket. E személyeknek ezen irányelv hatálya alá kell tartozniuk. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt, hogy a felek hogyan minősítik a jogviszonyt.
- (22) A bérmegállapításra irányuló, jól működő kollektív tárgyalás fontos eszköz annak biztosításához, hogy a munkavállalókat megfelelő, tehát tisztességes életszínvonalat biztosító minimálbérek védjék. A jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamokban a kollektív tárgyalások támogatják a bérek általános alakulását, és ezáltal hozzájárulnak a minimálbérek megfelelőségének, valamint a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához. Azokban a tagállamokban, ahol a minimálbérek által nyújtott védelmet kizárólag kollektív tárgyalások biztosítják, e bérek szintjét és a védett munkavállalók arányát közvetlenül a kollektív tárgyalások rendszerének működése és a kollektív tárgyalások általi lefedettség határozza meg. Az erős és jól működő kollektív tárgyalások az ágazati vagy ágazatközi kollektív szerződések általi széles körű lefedettséggel együtt erősítik a minimálbérek megfelelőségét és a minimálbérek általi lefedettséget.

⁽⁶⁾ A Tanács 2007/431/EK határozata (2007. június 7.) a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2006. évi tengerészeti munkaügyi egyezményének az Európai Közösség érdekében történő megerősítésére való felhatalmzásáról (HL L 161., 2007.6.22., 63. o.).

⁽⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.) (HL L 177., 2008.7.4., 6. o.).

- (23) A minimálbér kollektív megállapodások révén történő védelme a munkavállalók, a munkáltatók és a vállalkozások számára egyaránt előnyös. Egyes tagállamokban nincs jogszabályban meghatározott minimálbér. Ezekben a tagállamokban a bérek, így a minimálbér védelmét is kizárólag a szociális partnerek közötti kollektív tárgyalások írják elő. E tagállamokban az átlagbérek a legmagasabb átlagbérek között vannak az Unióban. E rendszereket a kollektív tárgyalások általi rendkívül nagy lefedettség, valamint a munkáltatói szövetségek és a szakszervezetek magas taglétszáma jellemzi. Az olyan, kollektív szerződésben előírt minimálbérek, amelyeket általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak az általánosan alkalmazandónak nyilvánító hatóságnak az alkalmazandó rendelkezések tartalmára vonatkozó mérlegelési jogköre nélkül, nem minősülnek jogszabályban meghatározott minimálbéréreknek.
- (24) A kollektív tárgyalások általi lefedettség csökkenésével összefüggésben elengedhetetlen, hogy a tagállamok előmozdítsák a kollektív tárgyalásokat, elősegítsék a bérmegállapításról folytatott kollektív tárgyalások folytatásának jogát, és ezzel javítsák a kollektív szerződésekben előírt bérmegállapítást a minimálbérek által a munkavállalók számára nyújtott védelem erősítése érdekében. A tagállamok megerősítették az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló, 1948. évi, 87. számú ILO-egyezményt, valamint a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló, 1949. évi, 98. számú ILO-egyezményt. A kollektív tárgyaláshoz való jogot az említett ILO-egyezmények, a munkaügyi kapcsolatokról (közszolgálat) szóló, 1978. évi, 151. számú ILO-egyezmény és a kollektív tárgyalásokról szóló, 1981. évi, 154. számú ILO-egyezmény, valamint az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény és az Európai Szociális Charta is elismerik. A Charta 12. és 28. cikke garantálja a gyülekezés és az egyesülés szabadságát, és a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot. Preambuluma szerint a Charta újólag megerősíti az említett jogokat, mivel azok különösen az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezményből, valamint az Unió és az Európa Tanács által elfogadott szociális chartákból erednek. A tagállamoknak adott esetben, valamint a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban intézkedéseket kell hozniuk a bérmegállapításra vonatkozó kollektív tárgyalások előmozdítására. Az ilyen intézkedések közé tartozhatnak többek között a szakszervezeti képviselők számára a munkavállalók elérését megkönnyítő intézkedések.
- (25) Azokban a tagállamokban, ahol széles körű a kollektív tárgyalások általi lefedettség, általában kicsi az alacsony bérezésű munkavállalók aránya, és magasak a minimálbérek. Azokban a tagállamokban, ahol kicsi az alacsony bérezésű munkavállalók aránya, a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány meghaladja a 80 %-ot. Hasonlóképpen, az átlagbérhez viszonyítva magas minimálbérrel rendelkező tagállamok többsége esetében a kollektív tárgyalások általi lefedettség meghaladja a 80 %-ot. Ezért mindazon tagállamoknak, amelyek esetében a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány 80 % alatt van, intézkedéseket kell elfogadniuk a kollektív tárgyalások ösztönzése érdekében. Mindazon tagállamoknak, amelyek esetében a kollektív tárgyalások általi lefedettség nem éri el a 80 %-os küszöbértéket, biztosítaniuk kell a kollektív tárgyalást lehetővé tévő kereteket, és cselekvési tervet kell kidolgozniuk a kollektív tárgyalások előmozdítására a kollektív tárgyalások általi lefedettség arányának fokozatos növelése érdekében. A szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartása érdekében, amely magában foglalja a kollektív tárgyaláshoz való jogukat, és kizár a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó bármilyen kötelezettséget, a kollektív tárgyalások általi lefedettség 80 %-os küszöbértékét csupán olyan mutatónak kell tekinteni, amely cselekvési terv kidolgozására vonatkozó kötelezettséget von maga után.

A cselekvési tervet rendszeresen, legalább ötévente felül kell vizsgálni, és szükség esetén rendszeresen aktualizálni kell. A cselekvési tervet és annak módosításait be kell jelenteni a Bizottságnak, és nyilvánosságra kell hozni. A cselekvési tervük megfelelő formájáról az egyes tagállamok dönthetnek. Egy tagállam által ezen irányelv hatálybalépése előtt elfogadott cselekvési terv ezen irányelv szerinti cselekvési tervnek minősülhet, feltéve, hogy az a kollektív tárgyalások hathatós előmozdítását célzó intézkedéseket tartalmaz, és megfelel az ezen irányelv szerinti kötelezettségeknek. Minden tagállamnak ki kell dolgoznia egy ilyen cselekvési tervet a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően, vagy a velük kötött megállapodás alapján, vagy a szociális partnerek közös kérésére a szociális partnerek egymás közötti megállapodása alapján. A kollektív tárgyalások általi lefedettség aránya tekintetében a tagállamok között jelentős különbségek vannak, amelyek számos tényezőre, többek között a nemzeti hagyományra és gyakorlatra, valamint a történelmi kontextusra vezethetők vissza. Ezt figyelembe kell venni a kollektív tárgyalások általi lefedettség növelése terén elért eredmények elemzésekor, különösen az ezen irányelvben előírt cselekvési terv tekintetében.

- (26) A megfelelő minimálbérek biztosításához megbízható szabályokra, eljárásokra és hatékony gyakorlatokra van szükség a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapítása és aktualizálása tekintetében, biztosítva ugyanakkor a meglévő munkalehetőségek megőrzését és új munkalehetőségek megteremtését, az egyenlő versenyfeltételeket, valamint a vállalkozások, köztük a mikrovállalkozások, kisvállalkozások és középvállalkozások (kkv-k) versenyképességét. E szabályok, eljárások és gyakorlatok számos összetevőt tartalmaznak, amelyek hozzájárulnak a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségéhez, ideértve a tagállamok által a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapítása és aktualizálása során figyelembe veendő kritériumokat és a megfelelőségük értékelésére szolgáló mutatókat, a rendszeres és időben történő aktualizálást, a konzultatív szervek meglétét és a szociális partnerek bevonását. A szociális partnereknek a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába és aktualizálásába, valamint – amennyiben alkalmaznak ilyet – az automatikus indexálási

mechanizmusok meghatározásába vagy módosításába való, időben történő és tényleges bevonása a jó kormányzás egy másik olyan eleme, amely lehetővé teszi a tájékozott és inkluzív döntéshozatali folyamatot. A tagállamoknak a szociális partnerek rendelkezésére kell bocsátaniuk a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapítására és aktualizálására vonatkozó releváns információkat. A szociális partnerek említett folyamatba történő megfelelő bevonásához hozzájárulhatnak, ha lehetőséget kapnának arra, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbér megállapítására és aktualizálására vonatkozó javaslatok benyújtása előtt, illetve bármilyen döntéshozatal megelőzően véleménynyilvánításnak és arra indoklással ellátott választ kapjanak.

- (27) Azoknak a tagállamoknak, amelyek automatikus indexálási mechanizmust alkalmaznak – beleértve a félautomatikus mechanizmusokat is, amelyek legalább a jogszabályban meghatározott minimálbérek minimális kötelező növelését garantálják –, legalább négyévente végre kell hajtaniuk a jogszabályban meghatározott minimálbérek aktualizálására vonatkozó eljárásokat is. Ezen rendszeres aktualizálások keretében az irányadó kritériumok figyelembevételével el kell végezni a minimálbér értékelését, és ezt követően – amennyiben szükséges – módosítani kell annak összegét. Az automatikus indexálás kiigazításainak és a jogszabályban meghatározott minimálbérek aktualizálásának gyakorisága eltérhet egymástól. Azoknak a tagállamoknak, ahol nem léteznek automatikus vagy félautomatikus indexálási mechanizmusok, legalább két évente aktualizálniuk kell a jogszabályban meghatározott minimálbérüket.
- (28) A minimálbérek akkor tekinthetők megfelelőnek, ha méltányosak az érintett tagállamon belüli bérelősláshoz képest, és teljes munkaidős munkaviszony alapján tisztességes életszínvonalat biztosítanak a munkavállalók számára. A jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének meghatározása és értékelése az egyes tagállamok által a nemzeti társadalmi-gazdasági feltételeik – többek között a foglalkoztatás növekedése, a versenyképesség, valamint a regionális és az ágazati fejlemények – fényében történik. Ennek meghatározása során a tagállamoknak figyelembe kell venniük a vásárlóerőt, a hosszú távú nemzeti termelékenység szintjét és alakulását, továbbá a bérszinteket, a bérek eloszlását és a bérnövekedést.

Egyéb eszközök mellett a nemzeti szinten megállapított valós árakon kifejezett áru- és szolgáltatáskosár lényeges szerepet játszhat a megélhetési költségek meghatározásában a tisztességes életszínvonal elérése érdekében. Az olyan anyagi szükségletek mellett, mint az élelem, a ruházat és a lakhatás, figyelembe lehetne venni a kulturális, oktatási és társadalmi tevékenységekben való részvétel szükségességét is. A jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapítását és aktualizálását helyénvaló a jövedelemtámogatási mechanizmusoktól külön kezelni. A tagállamoknak a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének értékelését mutatószámokra és kapcsolódó referenciaértékekre kell alapozniuk. A tagállamok választhatnak a nemzetközi szinten általánosan használt mutatók és/vagy a nemzeti szinten használt mutatók közül. Az értékelés alapulhat olyan, nemzetközi szinten általánosan használt referenciaértékeken, mint például a bruttó minimálbérnek a bruttó mediánbér 60 %-ához viszonyított aránya, és a bruttó minimálbérnek a bruttó átlagbér 50 %-ához viszonyított aránya, amelyeket jelenleg nem minden tagállam teljesít, vagy a nettó minimálbérnek a nettó átlagbér 50 %-ához vagy 60 %-ához viszonyított aránya. Az értékelés alapulhat olyan referenciaértékeken is, amelyek a nemzeti szinten használt mutatókhoz kapcsolódnak, mint például a nettó minimálbér és a szegénységi küszöb összehasonlítása, és a minimálbér által biztosított vásárlóerő.

- (29) A jogszabályban meghatározott minimálbér megállapítására, valamint a különbségek és levonások lehetővé tételére vonatkozó tagállami hatáskör sérelme nélkül fontos elkerülni, hogy a különbségeket és levonásokat széles körben alkalmazzák, mivel fennáll a veszélye annak, hogy ezek negatív hatással vannak a minimálbérek megfelelőségére. Biztosítani kell, hogy a különbségek és levonások tiszteletben tartsák a megkülönböztetésmentesség és az arányosság elvét. A különbségeknek és a levonásoknak ezért jogszerű célt kell szolgálniuk. Az ilyen levonásokra példa lehet a túlfizetett összegek visszafizettetése vagy az igazságügyi vagy közigazgatási hatóságok által elrendelt levonások. Más levonások, például a munka elvégzéséhez szükséges felszereléssel kapcsolatos vagy a természetbeni juttatások – például a szállás – miatti levonások esetében nagy a kockázata annak, hogy azok aránytalanok lehetnek. Továbbá ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy kötelezettséget ró a tagállamokra a minimálbérek közötti különbségek vagy a minimálbérekből történő levonások bevezetése tekintetében.
- (30) A jogszabályban meghatározott nemzeti minimálbér-keretek működésének és betartásának biztosításához hatékony végrehajtási rendszerre, többek között megbízható nyomon követésre, vizsgálatokra és helyszíni ellenőrzésekre van szükség. A jogalkalmazó hatóságok hatékonyságának növelése érdekében a szociális partnerekkel való szoros együttműködésre is szükség van, többek között az olyan kritikus kihívások kezelése érdekében, mint a visszaéléseszerű alvállalkozás, a színlelt önfoglalkoztatói tevékenység, a nyilvántartásban nem rögzített túlórák vagy a megnövekedett munkaintenzitáshoz kapcsolódó egészségügyi és biztonsági kockázatok. A jogalkalmazó hatóságok képességeit is fejleszteni kell, különösen a képzés és iránymutatás révén. A rutinszerű és be nem jelentett helyszíni ellenőrzések, a bírósági és közigazgatási eljárások és jogsértések esetén a szankciók fontos eszközök a munkáltatók jogsértéstől való visszatartásához.

- (31) A jogszabályi rendelkezésekben vagy a kollektív szerződésekből előírt minimálbérek által nyújtott védelem hatékony végrehajtása elengedhetetlen a közbeszerzési és koncessziós szerződések odaítélésekor és teljesítésekor. Az ilyen szerződések végrehajtása során vagy azt követően az alvállalkozói láncban előfordulhat ugyanis, hogy nem tartják be a minimálbérek által nyújtott védelmet biztosító kollektív szerződésekben foglaltakat, aminek eredményeként a munkavállalók az ágazati kollektív szerződésekben megállapított bérszintnél alacsonyabb bérezésben részesülnek. Az ilyen helyzetek elkerülése érdekében a 2014/23/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽⁸⁾ 30. cikkének (3) bekezdésével és 42. cikkének (1) bekezdésével, a 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽⁹⁾ 18. cikkének (2) bekezdésével és 71. cikkének (1) bekezdésével, valamint a 2014/25/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁰⁾ 36. cikkének (2) bekezdésével és 88. cikkének (1) bekezdésével összhangban a közbeszerzési ajánlatkérő szervezeteknek és közszolgáltató ajánlatkérőknek a munkajog tekintetében alkalmazandó kötelezettségek teljesítése céljából megfelelő intézkedéseket kell hozniuk, beleértve a szerződésteljesítési feltételek bevezetésének lehetőségét is, és biztosítaniuk kell, hogy a gazdasági szereplők alkalmazzák munkavállalóikra az adott ágazatra és földrajzi területre vonatkozó kollektív szerződésekben előírt béreket, és tartsák tiszteletben a munkavállalóknak és a szakszervezeteknek az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló, 1948. évi, 87. számú ILO-egyezményből és a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról szóló, 1949. évi, 98. számú ILO-egyezményből eredő jogait, amint azokról az említett irányelvek is említést tesznek. Ez az irányelv azonban az említett irányelvekkel kapcsolatban nem hoz létre további kötelezettségeket.
- (32) Az (EU) 2021/1060 európai parlamenti és tanácsi rendelet⁽¹¹⁾ és az abban előírt előfeltételek alapján az uniós alapokból és programokból pénzügyi támogatást kérelmezők esetében megfelelően alkalmazni kell a közbeszerzésre és a koncessziókra vonatkozó szabályokat, többek között a kollektív szerződések rendelkezéseinek való megfelelés tekintetében.
- (33) A megbízható nyomon követés és adatgyűjtés kulcsfontosságú a minimálbérek által nyújtott hatékony védelem biztosításához. Az adatgyűjtés során a tagállamok támaszkodhatnak kellően reprezentatív mintán alapuló felmérésekre, nemzeti adatbázisokra, az Eurostattól származó harmonizált adatokra, valamint egyéb nyilvánosan elérhető forrásokra, például a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezetre (OECD). Kivételes esetekben, amikor nem állnak rendelkezésre pontos adatok, a tagállamok használhatnak becsléseket is. Az adatgyűjtési követelmények végrehajtása tekintetében a munkáltatókra, különösen a mikrovállalkozásokra és egyéb kkv-kra nem szabad szükségtelen adminisztratív terheket róni. A Bizottságnak a tagállamok által szolgáltatott adatok és információk alapján minden második évben jelentést kell tennie az Európai Parlament és a Tanács számára a jogszabályban meghatározott minimálbérek szintjére, valamint azok megfelelőségével és a jogszabályban meghatározott minimálbérek általi lefedettséggel kapcsolatos fejleményekre, továbbá a kollektív tárgyalások általi lefedettségére vonatkozó elemzéséről.

Emellett az uniós szintű gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai koordináció keretében nyomon kell követni az előrehaladást. Ezzel összefüggésben a Tanács vagy a Bizottság – az EUMSZ 150. és 160. cikkével összhangban – felkérheti a Foglalkoztatási Bizottságot, illetve a szociális védelemmel foglalkozó bizottságot, hogy saját hatáskörükön belül vizsgálják meg a kollektív tárgyalások általi lefedettség alakulását és a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségét a tagállamokban, a Bizottság által készített jelentés és más többoldalú felügyeleti eszközök, például az összehasonlító teljesítményértékelés alapján. Az ilyen vizsgálat során a bizottságoknak az EUMSZ 150. és 160. cikkével összhangban be kell vonniuk az uniós szintű szociális partnereket, köztük az ágazatközi szociális partnereket is.

⁽⁸⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről (HL L 94., 2014.3.28., 1. o.).

⁽⁹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 65. o.).

⁽¹⁰⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 243. o.).

⁽¹¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1060 rendelete (2021. június 24.) az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alap Pluszra, a Kohéziós Alapra, az Igazságos Átmenet Alapra és az Európai Tengerügyi, Halászati és Akvakultúra-alapra vonatkozó közös rendelkezések, valamint az előbbiekre és a Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alapra, a Belső Biztonsági Alapra és a határigazgatás és a vízümpolitika pénzügyi támogatására szolgáló eszközre vonatkozó pénzügyi szabályok megállapításáról (HL L 231., 2021.6.30., 159. o.).

- (34) A munkavállalók számára az (EU) 2016/2102 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel ⁽¹²⁾ összhangban könnyű hozzáférést kell biztosítani a jogszabályban előírt minimálbérekre, valamint az általánosan alkalmazandó kollektív szerződésekben előírt minimálbérek által nyújtott védelemre vonatkozó átfogó információkhoz annak érdekében, hogy biztosítsák a munkakörülményeik átláthatóságát és kiszámíthatóságát, többek között a fogyatékkal élő személyek számára is.
- (35) A munkavállalók és képviselők számára – ideértve a szakszervezeti tagokat vagy képviselőket is – lehetővé kell tenni, hogy gyakorolhassák a védelemhez való jogukat, ha a minimálbérek által nyújtott védelemhez kapcsolódó, nemzeti jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt jogaik sérülnek. A munkavállalók nemzeti jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt jogaiktól való megfosztásának megelőzése érdekében, valamint a kollektív szerződésekben – többek között a kollektív vitarendezési rendszerekben – előírt konkrét jogorvoslati és vitarendezési formák sérelme nélkül a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók, amennyiben a védelemhez való joguk gyakorlása mellett döntenek, időben, hatékony és pártatlan vitarendezést és jogorvoslatot vehessenek igénybe, valamint hatékony igazságügyi és/vagy közigazgatási védelemben részesüljenek a hátrány bármely formájával szemben. Előnyös lehet, ha a szociális partnereket bevonják a pártatlan vitarendezési mechanizmusok további fejlesztésébe a tagállamokban. A munkavállalókat tájékoztatni kell a jogorvoslati mechanizmusokról annak érdekében, hogy gyakorolhassák a jogorvoslathoz való jogukat.
- (36) A Bizottságnak értékelést kell végeznie, amely alapul szolgál ezen irányelv hatékony végrehajtásának felülvizsgálatához. Az Európai Parlamentet és a Tanácsot tájékoztatni kell az említett felülvizsgálat eredményeiről.
- (37) A tagállamok részéről a munkavállalóknak a minimálbérek által nyújtott megfelelő védelem előmozdítása érdekében elfogadott reformok és intézkedések – jóllehet a helyes irányba tett lépések voltak – nem minden esetben bizonyultak átfogónak és szisztematikusnak. Ezen túlmenően, a minimálbérek megfelelésége és a minimálbérek általi lefedettség javítása érdekében tett uniós szintű fellépés révén az Unióban tovább javulhatnak az életkörülmények és munkafeltételek, valamint azok az aggályok is enyhülhetnek, hogy a tagállamok által hozott, egymástól elszigetelt intézkedések esetleg káros gazdasági hatással járhatnak. Mivel ezen irányelv céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban az említett célok a léptékük és hatásuk miatt jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az EUSZ 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az arányosságnak az említett cikkben foglalt elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.
- (38) Ez az irányelv minimumkövetelményként eljárási kötelezettségeket állapít meg, ezzel meghagyja a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A meglévő nemzeti jogi keretek alapján megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ezen irányelv végrehajtása nem használható fel a munkavállalók meglévő jogainak csökkentésére, és nem képezhet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére, ideértve különösen a minimálbérek csökkentését vagy eltörlését.
- (39) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamoknak el kell kerülniük a szükségtelen közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátozások előírását, különösen, ha azok gátolják a kvv-k alapítását és fejlődését. Ezért ez az irányelv ösztönzi a tagállamokat annak értékelésére, hogy az átültető rendelkezéseik milyen hatást gyakorolnak a kvv-kra – biztosítva, hogy a rendelkezések ne sújtsák aránytalanul azokat –, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre, és hogy tegyék közzé ezen értékelések eredményeit. Amennyiben a tagállamok megállapítják, hogy a kvv-k az átültető rendelkezések által aránytalanul érintettek, a tagállamoknak fontolóra kell venniük olyan intézkedések bevezetését, amelyek támogatják a kvv-kat abban, hogy javadalmazási rendszerüket az új követelményekhez igazítsák.

⁽¹²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/2102 irányelve (2016. október 26.) a közszférabeli szervezetek honlapjainak és mobilalkalmazásainak akadálymentesítéséről (HL L 327., 2016.12.2., 1. o.).

- (40) A tagállamok számára a minimálbér-keretrendszerek technikai vonatkozásainak fejlesztése vagy javítása céljából – ideértve a megfelelőség értékelését, a nyomon követést és az adatgyűjtést, a hozzáférés kiterjesztését, valamint az érvényesítést és az említett keretek végrehajtásához kapcsolódó általános kapacitásépítést – az (EU) 2021/240⁽¹³⁾ és az (EU) 2021/1057 európai parlamenti és tanácsi rendelet⁽¹⁴⁾ áll rendelkezésre. Az (EU) 2021/1057 rendelettel összhangban a tagállamoknak megfelelő összeget kell elkülöníteniük a szociális partnerek kapacitásépítésére,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy

(1) Az Unión belüli élet- és munkakörülmények – különösen a munkavállalók számára a minimálberek megfelelőségének a felfelé irányuló társadalmi konvergenciához való hozzájárulása és a bérek közötti egyenlőtlenségek csökkentése érdekében történő – javítása céljából ez az irányelv keretet hoz létre a következők tekintetében:

- a) a jogszabályban meghatározott minimálberek megfelelősége a tisztességes élet- és munkakörülmények elérése érdekében;
- b) a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások ösztönzése;
- c) a munkavállalóknak a minimálbér által nyújtott védelemhez való jogokhoz történő hatékony hozzáféréseinek javítása, amennyiben e védelmet a nemzeti jog és/vagy kollektív szerződések előírják.

(2) Ez az irányelv nem érinti a szociális partnerek autonómiájának, valamint a szociális partnerek kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalások folytatásához és kollektív szerződések megkötéséhez fűződő jogának a teljeskörű tiszteletben tartását.

(3) Az EUMSZ 153. cikke (5) bekezdésével összhangban ez az irányelv nem érinti a tagállamok minimálbér-megállapításra vonatkozó hatáskörét, sem azt a lehetőségüket, hogy eldöntsék, jogszabályban rögzítik-e a minimálbéreket, vagy a kollektív szerződésekben előírt minimálberek által nyújtott védelemhez való hozzáférést támogatják, vagy pedig mindkét lehetőséget egyszerre alkalmazzák.

(4) Ezen irányelv alkalmazásának teljes mértékben összhangban kell lennie a kollektív tárgyaláshoz való joggal. Ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy kötelezettséget ró bármely tagállamra:

- a) hogy az jogszabályban meghatározott minimálbért vezessen be, ha a bérkialakítást kizárólag kollektív szerződések biztosítják; vagy
- b) a tekintetben, hogy valamely kollektív szerződést általánosan alkalmazandónak nyilvánítson.

(5) Azok a jogi aktusok, amelyekkel a tagállamok végrehajtják a Tengerészeti Közös Bizottság vagy a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótanácsa által felhatalmazott más szerv által időszakosan meghatározott, a tengerészek minimálbérére vonatkozó intézkedéseket, nem tartoznak az ezen irányelv II. fejezetének hatálya alá. Ezek a jogi aktusok nem sérthetik a kollektív tárgyaláshoz való jogot és a magasabb minimálbér-szintek elfogadásának lehetőségét.

⁽¹³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/240 rendelete (2021. február 10.) a Technikai Támogatási Eszköz létrehozásáról (HL L 57., 2021.2.18., 1. o.).

⁽¹⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1057 rendelete (2021. június 24.) az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) létrehozásáról és az 1296/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 231., 2021.6.30., 21. o.).

2. cikk

Hatály

Ez az irányelv azon uniós munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkeznek vagy munkaviszonyban állnak, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.

3. cikk

Fogalom meghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „minimálbér”: jogszabály vagy kollektív szerződések által meghatározott minimális javadalmazás, amelyet a munkáltatónak – a közszférát is beleértve – ki kell fizetnie a munkavállalók részére egy adott időszakban elvégzett munkáért;
2. „jogszabályban meghatározott minimálbér”: jogszabályban vagy más kötelező erejű jogi rendelkezésben megállapított minimálbér, azon általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződések által megállapított minimálbérek kivételével, amelyek esetében az általánosan alkalmazandónak nyilvánító hatóság semmilyen mérlegelési jogkörrel nem rendelkezik az alkalmazandó rendelkezések tartalmát illetően;
3. „kollektív tárgyalás”: egyrésztől egy munkáltató, egy munkáltatói csoport, vagy egy vagy több munkáltatói szervezet, másrésztől egy vagy több szakszervezet között a munkafeltételek és a foglalkoztatási feltételek meghatározása céljából az egyes tagállamok nemzeti jogával és gyakorlatával összhangban folytatott valamennyi tárgyalás;
4. „kollektív szerződés”: a munkavállalók, illetve a munkáltatók nevében a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban tárgyalásra jogosult szociális partnerek által kötött, a munkafeltételekre és a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó rendelkezésekről szóló írásbeli megállapodás, beleértve az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződéseket is;
5. „a kollektív tárgyalások általi lefedettség”: egy kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya nemzeti szinten, a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók számát arányosítva azon munkavállalók számához, akiknek a munkafeltételeit a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban kollektív szerződések szabályozhatják.

4. cikk

A bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása

(1) A kollektív tárgyalások általi lefedettség növelése és a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokhoz való jog gyakorlásának megkönnyítése érdekében a tagállamok a szociális partnerek bevonásával, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban:

- a) előmozdítják a szociális partnerek azon képességének kiépítését és megerősítését, hogy – különösen ágazati vagy ágazatközi szinten – bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokat folytassanak;
- b) ösztönzik a szociális partnerek közötti konstruktív, érdemi és megfelelő információkon alapuló bértárgyalásokat, egyenlő feltételek mellett, ahol mindkét fél hozzáfér a megfelelő információkhoz a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos feladataik ellátása érdekében;
- c) adott esetben intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy megvédjék a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokhoz való jog gyakorlását, és megvédjék a munkavállalókat és a szakszervezeti képviselőket az olyan cselekményektől, amelyek hátrányosan megkülönböztetik őket a foglalkoztatásuk tekintetében azon az alapon, hogy részt vesznek vagy részt kívánnak venni a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokon;
- d) a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása céljából adott esetben intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy megvédjék a kollektív tárgyalásokban részt vevő vagy részt venni kívánó szakszervezeteket és munkáltatói szervezeteket az egymás, illetve megbízottaik vagy tagjaik által végrehajtott, a szervezetükbe, működésükbe vagy igazgatásukba történő beavatkozással szemben.

(2) Emellett mindazon tagállamok, amelyekben a kollektív tárgyalások általi lefedettség nem éri el a 80 %-os küszöbértéket, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően jogszabályban vagy a szociális partnerekkel kötött megállapodás alapján meghatározzák a kollektív tárgyalásokat elősegítő feltételek keretét. Az ilyen tagállamok cselekvési tervet is kidolgoznak a kollektív tárgyalások előmozdítására. A tagállamok ilyen cselekvési tervet dolgoznak ki vagy a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően, vagy a velük kötött megállapodás alapján, vagy a szociális partnerek közös kérésére a szociális partnerek egymás közötti megállapodása alapján. A cselekvési tervnek világos ütemtervet és konkrét intézkedéseket kell meghatároznia a kollektív tárgyalások általi lefedettség fokozatos növelésére, teljes mértékben tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját. A tagállamoknak a cselekvési tervüket rendszeresen felül kell vizsgálniuk és szükség esetén azt aktualizálniuk kell. Amennyiben egy tagállam aktualizálja a cselekvési tervét, azt a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően, vagy a velük kötött megállapodás alapján, vagy a szociális partnerek közös kérésére a szociális partnerek egymás közötti megállapodása alapján kell megtennie. Az ilyen cselekvési tervet minden körülmények között legalább ötévente felül kell vizsgálni. A cselekvési tervet és annak valamennyi aktualizált változatát nyilvánosságra hozzák, és arról értesítik a Bizottságot.

II. FEJEZET

JOGSZABÁLYBAN MEGHATÁROZOTT MINIMÁLBÉREK

5. cikk

A jogszabályban meghatározott megfelelő minimálbérek megállapítására vonatkozó eljárás

(1) A jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamok létrehozzák a szükséges eljárásokat a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításához és aktualizálásához. E megállapítást és aktualizálást olyan kritériumok vezérlik, amelyek elősegítik e bérek megfelelőségét a tisztességes életszínvonal elérése, a dolgozói szegénység csökkentése, továbbá a társadalmi kohézió és a felfelé irányuló társadalmi konvergencia előmozdítása, valamint a nemek közötti bérszakadék csökkentése érdekében. A tagállamok e kritériumokat nemzeti gyakorlatukkal összhangban határozzák meg a vonatkozó nemzeti jogban, az illetékes szerveik határozataiban vagy háromoldalú megállapodásokban. A kritériumokat egyértelmű módon kell meghatározni. A tagállamok nemzeti társadalmi-gazdasági körülményeik figyelembevételével dönthetnek e kritériumok relatív súlyáról, beleértve a (2) bekezdésben említett elemeket is.

(2) Az (1) bekezdésben említett nemzeti kritériumok legalább a következő elemeket tartalmazzák:

- a) a jogszabályban meghatározott minimálbérek vásárlóereje, figyelembe véve a megélhetési költségeket;
- b) a bérek általános szintje és eloszlása;
- c) a bérek növekedési rátája;
- d) a nemzeti termelékenység hosszú távú szintjei és alakulása.

(3) Az e cikkben meghatározott kötelezettségek sérelme nélkül a tagállamok emellett – megfelelő kritériumok alapján és a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban – alkalmazhatnak automatikus mechanizmust a jogszabályban meghatározott minimálbérek indexálására, feltéve, hogy e mechanizmus alkalmazása nem vezet a jogszabályban meghatározott minimálbér csökkenéséhez.

(4) A tagállamok indikatív referenciaértékeket használnak a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségére vonatkozó értékelésükhöz. E célból használhatnak nemzetközi szinten általánosan használt indikatív referenciaértékeket – például a bruttó mediánbér 60 %-át és a bruttó átlagbér 50 %-át – és/vagy nemzeti szinten alkalmazott indikatív referenciaértékeket.

(5) A tagállamok biztosítják, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérek rendszeres és időben történő aktualizálására legalább két évente, vagy a (3) bekezdésben említett automatikus indexálási mechanizmust alkalmazó tagállamok esetében legalább négy évente sor kerüljön.

(6) A tagállamok egy vagy több konzultatív szervezet jelölnek ki vagy hoznak létre, amelyek tanácsot adnak az illetékes hatóságoknak a jogszabályban meghatározott minimálbérekkel kapcsolatos kérdésekben, és biztosítják az említett szervezetek operatív működését.

6. cikk

Különbségek és levonások

(1) Amennyiben a tagállamok lehetővé teszik a jogszabályban meghatározott minimálbérek különböző mértékeinek megállapítását a munkavállalók meghatározott csoportjai tekintetében, illetve az olyan levonásokat, amelyek a javadalmazást a jogszabályban meghatározott, vonatkozó minimálbér szintje alá csökkentik, biztosítják, hogy e különbségek és levonások alkalmazása során tiszteletben tartsák a megkülönböztetés tilalmát és az arányosság elvét, mely utóbbi magában foglalja a jogszerű cél meglétét.

(2) Ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy kötelezettséget ró a tagállamokra a jogszabályban meghatározott minimálbérek különböző mértékei vagy a jogszabályban meghatározott minimálbérekből történő levonások bevezetése tekintetében.

7. cikk

A szociális partnerek bevonása a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába és aktualizálásába

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a szociális partnereket megfelelő időben és ténylegesen bevonják a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába és aktualizálásába, biztosítva önkéntes részvételüket a döntéshozatal során folytatott megbeszélésekben, többek között az 5. cikk (6) bekezdésében említett konzultatív szervek munkájában való részvételük révén, különös tekintettel a következőkre:

- a) az 5. cikk (1), (2) és (3) bekezdésében említett, a jogszabályban meghatározott minimálbér szintjének meghatározására szolgáló kritériumok kiválasztása és alkalmazása, valamint automatikus indexálási képlet létrehozása és – amennyiben már van – módosítása;
- b) az 5. cikk (4) bekezdésében említett indikatív referenciaértékek kiválasztása és alkalmazása a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének értékelése céljából;
- c) a jogszabályban meghatározott minimálbéreknek az 5. cikk (5) bekezdésében említett aktualizálása;
- d) a jogszabályban meghatározott minimálbérek tekintetében alkalmazandó, a 6. cikkben említett különbségek és levonások megállapítása;
- e) a hatóságok és a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába bevont egyéb releváns szereplők tájékoztatásához szükséges adatok gyűjtésére, valamint tanulmányok és elemzések készítésére vonatkozó döntések.

8. cikk

A munkavállalók hatékony hozzáférése a jogszabályban meghatározott minimálbérekhez

A tagállamok a szociális partnerek bevonásával megteszik a következő intézkedéseket annak érdekében, hogy javítsák a munkavállalók hatékony hozzáférést a jogszabályban meghatározott minimálbérek által nyújtott védelemhez, ideértve adott esetben a minimálbér érvényesítésének megerősítését:

- a) a munkaügyi felügyelőségek vagy a jogszabályban meghatározott minimálbérek érvényesítéséért felelős szervek által végzett hatékony, arányos és megkülönböztetésmentes vizsgálatok és helyszíni ellenőrzések biztosítása;
- b) a jogalkalmazó hatóságok azon képességének fejlesztése – különösen képzések és iránymutatások révén –, hogy proaktívan megcélazzák és felelősségre vonják a szabályokat be nem tartó munkáltatókat.

III. FEJEZET

HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

9. cikk

Közbeszerzés

A 2014/23/EU, a 2014/24/EU és a 2014/25/EU irányelvvel összhangban a tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a gazdasági szereplők és alvállalkozóik a közbeszerzési vagy koncessziós szerződések odaítélésekor és teljesítésekor eleget tegyenek az uniós jogban, a nemzeti jogban, a kollektív szerződésekből vagy nemzetközi szociális és munkajogi rendelkezésekben – ideértve az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló, 1948. évi, 87. számú ILO-egyezményt, valamint a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról szóló, 1949. évi, 98. számú ILO-egyezményt – a szociális és munkajog terén a bérekre, a szervezkedési jogra és a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokra vonatkozóan meghatározott alkalmazandó kötelezettségeknek.

10. cikk

Nyomon követés és adatgyűjtés

(1) A tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket annak biztosítására, hogy hatékony adatgyűjtési eszközök álljanak rendelkezésre a minimálbérek által nyújtott védelem nyomon követésére.

(2) A tagállamok két évente, a jelentéstételi év október 1. előtt bejelentik a Bizottságnak a következő adatokat és információkat:

- a) a kollektív tárgyalások általi lefedettség aránya és alakulása;
- b) a jogszabályban meghatározott minimálbérek esetében:
 - i. a jogszabályban meghatározott minimálbér szintje és a hatálya alá tartozó munkavállalók aránya;
 - ii. az alkalmazott különbségek és levonások leírása, azok bevezetésének indokai, valamint a különbségek hatálya alá tartozó munkavállalók aránya, amennyiben az adatok rendelkezésre állnak;
- c) a kizárólag kollektív szerződésekből előírt minimálbérek által nyújtott védelem esetében:
 - i. az alacsony keresetűekre vonatkozó kollektív szerződésekből előírt legalacsonyabb bérszintek vagy azok becsült értéke, amennyiben az illetékes nemzeti hatóságok nem rendelkeznek pontos adatokkal, valamint a hatályuk alá tartozó munkavállalók aránya vagy annak becsült értéke, amennyiben az illetékes nemzeti hatóságok nem rendelkeznek pontos adatokkal;
 - ii. a kollektív szerződések hatálya alá nem tartozó munkavállalók részére fizetett bérek szintje és annak a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók részére fizetett bérek szintjéhez való viszonya.

Azon tagállamoknak, amelyekre vonatkoznak az első albekezdés c) pontjában említett jelentéstételi kötelezettségek, be kell jelenteniük az i. alpontban említett adatokat legalább az ágazati, földrajzi és egyéb, több munkáltató által kötött kollektív szerződések tekintetében, beleértve az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződéseket is.

A tagállamok az e bekezdésben említett statisztikákat és információkat nem, életkor, fogyatékoság, a vállalkozás mérete és ágazat szerinti bontásban adják meg, amennyiben rendelkezésre állnak.

Az első jelentésnek a 2021., a 2022. és a 2023. évet kell lefednie és 2025. október 1-éig kell beérkeznie. A tagállamok kihagyhatják azokat a statisztikákat és információkat, amelyek 2024. november 15. előtt nem állnak rendelkezésre.

(3) A Bizottság elemzi a tagállamok által az e cikk (2) bekezdésében említett jelentésekben, valamint a 4. cikk (2) bekezdésében említett cselekvési tervekben továbbított adatokat és információkat. A Bizottság e tekintetben két évente jelentést tesz az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, és ezzel egyidejűleg közzéteszi a tagállamok által továbbított adatokat és információkat.

11. cikk

A minimálbérek által nyújtott védelemre vonatkozó információk

A tagállamok biztosítják, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérekre és az általánosan alkalmazandó kollektív szerződésekben előírt minimálbérek által nyújtott védelemre vonatkozó információk – beleértve a jogorvoslati mechanizmusokra vonatkozó információkat is – nyilvánosan hozzáférhetőek legyenek, szükség esetén a tagállam által meghatározott legrelevánsabb nyelven, átfogó és – többek között a fogyatékossgal élő személyek számára is – könnyen hozzáférhető módon.

12. cikk

A jogorvoslati és a hátrányos bánásmóddal vagy következményekkel szembeni védelemhez való jog

(1) A tagállamok biztosítják, hogy adott esetben a kollektív szerződésben előírt konkrét jogorvoslati és vitarendezési formák sérelme nélkül a munkavállalók – beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya megszűnt – hatékony, időben történő és pártatlan vitarendezéshez és jogorvoslatihoz jussanak, amennyiben sérülnek a jogszabályban meghatározott minimálbérhez vagy minimálbérek által nyújtott védelemhez kapcsolódó jogok, amennyiben e jogokat a nemzeti jog vagy kollektív szerződések írják elő.

(2) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat és a munkavállalók képviselőit – ideértve azokat is, akik szakszervezeti tagok vagy képviselők – a munkáltató által alkalmazott hátrányos bánásmódtól, valamint a munkáltatóhoz a minimálbérek által nyújtott védelemhez kapcsolódó jogok megsértése esetén benyújtott panaszokból vagy a jogérvényesítés céljából indított eljárásokból eredő hátrányos következményektől, amennyiben e jogokat a nemzeti jog vagy kollektív szerződések írják elő.

13. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogok és kötelezettségek megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, amennyiben e jogokat és kötelezettségeket a nemzeti jogban vagy kollektív szerződésben biztosítják, illetve írják elő. Azon tagállamokban, ahol nincs jogszabályban meghatározott minimálbér, e szabályok hivatkozást tartalmazhatnak a kollektív szerződések végrehajtására vonatkozó szabályokban – adott esetben – előírt kártérítésre és/vagy szerződésen alapuló szankciókra, vagy kimerülhetnek ebben a hivatkozásban. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.

IV. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

14. cikk

Az információk közzététele

A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók és a munkáltatók, köztük a kkv-k figyelmét felhívják az ezen irányelvet átültető nemzeti intézkedésekre, valamint az 1. cikkben meghatározott tárgyhoz kapcsolódó, már hatályban lévő vonatkozó rendelkezésekre.

15. cikk

Értékelés és felülvizsgálat

A Bizottság a tagállamokkal és az uniós szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően 2029. november 15-ig elvégzi ezen irányelv értékelését. A Bizottság ezt követően jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, amelyben felülvizsgálja ezen irányelv végrehajtását, és adott esetben jogalkotási módosításokat javasol.

16. cikk

A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

- (1) Ez az irányelv nem képezhet jogalapot a munkavállalóknak a tagállamokban már biztosított védelem általános szintjének csökkentésére, ideértve különösen a minimálbérek csökkentését vagy eltörlését.
- (2) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék. Ez nem értelmezhető úgy, hogy a tagállamok nem növelhetik a jogszabályban meghatározott minimálbéreket.
- (3) Ez az irányelv nem sérti az Unió egyéb jogi aktusai által a munkavállalók számára biztosított jogokat.

17. cikk

Átültetés és végrehajtás

- (1) A tagállamok elfogadják azokat a rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2024. november 15-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

(3) A tagállamok nemzeti jogukkal és gyakorlatukkal összhangban megteszik a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy ezen irányelv végrehajtása céljából biztosítsák a szociális partnerek hatékony bevonását. E célból megbízhatják a szociális partnereket az említett – teljeskörű vagy részleges – végrehajtással, ideértve a 4. cikk (2) bekezdésével összhangban egy cselekvési terv kidolgozása tekintetében is, amennyiben a szociális partnerek ezt közösen kérik. Ennek során a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak érdekében, hogy az ezen irányelv által meghatározott kötelezettségek mindenkor teljesüljenek.

- (4) A (2) bekezdésben említett tájékoztatásnak tartalmaznia kell a szociális partnerek ezen irányelv végrehajtásába való bevonásának leírását.

18. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* történő kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

19. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Strasbourgban, 2022. október 19-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök
R. METSOLA

a Tanács részéről
az elnök
M. BEK