

# DIREKTYVOS

## EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2022/2041

2022 m. spalio 19 d.

### dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę <sup>(1)</sup>,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę <sup>(2)</sup>,

laikydamiESI įprastos teisėkūros procedūros <sup>(3)</sup>,

kadangi:

- (1) pagal Europos Sąjungos sutarties (ES sutartis) 3 straipsnį Sąjungos tikslai yra, *inter alia*, skatinti savo tautų lygybę, solidarumą, socialinį teisingumą ir gerovę bei siekti Europos tvaraus vystymosi, grindžiamo labai konkurencinga socialine rinkos ekonomika, kuria siekiama užtikrinti visišką užimtumą ir socialinę pažangą, aukšto lygio aplinkos apsaugą ir aplinkos kokybės gerinimą, kartu skatinant socialinį teisingumą ir moterų bei vyrų lygybę. Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 9 straipsnį Sąjunga turi atsižvelgti į reikalavimus, *inter alia*, susijusius su didelio užimtumo skatinimu, tinkamos socialinės apsaugos užtikrinimu ir kova su socialine atskirtimi;
- (2) SESV 151 straipsnyje numatyta, kad Sąjunga ir valstybės narės, atsižvelgdamos į pagrindines socialines teises, pavyzdžiui, nustatytas Europos socialinėje chartijoje (ESC), siekia, *inter alia*, skatinti užimtumą, geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima jas suderinti, užtikrinti tinkamą socialinę apsaugą ir administracijos bei darbuotojų dialogą;
- (3) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos <sup>(4)</sup> (toliau – Chartija) 31 straipsnyje numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Chartijos 27 straipsnyje numatyta darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas. Chartijos 28 straipsnyje numatyta darbuotojų ir darbdavių ar jų atitinkamų organizacijų teisė pagal Sąjungos teisę, nacionalinę teisę ir praktiką derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis atitinkamais lygmenimis. Chartijos 23 straipsniu numatoma teisė į moterų ir vyrų lygybę visose srityse, įskaitant įsidarbinimą, darbą ir atlyginimą;
- (4) ESC nustatyta, kad visi darbuotojai turi teisę į tinkamas darbo sąlygas. Joje pripažįstama visų darbuotojų teisė į tinkamą atlyginimą, kurio pakaktų jų pačių ir jų šeimų deramam gyvenimo lygiui užtikrinti. Joje taip pat pripažįstamas laisvai sudarytų kolektyvinių sutarčių ir teisės nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo vaidmuo siekiant užtikrinti veiksmingą naudojimąsi šia teise, visų darbuotojų ir darbdavių teise burtis į vietines, nacionalines ir tarptautines organizacijas, kad būtų apsaugoti jų ekonominiai ir socialiniai interesai ir teisė į kolektyvines derybas;

<sup>(1)</sup> 2021 m. kovo 25 d. nuomonė (OL C 220, 2021 6 9, p. 106).

<sup>(2)</sup> 2021 m. kovo 19 d. nuomonė (OL C 175, 2021 5 7, p. 89).

<sup>(3)</sup> 2022 m. rugsėjo 14 d. Europos Parlamento pozicija (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje) ir 2022 m. spalio 4 d. Tarybos sprendimas.

<sup>(4)</sup> OL C 326, 2012 10 26, p. 391.

- (5) 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio (toliau – Ramsstis) II skyriuje nustatyti principai, kuriais turėtų būti vadovaujama siekiant užtikrinti teisingas darbo sąlygas. Ramsčio 6-uoju principu patvirtinama darbuotojų teisė į teisingą darbo užmokestį, kuriuo užtikrinamas deramas gyvenimo lygis. Juo taip pat numatyta, kad užtikrinamas deramas minimalusis darbo užmokestis, leidžiantis patenkinti darbuotojo ir jo ar jos šeimos poreikius atsižvelgiant į nacionalines ekonomines ir socialines sąlygas ir išsaugant galimybes įsidarbinti ir paskatas ieškoti darbo. Be to, juo primenama, kad turi būti užkirstas kelias dirbančiųjų skurdui ir kad visi atlyginimai turi būti nustatomi skaidriai ir nuspėjamai pagal nacionalinę praktiką, atsižvelgiant į socialinių partnerių autonomiškumą. Pagal Ramsčio 8-ąjį principą ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, turi būti konsultuojamasi su socialiniais partneriais ir jie turi būti skatinami svarbiais klausimais derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus; kartu turi būti paisoma jų autonomiškumo ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų;
- (6) Tarybos sprendimo (ES) 2020/1512 <sup>(<sup>9</sup>)</sup> priedo 5 gairėje valstybės narės, kuriose veikia nacionaliniai minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmai, raginamos, siekiant didesnės konvergencijos, užtikrinti veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą nustatant darbo užmokestį, numatant deramą gyvenimo lygį užtikrinantį ir teisingą darbo užmokestį, ypatingą dėmesį skiriant mažesnes ir vidutines pajamas gaunančioms grupėms. Toje gairėje valstybės narės taip pat raginamos skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, kuriomis nustatomas darbo užmokestis. Ja valstybės narės ir socialiniai partneriai skatinami kolektyvinėmis sutartimis arba deramu nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų teisę į deramą ir sąžiningą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jo poveikį konkurencingumui, darbo vietų kūrimui ir dirbančiųjų skurdui, atsižvelgdami į nacionalinę praktiką. 2020 m. rugsėjo 17 d. Komisijos komunikate „2021 m. metinė tvaraus augimo strategija“ teigiama, kad valstybės narės turėtų priimti priemones sąžiningoms darbo sąlygoms užtikrinti. Be to, 2019 m. gruodžio 17 d. Komisijos komunikate „2020 m. metinė tvaraus augimo strategija“ primenama, kad didėjant socialinei atskirčiai svarbu užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas gautų teisingą darbo užmokestį. Kai kurioms valstybėms narėms taip pat pateiktos kelios konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos dėl minimaliojo darbo užmokesčio, kuriomis siekiama patobulinti minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą ir atnaujinimą;
- (7) geresnės gyvenimo ir darbo sąlygos, kurios užtikrinamos, be kita ko, ir nustatant deramą ir teisingą minimalųjį darbo užmokestį, yra naudingos Sąjungos darbuotojams, įmonėms ir visuomenei bei ekonomikai apskritai ir yra būtinos siekiant užtikrinti teisingą, įtraukų ir tvarų ekonomikos augimą. Sprendžiant problemas dėl didelių minimaliojo darbo užmokesčio aprėpties ir deramumo skirtumų prisidedama prie sąžiningesnės Sąjungos darbo rinkos, užkertamas kelias nelygybei darbo užmokesčio ir socialinėje srityje, ji mažinama ir skatinama ekonominė bei socialinė pažanga ir aukštynkryptė konvergencija. Konkurencija vidaus rinkoje turėtų būti grindžiama aukštais socialiniais standartais, įskaitant darbuotojų aukšto lygio apsaugą ir kokybiškų darbo vietų kūrimą, taip pat inovacijomis ir našumo gerinimu, kartu visiems užtikrinant vienodas sąlygas;
- (8) nustačius deramą minimalųjį darbo užmokestį nacionalinės teisės aktais arba kolektyvinėmis derybomis, juo apsaugomos darbuotojų, ir ypač palankių sąlygų neturinčių darbuotojų, pajamos, padedama užtikrinti orų pragyvenimą visiems, kaip numatyta Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijoje Nr. 131 (1970), kuria nustatomas minimalusis darbo užmokestis. Minimalusis darbo užmokestis, kuriuo užtikrinamas deramas gyvenimo lygis, taigi pasiekiamas ir deramumo riba, gali prisidėti prie skurdo mažinimo nacionaliniu lygmeniu, padėti išlaikyti vidaus paklausą ir perkamąją galią, stiprinti paskatas dirbti, mažinti darbo užmokesčio skirtumus, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir dirbančiųjų skurdą, taip pat apriboti pajamų mažėjimą ekonomikos nuosmukio laikotarpiu;
- (9) per pastarąjį dešimtmetį dirbančiųjų skurdas Sąjungoje padidėjo ir jį patiria daugiau darbuotojų. Ekonomikos nuosmukio laikotarpiais deramo minimaliojo darbo užmokesčio vaidmuo apsaugant mažą darbo užmokestį gaunančius darbuotojus yra ypač svarbus, nes jie yra mažiau apsaugoti nuo tokio nuosmukio padarinių; jis taip pat svarbus siekiant remti tvarų ir įtraukų ekonomikos atsigavimą, o tai savo ruožtu padėtų sukurti daugiau kokybiškų darbo vietų. Siekiant užtikrinti tvarų atsigavimą, labai svarbu, kad įmonės, visų pirma labai mažos ir mažos įmonės, klestėtų. Atsižvelgiant į COVID-19 pandemijos poveikį, yra svarbu įvertinti darbo užmokesčio deramumą menkai apmokamuose sektoriuose, kurie krizės laikotarpiu pasirodė esą itin svarbūs ir turintys didelę socialinę vertę;

<sup>(9)</sup> 2020 m. spalio 13 d. Tarybos sprendimas (ES) 2020/1512 dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (OL L 344, 2020 10 19, p. 22).

- (10) tikimybė, kad moterys, jaunesni darbuotojai, darbuotojai migrantai, vienišos motinos ar vieniši tėvai, žemos kvalifikacijos darbuotojai, neįgalieji ir visų pirma įvairialypę diskriminaciją patiriantys asmenys gaus minimalųjį arba mažą darbo užmokestį, vis dar yra didesnė nei kitų grupių atveju. Atsižvelgiant į tai, kad mažai apmokamą darbą dirba pernelyg daug moterų, minimaliojo darbo užmokesčio deramumo didinimas padeda užtikrinti lyčių lygybę, panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumą, taip pat padeda moterims ir jų šeimoms išbristi iš skurdo ir prisideda prie tvaraus ekonomikos augimo Sąjungoje;
- (11) COVID-19 pandemijos sukelta krizė daro didelį poveikį paslaugų sektoriui, labai mažoms įmonėms ir mažoms įmonėms, kuriose didelę dalį darbuotojų sudaro mažą arba minimalųjį darbo užmokestį uždirbantys darbuotojai. Dėl to minimalusis darbo užmokestis taip pat svarbus atsižvelgiant į struktūrines tendencijas, kurios keičia darbo rinkas ir kurioms vis dažniau būdinga didelė mažų garantijų ir nestandartinių darbo formų dalis, dažnai apimanti ne visą darbo dieną dirbančius, sezoninius, platformų ir laikinojo įdarbinimo agentūrų darbuotojus. Dėl tų tendencijų daugeliu atvejų padidėjo darbo vietų poliarizacija, o dėl jos daugumoje valstybių narių padidėjo menkai apmokamų ir žemos kvalifikacijos profesijų ir sektorių dalis ir darbo užmokesčio nelygybė kai kuriose valstybėse narėse. Pagal nestandartines sutartis dirbantiems darbuotojams sunkiau burtis į organizacijas ir derėtis dėl kolektyvinių sutarčių;
- (12) minimaliojo darbo užmokesčio apsauga egzistuoja visose valstybėse narėse, tačiau kai kuriose ta apsauga užtikrinama pagal teisės aktų arba administracines nuostatas ir kolektyvines sutartis, o kitose ta apsauga teikiama išimtinai pagal kolektyvines sutartis. Šios skirtingos valstybių narių tradicijos turėtų būti išlaikytos;
- (13) kolektyvinėse sutartyse numatyta mažai apmokamų profesijų minimaliojo darbo užmokesčio apsauga daugeliu atvejų yra tinkama ir ja užtikrinamas deramas gyvenimo lygis, be to, ji pasirodė esanti veiksminga kovos su dirbančiųjų skurdu priemonė. Keliose valstybėse narėse teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis paprastai yra žemas, palyginti su kitu darbo užmokesčiu. 2018 m. devyniose valstybėse narėse teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis vienam tokį darbo užmokestį gaunančiam asmeniui neužtikrino pakankamai pajamų skurdo rizikos ribai pasiekti;
- (14) ne visi Sąjungos darbuotojai turi veiksmingą minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, nes kai kuriose valstybėse narėse kai kurie darbuotojai, nepaisant to, kad apsauga jiems priklauso, dėl galiojančių taisyklių nesilaikymo faktiškai gauna mažesnę nei teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis atlyginimą. Nustatyta, kad toks taisyklių nesilaikymas daro poveikį pirmiausia moterims, jauniems darbuotojams, žemos kvalifikacijos darbuotojams, darbuotojams migrantams, vienišoms motinoms ir vienišiemis tėvams, neįgaliesiems, pagal nestandartines sutartis dirbantiems darbuotojams, pavyzdžiui, laikiniems ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, taip pat žemės ūkio ir apgyvendinimo bei maitinimo paslaugų sektoriaus darbuotojams, dėl ko vyksta darbo užmokesčio mažėjimas. Dėl tokio taisyklių nesilaikymo mažėja darbo užmokestis. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio apsauga užtikrinama vien tik kolektyvinėmis sutartimis, darbuotojų, kuriems tokia apsauga netaikoma, dalis sudaro nuo 2 % iki 55 % visų darbuotojų;
- (15) Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijoje reikalaujama, kad neįgaliesiems darbuotojams, įskaitant tuos, kurie dirba globojamojo užimtumo įmonėse, už vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas. Tas principas taip pat svarbus minimaliojo darbo užmokesčio apsaugos atžvilgiu;
- (16) tvirtos kolektyvinės derybos, ypač sektorių ar tarpšakiniu lygmeniu, padeda užtikrinti deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, tačiau per pastaruosius dešimtmečius tradicinės kolektyvinių derybų struktūros nyko, *inter alia*, dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių pereinant prie mažiau susivienijusių sektorių bei dėl narystės profesinėse sąjungose mažėjimo, visų pirma susijusio su sąjungų išardymu ir mažų garantijų bei nestandartinių darbo formų gausėjimu. Be to, po 2008 m. finansų krizės kolektyvinėms deryboms, vykdomoms sektorių ar tarpšakiniu lygmenimis, kai kuriose valstybėse narėse buvo daromas spaudimas. Tačiau sektorių ir tarpšakinio lygmenų kolektyvinės derybos yra esminis veiksnys siekiant užtikrinti tinkamą minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, todėl jas reikia skatinti ir stiprinti;
- (17) Komisija per dviejų etapų procesą konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl galimų veiksmų, kuriais būtų sprendžiamos problemos, susijusios su deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga Sąjungoje pagal SESV 154 straipsnį. Socialiniai partneriai nesutarė pradėti derybų šiais klausimais. Vis dėlto, laikantis subsidiarumo principo, svarbu imtis veiksmų Sąjungos lygmeniu siekiant pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas Sąjungoje, visų pirma minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, atsižvelgiant į socialinių partnerių konsultacijų rezultatus;

- (18) siekiant pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas, taip pat skatinti aukštynkryptę socialinę konvergenciją Sąjungoje, šia direktyva nustatomi būtinausi Sąjungos lygmens reikalavimai ir procedūrinės pareigos, susijusios su teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumu, taip pat gerinamos darbuotojų galimybės veiksmingai naudotis minimaliojo darbo užmokesčio apsauga, kuri įtvirtinta teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio forma, jei tokia yra, arba numatyta kolektyvinėse sutartyse, kaip apibrėžta šios direktyvos tikslais. Šia direktyva taip pat skatinamos kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio nustatymo;
- (19) pagal SESV 153 straipsnio 5 dalį, šia direktyva nesiekama nei suderinti minimaliojo darbo užmokesčio lygio visoje Sąjungoje, nei įdiegti vienodo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo. Ja neribojama valstybių narių laisvė įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokesčių arba skatinti kolektyvinių sutarčių teikiamą minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą, laikantis kiekvienos valstybės narės nacionalinių įstatymų, praktikos bei ypatumų ir visapusiškai gerbiant nacionalinę kompetenciją ir socialinių partnerių teisę sudaryti susitarimus. Šia direktyva valstybėms narėms, kuriose darbo užmokesčio nustatymas užtikrinamas išimtinai kolektyvinėmis sutartimis, nenustatoma pareiga įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokesčių arba paskelbti apie kolektyvinių sutarčių visuotinį taikymą ir jį neturėtų būti interpretuojama kitaip. Be to, šia direktyva nenustatomas darbo užmokesčio dydis, nes tai priklauso socialinių partnerių teisei sudaryti susitarimus nacionaliniu lygmeniu ir pagal atitinkamą valstybių narių kompetenciją;
- (20) šioje direktyvoje atsižvelgiama į tai, kad pagal iš dalies pakeistą TDO Konvenciją dėl darbo jūroje (2006) <sup>(6)</sup> tą konvenciją ratifikavusios valstybės narės, pasikonsultavusios su laivų savininkų ir jūrininkų organizacijomis, turi nustatyti minimalaus darbo užmokesčio jūrininkams nustatymo tvarką. Tokiose procedūrose turi dalyvauti laivų savininkų ir jūrininkų atstovaujamosios organizacijos. Atsižvelgiant į specifinį valstybių narių aktų, priimtų taikant tokias procedūras, pobūdį, jiems neturėtų būti taikomos šios direktyvos II skyriuje nustatytos taisyklės dėl teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio. Tokie aktai neturėtų trukdyti laisvoms laivų savininkų ar jų organizacijų ir jūrininkų organizacijų kolektyvinėms deryboms;
- (21) laikantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 593/2008 <sup>(7)</sup>, ši direktyva turėtų būti taikoma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį arba palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta kiekvienoje valstybėje narėje galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse arba praktikoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) nustatytus darbuotojo statuso nustatymo kriterijus. Ši direktyva galėtų būti taikoma privačiojo ir viešojo sektorių darbuotojams, taip pat namų ūkio darbuotojams, pagal poreikį iškviečiamiems darbuotojams, pagal trumpalaikes terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, pagal paslaugų kvitus dirbantiems asmenims, platformų darbuotojams, stažuotojams, praktikantams ir kitiems nestandartiniais darbuotojams, taip pat fiktyviai savarankiškai dirbantiems ir nedeklaruojamiems darbuotojams, jei jie atitinka minėtus kriterijus. Ši tikrųjų savarankiškai dirbantys asmenys į šios direktyvos taikymo sritį neturėtų patekti, nes jie neatitinka tų kriterijų. Piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje, nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybiniais atvejais yra apgaulingai deklaruojamo darbo forma, dažnai siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvaus savarankiško darbo atvejų atsiranda, kai asmuo nurodo, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus, – taip daroma siekiant išvengti tam tikrų teisinių ar mokestinių pareigų. Tokiems asmenims ši direktyva turėtų būti taikoma. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalys apibrėžia santykius;
- (22) gerai veikiančios kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio nustatymo yra svarbi priemonė siekiant užtikrinti, kad darbuotojai būtų apsaugoti tinkamu minimaliuoju darbo užmokesčiu, kuriuo garantuojamas deramas gyvenimo lygis. Valstybėse narėse, kuriose yra teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokesčių, kolektyvinėmis derybomis remiami bendri darbo užmokesčio pokyčiai ir tuo būdu gerinamas minimaliojo darbo užmokesčio deramumas bei darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygos. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio apsauga užtikrinama išimtinai kolektyvinėmis derybomis, jo lygį ir apsaugotų darbuotojų dalį tiesiogiai lemia kolektyvinių derybų sistemos veikimas ir kolektyvinių derybų aprėptis. Tvirtos ir gerai veikiančios kolektyvinės derybos ir plati sektorių ar tarpšakinių kolektyvinių sutarčių aprėptis didina minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir aprėptį;

<sup>(6)</sup> 2007 m. birželio 7 d. Tarybos sprendimas 2007/431/EB, įgaliojantis valstybes nares Europos bendrijos interesų labai ratifikuoti Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. darbo jūroje konvenciją (OL L 161, 2007 6 22, p. 63).

<sup>(7)</sup> 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės (Roma I) (OL L 177, 2008 7 4, p. 6).

- (23) pagal kolektyvines sutartis teikiama minimaliojo darbo užmokesčio apsauga yra naudinga darbuotojams, darbdaviams ir įmonėms. Kai kuriose valstybėse narėse nėra teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio. Tose valstybėse narėse darbo užmokestis, įskaitant minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, yra nustatomas išimtinai kolektyvinėmis derybomis, kurias veda socialiniai partneriai. Tose valstybėse narėse vidutinis darbo užmokestis yra tarp didžiausių Sąjungoje. Tos sistemos pasižymi labai didele kolektyvinių derybų aprėptimi ir aktyviu dalyvavimu tiek darbdavių asociacijose, tiek profesinėse sąjungose. Kai minimalusis darbo užmokestis nustatomas kolektyvinėmis sutartimis, kurios paskelbtos visuotinai taikytinomis, tačiau tai paskelbusi institucija neturi jokios veiksmų laisvės dėl taikytinų nuostatų turinio, toks minimalusis darbo užmokestis neturėtų būti laikomas teisės aktais nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu;
- (24) atsižvelgiant į mažėjančią kolektyvinių derybų aprėptį, labai svarbu, kad valstybės narės skatintų kolektyvines derybas, sudarytų palankesnes sąlygas naudotis kolektyvinių derybų teise nustatant darbo užmokestį ir taip sustiprintų kolektyvinėse sutartyse numatytą darbo užmokesčio nustatymą, kad būtų pagerinta darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga. Valstybės narės ratifikavo TDO konvenciją Nr. 87 (1948) dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, ir TDO konvenciją Nr. 98 (1949) dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas. Teisė vesti kolektyvines derybas pripažįstama tose TDO konvencijose, TDO konvencijoje Nr. 151 (1978) dėl darbo santykių (viešosios paslaugos) ir TDO konvencijoje Nr. 154 (1981) dėl kolektyvinių derybų, taip pat Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje ir ESC. Chartijos 12 ir 28 straipsniais atitinkamai užtikrinama susirinkimų ir asociacijų laisvė bei kolektyvinių derybų ir kolektyvinių veiksmų teisė. Pagal Chartijos preambulę tos teisės dar kartą patvirtinamos, nes jos visų pirma išplaukia iš Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos ir Sąjungos ir Europos Tarybos priimtų socialinių chartijų. Valstybės narės, kai tinkama ir laikydamosi nacionalinės teisės aktų ir praktikos, turėtų imtis priemonių, kuriomis būtų skatinamos kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio nustatymo. Tokios priemonės galėtų apimti, be kita ko, priemones, kuriomis palengvinamos profesinių sąjungų atstovų galimybės bendrauti su darbuotojais;
- (25) valstybėse narėse, kurių kolektyvinių derybų aprėptis didelė, paprastai yra mažai mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų ir didelis minimalusis darbo užmokestis. Valstybių narių, kuriose mažą darbo užmokestį gaunantys asmenys sudaro nedidelę dalį, kolektyvinių derybų aprėptis viršija 80 % Panašiai daugumoje valstybių narių, kuriose minimalusis darbo užmokestis, palyginti su vidutiniu darbo užmokesčiu, yra didelis, kolektyvinių derybų aprėptis viršija 80 % Todėl kiekviena valstybė narė, kurioje kolektyvinių derybų aprėptis nesiekia 80 %, turėtų priimti priemones tokiam kolektyvinių derybų mastui padidinti. Kiekviena valstybė narė, kurioje kolektyvinių derybų aprėptis nesiekia 80 % ribos, turėtų nustatyti kolektyvinių derybų sąlygų sistemą ir parengti kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą, kad būtų palaipsniui didinama kolektyvinių derybų aprėptis. Siekiant gerbti socialinių partnerių autonomiškumą, kuris apima jų teisę į kolektyvines derybas ir neapima jokių pareigų sudaryti kolektyvines sutartis, 80 % kolektyvinių derybų aprėpties riba turėtų būti laikoma tik rodikliu, dėl kurio atsiranda pareiga parengti veiksmų planą.

Veiksmų planas turėtų būti reguliariai peržiūrimas bent kas penkerius metus, o prireikus - tikslinamas. Veiksmų planas ir jo papildymai bei patikslinimai turėtų būti pateikiami Komisijai ir skelbiami viešai. Kiekviena valstybė narė turėtų galėti nuspręsti dėl tinkamos savo veiksmų plano formos. Veiksmų planas, kurį valstybė narė priėmė prieš įsigaliojant šiai direktyvai, galėtų būti laikomas pagal šią direktyvą priimtu veiksmų planu, jeigu jame numatyti veiksmai, kuriais veiksmingai skatinamos kolektyvinės derybos, ir vykdomi šioje direktyvoje nustatyti įpareigojimai. Kiekviena valstybė narė tokį veiksmų planą turėtų parengti pasikonsultavusi su socialiniais partneriais ar susitarusi su jais, arba socialinių partnerių bendru prašymu jiems tarpusavyje susitarus. Valstybių narių kolektyvinių derybų aprėpties rodikliai labai skiriasi dėl daugelio veiksnių, įskaitant nacionalines tradicijas ir praktiką bei jų istorines aplinkybes. Į tai turėtų būti atsižvelgiama analizuojant pažangą, susijusią su didesne kolektyvinių derybų aprėptimi, visų pirma kiek tai susiję su šioje direktyvoje numatytu veiksmų planu;

- (26) siekiant užtikrinti deramą minimalųjį darbo užmokestį, kartu išsaugant esamas ir kuriant naujas kokybiškas darbo vietas ir įmonėms, įskaitant labai mažas įmones, mažas įmones ir vidutines įmones (MVĮ), užtikrinant vienodas sąlygas ir konkurencingumą, būtinos patikimos teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio įvedimo ir atnaujinimo taisyklės, procedūros ir veiksminga praktika. Tos taisyklės, procedūros ir praktika apima keletą elementų, kurie padeda išsaugoti teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, įskaitant kriterijus, padedančius valstybėms narėms įvesti ir atnaujinti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį ir jo deramumo vertinimo rodiklius, reguliarius ir savalaikius atnaujinimus, patariamuosius organus ir socialinių partnerių dalyvavimą. Savalaikis ir veiksmingas dalyvavimas nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatomą minimalųjį darbo užmokestį, taip pat nustatant arba keičiant automatinio indeksavimo formules (jei jų esama), yra dar vienas gero valdymo elementas, sudarantis sąlygas informacija pagrįstam ir įtraukiam sprendimų priėmimo

procesui. Valstybės narės turėtų socialiniams partneriams teikti atitinkamą informaciją apie teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą ir atnaujinimą. Suteikiant socialiniams partneriams galimybę teikti nuomones ir gauti pagrįstą atsakymą į nuomones, pareikštas prieš pateikiant pasiūlymus dėl teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio įvedimo ir atnaujinimo ir prieš priimant bet kokius sprendimus, būtų galima prisidėti prie tinkamo socialinių partnerių dalyvavimo tame procese;

- (27) valstybės narės, kurios naudoja automatinio indeksavimo mechanizmą, įskaitant pusiau automatinius mechanizmus, kuriais užtikrinamas bent minimalus privalomas teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio padidinimas, taip pat turėtų bent kas ketverius metus atlikti teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atnaujinimo procedūras. Tie reguliarūs atnaujinimai turėtų apimti minimaliojo darbo užmokesčio įvertinimą atsižvelgiant į pagrindinius kriterijus; po įvertinimo, jei reikia, turėtų būtų pakeistas minimaliojo darbo užmokesčio dydis. Automatinio indeksavimo dažnumas ir teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atnaujinimai gali skirtis. Valstybės narės, kuriose nėra automatinio arba pusiau automatinio indeksavimo mechanizmų, teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokesčių turėtų atnaujinti bent kas dvejus metus;
- (28) minimalusis darbo užmokeskis laikomas deramu, jeigu jis yra teisingas atsižvelgiant į darbo užmokesčio pasiskirstymą atitinkamoje valstybėje narėje ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo visą darbo laiką sutartį, užtikrina deramą gyvenimo lygį. Teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumas nustatomas ir kiekvienos valstybės narės vertinamas atsižvelgiant į jos nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas, įskaitant užimtumo augimą, konkurencingumą, taip pat regioninius ir sektorių pokyčius. To deramumo nustatymo tikslais, valstybės narės turėtų atsižvelgti į perkamąją galią, ilgalaikį nacionalinį našumo lygį ir jo pokyčius, taip pat į darbo užmokesčio lygį, darbo užmokesčio pasiskirstymą ir darbo užmokesčio augimą. Be kitų priemonių, nacionaliniu lygmeniu nustatytas prekių ir paslaugų krepšelis realiomis kainomis gali padėti nustatyti pragyvenimo išlaidas, kad būtų pasiektas deramas gyvenimo lygis. Be materialinių reikmių, tokių kaip maistas, drabužiai ir būstas, taip pat būtų galima atsižvelgti į būtinybę dalyvauti kultūrinėje, švietimo ir socialinėje veikloje. Minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą teisės aktais ir jo atnaujinimą tikslinga vertinti atskirai nuo pajamų rėmimo mechanizmų.

Vertindamos teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, valstybės narės turėtų remtis rodikliais ir susijusiomis pamatinėmis vertėmis. Valstybės narės gali pasirinkti naudoti tarptautiniu lygmeniu paprastai naudojamus rodiklius ir (arba) nacionaliniu lygmeniu naudojamus rodiklius. Vertinimas galėtų būti grindžiamas tarptautiniu lygmeniu įprastai naudojamomis pamatinėmis vertėmis, pavyzdžiui, bruto minimaliojo darbo užmokesčio ir 60 % bruto darbo užmokesčio medianos santykiu, bruto minimaliojo darbo užmokesčio ir 50 % bruto vidutinio darbo užmokesčio santykiu, kurių šiuo metu nėra pasiekusios visos valstybės narės, arba grynojo (neto) minimaliojo darbo užmokesčio ir 50 % arba 60 % grynojo (neto) vidutinio darbo užmokesčio santykiu. Vertinimas taip pat galėtų būti grindžiamas pamatinėmis vertėmis, susijusiomis su nacionaliniu lygmeniu naudojamais rodikliais, pavyzdžiui, grynojo minimaliojo darbo užmokesčio palyginimu su skurdo riba ir minimaliojo darbo užmokesčio perkamąja galia;

- (29) nedarant poveikio valstybių narių kompetencijai teisės aktais nustatyti minimalųjį darbo užmokesčių ir numatyti galimas variacijas bei atskaitymus, svarbu vengti variacijų ir atskaitymų naudojimo plačiu mastu, nes jie gali daryti neigiamą poveikį minimaliojo darbo užmokesčio deramumui. Turėtų būti užtikrinta, kad taikant variacijas ir atskaitymus būtų laikomasi nediskriminavimo ir proporcingumo principų. Todėl variacijomis ir atskaitymais turėtų būti siekiama teisėto tikslo. Tokių atskaitymų pavyzdžiai galėtų būti išmokėtų nepagrįstai padidintų sumų susigrąžinimas arba atskaitymai, daromi teisminės ar administracinės institucijos nurodymu. Kiti atskaitymai, pavyzdžiui, susiję su darbu atlikti reikalinga įranga, arba išmokų natūra, kaip antai apgyvendinimo, atskaitymai gali kelti didelę neproporcingumo riziką. Be to, jokia šios direktyvos nuostata neturėtų būti aiškinama kaip nustatanti pareigą valstybėms narėms taikyti minimaliojo darbo užmokesčio variacijas ar atskaitymus;
- (30) siekiant užtikrinti nacionalinių teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio sistemų veikimą ir jų laikymąsi, būtinas veiksmingas vykdymo užtikrinimo mechanizmas, įskaitant patikimą stebėseną, kontrolę ir patikrinimus vietoje. Be to, siekiant padidinti vykdymo užtikrinimo institucijų veiksmingumą reikia glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais, be kita ko, siekiant spręsti esmines problemas, pavyzdžiui, susijusias su piktnaudžiavimu subranga, fiktyviu savarankišku darbu, neregistruotais viršvalandžiais arba pavojais sveikatai ir saugai dėl padidėjusio darbo intensyvumo. Taip pat turėtų būti plėtojami vykdymo užtikrinimo institucijų pajėgumai, visų pirma rengiant mokymus ir teikiant rekomendacijas. Reguliarūs ir iš anksto nepaskelbti vizitai, teismo ir administracinės procedūros bei sankcijos pažeidimų atveju yra svarbios priemonės atgrasyti darbdavius nuo pažeidimų;

- (31) skiriant viešųjų pirkimų ir koncesijos sutartis ir jas vykdant labai svarbu veiksmingai įgyvendinti teisės nuostatomis arba kolektyvinėmis sutartimis nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą. Kolektyvinių sutarčių, kuriose numatyta minimaliojo darbo užmokesčio apsauga, iš tiesų gali būti nesilaikoma vykdant tokias sutartis arba vėliau sudarant subrangos sutartis, todėl darbuotojams būtų mokamas mažesnis nei sektorių kolektyvinėse sutartyse sutartas darbo užmokestis. Kad būtų užkirstas kelias tokioms situacijoms, pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/23/ES <sup>(8)</sup> 30 straipsnio 3 dalį ir 42 straipsnio 1 dalį, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/24/ES <sup>(9)</sup> 18 straipsnio 2 dalį ir 71 straipsnio 1 dalį bei Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/25/ES <sup>(10)</sup> 36 straipsnio 2 dalį ir 88 straipsnio 1 dalį viešųjų pirkimų sutartis sudarančios organizacijos ir subjektai turi imtis tinkamų priemonių, įskaitant galimybę nustatyti sutarties vykdymo sąlygas, ir užtikrinti, kad ekonominės veiklos vykdytojai savo darbuotojams taikytų atitinkamo sektoriaus ir geografinės srities kolektyvinėse sutartyse numatytą darbo užmokestį bei gerbtų darbuotojų ir profesinių sąjungų teises, nustatytas TDO konvencijoje Nr. 87 (1948) dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo ir TDO konvencijoje Nr. 98 (1949) dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas, kaip nurodyta tose direktyvose, siekiant laikytis darbo teisės srityje taikytinų įsipareigojimų. Tačiau šia direktyva nenustatoma jokių papildomų įpareigojimų, susijusių su tomis direktyvomis;
- (32) pareiškėjams, siekiantiems gauti finansinę paramą iš Sąjungos fondų ir programų pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2021/1060 <sup>(11)</sup> ir jame numatytas paramos teikimo sąlygas, turėtų būti tinkamai taikomos viešųjų pirkimų ir koncesijų taisyklės, be kita ko, susijusios su kolektyvinių sutarčių nuostatų laikymusi;
- (33) patikima stebėseną ir duomenų rinkimas yra labai svarbūs siekiant užtikrinti veiksmingą minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Duomenų rinkimo tikslais valstybės narės gali remtis pakankamai reprezentatyvios imties tyrimais, nacionalinėmis duomenų bazėmis, suderintais duomenimis iš Eurostato ir kitų viešai prieinamų šaltinių, pavyzdžiui, iš Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos. Išimtiniais atvejais, kai nėra tikslių duomenų, valstybės narės galėtų naudoti įverčius. Darbdaviams, visų pirma labai mažoms įmonėms ir kitoms MVĮ, neturėtų būti užkraunama nereikalinga administracinė našta, susijusi su duomenų rinkimo reikalavimų įgyvendinimu. Komisija, remdamasi duomenimis ir informacija, kurią turi pateikti valstybės narės, kas dvejus metus turėtų teikti Europos Parlamentui ir Tarybai teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos deramumo ir aprėpties bei kolektyvinių derybų aprėpties dydžių ir pokyčių analizę.

Be to, pažanga turėtų būti stebima atsižvelgiant į ekonominės ir užimtumo politikos koordinavimo ES lygmeniu procesą. Atsižvelgdamos į tai, Taryba ar Komisija gali paprašyti, kad Užimtumo komitetas ir Socialinės apsaugos komitetas atitinkamai pagal SESV 150 ir 160 straipsnius savo atitinkamos kompetencijos srityje, remdamiesi Komisijos parengta ataskaita ir kitomis daugiašalės priežiūros priemonėmis, pavyzdžiui, lyginamąja analize, išnagrinėtų kolektyvinių derybų aprėpties pokyčius ir teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą valstybėse narėse. Į tokių nagrinėjimo procesą komitetai turi įtraukti socialinius partnerius Sąjungos lygmeniu, įskaitant tarpsektorinius socialinius partnerius, atitinkamai pagal SESV 150 ir 160 straipsnius;

<sup>(8)</sup> 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių suteikimo (OL L 94, 2014 3 28, p. 1).

<sup>(9)</sup> 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 65).

<sup>(10)</sup> 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/17/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 243).

<sup>(11)</sup> 2021 m. birželio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/1060, kuriuo nustatomos bendros Europos regioninės plėtros fondo, „Europos socialinio fondo +“, Sanglaudos fondo, Teisingos pertvarkos fondo ir Europos jūrų reikalų, žvejybos ir akvakultūros fondo nuostatos ir šių fondų bei Prieglobsčio, migracijos ir integracijos fondo, Vidaus saugumo fondo ir Sienuų valdymo ir vizų politikos finansinės paramos priemonės finansinės taisyklės (OL L 231, 2021 6 30, p. 159).

- (34) darbuotojai turėtų turėti galimybę lengvai gauti išsamią informaciją apie teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokesčių, taip pat apie minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą, numatytą visuotinai taikomomis kolektyvinėmis sutartimis, kad būtų užtikrintas jų darbo sąlygų skaidrumas ir nuspėjamumas, įskaitant neįgaliesiems, pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2016/2102 <sup>(12)</sup>;
- (35) darbuotojai ir jų atstovai, įskaitant tuos, kurie yra profesinių sąjungų nariai arba atstovai, turėtų turėti galimybę pasinaudoti savo teise į gynybą, kai pažeidžiamos jų teisės, susijusios su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyviniuose susitarimuose. Siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai neprarastų nacionalinės teisės aktuose arba kolektyviniuose susitarimuose numatytų savo teisių, ir nedarydamos poveikio kolektyvinėse sutartyse numatytiems konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, įskaitant kolektyvinio ginčų sprendimo sistemas, valstybės narės turėtų imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojai galėtų veiksmingai, laiku ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, taip pat veiksmingą teisminę ir (arba) administracinę apsaugą nuo bet kokios formos žalos, jei nuspręstų pasinaudoti savo teise į gynybą. Socialinių partnerių dalyvavimas toliau plėtojant nešališkus ginčų sprendimo mechanizmus valstybėse narėse gali būti naudingas. Darbuotojai turėtų būti informuojami apie teisių gynimo mechanizmus, kad galėtų pasinaudoti savo teise į teisių gynimą;
- (36) Komisija turėtų atlikti vertinimą, kuris sudarytų veiksmingo šios direktyvos įgyvendinimo peržiūros pagrindą. Apie tos peržiūros rezultatus turėtų būti pranešta Europos Parlamentui ir Tarybai;
- (37) valstybių narių priimtoms reformoms ir priemonėms, kuriomis siekiama skatinti darbuotojų deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, yra žingsniai teisinga linkme, tačiau jos ne visada buvo išsamios ir sistemingos. Be to, veiksmai, kurių imamasi Sąjungos lygmeniu siekiant padidinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir aprėptį, gali padėti toliau gerinti gyvenimo ir darbo sąlygas Sąjungoje ir mažinti susirūpinimą dėl galimo neigiamo ekonominio poveikio, kurį sukelia atskiros valstybių narių priemonės. Kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl veiksmo masto arba poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydami ES sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti;
- (38) šioje direktyvoje, kaip būtinausi reikalavimai, nustatomos procedūrinės pareigos, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią nacionalinę teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, neturėtų būti mažinamos esamos darbuotojų teisės ir jos įgyvendinimas neturėtų būti teisėtas pagrindas mažinti bendrą apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygį, visų pirma, kiek tai susiję su minimaliojo darbo užmokesčio sumažinimu arba panaikinimu;
- (39) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti nebūtinus administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, ypač jeigu jais būtų varžomas MVĮ kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių poveikį MVĮ, kad užtikrintų, jog joms nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms bei administracinei naštai, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus. Jei valstybės narės nustato, kad MVĮ patiria neproporcingai didelį perkėlimo priemonių poveikį, jos turėtų apsvarstyti galimybę nustatyti paramos priemones MVĮ, kad jų atlyginimų struktūros būtų pritaikytos prie naujų reikalavimų;

<sup>(12)</sup> 2016 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/2102 dėl viešojo sektoriaus institucijų interneto svetainių ir mobiliųjų programų prieinamumo (OL L 327, 2016 12 2, p. 1).



- (40) valstybės narės gali naudotis Europos Parlamento ir Tarybos reglamentais (ES) 2021/240 <sup>(13)</sup> ir (ES) 2021/1057 <sup>(14)</sup>, kad parengtų arba patobulintų minimaliojo darbo užmokesčio sistemų techninius aspektus, be kita ko, susijusius su deramumo vertinimu, stebėseną ir duomenų rinkimu, prieigos gerinimu, taip pat vykdymo užtikrinimu ir bendro gebėjimų, susijusių su tų sistemų įgyvendinimu, stiprinimu. Pagal Reglamentą (ES) 2021/1057 valstybės narės turi skirti tinkamą sumą socialinių partnerių gebėjimams stiprinti,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

## I SKYRIUS

### BENDROSIOS NUOSTATOS

#### 1 straipsnis

#### Dalykas

1. Siekiant geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų Sąjungoje, visų pirma deramo darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio, kad būtų prisidedama prie aukštynkryptės socialinės konvergencijos ir lyčių lygybės, šia direktyva nustatoma sistema, skirta:
  - a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui užtikrinti siekiant deramų gyvenimo ir darbo sąlygų;
  - b) kolektyvinėms deryboms dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinti;
  - c) suteikti darbuotojams veiksmingesnes galimybes naudotis teisėmis į minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, kai tai numatyta nacionalinės teisės aktuose ir (arba) kolektyvinėse sutartyse.
2. Šia direktyva nedaromas poveikis visapusiškam socialinių partnerių autonomiškumo paisymui, taip pat jų teisei derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis.
3. Pagal SESV 153 straipsnio 5 dalį šia direktyva nedaromas poveikis valstybių narių kompetencijai nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio dydį, taip pat jų pasirinkimui įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, skatinti prieigą prie kolektyvinėse sutartyse numatytos minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos arba taikyti abi priemones.
4. Taikant šią direktyvą visapusiškai laikomasi teisės į kolektyvines derybas. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama kaip nustatanti pareigą bet kuriai valstybei narei:
  - a) kurioje darbo užmokestis nustatomas išimtinai kolektyvinėmis sutartimis, įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, arba
  - b) paskelbti apie tam tikros kolektyvinės sutarties visuotinį taikymą.
5. Šios direktyvos II skyrius netaikomas aktams, kuriais valstybė narė įgyvendina priemones dėl minimalaus jūrininkų darbo užmokesčio, kurias periodiškai nustato Jungtinė jūrų komisija arba kita Tarptautinio darbo biuro valdybos įgaliota įstaiga. Tokiais aktais nedaromas poveikis teisei į kolektyvines derybas ir galimybei nustatyti didesnę minimalųjį darbo užmokestį.

<sup>(13)</sup> 2021 m. vasario 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/240, kuriuo nustatoma techninės paramos priemonė (OL L 57, 2021 2 18, p. 1).

<sup>(14)</sup> 2021 m. birželio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/1057, kuriuo įsteigiamas „Europos socialinis fondas +“ (ESF+) ir panaikinamas Reglamentas (ES) Nr. 1296/2013 (OL L 231, 2021 6 30, p. 21).

## 2 straipsnis

### Taikymo sritis

Ši direktyva taikoma visiems Sąjungos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, galiojančias kiekvienoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.

## 3 straipsnis

### Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

1. minimalusis darbo užmokestis – teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis nustatytas minimalus darbo užmokestis, kurį darbdavys, be kita ko, viešajame sektoriuje, privalo mokėti darbuotojams už per tam tikrą laikotarpį atliktą darbą;
2. teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis – įstatymu ar kitomis privalomomis teisinėmis nuostatomis nustatytas minimalusis darbo užmokestis, išskyrus minimalųjį darbo užmokestį, nustatytą kolektyvinėmis sutartimis, kurios buvo paskelbtos visuotinai taikytinomis, tai paskelbusiai institucijai neturint jokios veiksmų laisvės dėl taikytinų nuostatų turinio;
3. kolektyvinės derybos – visos derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau profesinių sąjungų, vedamos laikantis kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės aktų ir praktikos, siekiant nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas;
4. kolektyvinė sutartis – socialinių partnerių, galinčių derėtis atitinkamai darbuotojų ir darbdavių vardu, sudaryta rašytinė sutartis dėl nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir įdarbinimo sąlygomis, laikantis nacionalinės teisės ir praktikos, įskaitant kolektyvines sutartis, paskelbtas visuotinai taikytinomis;
5. kolektyvinių derybų aprėptis – darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, dalis nacionaliniu lygmeniu, apskaičiuojama kaip santykis tarp darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, skaičiaus ir darbuotojų, kurių darbo sąlygos gali būti reglamentuojamos kolektyvinėmis sutartimis pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką, skaičiaus.

## 4 straipsnis

### Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimas

1. Siekdamas padidinti kolektyvinių derybų aprėptį ir palengvinti naudojimąsi teise į kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės aktų ir praktikos, ir dalyvaujant socialiniams partneriams:
  - a) skatina socialinių partnerių gebėjimų dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo, visų pirma sektorių ar tarpšakiniu lygmeniu, stiprinimą ir tolesnį plėtojimą;
  - b) skatina konstruktyvias, prasmingas, informacija pagrįstas socialinių partnerių derybas dėl darbo užmokesčio, vykdomas lygiomis teisėmis, kai abi šalys turi galimybę gauti tinkamą informaciją, kad galėtų vykdyti savo funkcijas, susijusias su kolektyvinėmis derybomis dėl darbo užmokesčio nustatymo;
  - c) prireikus imasi priemonių, kad būtų apsaugotas naudojimąsi teise į kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo ir darbuotojai bei profesinių sąjungų atstovai būtų apsaugoti nuo veiksmų, kuriais jie diskriminuojami darbo santykių atžvilgiu dėl to, kad jie dalyvauja ar nori dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo;
  - d) siekiant skatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, prireikus imasi priemonių, kad apsaugotų profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas, dalyvaujančias ar norinčias dalyvauti kolektyvinėse derybose, nuo bet kokių viena kitos arba viena kitos atstovų ar narių kišimosi į jų steigimą, veikimą ar administravimą veiksmų.

2. Be to, kiekviena valstybė narė, kurioje kolektyvinių derybų aprėpties lygis yra mažesnis nei 80 % riba, pasikonsultavusi su socialiniais partneriais, teisės aktais arba susitarimais su jais nustato sistemą, kuria sudaromos sąlygos kolektyvinėms deryboms. Tokia valstybė narė taip pat parengia kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą. Valstybė narė tokį veiksmų planą parengia pasikonsultavusi su socialiniais partneriais arba su jais susitarusi, arba socialinių partnerių bendru prašymu – jiems tarpusavyje susitarus. Veiksmų plane nustatomas aiškus tvarkaraštis ir konkrečios priemonės, kaip palaipsniui didinti kolektyvinių derybų aprėptį, visapusiškai atsižvelgiant į socialinių partnerių autonomiškumą. Valstybė narė savo veiksmų planą reguliariai peržiūri ir prireikus atnaujina. Kai valstybė narė savo veiksmų planą atnaujina, ji tai daro pasikonsultavusi su socialiniais partneriais arba su jais susitarusi, arba socialinių partnerių bendru prašymu – jiems tarpusavyje susitarus. Bet kuriuo atveju toks veiksmų planas peržiūrimas bent kartą per penkerius metus. Veiksmų planas ir visi jo papildymai ir patikslinimai skelbiami viešai ir apie juos pranešama Europos Komisijai.

## II SKYRIUS

### TEISĖS AKTAIS NUSTATYTAS MINIMALUSIS DARBO UŽMOKESTIS

#### 5 straipsnis

#### **Deramo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo teisės aktais procedūra**

1. Valstybės narės, kuriose minimalusis darbo užmokesčio nustatomas teisės aktais, nustato būtinas tokio minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo ir atnaujinimo procedūras. Nustatant ir atnaujinant minimalųjį darbo užmokesčių remiamasi kriterijais, nustatytais siekiant padėti skatinti deramumą, užtikrinti deramą gyvenimo lygį, sumažinti dirbančiųjų skurdą, taip pat skatinti socialinę sanglaudą ir aukštynkryptę socialinę konvergenciją bei mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Valstybės narės tuos kriterijus apibrėžia pagal savo nacionalinę praktiką atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose, savo kompetentingų įstaigų sprendimuose arba trišaliuose susitarimuose. Kriterijai nustatomi aiškiai. Valstybės narės gali spręsti dėl tų kriterijų santykinės svarbos, įskaitant 2 dalyje nurodytus elementus, atsižvelgdamos į savo nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas.

2. 1 dalyje nurodyti nacionaliniai kriterijai turi apimti bent šiuos elementus:

- a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio perkamąją galią, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas;
- b) bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą;
- c) darbo užmokesčio augimo greitį;
- d) ilgalaikius nacionalinius našumo lygius ir pokyčius.

3. Nedarant poveikio šiame straipsnyje nustatyto pareigoms, valstybės narės gali papildomai taikyti automatinį teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio indeksavimo koregavimo mechanizmą, grindžiamą tinkamais kriterijais ir laikantis nacionalinės teisės aktų ir praktikos, su sąlyga, kad taikant tą mechanizmą teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokesčio nesumažėja.

4. Vertindamos teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, valstybės narės remiasi įprastai naudojamomis orientacinėmis pamatinėmis vertėmis. Tuo tikslu jos gali naudoti tarptautiniu lygmeniu paprastai naudojamas orientacines pamatines vertes, pvz., 60 % bruto darbo užmokesčio medianos ir 50 % bruto vidutinio darbo užmokesčio, ir (arba) nacionaliniu lygmeniu naudojamas orientacines pamatines vertes.

5. Valstybės narės užtikrina, kad teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokesčio būtų reguliariai ir laiku atnaujinamas – bent kas dvejus metus, o valstybėse narėse, kurios taiko 3 dalyje nurodytą automatinio indeksavimo mechanizmą – bent kas ketverius metus.

6. Kiekviena valstybė narė paskiria arba įsteigia vieną ar kelias patariamąsias įstaigas, kurios konsultuoja kompetentingas institucijas su nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu susijusiais klausimais, ir sudaro sąlygas toms įstaigoms veikti.

*6 straipsnis***Variacijos ir atskaitymai**

1. Kai valstybės narės leidžia taikyti skirtingus teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio tarifus konkrečioms darbuotojų grupėms arba daryti atskaitymus, dėl kurių darbuotojams mokamas atlyginimas tampa mažesnis už atitinkamą teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, jos užtikrina, kad tomis variacijomis ir atskaitymais būtų paisoma nediskriminavimo ir proporcingumo principų ir kad pagal pastarąjį principą būtų siekiama pagrįsto teisėto tikslo.
2. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama kaip nustatanti valstybėms narėms pareigą taikyti minimaliojo darbo užmokesčio variacijas ar atskaitymus.

*7 straipsnis***Socialinių partnerių dalyvavimas nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatomą minimalųjį darbo užmokestį**

Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad socialiniai partneriai laiku ir veiksmingai dalyvautų nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatomą minimalųjį darbo užmokestį, numatant savanorišką jų dalyvavimą diskusijose viso sprendimų priėmimo proceso metu, įskaitant dalyvavimą 5 straipsnio 6 dalyje nurodytų patariamųjų įstaigų veikloje, visų pirma kiek tai susiję su:

- a) 5 straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nurodytų kriterijų, taikomų nustatant teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir automatinio indeksavimo formulę bei ją keičiant, jei tokia formulė yra, parinkimu ir taikymu;
- b) 5 straipsnio 4 dalyje nurodytų orientacinių pamatinių verčių parinkimu ir taikymu teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui įvertinti;
- c) 5 straipsnio 5 dalyje nurodytais teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio lygio atnaujinimais;
- d) 6 straipsnyje nurodytų teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio variacijų ir atskaitymų nustatymu;
- e) sprendimais dėl duomenų rinkimo ir tyrimų bei analizių atlikimo siekiant teikti informaciją institucijoms ir kitoms atitinkamoms šalims, dalyvaujančioms teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo procese.

*8 straipsnis***Veiksmingos darbuotojų galimybės gauti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį**

Valstybės narės, dalyvaujant socialiniams partneriams, prireikus imasi toliau išvardytų priemonių, kad pagerintų darbuotojų galimybes gauti veiksmingą teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio taikomą apsaugą, be kita ko, prireikus stiprindamos jo įgyvendinimo užtikrinimą:

- a) numato veiksmingą, proporcingą ir nediskriminacinę darbo inspekcijų arba įstaigų, atsakingų už teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio taikymo užtikrinimą, vykdomą kontrolę ir patikrinimus vietoje;
- b) plėtoja vykdymo užtikrinimo institucijų pajėgumus, visų pirma rengdamos mokymus ir teikdamos rekomendacijas, kad jos tikslingai stebėtų ir persekiotų reikalavimų nesilaikančius darbdavius.

## III SKYRIUS

## HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS

## 9 straipsnis

**Viešieji pirkimai**

Pagal direktyvas 2014/23/ES, 2014/24/ES ir 2014/25/ES valstybės narės imasi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad skiriant viešųjų pirkimų ar koncesijos sutartis ir jas vykdamas ekonominės veiklos vykdytojai ir jų subrangovai laikytųsi taikytinų įpareigojimų socialinės ir darbo teisės srityje, susijusių su darbo užmokesčiu, teise jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, nustatytų Sąjungos ir nacionalinės teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis arba tarptautinės socialinės ir darbo teisės nuostatomis, įskaitant TDO konvenciją Nr. 87 (1948) dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo ir TDO konvenciją Nr. 98 (1949) dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas.

## 10 straipsnis

**Stebėseną ir duomenų rinkimas**

1. Valstybės narės imasi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad būtų įdiegtos veiksmingos duomenų rinkimo priemonės minimaliojo darbo užmokesčio apsaugai stebėti.
2. Kas dvejus metus iki ataskaitinių metų spalio 1 d. valstybės narės Komisijai pateikia šiuos duomenis ir informaciją:
  - a) kolektyvinių derybų aprėpties dalį ir raidą;
  - b) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atveju:
    - i) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir darbuotojų, kuriems jis taikomas, dalį;
    - ii) esamų variacijų ir atskaitymų aprašą, jų įvedimo priežastis ir darbuotojų, kuriems taikomos variacijos, dalį, jei turima duomenų;
  - c) minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos, numatytos tik kolektyvinėse sutartyse, atveju:
    - i) mažiausias darbo užmokesčio normas, numatytas kolektyvinėse sutartyse, apimančiose mažą darbo užmokesčių gaunančius asmenis, arba jų įvertį, jei atsakingos nacionalinės valdžios institucijos neturi tikslių duomenų, ir darbuotojų, kuriems jos taikomos, dalį arba jų įvertį, jei atsakingos nacionalinės institucijos neturi tikslių duomenų;
    - ii) darbuotojams, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, mokamo darbo užmokesčio dydį ir jo santykį su darbuotojams, kuriems netaikomos kolektyvinės sutartys, mokamo darbo užmokesčio dydžiu.

Valstybės narės, kurioms taikomi pirmos pastraipos c punkte nurodyti duomenų ir informacijos teikimo įpareigojimai, pateikia to punkto i papunktyje nurodytus duomenis bent dėl sektorių, geografinių ir kitų jungtinių darbdavių kolektyvinių sutarčių, įskaitant kolektyvines sutartis, paskelbtas visuotinai taikytinomis.

Valstybės narės teikia šioje dalyje nurodytus statistinius duomenis ir informaciją, suskirstytus pagal lytį, amžių, negalią, įmonės dydį ir sektorių, jei turima tokių duomenų.

Pirmoji ataskaita apima 2021 m., 2022 m. ir 2023 m. ir turi būti pateikta ne vėliau kaip 2025 m. spalio 1 d. Valstybės narės gali nepateikti statistinių duomenų ir informacijos, kurie nebuvo gauti iki 2024 m. lapkričio 15 d.

3. Komisija išanalizuoja valstybių narių perduotus duomenis ir informaciją, pateiktus šio straipsnio 2 dalyje nurodytose ataskaitose ir 4 straipsnio 2 dalyje nurodytuose veiksmų planuose. Ji šiuo atžvilgiu kas dvejus metus teikia ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai ir tuo pačiu metu paskelbia valstybių narių perduotus duomenis ir informaciją.

*11 straipsnis***Informacija apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą**

Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį ir minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, kurią suteikia visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys, įskaitant informaciją apie teisių gynimo mechanizmus, būtų viešai prieinama, jei reikia, svarbiausia kalba, kurią nustato valstybė narė, būtų išsami ir lengvai prieinama, be kita ko, ir neįgaliesiems.

*12 straipsnis***Teisė į teisių gynimą ir apsaugą nuo priešiško elgesio ar pasekmių**

1. Valstybės narės užtikrina, kad, nedarant poveikio konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, numatytoms, kai taikytina, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojai, įskaitant tuos, kurių darbo santykiai baigėsi, galėtų veiksmingai, laiku ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, jei pažeidžiamos teisės, susijusios su teisės aktais nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu arba su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, kai tokios teisės numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse.

2. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas apsaugoti darbuotojus ir darbuotojų atstovus, įskaitant tuos, kurie yra profesinių sąjungų nariai, nuo bet kokio darbdavio priešiško elgesio ir bet kokių neigiamų pasekmių, kylančių dėl darbdaviui pateikto skundo arba bet kokio proceso, pradėto pažeidimų atveju siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma teisių, susijusių su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, kai tokios teisės numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse.

*13 straipsnis***Sankcijos**

Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikytinų pažeidus teises ir pareigas, patenkančias į šios direktyvos taikymo sritį, jei tos teisės ir pareigos numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse. Valstybėse narėse, kuriose nėra teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio, tos taisyklės gali apimti nuorodą į kompensaciją ir (arba) sutartines nuobaudas, numatytas, kai taikytina, kolektyvinių sutarčių vykdymo užtikrinimo taisyklėse, arba ta nuoroda apsiriboti. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

## IV SKYRIUS

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS***14 straipsnis***Informacijos sklaida**

Valstybės narės užtikrina, kad apie nacionalines priemones, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, kartu su atitinkamomis jau galiojančiomis nuostatomis, susijusiomis su 1 straipsnyje nurodytu dalyku, būtų pranešta darbuotojams ir darbdaviams, įskaitant MVL.

*15 straipsnis***Vertinimas ir peržiūra**

Komisija, pasikonsultavusi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Sąjungos lygiu, ne vėliau kaip 2029 m. lapkričio 15 d. atlieka šios direktyvos vertinimą. Po to Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą, kurioje apžvelgiamas šios direktyvos įgyvendinimas, ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.

## 16 straipsnis

**Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos**

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kuris darbuotojams jau užtikrinamas valstybėse narėse, visų pirma sumažinant ar panaikinant minimalųjį darbo užmokestį.
2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybės narės prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis. Ji neturi būti aiškinama kaip neleidžianti valstybei narei didinti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį.
3. Šia direktyva nedaromas poveikis jokioms teisėms, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.

## 17 straipsnis

**Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas**

1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2024 m. lapkričio 15 d. priima priemones, būtinas, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Valstybės narės, priimdamos tas priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.
3. Valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinės teisės ir praktikos, imasi tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą įgyvendinant šią direktyvą. Tuo tikslu jos gali pavesti socialiniams partneriams visiškai ar iš dalies įgyvendinti šią direktyvą, be kita ko, dėl veiksmų plano parengimo pagal 4 straipsnio 2 dalį, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo. Tai darydamos valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų visada laikomasi šioje direktyvoje nustatytų pareigų.
4. Teikiant 2 dalyje nurodytą informaciją, įtraukiamas socialinių partnerių dalyvavimo įgyvendinant šią direktyvą aprašymas.

## 18 straipsnis

**Įsigaliojimas**

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

## 19 straipsnis

**Adresatai**

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Strasbūre 2022 m. spalio 19 d.

*Europos Parlamento vardu*  
Pirmininkė  
R. METSOLA

*Tarybos vardu*  
Pirmininkas  
M. BEK