



Briselē, 28.10.2020.
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā

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

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Lai garantētu pienācīgus darba un dzīves apstākļus un veidotu taisnīgu un noturīgu ekonomiku un sabiedrību saskaņā ar ANO Ilgtspējīgas attīstības programmu 2030. gadam un tās ilgtspējīgas attīstības mērķiem, ir būtiski darbiniekiem Savienībā nodrošināt pienācīgu atalgojumu. Pienācīgs atalgojums ir būtisks ES sociālā tirgus ekonomikas modeļa elements. Konverģence starp dalībvalstīm šajā jomā palīdz visā Savienībā nodrošināt pārticību.

2017. gada novembrī Eiropas Parlaments, Padome un Komisija izsludināja Eiropas sociālo tiesību pīlāru (turpmāk “pīlārs”), lai izpildītu Eiropas solījumus par labklājību, progresu un konverģenci un īstenotu sociālu Eiropu. “Algu pīlāra” 6. princips aicina saskaņā ar valstu praksi, ievērojot sociālo partneru patstāvību, ieviest pienācīgu minimālo algu, kā arī pārredzamu un paredzamu algas noteikšanu. Stratēģiskajā programmā 2019.–2024. gadam, par ko Eiropadome vienojās 2019. gada jūnijā, tika aicināts pīlāru īstenot ES un valstu līmenī.

Komisijas politikas pamatnostādņēs 2019.–2024. gadam tika paziņots par rīcības plānu pīlāru pilnīgai īstenošanai, kurā ir arī iniciatīva par taisnīgu minimālo algu. 2020. gada 14. janvāra paziņojumā “Spēcīga sociālā Eiropa taisnīgai pārejai”¹ dots ceļvedis Rīcības plāna sagatavošanai un apstiprināta apņemšanās iniciatīvu minimālās algas jautājumā uzskatīt par vienu no galvenajām šajā jomā ES līmenī veicamajām darbībām. Tajā pašā dienā tika sākta pirmā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem par pienācīgas minimālās algas nodrošināšanas veidiem².

2020. gada septembra uzrunā par stāvokli Savienībā Komisijas priekšsēdētāja U. fon der Leiena norādīja: *“Taču patiesība ir arī tāda, ka daudziem cilvēkiem darbs vairs neatmaksājas. Algu dempings iznīcina darba vērtību, rada neizdevīgāku situāciju tiem uzņēmējiem, kuri darbiniekiem nodrošina pienācīgu samaksu, un izjauc godīgas konkurences apstākļus vienotajā tirgū. Tāpēc Komisija virzīs tiesību akta priekšlikumu, lai atbalstītu dalībvalstis, kuras vēlas izveidot minimālo algu sistēmu. Ikvienam jābūt pieejamai minimālajai algai – vai nu darba koplīgumu rezultātā, vai likumos noteiktas minimālās algas veidā.”*

Labāki darba un dzīves apstākļi, ko panāk arī ar pienācīgu minimālo algu, nāk par labu gan darbiniekiem, gan uzņēmumiem Savienībā. Likvidējot lielas atšķirības minimālo algu aptvērumā un adekvātumā, uzlabojas ES darba tirgus taisnīgums, ražīgums un ekonomiskais un sociālais progress. Konkurence vienotajā tirgū jābalsta inovācijā un ražīguma uzlabošanā, kā arī augstos sociālajos standartos.

Pēdējos gadu desmitos daudzās dalībvalstīs zemās algas nav augušas līdz citām algām. Strukturālās tendences, kas pārveido darba tirgus, kā globalizācija, digitalizācija un nestandarta darba veidu pieaugums, sevišķi pakalpojumu nozarē, ir izraisījušas nodarbinātības polarizāciju, kas savukārt palielina mazatalgotu un mazkvalificētu profesiju īpatsvaru, un veicinājušas tradicionālo darba koplīguma struktūru vājināšanos. Tas ir paplašinājis nodarbināto personu nabadzību un algu nevienlīdzību.

¹ Komisijas paziņojums “Spēcīga sociālā Eiropa taisnīgai pārejai”, COM(2020) 14 final.

² Apspriešanās dokuments “Pirmā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem saskaņā ar LESD 154. pantu par iespējamu rīcību, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar taisnīgu minimālo algu” (C(2020) 83 final).

Ekonomikas lejupslīdes brīžos minimālās algas nozīme kļūst vēl lielāka. Covid-19 izraisītā krīze ir īpaši skārusi nozares, kurās ir lielāks zemi atalgotu darbinieku īpatsvars, kā mazumtirdzniecību un tūrismu, un tai ir bijusi lielāka ietekme uz nelabvēlīgākā situācijā esošajām iedzīvotāju grupām. Lai atbalstītu ilgtspējīgu un iekļautīgu ekonomikas atveseļošanos, Savienībā ir svarīgi darbiniekiem nodrošināt darba iespējas un pienācīgu minimālo algu.

Minimālās algas aizsardzību var panākt ar koplīgumu (tā dara 6 dalībvalstīs) vai likumā noteikto minimālo algu (tā dara 21 dalībvalstī).

Ja minimālās algas aizsardzība ir noteikta pienācīgā apmērā, tā nodrošina piedienīgu iztiku darbiniekiem, palīdz uzturēt iekšzemes pieprasījumu, stiprina motivāciju strādāt un algu sadalījuma zemākajā līmenī mazina nodarbināto personu nabadzību un nevienlīdzību. Minimālās algas aizsardzība arī stiprina dzimumu līdztiesību, jo sievietes vairāk nekā vīrieši nopelna minimālo vai tai līdzīgu algu.

Tomēr daudzus darbiniekus adekvāta minimālā alga Eiropas Savienībā pašlaik neaizsargā.

Lielākajā daļā dalībvalstu, kurās minimālo algu nosaka likums, tā ir pārāk zema salīdzinājumā ar citām algām vai pienācīgas iztikas nodrošināšanai nepietiekama, pat ja pēdējos gados ir palielinājusies. Likumā noteiktā minimālā alga³ gandrīz visās dalībvalstīs⁴ ir zemāka par 60 % no medianālās bruto algas un/vai 50 % no vidējās bruto algas. 2018. gadā deviņās dalībvalstīs likumā noteiktā minimālā alga atsevišķam minimālās algas saņēmējam nenodrošināja ienākumus, kas ir pietiekami, lai pārkāptu nabadzības riska sliekšni. Turklāt specifiskām darbinieku grupām ir liegta likumā noteiktā minimālās algas aizsardzība. Dalībvalstīs, kurās ir augsts darba koplīgumu aptvērums, mēdz būt mazs zemi atalgotu darbinieku īpatsvars un augsta minimālā alga. Tomēr arī dalībvalstīs, kuras balstās vienīgi uz darba koplīgumu, dažu grupu darbiniekiem nav pieejama minimālās algas aizsardzība. Neaptverto darbinieku īpatsvars četrās valstīs ir 10–20 %, vienā – 55 %.

Tādējādi ierosinātās direktīvas mērķis ir Savienībā panākt, ka darbinieku, lai kur viņš strādātu, sargā pienācīga minimālā alga, kas nodrošina piedienīgu iztiku. Lai sasniegtu šo vispārīgo mērķi, priekšlikums izveido satvaru, kas uzlabo minimālās algas adekvātumu un pastiprina darbinieku minimālās algas aizsardzību. Šie mērķi attiecas gan uz likumā noteiktās minimālās algas sistēmām, gan uz darba koplīgumā balstītām sistēmām. Ierosinātā direktīva ir domāta šo mērķu sasniegšanai, ņemot vērā un pilnīgi ievērojot sistēmu īpatnības dalībvalstīs, valsts kompetenci, sociālo partneru patstāvību un līgumslēgšanas brīvību. Tā izstrādāta tā, lai būtu nodrošināta darba pieejamība un ņemta vērā ietekme uz darba vietu radīšanu un konkurētspēju, arī MVU interesēs. Tā nodrošina pietiekamu elastību, kas ļauj rēķināties ar sociālām un ekonomiskām norisēm, ieskaitot ražīguma un nodarbinātības tendences.

Šo mērķu sasniegšanai ierosinātā direktīva tiecas visās dalībvalstīs veicināt kolektīvas līgumsarunas par algām. Koplīgumiem ir būtiska nozīme pienācīgas minimālās algas aizsardzībā. Valstīs, kurās ir augsts koplīgumu aptvērums, vērojams mazāks zemi atalgotu darbinieku īpatsvars, lielāka minimālā alga salīdzinājumā ar medianālo algu, mazāka algu nevienlīdzība un augstākas algas nekā pārējās. Dalībvalstīs, kurās minimālās algas aizsardzību nodrošina vienīgi koplīgumi, tās adekvātumu un aizsargāto darbinieku īpatsvaru tieši nosaka koplīgumu sistēmas īpatnības un darbība. Dalībvalstīs, kurās ir likumā noteikta minimālā alga, koplīgums spēcīgi ietekmē arī minimālās algas adekvātumu. Ietekmējot atalgojuma

³ Rādītāji un attiecīgās atsauces vērtības attiecas uz minimālo mēnešalgu.

⁴ Adekvātuma rādītāji, ko parasti izmanto starptautiski, kā Kaica indekss, minimālo algu salīdzina ar medianālo vai vidējo algu. Eiropas Padomes definētais pienācīgas kvalitātes dzīves līmenis pie tam salīdzina tīro minimālo algu ar tīro vidējo algu.

vispārējo attīstību, koplīguma nodrošina algu, kas pārsniedz likumā noteikto minimumu un tajā veicina uzlabojumus. Tas arī veicina ražīguma pieaugumu.

Ierosinātās direktīvas mērķis ir valstīs, kurās pastāv likumā noteiktā minimālā alga, nodrošināt, ka dalībvalstis ievieš nosacījumus likuma noteiktā minimālās algas noteikšanai pienācīgā līmenī, ņemot vērā arī sociālekonomiskos apstākļus un reģionu un nozaru atšķirības. Likumā noteiktās minimālās algas adekvātumu palīdz nodrošināt skaidri un stabili definēti kritēriji, kuru mērķis ir veicināt adekvātumu, un pārvaldes satvars, kas nodrošina regulāru un laicīgu atjaunināšanu un sociālo partneru efektīvu iesaisti. Ierosinātās direktīvas mērķis ir arī panākt tālākus adekvātuma uzlabojumus, minimalizējot likumā noteiktās minimālās algas likmju diferencēšanu specifiskām darbinieku grupām un atskaitījumiem no atlīdzības.

Visbeidzot, ja spēkā esošie koplīgumi vai valsts tiesiskās normas netiek ievērotas, var būt, ka minimālā alga darbiniekus neaizsargā pietiekami. Lai darbiniekiem faktisku būtu pieejama minimālās algas aizsardzība un uzņēmumi būtu pasargāti no negodīgas konkurences, būtiska ir ievērošanas un efektīvas izpildes nodrošināšana. Tāpēc ierosinātās direktīvas mērķis ir samērīgi veicināt ievērošanu un stiprināt izpildi un uzraudzību visās dalībvalstīs, lai neradītu pārmērīgu un nesamērīgu administratīvo nastu Savienības uzņēmumiem, to vidū maziem un vidējiem uzņēmumiem un sīkuzņēmumiem.

- **Saskanība ar attiecīgajā jomā pastāvošo politiku**

Padomes Lēmuma (ES) 2020/1512⁵ 5. pamatnostādņē dalībvalstis, ieskaitot tās, kurās ir likumā noteiktā minimālā alga, tiek aicinātas gādāt par sociālo partneru efektīvu iesaisti algu noteikšanā, panākot taisnīgu algu, kas nodrošina piedienīgu dzīves līmeni un ļauj algai adekvāti reaģēt uz ražīguma attīstību, kas vajadzīga augšupējai konverģencei. 5. pamatnostādņē dalībvalstis tiek arī aicinātas veicināt sociālo dialogu un koplīgumus algu noteikšanas jautājumos. Tā arī aicina dalībvalstis un sociālos partnerus visiem darbiniekiem nodrošināt pienācīgu un taisnīgu atalgojumu, izmantojot koplīgumus vai adekvātu likumā noteiktu minimālo algu un ņemot vērā to ietekmi uz konkurētspēju, darba vietu radīšanu un nodarbināto personu nabadzību. Priekšlikumam ir vispārīgs mērķis nodrošināt, ka darbiniekus Savienībā aizsargā pienācīga minimālā alga. Tā īpašie mērķi ir arī veicināt darba koplīgumus, atbalstīt sociālo partneru iesaisti, un noteikt skaidrus un stabilus kritērijus, pēc kuriem panākt likumā noteiktās minimālās algas adekvātumu.

Direktīva 2019/1152/ES⁶ aicina informēt darbiniekus par būtiskajiem darba aspektiem, kuru vidū ir atlīdzība. Ierosinātā direktīva paredz, ka dalībvalstis noteiks skaidrus un stabilus kritērijus, nodrošinās likumā noteiktās minimālās algas regulāru un laicīgu atjaunināšanu, kā arī faktiski iesaistīs sociālos partnerus, tādā veidā labāk pārredzamas padarot likumā noteiktās minimālās algas pārmaiņas.

Direktīva 2014/67/ES⁷ paredz uzlabot informācijas pieejamību norīkotajiem darba ņēmējiem, ieviešot vienotu oficiālu vietni par norīkošanas jautājumiem. Tajā ir arī prasīts, lai attiecīgā informācija attiecas uz dažādām minimālā atalgojuma likmēm un to komponentēm gadījumos,

⁵ Padomes Lēmums (ES) 2020/1512 (2020. gada 13. oktobris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm.

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un pārredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ('IMI regula').

kur nodarbinātības kārtību nosaka koplīgumā, kas ir saskaņā ar Direktīvu 96/71. Direktīva 2014/67/ES arī paredz izveidot apakšuzņēmēju atbildības mehānismu, kas aptvertu vismaz būvniecības nozari un minimālās algas likmes. Direktīvā 2014/67/ES paredzētā vienkāršā piekļuve informācijai par likumā noteiktajām minimālajām algas likmēm sekmē šā priekšlikuma mērķu tuvināšanu, t. i., minimālās algas pienācīgas aizsardzības nodrošināšanu ES. Stiprinot likumā noteiktās minimālās algas sistēmu darbību, atbalstot bezklūmīgu uzraudzības un datu vākšanas sistēmu izstrādi un nodrošinot darbiniekiem piekļuvi efektīviem strīdu izšķiršanas mehānismiem un tiesības uz tiesisko aizsardzību, ierosinātā direktīva arī veicina Direktīvas 2014/67/ES mērķu sasniegšanu.

Direktīva 2006/54/EK⁸ tiecas nodarbinātības un aroda jautājumos īstenot principu vīriešiem un sievietēm piešķirt vienādas iespējas un vienādu apiešanos. Tā kā lielākā daļa minimālās algas pelnītāju ir sievietes, šis priekšlikums, nosakot satvaru minimālajai algai, stiprina dzimumu līdztiesību un izpeļņas plaisu starp tiem. Ierosinātā direktīva tādā kārtā netieši veicina Direktīvas 2006/54/EK politisko mērķu efektīvu īstenošanu.

Direktīva 2000/78/EK⁹ darba nosacījumu, arī atalgojuma aspektā, aizliedz tieši vai netieši diskriminēt, sevišķi vecuma dēļ (3. panta c) punktā). Tā pieļauj atšķirīgu apiešanos, ko objektīvi un dibināti attaisno leģitīms mērķis, piemēram, nodarbinātības politikas vai profesionālās izglītības mērķi. Ierosinātā direktīva atbilst šai pieejai, jo nosaka, ka likumā noteikto minimālo algu likmju atšķirībām jāpaliek minimālām un, ja tās objektīvi un dibināti attaisno attiecīgs leģitīms mērķis, tām jābūt nediskriminējošām, samērīgām un ierobežotām laikā.

Lai nepieļautu nodarbinātu personu nabadzību, Komisijas Ieteikumā (2008. gada 3. oktobris) par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus,¹⁰ par Savienības un dalībvalstu rīcības prioritāti noteikta kvalitatīva nodarbinātības veicināšana, kurā izmanto pienācīgu atbalstu ienākumiem un iekļaujošu darba tirgus politiku, ieskaitot atalgojumu un darba apstākļus. Ierosinātās direktīvas mērķis ir uzlabot darba apstākļus un mazināt nodarbināto personu nabadzību, izveidojot satvaru pienācīgām minimālajām algām un minimālās algas aizsardzības pieejamībai, ko nosaka koplīgumos vai tiesiskajās normās.

Ierosinātā direktīva tieši norāda uz Publiskā iepirkuma direktīvas 2014/24/ES¹¹ “sociālo klauzulu”, kas atrodama arī ar to saistītajās Direktīvā 2014/23/ES¹² un Direktīvā 2014/25/ES¹³. Minētā “sociālā klauzula” liek dalībvalstīm veikt pasākumus, kas nodrošina, ka ekonomikas dalībnieki, pildot publiskā iepirkuma un koncesijas līgumus, ievēro piemērojamos darba tiesību pienākumus. Ierosinātā direktīva tālab liek dalībvalstīm veikt pasākumus, kas publiskā iepirkuma vai koncesijas līguma izpildē nodrošina, ka ekonomikas dalībnieki ievēro attiecīgos koplīgumos noteikto algu vai likumā noteikto minimālo algu, kur

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādne).

⁹ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

¹⁰ Komisijas 2008. gada 3. oktobra ieteikums par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus (2008/867/EK).

¹¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK.

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/23/ES (2014. gada 26. februāris) par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu.

¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/25/ES (2014. gada 26. februāris) par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un ar ko atceļ Direktīvu 2004/17/EK.

tāda pastāv. Tas var sekmēt iepriekš minēto direktīvu “sociālajā klauzulā” noteikto prasību izpildi.

Visu minēto aktu saturs šā priekšlikuma sagatavošanas procesā ir pienācīgi analizēts un ņemts vērā. Rezultātā priekšlikums no vienas puses ir saskanīgs ar spēkā esošajiem noteikumiem un no otras puses ievieš likumdošanas pārmaiņas, kas nepieciešamas Savienības mērķu sasniegšanai.

- **Saskanība ar pārējo Savienības politiku**

Ierosinātā direktīva palīdzēs sasniegt Savienības mērķus veicināt savu tautu labklājību, attīstīt augsti konkurētspējīgu sociālo tirgus ekonomiku (LESD 3. pants) un veicināt labākus dzīves un darba apstākļus (LESD 151. pants). Tajā noteiktas arī ES Pamattiesību hartā izklāstītās tiesības, kas skar darbinieku tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem (31. pants). Ierosinātā direktīva arī veicina šādu Eiropas sociālo tiesību pīlāra principu īstenošanu:

- 6. princips (algas). Pēc šā principa priekšlikuma mērķis ir, pilnībā ievērojot valstu tradīcijas un sociālo partneru patstāvību, gādāt par pienācīgu minimālo algu, lai darbiniekiem Savienībā būtu tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina piedienīgu dzīves līmeni. Tas arī paredz likumā noteikto minimālo algu noteikt pārredzami un paredzami.
- 8. princips (sociālais dialogs un darbinieku iesaiste). Priekšlikuma mērķis ir veicināt koplīgumus par algu noteikšanu, lai sekmētu koplīgumos paredzētās minimālās algas aizsardzību un sociālo partneru iesaistīšanos likumā noteikto minimālo algu noteikšanā, atjaunināšanā un īstenošanā.
- 2. princips (dzimumu līdztiesība): Tā kā lielākā daļa minimālās algas pelnītāju ir sievietes, priekšlikums, atbalstot adekvātu minimālo algu, atbalstīs dzimumu līdztiesību un palīdzēs mazināt vīriešu un sieviešu algas atšķirības.
- 3. princips (vienādas iespējas): Ikvienam neatkarīgi no dzimuma, vecuma, rases, tautības, reliģijas, ticības, invaliditātes un dzimumorientācijas ir tiesības uz vienlīdzību un vienādām iespējām nodarbinātībā. Cenšoties darbiniekiem Savienībā nodrošināt pienācīgas minimālās algas aizsardzības pieejamību, priekšlikums palīdzēs nodarbinātībā nodrošināt vienādu apiešanos un veicināt vienādas iespējas.

Ierosinātā direktīva arī saskan ar Eiropas pusgada prioritātēm. Saskaņā ar 5. nodarbinātības pamatnostādni iniciatīva atbalsta 2021. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģijas¹⁴ aicinājumu dalībvalstīm pieņemt pasākumus, kas nodrošina taisnīgus darba apstākļus. Tā atbalsta arī mērķus, kas noteikti ilgtspējīgas izaugsmes stratēģijā 2020. gadam¹⁵, kuri, ņemot vērā augošās sociālās atšķirības, par svarīgu politisku mērķi uzskata nodrošināt, ka katrs darbinieks Savienībā nopelna taisnīgu atalgojumu. Tas atbilst arī atsevišķām valstīm adresētiem ieteikumiem, kas kopš 2011. gada izdoti dažām dalībvalstīm¹⁶.

¹⁴Komisijas paziņojums COM(2020) 575 final.

¹⁵Komisijas paziņojums COM(2019) 650 final.

¹⁶Sk. ietekmes novērtējuma A.12.11. pielikumu.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Ierosinātās direktīvas pamatā ir Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 1. punkta b) apakšpunkts, kur noteikts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbības darba apstākļu jomā, ievērojot subsidiaritātes un proporcionalitātes principus (LES 5. panta 3. punkts un 5. panta 4. punkts). Tā kā tajā nav pasākumu, kas tieši ietekmē algas apmērus, tā pilnīgi ievēro ierobežojumus, kas Savienības rīcībai noteikti LESD 153. panta 5. punktā.

LESD 153. panta 2. punkts paredz ar direktīvām noteikt minimālās prasības, neuzliekot administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucē radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus.

• Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

Piekluve minimālajai algai, kas garantē piedienīgu dzīves līmeni, ir būtisks pienācīgu darba apstākļu elements. Lai gan atalgojums valsts līmenī neapšaubāmi ir dalībvalstu kompetencē, lielās standartu atšķirības atbilstīgas minimālās algas pieejamībā ietilpst darba apstākļos un vienotajā tirgū rada būtiskas atšķirības, kuras vislabāk var risināt Savienības līmenī.

Lielākajā daļā dalībvalstu darbiniekus iespaido minimālās algas aizsardzības aptvēruma neadekvātums un/vai nepilnības. Šīs problēmas skar darbiniekus gan valstīs, kurās ir ar likumu noteiktā minimālā alga, gan valstīs, kuras izmanto darba koplīgumus. Turklāt darba koplīgumu pastāvīgas mazināšanās un darba tirgū augošās polarizācijas dēļ nākotnē darbinieki varētu tikt skarti lielākā skaitā. Raugoties nākotnē, tas rada problēmas, lai vienotajā tirgū radītu visiem vienādus apstākļus un nodrošinātu, ka konkurence balstās uz augstiem sociālajiem standartiem, inovāciju un ražīguma palielināšanu.

Minimālās algas politika ir pakļauta daudzpusējai uzraudzībai Eiropas pusgada ietvaros, un ES ir atsevišķām dalībvalstīm izdevusi norādījumus par politiku. Lai gan pēdējos gados vairākas dalībvalstis ir veikušas minimālās algas sistēmas uzlabošanas pasākumus, to rīcība nav bijusi pietiekama, lai atrisinātu neadekvātuma un/vai minimālās algas aizsardzības aptvēruma problēmu. Ja nebūs politisku lēmumu ES līmenī, atsevišķas valstis nevēlēsies daudz uzlabot minimālās algas noteikšanu, bažījoties, ka tas var negatīvi ietekmēt ārējo izmaksu konkurētspēju.

Rīcība ES līmenī būs efektīvāka minimālās algas noteikšanas sistēmu stiprināšanā nekā rīcība valsts līmenī. Tā radīs skaidrāku nākotnes ainu, novērsīs progresa nepilnīgumu un nevienmērīgumu un stiprinās uzticēšanos starp dalībvalstīm un sociālajiem partneriem. Tā palīdzēs nodrošināt nepieciešamo impulsu minimālās algas noteikšanas mehānismu reformēšanai valstu līmenī. Tāpēc rīcība ES līmenī palīdzēs vienotajā tirgū nodrošināt visiem vienādus noteikumus, novēršot lielās minimālo algu aptvēruma un adekvātuma atšķirības, kurām nav pamata esošajos ekonomiskajos apstākļos. Tas nav pietiekami panākams ar nekoordinētām dalībvalstu darbībām.

Ierosinātā direktīva nosaka minimālo standartu satvaru un respektē dalībvalstu kompetenci noteikt augstākus standartus, neskarot funkcijas, kuras dalībvalstis saskaņā ar savām tradīcijām var uzticēt sociālajiem partneriem, un pilnīgi ievērojot sociālo partneru līgumslēgšanas brīvību. Ierosinātā direktīva atbilstīgi LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktam ar minimālām prasībām atbalstīs un papildinātas pakāpeniskai īstenošanai vajadzīgās dalībvalstu darbības.

• Proporcionalitāte

Ierosinātā direktīva paredz minimālos standartus, tādējādi nodrošinot, ka iejaukšanās paliks minimāla – tikai priekšlikuma mērķu sasniegšanai nepieciešamais. Dalībvalstīm, kuras jau ir

ieviesušas par šajā priekšlikumā ierosinātajiem labvēlīgākus noteikumus, minimālās algas noteikšanas sistēma nebūs jāmaina. Dalībvalstis var arī lemt, ka noteiks par ierosinātajā direktīvā noteiktajiem minimālajiem standartiem stingrākus standartus.

Priekšlikumā ir ievērotas iedibinātās valstu tradīcijas minimālās algas noteikšanā. Galvenais, tajā saskaņā ar LESD 153. panta 5. punktu pilnīgi ievērota dalībvalstu un sociālo partneru kompetence noteikt minimālās algas apmēru. Minimālās algas aizsardzību turpinās nodrošināt ar koplīgumiem vai tiesību normām, pilnīgi ievērojot valstu kompetenci un sociālo partneru līgumslēgšanas brīvību.

Turklāt ierosinātā direktīva ļauj dalībvalstīm īstenot savus noteikumus, it īpaši tos, kas attiecas uz koplīgumiem un likumā noteikto minimālo algu, ņemot vērā valsts ekonomiskos apstākļus un minimālās algas noteikšanas sistēmas īpatnības.

Tāpēc priekšlikumā ir atstāta iespējami plaša vieta valstu lēmumiem, vienlaikus sasniedzot mērķi uzlabot darba apstākļus, Savienībā izveidojot darbiniekiem satvaru, kurā būtu pieejama minimālās algas aizsardzība. Ņemot vērā konstatēto problēmu apmēru un veidu, proporcionalitātes princips ir ievērots.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktā saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu nepārprotami paredzēts izmantot direktīvas, lai noteiktu dalībvalstīm pakāpeniski īstenojamas minimālās prasības, kas skar darba apstākļus.

3. RETROSPEKTĪVĀS IZVĒRTĒŠANAS, APSPIEŠANOS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒŠANAS REZULTĀTI

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

Saskaņā ar LESD 154. pantu Komisija ir divos posmos apspriedusies ar sociālajiem partneriem par ES rīcības iespējām minimālo algu jomā:

- Pirmajā posmā no 2020. gada 14. janvāra līdz 25. februārim Komisija apspriedās ar sociālajiem partneriem par minimālās algas iniciatīvas vajadzīgumu un tās iespējamo virzību.¹⁷
- Otrajā posmā no 2020. gada 3. jūnija līdz 4. septembrim Komisija apspriedās ar sociālajiem partneriem par paredzētā priekšlikuma saturu un juridisko instrumentu¹⁸.

Kā norādīts otrā posma apspriešanās dokumentā, darbaņēmēju organizācijas visumā piekrita iniciatīvas mērķiem un iespējamajam saturam. Tās uzsvēra, ka jāievēro valstu tradīcijas un sociālo partneru patstāvība. Darba devēju organizācijas visumā pauda atbalstu lielākajai daļai ES iniciatīvas mērķu un iespējamai virzībai, kas norādīta apspriešanās dokumentā. Tomēr sistēmu dažādības dēļ dažas apšaubīja ES reģlamentējošās darbības pievienoto vērtību minimālās algas noteikšanā un uzsvēra, ka ir pilnīgi jārespektē dalībvalstu un/vai sociālo partneru kompetence.

¹⁷Apspriešanās dokuments "Pirmā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem saskaņā ar LESD 154. pantu par iespējamu rīcību, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar taisnīgu minimālo algu" (C(2020) 83 final).

¹⁸Apspriešanās dokuments "Otrā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem saskaņā ar LESD 154. pantu par iespējamu rīcību, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar taisnīgu minimālo algu" (C(2020) 3570 final), kam pievienots Dienestu darba dokuments SWD(2020) 105 final.

Arodbiedrības gan aicināja Komisiju ierosināt direktīvu ar saistošām minimālajām prasībām, taču neviena no darba devēju organizācijām nevēlējās saistošu direktīvu minimālās algas jautājumā.

Sociālie partneri nevienojās iesaistīties sarunās par LESD 155. pantā paredzētu Savienības līmeņa nolīgumu.

Sabiedrības viedokļi tika savākti arī no atbildēm Eiropas Komisijas 92. standartaptauja (2019. gada rudenī), kurā bija jautājumi par Eiropas Savienības prioritātēm (ieskaitot minimālo algu).

Uz mērķiem virzīta viedokļu apmaiņa ar dalībvalstīm ir notikusi šādās Padomes komitejās: Nodarbinātības komiteja, Sociālās aizsardzības komiteja un Ekonomikas politikas komiteja.¹⁹ Arī Eiropas Parlaments²⁰ un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja²¹ ir izdevuši atzinumus, kam ir saistība ar ES iniciatīvu par pienācīgu minimālo algu.²²

• **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Komisija nolīga ārējos ekspertus veikt pētījumus, lai iegūtu liecības izmantošanai ietekmes novērtējumā. To vidū:

- Diane Delaurens and Etienne Wasmer, "Indexation of statutory minimum wage"²³ (pētījums);
- Attila Lindner (University College London), "Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises"²⁴ (pētījums);
- Per Skedinger (*Research Institute of Industrial Economics (IFN)*), "Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries"²⁵ (pētījums).

Pierādījumus Komisija smēlās arī pastāvošajos līgumos, kas tika izmantoti šajā ietekmes novērtēšanā. To vidū:

- Eiropas Ekspertu centra (ECE) ekspertu ziņojumi par ES dalībvalstu minimālās algas noteikšanas sistēmām (viens eksperta ziņojums par katru dalībvalsti);
- modelēšana saskaņā ar spēkā esošu līgumu, kur izmantoja ESAO nodokļu atvieglojumu modeli, kas attiecas uz minimālās algas adekvātuma rādītājiem un stimulu ietekmi.

Pašreizējā sadarbībā ar "Eurofound" Komisija pieprasīja un saņēma

- trīs valstu ziņojumus par minimālās algas noteikšanu un adekvātumu, kā arī par politiskajām diskusijām, kuros uzmanība galvenokārt veltīta attiecīgi Austrijai, Itālijai un Kiprai.

Komisijas novērtējumā izmantota arī politikas kartēšana dalībvalstīs, kā arī pārskats par literatūru un attiecīgajām politiskajām diskusijām šajā jomā. Analīzi kuplināja arī dažādi Eiropas Komisijas ģenerāldirektorāti²⁶. Tā, izmantojot modeli "Euromod", ir veikta minimālo

¹⁹Sk. ietekmes novērtējuma A.2.3 pielikumu.

²⁰Eiropas Parlamenta 2019. gada 10 oktobra rezolūcija "Eiropas Savienības nodarbinātības un sociālās politikas nostādnes", 2019/2111.

²¹EESK 2020. gada 18. septembra atzinums "Pienācīgas minimālās algas visā Eiropā", SOC/632.

²²Sk. ietekmes novērtējuma A.2.4 pielikumu.

²³Ārēja līgumpartnera pētījums, pasūtīts 2019. gada vidū ietekmes novērtējuma sagatavošanas vajadzībām.

²⁴Ārēja līgumpartnera pētījums, pasūtīts 2019. gada vidū ietekmes novērtējuma sagatavošanas vajadzībām.

²⁵Ārēja līgumpartnera pētījums, pasūtīts 2019. gada vidū ietekmes novērtējuma sagatavošanas vajadzībām.

²⁶Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, Ekonomikas un finanšu ģenerāldirektorāts un Kopīgās pētniecības centrs.

algu ekonomiskās, sociālās un fiskālās ietekmes analīze ar mikrosimulāciju. Bez tam ar modeli QUEST ir veikta modelēšana, kurā novērtēta minimālo algu makroekonomiskā ietekme. Visbeidzot, ir veikta minimālās algas un zemi atalgotu darbinieku raksturlielumu analīze, balstoties uz anonimizētiem individuāliem datiem no EU-SILC un EU-SES apsekojumiem.

- **Ietekmes novērtējums**

Ievērojot regulējuma uzlabošanas politiku, Komisija novērtēja vairāku politisko risinājumu paredzamo ietekmi. Šā darba atbalstīšanai tika rīkota strukturēta apspriešanās Komisijā, izmantojot Komisijas dienestu koordinācijas grupu.

Ietekmes novērtējumu iesniedza Regulējuma kontroles padomei (RKP), un tas tika ar to apspriests. RKP pirmā (negatīvā) 2020. gada 2. oktobra atzinuma ieteikumi galvenokārt ievēroti šādi: i) labāk noteikts, cik lielā mērā problēmas, īpašie mērķi, ierosinātie risinājumi un to ietekme attiecas uz dažādiem minimālās algas noteikšanas sistēmu veidiem, ii) precizēts, kā problēmu analīzē tiek novērtēts minimālās algas neadekvātums dažādās dalībvalstīs, iii) sīkāk pamatots, kā likumdošanas iniciatīva atbilst izvēlētajam juridiskajam pamatam un subsidiaritātes un proporcionālītātes principiem, iv) precizēta novērtēto politisko pasākumu paketes sastāva pamatojums. Atbildot uz RKP 2020. gada 14. oktobra otrajam atzinumam (pozitīvs atzinums ar atrunām) pievienotajām atrunām, ietekmes novērtējuma ziņojumā precizēti vairāki elementi: risinājumu paketes pamatojums, piemērotākie pasākumi katras risinājumu paketes sekmēšanai, ietekme uz MVU, vēlamākās pasākumu paketes izvēle un ietekme uz valstīm, kuras izmanto koplīgumus.²⁷

Ietekmes novērtēšanā allaž tika apsvērta virkne pasākumu visās svarīgajās jomās, kuri novērstu minimālās algas nepietiekamību un nepilnīgu aptvērumu. Ietekmes novērtējumā tika izskatītas trīs politisko pasākumu paketes, kas apvieno atšķirīgus pasākumus. Pēc iedarbīguma, efektivitātes un saskanības novērtēšanas tika izraudzīta vēlamākā pasākumu pakete.

Izraudzītajā paketē visas dalībvalstis tiek aicinātas atbalstīt algu noteikšanu koplīgumā, it īpaši tajās, kur darba koplīguma aptvēruma ir zems, kā arī stiprināt minimālās algas piemērošanas izpildi un tās adekvātuma un aptvēruma uzraudzību. Bez tam dalībvalstīm, kurās ir likumā noteikta minimālā alga, jāizmanto skaidri un stabili minimālās algas noteikšanas un atjaunināšanas kritēriji, kā arī jāpalielina sociālo partneru loma. Tā arī strikti minimalizē likumā noteiktās minimālās algas atskaitījumu un diferenciācijas izmantošanu.

Ietekmes novērtējumā šī pakete ir atzīta par iedarbīgāko, efektīvāko un saskanīgāko. Kvantitatīvā analīze scenārijā, kura pamatā ir hipotētisks minimālās algas palielinājums līdz 60 % no medianālās bruto algas, rāda, ka minimālo algu tas padarītu adekvātāku apmēram pusē dalībvalstu. No uzlabojumiem būtu labums 10–20 miljoniem darbinieku. Vairākās valstīs minimālās algas aizsardzības uzlabošana nestu strādājošo nabadzības un algu nevienlīdzības samazināšanos par vairāk nekā 10 % un vīriešu un sieviešu izpeļņas atšķirības samazināšanos par vismaz 5 %²⁸. Tiek gaidīts, ka tie arī uzlabos nodarbinātības stimulus, kā arī atbalstīs dzimumu līdztiesību un palīdzēs mazināt vīriešu un sieviešu izpeļņas atšķirības, jo lielākā daļa minimālās algas pelnītāju (ap 60 % ES) ir sievietes.

Paredzamā ekonomiskā ietekme ietver lielākas darbaspēka izmaksas uzņēmumiem, augstākas cenas un – mazākā mērā – zemāku peļņu. Ietekmi uz uzņēmumiem mazinātu zemi atalgotu

²⁷Sk. ietekmes novērtējuma I pielikumu.

²⁸Ietekmes vidējie rezultāti dalībvalstīs scenārijā, kur minimālā alga tiek paaugstināta līdz 60 % no medianālās bruto algas vai 50 % no vidējās bruto algas. Sk. ietekmes novērtējuma A.12.2. pielikumu.

darbinieku patēriņa pieaugums, kas atbalstītu iekšzemes pieprasījumu. Arī uzņēmumi, sevišķi MVU, gūtu labumu no pakāpeniskākiem un paredzamiem minimālās algas palielinājumiem, jo tie uzlabotu uzņēmējdarbības vidi.

Paredzams, ka eventuāli negatīvā ietekme uz nodarbinātību būs ierobežota. Vairumā gadījumu tā nesasniedztu 0,5 % no visiem nodarbinātajiem, taču trijās dalībvalstīs sasniegtu 1 %²⁹. Ieguvumi no minimālās algas aizsardzības uzlabošanas attiecīgajiem darbiniekiem ievērojami atsvērtu eventuālo negatīvo ietekmi uz viņu nodarbinātību.

Turklāt paredzams, ka ietekme uz kopējo konkurētspēju būs neliela. Izraudzītajā pasākumu paketē ir pietiekama elastība, kas dalībvalstīm ļauj, ņemot vērā ekonomiskos apstākļus un riskus, noteikt minimālo algu adekvātuma uzlabošanas tempu, arī konkrētām nozarēm, reģioniem un MVU.

• **Pamattiesības**

Priekšlikuma mērķi ir saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, it īpaši ar tās 31. panta 1. punktu par taisnīgiem darba apstākļiem, kurā paredzēts, ka “ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem”. Priekšlikums arī sekmē to tiesību īstenošanu, kas atzītas Pamattiesību hartas 23. pantā³⁰, kur specifiski minēta vīriešu un sieviešu līdztiesība, jo tā palīdz mazināt vīriešu un sieviešu algas atšķirības.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neprasa papildu resursus no Eiropas Savienības budžeta.

5. CITI ELEMENTI

• **Īstenošanas plāni un uzraudzīšanas, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Divu gadu laikā pēc direktīvas pieņemšanas dalībvalstīm direktīva jātransponē un valsts izpildes pasākumu datubāzē (MNE) jā dara Komisijai zināmi izpildes pasākumi. Saskaņā ar LESD 153. panta 3. punktu direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.

Lai novērtētu iniciatīvas iedarbīgumu, Komisija, balstoties uz ikgadējiem datiem un informāciju, kas dalībvalstīm jāsniedz, katru gadu ziņos Eiropas Parlamentam un Padomei par minimālās algas aizsardzības adekvātuma un aptvēruma novērtējumu. Turklāt paveiktais jāuzrauga ekonomikas un nodarbinātības politikas koordinācijas procesa ietvaros ES līmenī (Eiropas pusgadā). Šajā sakarā Nodarbinātības komiteja uz Komisijas sagatavoto ziņojumu pamata katru gadu skatīs, kādā stāvoklī dalībvalstīs ir koplīgumi par algu noteikšanu un minimālās algas aizsardzības pietiekamību.

Direktīvas īstenošanā Komisija ir gatava dalībvalstīm sniegt tehnisku atbalstu, galvenokārt no Tehniskā atbalsta instrumenta³¹ un Eiropas Sociālā fonda “Plus”³².

²⁹Nodarbinātības jutīgums pret algas palielinājumu aplēsts pēc 48 starptautisku pētījumu vidējiem rezultātiem, kas apkopoti šajā ziņojumā: Dube, A. (2019): “Impacts of minimum wages: review of the international evidence”; tas sagatavots Apvienotās Karalistes Zemo algu komisijai.

³⁰Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā (par vīriešu un sieviešu līdztiesību) noteikts: “Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā. Līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.”

³¹Priekšlikums “Eiropas Parlamenta un Padomes regula, ar ko izveido tehniskā atbalsta instrumentu”, COM(2020)409 final.

Piecus gadus pēc direktīvas transponēšanas Komisija to izvērtēs. Pēc tam Komisija arī iesniegs Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu par direktīvas īstenošanu.

• **Detalizēts priekšlikuma noteikumu skaidrojums**

I nodaļa. Vispārīgi noteikumi

1. pants. Priekšmets

Šī norma nosaka direktīvas priekšmetu, proti, satvara izveidi Savienības līmenī, lai nodrošinātu minimālās algas noteikšanu pienācīgā līmenī un minimālās algas aizsardzības pieejamību darbiniekiem likumā noteiktas minimālās algas vai koplīgumā noteiktas algas veidā.

Pantā arī paskaidrots, ka direktīva neskar dalībvalstu brīvību noteikt minimālo algu un veicināt piekļuvi darba koplīgumos noteiktai minimālās algas aizsardzībai saskaņā ar valstu tradīcijām un pilnīgi ievērojot sociālo partneru līgumslēgšanas brīvību. Tajā arī precizēts, ka direktīva neuzliek pienākumu ar likumu ieviest minimālo algu dalībvalstīs, kurās tā nepastāv, un vispārēji piemērojamu padarīt koplīgumu.

2. pants. Piemērošanas joma

Šis pants precizē direktīvas darbības jomu, aptverot darbiniekus, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības, kas noteiktas tiesību aktos, koplīgumos vai praksē katrā dalībvalstī, ņemot vērā arī Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

Šī pieeja ierosinātās direktīvas personālajai piemērošanas jomai izmantota arī Direktīvā 2019/1152 un Direktīvā 2019/1158. Tas ļauj novērst briesmas, ka no ierosinātās direktīvas darbības jomas varētu izslēgt arvien lielāku skaitu darbinieku nestandarta nodarbinātības veidos, kā mājstrādniekus, pēc pieprasījuma strādājošos, periodiskos darbiniekus, kuponu sistēmas darbiniekus, fiktīvus pašnodarbinātos, platformās nodarbinātos, stažierus un mācekļus. Ierosinātā direktīva uz šādiem darbiniekiem attiektos tad, kad tie atbilst Tiesas noteiktajiem kritērijiem “darba ņēmēja” definēšanai.

3. pants. Definīcijas

Tajā definēti vairāki direktīvas normu izpratnei vajadzīgi termini un jēdzieni.

4. pants. Koplīguma veicināšana algu noteikšanā

Šā noteikuma mērķis ir paplašināt koplīguma aptvērumu. Šim nolūkam dalībvalstīm jāveic pasākumi, kas veicina sociālo partneru spēju iesaistīties kolektīvās līgumsarunās par algu noteikšanu un mudina uz konstruktīvām, jēgpilnām un informētībā balstītām pārrunām par algām.

Tajā arī noteikts, ka dalībvalstīm, kurās darba koplīgumu aptvērums (noteikts 3. pantā) nerasniedz vismaz 70 % darbinieku, ir jānodrošina koplīgumu satvars un jāizstrādā rīcības plāns koplīgumu veicināšanai.

II nodaļa. Likumā noteiktā minimālā alga

Nodaļas noteikumi attiecas tikai uz tām dalībvalstīm, kurās minimālā alga noteikta likumā.

5. pants. Adekvātums

³²Priekšlikums “Eiropas Parlamenta un Padomes regula par Eiropas Sociālo fondu Plus”, COM(2018) 382 final.

Lai nodrošinātu likumā noteiktās minimālās algas adekvātumu, šis noteikums paredz, ka dalībvalstīm, kurās minimālā alga tiek noteikta ar likumu, ir jānodrošina šādi elementi: valsts kritēriji likumā noteiktās minimālās algas noteikšanai un atjaunināšanai ir definēti stabilā un skaidrā veidā, notiek regulāra un laicīga atjaunināšana un tiek izveidotas padomdevējas struktūras.

Valsts kritērijos jāiekļauj vismaz minimālās algas pirktspēja, vispārējais bruto algu līmenis un sadalījums, bruto algu pieauguma temps un darba ražīguma attīstība. Tie būtu jānosaka saskaņā ar valstu praksi: attiecīgajos valsts tiesību aktos, kompetento iestāžu lēmumos vai trīspusējos nolīgumos. Dalībvalstis arī tiek mudinātas izmantot indikatīvas atsauces vērtības, pēc kurām būtu novērtējams likumā noteiktās minimālās algas adekvātums, piemēram, starptautiski izmantojamās³³.

6. pants. Diferencēšana un atskaitījumi

Lai veicinātu minimālās algas adekvātumu visām darbinieku grupām, šis noteikums aicina dalībvalstis, konsultējoties ar sociālajiem partneriem, tiesību aktos noteiktās minimālās algas diferenciaciju un tās piemērošanu ierobežot laikā un apmērā.

Šajā pantā paredzēta arī likumā noteiktās minimālās algas aizsardzība no nepamatoti vai nesamērīgiem atskaitījumiem. Dažus atskaitījumus no likumā noteiktās minimālās algas nūdien var pamatot ar leģitīmu mērķi, piemēram, ja tos nosaka tiesu varas iestāde. Citi atskaitījumi, kā atskaitījumi par darba veikšanai vajadzīgajām iekārtām vai atskaitījumu no naturālajiem pabalstiem, piemēram, izmitināšanu, var būt nepamatoti vai nesamērīgi.

7. pants. Sociālo partneru iesaiste likumā noteiktās minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā

Šis noteikums paredz sociālo partneru faktiski un laicīgu iesaistīšanu likumā noteiktās minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā, kā arī piedalīšanos 5. pantā minētajās konsultatīvajās struktūrās. Tajā noteikts, ka dalībvalstīm jāiesaista sociālie partneri 5. pantā minēto kritēriju noteikšanā, minimālās algas atjaunināšanā, 6. pantā minētās diferenciacijas un atskaitījumu noteikšanā, kā arī datu vākšanā un pētījumos šajā jomā.

Papildus ieguldījumam minimālās algas adekvātuma nodrošināšanā un saglabāšanā laicīga un faktiski sociālo partneru iesaistīšana ir arī labas pārvaldes elements, kas ļauj īstenot informētībā balstītu un iekļautīgu lēmumu pieņemšanas procesu.

8. pants. Likumā noteiktās minimālās algas faktiskā pieejamība darbiniekiem

Šis noteikums paredz, ka dalībvalstīm sadarbībā ar sociālajiem partneriem jāveic vajadzīgie pasākumi, lai darbiniekiem nodrošinātu faktisku piekļuvi likumā noteiktajai minimālās algas aizsardzībai. Galvenokārt vajadzīga kontroles un klātienes pārbaūžu sistēmas pastiprināšana, norādījumi izpildiestādēm un pietiekama darbinieku informēšana par piemērojamo likumā noteikto minimālo algu.

III nodaļa. Horizontālie noteikumi

9. pants. Publiskais iepirkums

³³Adekvātuma rādītāji, ko parasti izmanto starptautiski, kā Kaica indekss, minimālo algu salīdzina ar medianālo vai vidējo algu. Eiropas Padomes definētais pienācīgas kvalitātes dzīves līmenis pie tam salīdzina tīro minimālo algu ar tīro vidējo algu. Bieži tiek salīdzināta arī minimālā alga un nabadzības riska rādītājs.

Šī norma nosaka, ka publiskā iepirkuma un koncesijas līgumu izpildē ekonomikas dalībnieki (ieskaitot pēcāko apakšuzņēmēju virkni) ievēro piemērojamās koplīgumā noteiktās algas un likumā noteiktās minimālās algas, ja tādas pastāv. Tādu līgumu izpildē tomēr var notikt likumā noteikto minimālās algas noteikumu vai koplīgumā noteiktās algas neievērošana, kuras dēļ darbiniekiem maksā mazāk par piemērojamo aizsargājamo minimālo algu.

Noteiktais pienākums ietilpst darba tiesību jomā pildāmajos pienākumos, kas noteikti Publisko iepirkumu direktīvas 2014/24/ES 18. panta 2. punktā un 71. panta 1. punktā, Direktīvas 2014/25/ES par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, 36. panta 2. punktā un 88. panta 1. punktā un Direktīvas 2014/23/ES par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu 30. panta 3. punktā un 42. panta 1. punktā. Minēto noteikumu noskaidrošana un norāde uz tiem domāta to īstenošanas atbalstīšanai un stiprināšanai minimālās algas jomā.

10. pants. Uzraudzība un datu vākšana

Šis noteikums attiecas uz efektīvas uzraudzības un datu vākšanas sistēmas izveidi. Dalībvalstīm jāuzdod savām kompetentajām iestādēm izstrādāt efektīvus un bezkļūmīgus datu vākšanas rīkus, kas ļautu dalībvalstīm katru gadu paziņot Komisijai attiecīgos ar aptvērumu un adekvātumu saistītos datus.

Saskaņā ar šo noteikumu dalībvalstīm ir jānodrošina, ka informācija par koplīgumiem un to atalgojuma noteikumiem ir pārredzama un publiski pieejama.

Direktīvas īstenošanas uzraudzībai šis noteikums arī nosaka, ka uz dalībvalstu sniegtās informācijas pamata Komisija darīs zināmu Eiropas Parlamentam un Padomei minimālās algas adekvātuma un aptvēruma novērtējumu. Turklāt ekonomikas un nodarbinātības politikas koordinācijas procesā ES līmenī Nodarbinātības komitejai uz Komisijas ziņojuma pamata būs jāpārbauda, kā dalībvalstīs veicina koplīgumu slēgšanu par algu noteikšanu un minimālās algas adekvātumu.

11. pants. Tiesības uz tiesisko aizsardzību un aizsardzību no nelabvēlīgas attieksmes vai nelabvēlīgām sekām

Šis noteikums dalībvalstīm liek nodrošināt ka, neskarot īpašos tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas attiecīgā gadījumā paredzēti koplīgumos, darbiniekiem un viņu pārstāvjiem ir pieejama iedarbīga un neieinteresēta strīdu izšķiršana un tiesības uz tiesisko aizsardzību, ieskaitot pienācīgu kompensāciju, kā arī efektīva aizsardzība pret katru kaitējumu gadījumā, kad viņi nolemj minimālās algas aizsardzībai izmantot tiesības uz aizstāvību. Dalībvalstīm jānodrošina, ka darbinieki un viņu pārstāvji ir pasargāti no darba devēja nelabvēlības vai sekām, kas viņus varētu atturēt no sūdzību iesniegšanas par spīti tam, ka viņu tiesības tiek pārkāptas.

12. pants. Sodi

Šis noteikums liek dalībvalstīm paredzēt iedarbīgus, samērīgus un atturošus sodus par minimālās algas aizsardzības normu pārkāpumiem.

IV nodaļa. Nobeiguma noteikumi

13. pants. Īstenošana

Šī norma akcentē, ka saskaņā ar LESD 153. panta 3. punktu direktīvas īstenošanu dalībvalstis var uzticēt sociālajiem partneriem, ja tie to lūdz un ja dalībvalstis dara visu nepieciešamo, lai vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko direktīva tiecas sasniegt.

14. pants. Informācijas izplatīšana

Šās normas mērķis ir dalībvalstīs uzlabot izpratni par tiesībām, ko piešķir šī direktīva, kā arī par citiem šajā jomā jau esošiem noteikumiem.

15. pants. Izvērtēšana un pārskatīšana

Šī norma nosaka, ka Komisija veiks direktīvas izvērtēšanu piecus gadus pēc tās transponēšanas. Pēc tam Komisija abiem likumdevējiem sniegs pārskatu par direktīvas īstenošanu un, ja vajadzēs, iesniegs priekšlikumus to pārskatīt un atjaunināt.

16. pants. Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi

Šis ir standartnoteikums, kas dalībvalstīm ļauj noteikt augstāku aizsardzības līmeni, nekā garantēts ierosinātajā direktīvā, un nepieļaut tās izmantošanu pastāvošo standartu pazemināšanai minētajās sfērās.

17. pants. Transponēšana

Standartnoteikumi par maksimālo termiņu (divi gadi), kāds dalībvalstīm tiek dots direktīvas transponēšanai savos tiesību aktos un attiecīgo dokumentu iesniegšanai Komisijai un par dalībvalstu pienākumu Komisiju informēt par direktīvas piemērošanu.

18. pants. Stāšanās spēkā

Šī standartnorma nosaka, ka direktīvai jāstājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Oficiālajā Vēstnesī*.

19. pants. Adresāti

Šī standartnorma par adresātu nosaka, ka direktīva tiek adresēta dalībvalstīm.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA**par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punktu saistībā ar tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu¹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu²,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu Savienības mērķi cita starpā ir veicināt savu tautu labklājību un strādāt, lai panāktu ilgtspējīgu Eiropas attīstību, kuras pamatā ir sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju.
- (2) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas³ 31. pantā noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.
- (3) Eiropas Sociālajā hartā ir noteikts, ka visiem darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem. Tajā ir atzītas visu darba ņēmēju tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai viņiem un viņu ģimenei nodrošinātu pienācīgu dzīves līmeni. Hartas 4. pantā ir atzīta brīvi noslēgtu koplīgumu, kā arī likumā noteiktas minimālās algas noteikšanas mehānismu nozīme šo tiesību efektīvas īstenošanas nodrošināšanā.
- (4) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra II nodaļā ir noteikts principu kopums, kas izmantojams par ceļvedi taisnīgu darba apstākļu nodrošināšanā. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 6. princips apstiprina darba ņēmēju tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Tas arī paredz adekvātu minimālo algu, kas nodrošina darba ņēmēja un viņa ģimenes vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā valstī valdošos ekonomiskos un sociālos apstākļus, vienlaikus gādājot par piekļuvi darba tirgum un par stimuliem meklēt darbu. Turklāt tas atgādina, ka jānovērš nodarbinātu personu nabadzība un ka visas algas jānosaka pārredzamā un paredzamā veidā, ievērojot sociālo partneru patstāvību.
- (5) Padomes Lēmuma 2020/1512/ES par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem⁴ 5. pamatnostādnē dalībvalstis tiek aicinātas gādāt, lai sociālie

¹ OV C , , . lpp.

² OV C , , . lpp.

³ Eiropas Savienības Pamattiesību harta (2012/C 326/02) (OV C 326/391, 26.10.2012.).

partneri tiek pilnvērtīgi iesaistīti algu noteikšanā, nodrošinot taisnīgas algas, kas dara iespējamu pienācīgu dzīves līmeni, un ļaujot algas adekvāti salāgot ar ražīguma izmaiņām, lai veicinātu augšupēju konvergenci. Pamatnostādnē dalībvalstis tiek arī aicinātas veicināt sociālo dialogu un koplīguma sarunas par algu noteikšanu. Turklāt, ņemot vērā atalgojuma ietekmi uz konkurētspēju, darbvietu radīšanu un nodarbinātu personu nabadzību, pamatnostādnē dalībvalstis un sociālie partneri tiek aicināti ar koplīgumu vai adekvātas likumā noteiktas minimālās algas palīdzību nodrošināt pienācīgu un taisnīgu atalgojumu visiem darba ņēmējiem. 2021. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģijā⁵ ir noteikts, ka dalībvalstīm būtu jāpieņem pasākumi, kas nodrošina taisnīgus darba apstākļus. Turklāt 2020. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģijā⁶ tika atgādināts, ka pieaugošo sociālo atšķirību dēļ ir svarīgi nodrošināt, ka ikviens darba ņēmējs saņem pienācīgu atalgojumu. Dažām dalībvalstīm ir izdoti arī vairāki tām adresēti ieteikumi minimālās algas jomā. Tomēr atsevišķas valstis var nebūt gatavas uzlabot minimālās algas noteikšanu, jo uzskata, ka tas var negatīvi ietekmēt ārējo izmaksu konkurētspēju.

- (6) Labāki darba un dzīves apstākļi, ko cita starpā nodrošina ar adekvātu minimālo algu, dod labumu gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem Savienībā un ir priekšnoteikums iekļaujošas un ilgtspējīgas izaugsmes sasniegšanai. Lielu atšķirību mazināšana minimālās algas aizsardzības aptvērumā un adekvātumā palīdz uzlabot ES darba tirgus taisnīgumu un veicināt ekonomisko, sociālo progresu un augšupēju konvergenci. Konkurencei vienotajā tirgū būtu jābalstās uz augstiem sociālajiem standartiem, inovāciju un ražīguma uzlabojumiem, nodrošinot vienlīdzīgas konkurences apstākļus.
- (7) Starptautiskās Darba organizācijas Konvencijā Nr. 131 par minimālās algas noteikšanas sistēmas izveidi ir atzīts, ka pienācīgā līmenī noteikta minimālā alga aizsargā nelabvēlīgā situācijā esošu darba ņēmēju ienākumus, palīdz nodrošināt pienācīgu iztiku un ierobežo ienākumu samazināšanos grūtos laikos. Minimālā alga palīdz uzturēt iekšzemes pieprasījumu, stiprināt stimulus strādāt, samazināt algu nevienlīdzību un nodarbinātu personu nabadzību.
- (8) Sievietēm, gados jauniem un mazkvalificētiem darba ņēmējiem un personām ar invaliditāti salīdzinājumā ar citām grupām ir lielāks risks kļūt par minimālās algas vai zema atalgojuma saņēmējiem. Ekonomikas lejupslīdes laikā, piemēram, Covid-19 krīzes laikā, minimālās algas nozīme zemi atalgotu darba ņēmēju aizsardzībā kļūst arvien svarīgāka un ir būtiska, lai atbalstītu ilgtspējīgu un iekļaujošu ekonomikas atveseļošanu. Minimālās algas jautājuma risināšana veicina dzimumu līdztiesību, vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību novēršanu, kā arī sieviešu izklūšanu no nabadzības.
- (9) Covid-19 pandēmija būtiski ietekmē pakalpojumu nozari un mazos uzņēmumus, un gan pakalpojumu nozarē, gan mazos uzņēmumos ir liels minimālās algas saņēmēju īpatsvars. Turklāt minimālā alga ir arī svarīga, ņemot vērā strukturālās tendences, kas maina darba tirgus un kam aizvien vairāk raksturīgs augsts nestandarta un nestabila darba īpatsvars. Šīs tendences ir palielinājušas darbvietu polarizāciju, kā rezultātā lielākajā daļā dalībvalstu pieaug zemi atalgotu un mazkvalificētu profesiju īpatsvars un dažās dalībvalstīs ir palielinājusies algu nevienlīdzība.

⁴ Padomes Lēmums Nr. 2020/1512/ES (2020. gada 13. oktobris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm (OV L 344, 19.10.2020., 22.–28. lpp.).

⁵ Skatīt Komisijas Paziņojumu COM(2020) 575 *final*.

⁶ Skatīt Komisijas Paziņojumu COM(2019) 650 *final*.

- (10) Lai gan minimālās algas aizsardzība pastāv visās dalībvalstīs, dažās šāda aizsardzība izriet no tiesību aktu noteikumiem (“likumā noteiktā minimālā alga”) un koplīgumiem, savukārt citās to nodrošina vienīgi ar koplīgumiem.
- (11) Minimālās algas aizsardzība, kas noteikta koplīgumos attiecībā uz zemi atalgotām profesijām, vairumā gadījumu ir pietiekama; vairākās dalībvalstīs likumā noteiktā minimālā alga ir zema salīdzinājumā ar citām algām ekonomikā. 2018. gadā deviņās dalībvalstīs likumā noteiktā minimālā alga atsevišķam minimālās algas saņēmējam nenodrošināja ienākumus, kas ir pietiekami, lai pārkāptu nabadzības riska sliekšni. Turklāt samazinātu minimālās algas likmju (diferencēšanas) un atskaitījumu no likumā noteiktās minimālās algas izmantošana negatīvi ietekmē tās adekvātumu.
- (12) Ne visi darba ņēmēji Savienībā ir aizsargāti ar minimālo algu. Dažās dalībvalstīs daļai darba ņēmēju ir šāda aizsardzība, taču faktiski viņi saņem atalgojumu, kas ir zemāks par likumā noteikto minimālo algu, jo netiek ievēroti spēkā esošie noteikumi. Konkrēti ir konstatēts, ka šāda noteikumu neievērošana īpaši skar sievietes, gados jaunus darba ņēmējus, cilvēkus ar invaliditāti un laukstrādniekus. Tiek lēsts, ka dalībvalstīs, kurās minimālās algas aizsardzību nodrošina tikai ar koplīgumiem, neaizsargāto darba ņēmēju īpatsvars svārstās no 2 % līdz 55 % no visiem darba ņēmējiem.
- (13) Lai gan spēcīgas darba koplīguma slēgšanas sarunas nozares vai starpnozaru līmenī palīdz nodrošināt pienācīgu minimālās algas aizsardzību, tradicionālās koplīguma slēgšanas struktūras pēdējos gadu desmitos izsīkst, daļēji tāpēc, ka ekonomikā notiek strukturālas pārmaiņas virzībā uz nozarēm, kurās ir mazāk spēcīgas arodbiedrības, un tāpēc, ka samazinās dalība arodbiedrībās sakarā ar netipisku un jaunu darba veidu izvēršanos.
- (14) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. pantu Komisija ir veikusi divposmu apspriešanos ar darba devējiem un darba ņēmējiem par iespējamu rīcību, kas palīdzētu risināt ar adekvātas minimālās algas aizsardzību saistītas problēmas Eiropas Savienībā. Sociālie partneri nav vienojušies sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji Savienībā tiek aizsargāti ar adekvātu minimālo algu, ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, ņemot vērā rezultātus, kas gūti apspriešanās ar sociālajiem partneriem.
- (15) Šī direktīva nosaka minimālās prasības Savienības līmenī, lai nodrošinātu gan to, ka minimālā alga tiek noteikta pienācīgā līmenī, gan to, ka darba ņēmējiem ir pieejama minimālās algas aizsardzība vai nu kā likumā noteikta minimālā alga, vai kā alga, kas noteikta koplīgumos, kā definēts šajā direktīvā.
- (16) Pilnībā ievērojot Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta 5. punktu, šīs direktīvas mērķis nav nedz saskaņot minimālās algas līmeni visā Savienībā, nedz izveidot vienotu mehānismu minimālās algas noteikšanai. Tā neskar dalībvalstu brīvību noteikt likumā noteiktu minimālo algu vai veicināt piekļuvi darba koplīgumos paredzētajai minimālās algas aizsardzībai saskaņā ar katras valsts tradīcijām un īpatnībām un pilnībā ievērojot valsts kompetenci un sociālo partneru līgumslēgšanas brīvību. Šī direktīva neuzliek pienākumu dalībvalstīm, kurās minimālās algas aizsardzību nodrošina vienīgi ar koplīgumiem, ieviest likumā noteiktu minimālo algu vai padarīt koplīgumus vispārēji piemērojamus. Turklāt šī direktīva nenosaka darba algas līmeni, kas ietilpst sociālo partneru līgumslēgšanas brīvības ietvaros valsts līmenī un attiecīgajā dalībvalstu kompetencē.
- (17) Šī direktīva būtu jāpiemēro darbiniekiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai

praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas noteiktos kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai. Šīs direktīvas darbības jomā varētu ietilpt mājsaimniecībās nodarbināti darba ņēmēji, pēc pieprasījuma strādājoši darba ņēmēji, periodiska darba veicēji, kuponu sistēmas darba ņēmēji, fiktīvi pašnodarbinātie, platformā nodarbināti darba ņēmēji, stažieri un mācekļi, ar noteikumu, ka viņi atbilst minētajiem kritērijiem. Šīs direktīvas darbības jomā nav ietverti patiesi pašnodarbinātas personas, jo tās neatbilst minētajiem kritērijiem. Pašnodarbinātā statusa – kā definēts valstu tiesību aktos – ļaunprātīga izmantošana valsts mērogā vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba veids, kas bieži tiek saistīts ar nedeklarētu darbu. Fiktīva pašnodarbinātība ir tad, kad nolūkā izvairīties no kādām juridiskām vai fiskālām saistībām persona ir deklarēta kā pašnodarbināta persona, bet darbs, ko šī persona veic, atbilst nosacījumiem, kas raksturīgi darba attiecībām. Šādas personas būtu jāietver šīs direktīvas darbības jomā. Darba attiecību pastāvēšana būtu jānosaka, pamatojoties uz faktiem, kas saistīti ar darba faktisko veikšanu, nevis pamatojoties uz to, kā puses apraksta šīs attiecības.

- (18) Labi funkcionējošas darba koplīguma slēgšanas sarunas par algu noteikšanu ir svarīgs līdzeklis, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji tiek aizsargāti ar adekvātu minimālo algu. Dalībvalstīs, kurās ir likumā noteikta minimālā alga, darba koplīguma slēgšanas sarunas atbalsta vispārējo algu attīstību un tādējādi palīdz uzlabot minimālo algu adekvātumu. Dalībvalstīs, kurās minimālās algas aizsardzību nodrošina tikai un vienīgi darba koplīguma slēgšanas sarunas, to līmeni, kā arī aizsargāto darba ņēmēju īpatsvaru tieši nosaka darba koplīgumu slēgšanas sistēmas darbība un darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērums. Spēcīgas un labi funkcionējošas darba koplīguma slēgšanas sarunas kopā ar nozaru vai starpnozaru koplīgumu plašu aptvērumu stiprina minimālo algu adekvātumu un aptvērumu.
- (19) Ņemot vērā darba koplīgumu slēgšanas sarunu aptvēruma samazināšanos, ir būtiski, lai dalībvalstis veicinātu darba koplīguma slēgšanas sarunas nolūkā uzlabot darba ņēmēju piekļuvi darba koplīgumos nodrošinātajai minimālās algas aizsardzībai. Dalībvalstīs, kurās ir augsts darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērums, parasti ir neliels zemi atalgotu darba ņēmēju īpatsvars un augsta minimālā alga. Dalībvalstīs, kurās zemi atalgotu darba ņēmēju īpatsvars ir neliels, darba koplīgumi aptver vairāk nekā 70 % darba ņēmēju. Tāpat lielākajā daļā dalībvalstu, kurās ir augsts minimālās algas līmenis attiecībā pret medianālo algu, darba koplīgumu aptvērums pārsniedz 70 %. Lai gan visas dalībvalstis būtu jāmudina veicināt sarunas par darba koplīguma slēgšanu, tām dalībvalstīm, kuras nesasniedz šo aptvēruma līmeni, apspriežoties un/vai vienojoties ar sociālajiem partneriem, būtu jāparedz vai, ja tas jau pastāv, jāstiprina veicināšanas procedūru un institucionālo pasākumu sistēma, kas nodrošina apstākļus darba koplīguma slēgšanas sarunām. Šāda sistēma būtu jāizveido ar likumu vai ar trīspusēju vienošanos.
- (20) Lai nodrošinātu adekvātu minimālo algu, vienlaikus saglabājot darbvietas un uzņēmumu, arī mazo un vidējo uzņēmumu, konkurētspēju, ir vajadzīgi saprotami noteikumi, procedūras un prakse likumā noteiktas minimālās algas noteikšanai un atjaunināšanai. Tie ietver vairākus elementus, lai saglabātu likumā noteiktās minimālās algas adekvātumu, tostarp kritērijus un rādītājus adekvātuma novērtēšanai, regulārus un savlaicīgus atjauninājumus, padomdevēju struktūru pastāvēšanu un sociālo partneru iesaistīšanu. Sociālo partneru savlaicīga un efektīva iesaistīšana ir vēl viens labas pārvaldības elements, kas ļauj īstenot uz informāciju balstītu un iekļaujošu lēmumu pieņemšanas procesu.
- (21) Minimālo algu uzskata par adekvātu, ja tā ir taisnīga attiecībā pret algu sadalījumu valstī un nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Likumā noteiktās minimālās algas

adekvātumu nosaka, ņemot vērā valsts sociālekonomiskos apstākļus, tostarp nodarbinātības izaugsmi, konkurētspēju, kā arī reģionu un nozaru attīstību. Tās adekvātums būtu jānovērtē vismaz attiecībā pret tās pirktspēju, ražīguma attīstību un saistību ar bruto algas līmeni, sadalījumu un pieaugumu. Minimālās algas adekvātumu attiecībā pret bruto algas līmeni var palīdzēt novērtēt rādītāji, kurus parasti izmanto starptautiskā līmenī, piemēram, 60 % no medianālās bruto algas un 50 % no vidējās bruto algas.

- (22) Lai veicinātu minimālās algas adekvātumu visām darba ņēmēju grupām, diferencēšana un atskaitījumi no likumā noteiktās minimālās algas būtu jāierobežo līdz minimumam, vienlaikus gādājot par to, lai notiktu pienācīga apspriešanās ar sociālajiem partneriem. Dažus atskaitījumus no likumā noteiktās minimālās algas var pamatot ar likumīgu mērķi, tostarp nepamatoti augstām izmaksātajām summām vai tiesu iestādes noteiktiem atskaitījumiem. Cita veida atskaitījumi, piemēram, atskaitījumi saistībā ar aprīkojumu, kas vajadzīgs darba veikšanai, vai atskaitījumi par pabalstiem natūrā, piemēram, izmitināšanu, var būt nepamatoti vai nesamērīgi.
- (23) Lai nodrošinātu likumā noteiktās minimālās algas nacionālā satvara darbību, ir vajadzīga efektīva izpildes sistēma, arī kontrole un pārbaudes uz vietas. Lai stiprinātu izpildiestāžu efektivitāti, ir vajadzīga arī cieša sadarbība ar sociālajiem partneriem, arī tālab, lai risinātu tādas būtiskas problēmas kā apakšuzņēmuma līgumu slēgšana, fiktīva pašnodarbinātība vai neregistrētas virsstundas. Turklāt, lai panāktu pienācīgu pārredzamību un paredzamību attiecībā uz darba ņēmēju darba apstākļiem, darba ņēmējiem vajadzētu būt viegli pieejamai atbilstošai informācijai par piemērojamo likumā noteikto minimālo algu.
- (24) Lai izpildītu publiskā iepirkuma un koncesijas līgumus, īpaši svarīgi ir efektīvi īstenot likumā vai koplīgumos paredzēto minimālās algas aizsardzību. Tādu līgumu izpildē vai pēc tam apakšuzņēmumu ķēdē tomēr var notikt koplīgumu, kas paredz minimālās algas aizsardzību attiecīgajā nozarē, neievērošana, kuras dēļ darba ņēmēju atalgojums ir mazāks par nozaru koplīgumos noteikto algas līmeni. Lai nepieļautu šādas situācijas, ekonomikas dalībniekiem jāpiemēro saviem darbiniekiem algas, kas attiecīgajā nozarē un ģeogrāfiskajā teritorijā noteiktas ar koplīgumiem nolūkā izpildīt saistības darba tiesību jomā saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/24/ES⁷ par publisko iepirkumu 18. panta 2. punktu un 71. panta 1. punktu, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/25/ES⁸ par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, 36. panta 2. punktu un 88. panta 1. punktu un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/23/ES⁹ par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu 30. panta 3. punktu un 42. panta 1. punktu.
- (25) Uzticama uzraudzība un datu vākšana ir īpaši svarīga, lai nodrošinātu minimālo algu efektīvu aizsardzību. Komisijai katru gadu būtu jāziņo Eiropas Parlamentam un Padomei par savu novērtējumu attiecībā uz minimālās algas adekvātuma un aptvēruma

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK (OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.).

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/25/ES (2014. gada 26. februāris) par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un ar ko atceļ Direktīvu 2004/17/EK (OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.).

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/23/ES (2014. gada 26. februāris) par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu (OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.).

attīstību, pamatojoties uz ikgadējiem datiem un informāciju, kas jāsniedz dalībvalstīm. Turklāt progress būtu jāuzrauga ekonomikas un nodarbinātības politikas koordinācijas procesā Savienības līmenī. Šajā sakarā Nodarbinātības komitejai, pamatojoties uz Komisijas sagatavotajiem ziņojumiem un citiem daudzpusējās uzraudzības rīkiem, piemēram, salīdzinošo novērtēšanu, katru gadu būtu jāpārbauda situācija dalībvalstīs.

- (26) Darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai izmantot savas tiesības uz aizstāvību, ja tiek pārkāptas viņu tiesības attiecībā uz minimālās algas aizsardzību. Lai novērstu to, ka darba ņēmējiem tiek liegts izmantot savas tiesības, un neskarot konkrētus tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas paredzēti koplīgumos, tostarp kolektīvās strīdu izšķiršanas sistēmas, dalībvalstīm būtu jāveic pasākumi, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir piekļuve efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz tiesisko aizsardzību, arī uz pienācīgu kompensāciju, kā arī efektīvu aizsardzību pret jebkāda veida kaitējumu gadījumā, ja viņi nolemj izmantot savas tiesības uz aizstāvību.
- (27) Komisijai būtu jāveic novērtēšana, kas kalpotu par pamatu šīs direktīvas efektīvas īstenošanas pārskatīšanai. Par šādas pārskatīšanas rezultātiem būtu jāinformē Padome un Eiropas Parlaments.
- (28) Reformas un pasākumi, ko dalībvalstis pieņēmušas, lai veicinātu pienācīgu darba ņēmēju minimālās algas aizsardzību, nav bijuši visaptveroši un sistemātiski, lai gan tas ir solis pareizajā virzienā. Turklāt atsevišķas valstis var nebūt gatavas uzlabot minimālās algas adekvātumu un aptvērumu, jo uzskata, ka tas varētu negatīvi ietekmēt ārējo izmaksu konkurētspēju. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet to mēroga vai iedarbības dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nosaka tikai tādus pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (29) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot spēkā esošo darba ņēmēju tiesību mazināšanai, un tā nevar būt par likumīgu pamatu darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā piešķirtās aizsardzības vispārējā līmeņa pazemināšanai.
- (30) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus. Ja tiek konstatēts, ka tas nesamērīgi ietekmē mikrouzņēmumus, kā arī mazos un vidējos uzņēmumus, dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja ieviest pasākumus šo uzņēmumu atbalstam, lai atalgojuma struktūras pielāgotu jaunajām prasībām.

- (31) Dalībvalstīm ir pieejams tehniskā atbalsta instruments¹⁰ un Eiropas Sociālais fonds Plus¹¹, kas palīdzēs izstrādāt vai uzlabot minimālās algas satvaru tehniskos aspektus, tostarp attiecībā uz adekvātuma novērtēšanu, uzraudzību un datu vākšanu, piekļuves paplašināšanu, kā arī izpildi un vispārējo spēju veidošanu saistībā ar minēto satvaru īstenošanu.

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets

1. Lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus Savienībā, ar šo direktīvu izveido satvaru nolūkā:
 - (a) noteikt adekvātu minimālās algas līmeni;
 - (b) nodrošināt darba ņēmēju piekļuvi minimālās algas aizsardzībai, proti, koplīgumos noteiktas algas veidā vai likumā noteiktās minimālās algas veidā, ja tāda pastāv.Šī direktīva neskar sociālo partneru autonomijas pilnīgu ievērošanu, kā arī viņu tiesības apspriest un slēgt koplīgumus.
2. Šī direktīva neskar dalībvalstu izvēli noteikt likumā noteiktu minimālo algu vai veicināt piekļuvi minimālās algas aizsardzībai ar koplīgumu palīdzību.
3. Šajā direktīvā neko neinterpretē kā pienākumu dalībvalstīm, kurās algu noteikšana notiek vienīgi ar koplīgumu palīdzību, ieviest ar likumu noteiktu minimālo algu vai padarīt koplīgumus vispārēji piemērojamus.

2. pants

Piemērošanas joma

Šo direktīvu piemēro darba ņēmējiem Savienībā, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

3. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

¹⁰ Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes regula (2020. gada 28. maijs), ar ko izveido tehniskā atbalsta instrumentu (COM(2020)409 final).

¹¹ Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes regula par Eiropas Sociālo fondu Plus (COM(2018)382 final).

- (1) “minimālā alga” ir minimālais atalgojums, kas darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējiem par konkrētā laikposmā padarītu darbu un ko aprēķina, pamatojoties uz laiku vai iznākumu;
- (2) “likumā noteiktā minimālā alga” ir minimālā alga, kas noteikta ar likumu vai citām saistošām tiesību normām;
- (3) “darba koplīguma slēgšanas sarunas” ir visas sarunas, kas norit starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, par darba nosacījumu un nodarbinātības noteikumu noteikšanu; un/vai reglamentē attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem; un/vai reglamentē attiecības starp darba devējiem vai to organizācijām un darba ņēmēju organizāciju vai darba ņēmēju organizācijām;
- (4) “koplīgums” ir visi rakstiskie līgumi par darba nosacījumiem un nodarbinātības noteikumiem, ko darba koplīguma slēgšanas sarunu rezultātā noslēguši sociālie partneri;
- (5) “darba koplīgumu aptvērums” ir to darba ņēmēju īpatsvars valsts līmenī, uz kuriem attiecas koplīgums.

4. pants

Darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšana algu noteikšanā

1. Lai paplašinātu darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērumu, dalībvalstis, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, veic vismaz šādus pasākumus:
 - a) veicina sociālo partneru spēju veidošanu un stiprina iesaistīšanos darba koplīguma slēgšanas sarunās par algu noteikšanu nozares vai starpnozaru līmenī;
 - b) veicina konstruktīvas, jēgpilnas un uz informāciju balstītas sarunas starp sociālajiem partneriem par algām.
2. Dalībvalstis, kurās darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērums ir mazāks par 70 % no 2. panta izpratnē definētajiem darba ņēmējiem, vai nu ar likumu pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem, vai vienojoties ar tiem, papildus paredz darba koplīguma slēgšanas sarunu sekmējošu nosacījumu satvaru un izstrādā rīcības plānu darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanai. Rīcības plānu publisko un dara zināmu Eiropas Komisijai.

II NODAĻA

LIKUMĀ NOTEIKTĀ MINIMĀLĀ ALGA

5. pants

Adekvātums

1. Dalībvalstis, kurās ir likumā noteiktā minimālā alga, veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka likumā noteiktās minimālās algas noteikšanas un atjaunināšanas pamatā ir kritēriji, kas noteikti, lai veicinātu atbilstību mērķim – panākt pienācīgu

darba un dzīves apstākļus, sociālo kohēziju un augšupēju konvergenci. Dalībvalstis šos kritērijus nosaka saskaņā ar savu praksi vai nu attiecīgajos valsts tiesību aktos, kompetento iestāžu lēmumos vai trīspusējos nolīgumos. Noteiktie kritēriji ir stabili un skaidri.

2. Valsts kritēriji, kas minēti 1. punktā, ietver vismaz šādus elementus:
 - (a) likumā noteiktās minimālās algas pirktspēja, ņemot vērā dzīves dārdzību, nodokļus un sociālās iemaksas;
 - (b) vispārējais bruto algu līmenis un tā sadalījums;
 - (c) bruto algu pieauguma temps;
 - (d) darba ražīguma attīstība.
3. Dalībvalstis izmanto indikatīvas atsauces vērtības, kas palīdz novērtēt likumā noteikto minimālo algu adekvātumu saistībā ar vispārējo bruto algu līmeni, piemēram, parasti starptautiskā līmenī izmantotās atsauces vērtības.
4. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu likumā noteiktās minimālās algas regulāru un savlaicīgu atjaunināšanu nolūkā saglabāt tās adekvātumu.
5. Dalībvalstis izveido padomdevējas struktūras, kas konsultē kompetentās iestādes jautājumos, kas saistīti ar likumā noteikto minimālo algu.

6. pants

Diferencēšana un atskaitījumi

1. Dalībvalstis var atļaut dažādas likumā noteiktās minimālās algas likmes konkrētām darba ņēmēju grupām. Dalībvalstis līdz minimumam samazina šādu diferencēšanu un nodrošina, ka jebkāda diferencēšana ir nediskriminējoša, samērīga, attiecīgā gadījumā ierobežota laikā un objektīvi un saprātīgi pamatota ar likumīgu mērķi.
2. Dalībvalstis tiesību aktos var atļaut atskaitījumus, kas samazina darba ņēmējiem izmaksāto atalgojumu līdz līmenim, kas ir zemāks par likumā noteikto minimālo algu. Dalībvalstis nodrošina, ka atskaitījumi no likumā noteiktās minimālās algas ir vajadzīgi, objektīvi pamatoti un samērīgi.

7. pants

Sociālo partneru iesaiste likumā noteiktās minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka sociālie partneri tiek savlaicīgi un efektīvi iesaistīti likumā noteiktās minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā, tostarp piedaloties 5. panta 5. punktā minētajās padomdevējās struktūrās, un jo īpaši attiecībā uz:

- (a) 5. panta 1., 2. un 3. punktā minēto kritēriju un indikatīvo atsauces vērtību atlasī un piemērošanu, lai noteiktu likumā noteiktās minimālās algas līmeņus;
- (b) 5. panta 4. punktā minētā likumā noteiktās minimālās algas līmeņa atjaunināšanu;
- (c) 6. pantā minētās likumā noteiktās minimālās algas diferencēšanas un atskaitījumu noteikšanu;
- (d) datu vākšanu un pētījumu veikšanu, lai informētu likumā noteiktās minimālās algas noteikšanas iestādes.

8. pants

Likumā noteiktās minimālās algas faktiska pieejamība darba ņēmējiem

Lai veicinātu darba ņēmēju piekļuvi likumā noteiktās minimālās algas aizsardzībai, dalībvalstis sadarbībā ar sociālajiem partneriem attiecīgā gadījumā veic šādus pasākumus:

- (1) pastiprina kontroles un pārbaudes uz vietas, ko veic darba inspekcijas vai par likumā noteiktās minimālās algas piemērošanu atbildīgās struktūras. Kontroles un pārbaudes ir samērīgas un nediskriminējošas;
- (2) izstrādā norādes izpildiestādēm, lai proaktīvi vērstos pret neatbilstīgiem uzņēmumiem;
- (3) nodrošina informācijas par likumā noteikto minimālo algu publiskošanu skaidrā, visaptverošā un viegli pieejamā veidā.

III NODAĻA

HORIZONTĀLIE PASĀKUMI

9. pants

Publiskais iepirkums

Saskaņā ar Direktīvu 2014/24/ES, Direktīvu 2014/25/ES un Direktīvu 2014/23/ES dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka publiskā iepirkuma vai koncesijas līgumu izpildē ekonomikas dalībnieki ievēro algas, kas attiecīgajā nozarē un ģeogrāfiskajā apgabalā noteiktas koplīgumos, un likumā noteikto minimālo algu, ja tāda ir.

10. pants

Uzraudzība un datu vākšana

1. Lai uzraudzītu minimālās algas aptvērumsu un adekvātumu, dalībvalstis uzdod savām kompetentajām iestādēm izstrādāt efektīvus datu vākšanas rīkus.
2. Katru gadu līdz 1. oktobrim dalībvalstis paziņo Komisijai šādus datus:
 - (a) par likumā noteikto minimālo algu:
 - i) likumā noteiktās minimālās algas līmenis un tā aptverto darba ņēmēju īpatsvars;
 - ii) pastāvošā diferencēšana un tās aptverto darba ņēmēju īpatsvars;
 - iii) pastāvošie atskaitījumi;
 - iv) darba koplīgumu aptvērums;
 - (b) par tikai koplīgumos paredzēto minimālās algas aizsardzību:
 - i) šādu algu sadalījums decilēs, kas svērta ar aptverto darba ņēmēju īpatsvaru;
 - ii) darba koplīgumu aptvērums;

- iii) algas līmenis darba ņēmējiem, kuriem nav koplīgumos paredzētās minimālās algas aizsardzības, un tā attiecība pret to darba ņēmēju algu līmeni, kuriem šāda minimālā aizsardzība ir.

Dalībvalstis sniedz šajā punktā minēto statistiku un informāciju, sadalot pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes, uzņēmuma lieluma un nozares.

Pirmajā ziņojumā aptver [X, Y, Z: trīs gadi pirms transponēšanas gada] un to iesniedz līdz [GGGG. gada 1. oktobrim: gads pēc transponēšanas]. Dalībvalstis var nesniegt statistiku un informāciju, kas nav pieejama pirms [transponēšanas datums].

Komisija var pieprasīt dalībvalstīm sniegt papildu informāciju, katru gadījumu izskatot atsevišķi, ja tā uzskata šādu informāciju par vajadzīgu, lai uzraudzītu šīs direktīvas efektīvu īstenošanu.

3. Dalībvalstis nodrošina informācijas par minimālās algas aizsardzību, tostarp koplīgumiem un tajos ietvertajiem algu noteikumiem, pārredzamību un publisku pieejamību.
4. Komisija novērtē dalībvalstu 2. punktā minētajos ziņojumos nosūtītos datus un katru gadu ziņo Eiropas Parlamentam un Padomei.
5. Pamatojoties uz Komisijas sagatavoto ziņojumu, saskaņā ar LESD 150. pantu izveidotā Nodarbinātības komiteja katru gadu pārbauda darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanu par algu noteikšanu un minimālās algas adekvātumu dalībvalstīs.

11. pants

Tiesības uz tiesisko aizsardzību un aizsardzību no nelabvēlīgas attieksmes vai nelabvēlīgām sekām

1. Dalībvalstis nodrošina, ka, neskarot īpašos tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas attiecīgā gadījumā paredzēti koplīgumos, darba ņēmējiem, tostarp tiem, kuru darba tiesiskās attiecības ir beigušās, ir pieejama efektīva un objektīva strīdu izšķiršana un tiesības uz tiesisko aizsardzību, tostarp pienācīgu kompensāciju, ja tiek pārkāptas viņu tiesības, kas saistītas ar likumā noteikto minimālo algu vai koplīgumos paredzēto minimālās algas aizsardzību.
2. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus, tostarp tos, kas ir darba ņēmēju pārstāvji, no jebkādas nelabvēlīgas attieksmes no darba devēja puses un no nelabvēlīgām sekām, kas izriet no darba devējam iesniegtas sūdzības, vai no procedūras, kas uzsākta ar mērķi panākt tiesību uz likumā noteikto minimālo algu vai koplīgumos paredzēto minimālās algas aizsardzību ievērošanu.

12. pants

Sodi

Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, kas piemērojami valsts noteikumu pārkāpšanas gadījumā. Paredzētie sodi ir efektīvi, samērīgi un atturoši.

IV NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

13. pants

Īstenošana

Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz. Šādi rīkojoties, dalībvalstis sper visus nepieciešamos soļus, lai nodrošinātu, ka katrā laikā tiek garantēti saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamie rezultāti.

14. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmējiem un darba devējiem, tostarp MVU, tiek darīti zināmi valsts pasākumi, ar kuriem transponē šo direktīvu, kā arī attiecīgie spēkā esošie noteikumi, kas attiecas uz 1. pantā noteikto priekšmetu.

15. pants

Izvērtēšana un pārskatīšana

Komisija izvērtē direktīvu līdz [*pieci gadi pēc transponēšanas datuma*]. Pēc tam Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu ar pārskatu par direktīvas īstenošanu un vajadzības gadījumā ierosina tiesību akta grozījumus.

16. pants

Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem jau piešķirts dalībvalstīs.
2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.
3. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas darba ņēmējiem piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

17. pants

Transponēšana

1. Dalībvalstis līdz [*divi gadi pēc spēkā stāšanās dienas*] pieņem noteikumus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

18. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

19. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*