



V Bruseli 28. 10. 2020
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii

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

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Ak sa majú zaručiť primerané pracovné a životné podmienky, ako aj budovanie spravodlivých a odolných hospodárstiev a spoločností v súlade s Agendou 2030 pre udržateľný rozvoj Organizácie Spojených národov a jej cieľmi udržateľného rozvoja, je nevyhnutné, aby pracovníci v Únii zarábali primerané mzdy. Primerané mzdy sú základnou zložkou modelu sociálneho trhového hospodárstva, o ktorý sa usiluje EÚ. Konvergencia medzi členskými štátmi v tejto oblasti prispieva k prísľubu spoločnej prosperity v Únii.

Európsky parlament, Rada a Komisia v novembri 2017 vyhlásili Európsky pilier sociálnych práv (ďalej len „pilier“) s cieľom splniť sľub Európy týkajúci sa prosperity, pokroku a konvergenzie a zabezpečiť, aby sa sociálna Európa stala realitou pre všetkých. V zásade č. 6 piliera týkajúcej sa miezd sa požaduje zavedenie primeraných minimálnych miezd, ako aj transparentného a predvídateľného stanovovania miezd v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov. V strategickom programe na roky 2019 – 2024, ktorý schválila Európska rada v júni 2019, sa vyzýva na vykonávanie piliera na únijnej i vnútroštátnej úrovni.

V politických usmerneniach pre Komisiu na roky 2019 – 2024 bol oznámený akčný plán na úplné vykonávanie piliera vrátane iniciatívy v oblasti spravodlivých minimálnych miezd. V oznámení zo 14. januára 2020 s názvom Silná sociálna Európa pre spravodlivé transformácie¹ bol predstretý plán prípravy tohto akčného plánu a bol potvrdený záväzok k iniciatíve týkajúcej sa minimálnych miezd ako jedno z kľúčových opatrení, ktoré sa majú v tejto súvislosti realizovať na úrovni EÚ. V ten istý deň sa začala prvá fáza konzultácií so sociálnymi partnermi o tom, ako zabezpečiť primerané minimálne mzdy pre pracovníkov v Únii².

Predsedníčka von der Leyenová vo svojej správe o stave Únie zo septembra 2020 uviedla: „*Pravdou ale je, že mnohým ľuďom sa už jednoducho prestalo vyplácať, aby vôbec pracovali. Dumpingové mzdy likvidujú dôstojné pracovné podmienky, trestajú podnikateľov, ktorí platia slušné mzdy, a narušajú spravodlivú hospodársku súťaž na jednotnom trhu. Preto Komisia predloží legislatívny návrh, ktorý by mal byť pre členské štáty oporou pri stanovovaní rámca pre minimálne mzdy. Každý musí mať prístup k minimálnej mzde, či už na základe kolektívnej dohody alebo zákonom stanovenej minimálnej mzdy.*“

Lepšie pracovné a životné podmienky, a to aj vďaka primeraným minimálnym mzdám, sú prínosom pre pracovníkov aj podniky v Únii. Riešenie veľkých rozdielov v pokrytí minimálnymi mzdami a ich primeranosti prispieva k posilňovaniu spravodlivosti na trhu práce EÚ, stimulácii zvyšovania produktivity a podpore hospodárskeho a sociálneho pokroku. Hospodárska súťaž na jednotnom trhu by sa mala opierať o inovácie a zvyšovanie produktivity, ako aj o vysoké sociálne normy.

V posledných desaťročiach nízke mzdy v mnohých členských štátoch nedržia krok s inými kategóriami miezd. Štrukturálne trendy, ktoré pretvárajú trhy práce, ako je globalizácia,

¹ Oznámenie Komisie – Silná sociálna Európa pre spravodlivé transformácie, COM(2020) 14 final.

² Konzultačný dokument, *First phase consultation of the Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (Prvá fáza konzultácie so sociálnymi partnermi podľa článku 154 ZFEÚ o možnom opatrení na riešenie výziev súvisiacich so spravodlivými minimálnymi mzdami), C(2020) 83 final.

digitalizácia či nárast neštandardných spôsobov práce, najmä v sektore služieb, vedú k zvýšenej polarizácii pracovných miest, čo následne vedie k rastúcemu podielu nízko platených a nízkokvalifikovaných povolání a prispieva k narušeniu tradičných štruktúr kolektívneho vyjednávania. To zasa vyúsťuje do rozšírenejšej chudoby pracujúcich a mzdovej nerovnosti.

V časoch hospodárskeho poklesu úloha minimálnych miezd ešte naberá na význame. Kríza spôsobená ochorením COVID-19 zasahuje najmä odvetvia s vyšším podielom pracovníkov s nízkymi mzdami, ako je maloobchod a cestovný ruch, a má silnejší vplyv na znevýhodnené skupiny obyvateľstva. Zabezpečenie prístupu pracovníkov v Únii k pracovným príležitostiam a k primeraným minimálnym mzdám sú kľúčom k podpore udržateľnej a inkluzívnej hospodárskej obnovy.

Ochranu formou minimálnej mzdy možno poskytovať kolektívnymi zmluvami (ako je to v prípade 6 členských štátov) alebo zákonnými minimálnymi mzdami (ako je to v 21 členských štátoch).

Keď sa ochrana formou minimálnej mzdy stanoví na primeranej úrovni, zabezpečuje dôstojné živobytie pre pracovníkov, pomáha udržiavať domáci dopyt, zvyšuje motiváciu pracovať a znižuje chudobu pracujúcich i nerovnosť na dolnom konci mzdovej distribúcie. Ochrana formou minimálnej mzdy takisto podporuje rodovú rovnosť, keďže ženy častejšie než muži poberajú minimálnu mzdu alebo sumu blížiacu sa k nej.

Mnohí pracovníci v EÚ však v súčasnosti nie sú chránení primeranými minimálnymi mzdami.

Hoci minimálne mzdy sa v posledných rokoch zvyšujú, vo väčšine členských štátov s vnútroštátnymi zákonnými minimálnymi mzdami sú príliš nízke v porovnaní s inými mzdami alebo na to, aby zaručovali dôstojné živobytie. Takmer vo všetkých členských štátoch sú vnútroštátne zákonné minimálne mzdy³ nižšie než 60 % hrubého mediánu mzdy a/alebo 50 % hrubej priemernej mzdy⁴. V roku 2018 v deviatich členských štátoch zákonná minimálna mzda neposkytovala dostatočný príjem na to, aby sa slobodná osoba s minimálnou mzdou dostala nad hranicu rizika chudoby. Okrem toho sú z ochrany formou vnútroštátnych zákonných minimálnych miezd vylúčené niektoré osobitné skupiny pracovníkov. Členské štáty, ktoré majú široké pokrytie kolektívnym vyjednávaním, majú zvyčajne nízky podiel pracovníkov s nízkymi mzdami a vysoké minimálne mzdy. Aj v členských štátoch, ktoré sa spoliehajú výlučne na kolektívne vyjednávanie, však niektorí pracovníci nemajú prístup k ochrane formou minimálnej mzdy. Podiel takýchto pracovníkov je 10 % až 20 % v štyroch krajinách a v jednej krajine je to 55 %.

V tejto súvislosti je cieľom navrhovanej smernice zabezpečiť, aby pracovníci v Únii boli chránení primeranými minimálnymi mzdami, ktoré by im umožnili dôstojné živobytie bez ohľadu na to, kde pracujú. V záujme tohto všeobecného cieľa sa v návrhu stanovuje rámec na zlepšenie primeranosti minimálnych miezd a na zlepšenie prístupu pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy. Tieto ciele sú relevantné tak pre systémy zákonnej minimálnej mzdy, ako aj pre tie, ktoré sa spoliehajú na kolektívne vyjednávanie. Navrhovaná smernica je koncipovaná tak, aby sa pri dosahovaní týchto ambícií zohľadňovali a plne rešpektovali osobitosti vnútroštátnych systémov, vnútroštátne právomoci, autonómia sociálnych partnerov a zmluvná sloboda. Jej koncepcia navyše zaručuje prístup k zamestnaniu a berie do úvahy účinky na tvorbu pracovných miest a konkurencieschopnosť, a to aj pre MSP. Poskytuje

³ Ukazovatele a súvisiace referenčné hodnoty sa týkajú mesačných minimálnych miezd.

⁴ Ukazovatele primeranosti bežne používané na medzinárodnej úrovni, napr. Kaitzov index, porovnávajú minimálnu mzdu s mediánom mzdy alebo priemernou mzdou. Okrem toho dôstojná životná úroveň, ktorú vymedzila Rada Európy, porovnáva čistú minimálnu mzdu s čistou priemernou mzdou.

dostatočnú flexibilitu na zohľadnenie sociálneho a hospodárskeho vývoja vrátane trendov produktivity a zamestnanosti.

V záujme týchto cieľov sa navrhovaná smernica zameriava na podporu kolektívneho vyjednávania o mzdách vo všetkých členských štátoch. Kolektívne vyjednávanie zohráva kľúčovú úlohu pri primeranej ochrane formou minimálnej mzdy. Krajiny, ktoré majú široké pokrytie kolektívnym vyjednávaním, majú zvyčajne nižší podiel pracovníkov s nízkymi mzdami, vyššie minimálne mzdy v porovnaní s mediánom mzdy, nižšiu mzdovú nerovnosť a vyššie mzdy než ostatné krajiny. V členských štátoch, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy zabezpečuje výlučne formou kolektívnych zmlúv, jej primeranosť a podiel chránených pracovníkov priamo vyplývajú z vlastností a fungovania systému kolektívneho vyjednávania. V členských štátoch so zákonnými minimálnymi mzdami má kolektívne vyjednávanie silný vplyv aj na primeranosť minimálnej mzdy. Tým, že kolektívne vyjednávanie ovplyvňuje všeobecný vývoj miezd, garantuje mzdy nad minimálnou úrovňou stanovenou zákonom a vedie k zlepšeniam v tejto oblasti. Navyše prispieva k zvyšovaniu produktivity.

Pokiaľ ide o krajiny, v ktorých existujú zákonné minimálne mzdy, cieľom navrhovanej smernice je zabezpečiť, aby členské štáty zaviedli podmienky na stanovenie zákonných minimálnych miezd na primeranej úrovni, a to dbajúc na sociálno-ekonomické podmienky, ako aj regionálne a odvetvové rozdiely. Jasne a stabilne vymedzené kritériá zamerané na podporu primeranosti spolu s rámcom riadenia zaručujúcim pravidelné a včasné aktualizácie a účinné zapojenie sociálnych partnerov prispievajú k zabezpečeniu primeranosti zákonných minimálnych miezd. Cieľom navrhovanej smernice je takisto dosiahnuť ďalšie zlepšenia primeranosti tým, že sa čo najviac obmedzí uplatňovanie rozdielnych sadzieb zákonnej minimálnej mzdy na vybrané skupiny pracovníkov alebo uplatňovanie odpočtov z odmeny.

Napokon treba poznamenať, že pracovníci nemusia byť primerane chránení minimálnymi mzdami aj z dôvodu nedodržiavania existujúcich kolektívnych zmlúv alebo vnútroštátnych právnych ustanovení. Zabezpečenie súladu a účinného presadzovania je nevyhnutné na to, aby pracovníci mohli využívať účinný prístup k ochrane formou minimálnej mzdy a aby podniky boli chránené pred nekalou hospodárskou súťažou. Navrhovaná smernica sa preto zameriava na podporu dodržiavania predpisov, ako aj na posilnenie presadzovania a monitorovania vo všetkých členských štátoch – ale primerane, aby nevytvárala nadmernú a nenáležitú administratívnu záťaž pre podniky v Únii vrátane malých a stredných podnikov a mikropodnikov.

- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

V usmernení 5 rozhodnutia Rady (EÚ) 2020/1512⁵ sa členské štáty vrátane tých, ktoré majú vnútroštátne zákonné minimálne mzdy, vyzývajú, aby dbali na účinné zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania miezd s cieľom zaistiť spravodlivé mzdy, ktoré umožnia dôstojnú životnú úroveň, a umožniť, aby mzdy dokázali primerane reagovať na vývoj produktivity v záujme vzostupnej konvergenencie. Usmernenie tiež vyzýva členské štáty, aby podporovali sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd. Navyše nabáda členské štáty a sociálnych partnerov, aby všetkým pracovníkom zabezpečili primerané a spravodlivé mzdy využitím kolektívnych zmlúv alebo primeraných zákonných minimálnych miezd, a aby zohľadňovali ich vplyv na konkurencieschopnosť, tvorbu pracovných miest a chudobu pracujúcich. Všeobecným cieľom návrhu je zaručiť, aby boli pracovníci v Únii chránení primeranými minimálnymi mzdami. Medzi jeho ciele patrí podpora kolektívneho

⁵ Rozhodnutie Rady (EÚ) 2020/1512 z 13. októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov.

vyjednávania, podpora zapojenia sociálnych partnerov a vytýčenie jasných a stabilných kritérií, ktoré prispievajú k primeranosti zákonnej minimálnej mzdy.

V smernici (EÚ) 2019/1152⁶ sa vyzýva na to, aby pracovníci boli informovaní o základných aspektoch svojho zamestnania vrátane odmeňovania. V navrhovanej smernici sa uvádza, že členské štáty majú vymedziť jasné a stabilné kritériá, zabezpečiť pravidelnú a včasnú aktualizáciu zákonných minimálnych miezd, ako aj účinné zapojenie sociálnych partnerov, aby sa tak prispelo k väčšej transparentnosti vývoja v oblasti zákonnej minimálnej mzdy.

V smernici 2014/67/EÚ⁷ je zakotvené zlepšenie prístupu k informáciám pre vyslaných pracovníkov, a to najmä zavedením jednotných oficiálnych vnútroštátnych webových stránok o vysielaní pracovníkov. Smernica takisto vyžaduje, aby sa v prípade, že pracovné podmienky sú stanovené v kolektívnych zmluvách v súlade so smernicou 96/71, tieto relevantné informácie zahŕňali aj rôzne minimálne mzdové sadzby a ich zložky. V smernici 2014/67/EÚ sa navyše zavádza mechanizmus subdodávateľskej zodpovednosti, ktorý sa má vzťahovať aspoň na odvetvie stavebníctva a minimálne mzdové sadzby. Jednoduchý prístup k informáciám o zákonných minimálnych mzdových sadzbách podľa smernice 2014/67/EÚ podporuje ciele tohto návrhu, a medzi nimi najmä zabezpečenie ochrany formou primeranej minimálnej mzdy v EÚ. Navrhovaná smernica zasa prispieva k cieľom smernice 2014/67/EÚ tým, že posilňuje presadzovanie rámcov zákonnej minimálnej mzdy, podporuje rozvoj spoľahlivých systémov monitorovania a zberu údajov a poskytuje pracovníkom prístup k účinným mechanizmom urovnávania sporov a právo na nápravu.

Smernica 2006/54/ES⁸ sa zameriava na vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Keďže minimálnu mzdu väčšinou zarábajú ženy, tento návrh stanovením rámca pre primerané minimálne mzdy v EÚ podporuje rodovú rovnosť a znižovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Navrhovaná smernica preto nepriamo prispieva aj k účinnému vykonávaniu cieľov politiky v rámci smernice 2006/54/ES.

Smernica 2000/78/ES⁹ zakazuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu v zamestnaní, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, a to najmä na základe veku [článok 3 písm. c)]. Rozdielne zaobchádzanie umožňuje len vtedy, ak je objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, ako je politika zamestnanosti alebo ciele odbornej prípravy. Navrhovaná smernica je v súlade s týmto prístupom, keďže vyžaduje, aby sa rozdielne sadzby zákonných minimálnych miezd obmedzovali na minimum, a ak je to relevantné a objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, aby boli nediskriminačné, primerané a časovo obmedzené.

V odporúčaní Komisie z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce¹⁰ sa v rámci cieľa predchádzať chudobe pracujúcich činnosť Únie a členských štátov sústreďuje na podporu kvalitných pracovných miest primeranou podporou príjmu a

⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.

⁷ Smernica Európskeho Parlamentu a Rady (EÚ) 2014/67 z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“).

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

⁹ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní.

¹⁰ Odporúčanie Komisie z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce (2008/867/ES).

inkluzívnymi politikami trhu práce vrátane miezd a pracovných podmienok. Cieľom navrhovanej smernice je zlepšiť pracovné podmienky a znížiť chudobu pracujúcich tým, že sa vytvorí rámec pre primerané úrovne minimálnej mzdy a prístup k ochrane formou minimálnej mzdy, ktorá je zakotvená v kolektívnych zmluvách alebo v právnych ustanoveniach.

Navrhovaná smernica priamo odkazuje na „sociálnu doložku“ smernice 2014/24/EÚ¹¹ o verejnom obstarávaní, ktorú možno nájsť aj v súvisiacej smernici 2014/23/EÚ¹² a smernici 2014/25/EÚ¹³. V uvedenej „sociálnej doložke“ sa od členských štátov vyžaduje prijatie opatrení na to, aby hospodárske subjekty pri realizácii verejného obstarávania a udeľovaní koncesií dodržiavali uplatniteľné povinnosti v oblasti pracovného práva. Na tento účel sa v navrhovanej smernici členským štátom ukladá povinnosť prijať vhodné opatrenia na to, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných alebo koncesných zákaziek dodržiavali mzdy stanovené v príslušných kolektívnych zmluvách, prípadne zákonné minimálne mzdy, ak existujú. Táto požiadavka môže prispieť k posilneniu presadzovania pravidiel stanovených v „sociálnej doložke“ uvedených smerníc.

Obsah uvedených aktov bol v procese prípravy navrhovanej smernice náležite analyzovaný a zohľadnený. V dôsledku toho je návrh na jednej strane v súlade s existujúcimi ustanoveniami a na druhej strane zavádza legislatívny vývoj potrebný na dosiahnutie cieľov Únie.

• **Súlad s ostatnými politikami Únie**

Navrhovaná smernica prispeje k cieľom Únie, ktorými sú podpora blahobytu jej obyvateľov, rozvoj vysoko konkurencieschopného sociálneho trhového hospodárstva (článok 3 ZFEÚ) a podpora lepších životných a pracovných podmienok (článok 151 ZFEÚ). Zaoberá sa aj právami stanovenými v Charte základných práv EÚ v súvislosti s právom pracovníkov na spravodlivé a primerané pracovné podmienky (článok 31). Navrhovaná smernica rovnako prispieva k vykonávaniu týchto zásad stanovených v Európskom pilieri sociálnych práv:

- zásada č. 6 (Mzdy): v súlade s touto zásadou je cieľom návrhu zabezpečiť primerané minimálne mzdy, aby pracovníci v Únii mali právo na spravodlivé mzdy, ktoré zabezpečujú dôstojnú životnú úroveň, a to pri plnom rešpektovaní vnútroštátnych tradícií a autonómie sociálnych partnerov. Takisto sa v ňom uvádza, že zákonné minimálne mzdy sa majú stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom,
- zásada č. 8 (Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov): cieľom návrhu je podporiť kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd v záujme posilnenia ochrany formou minimálnej mzdy poskytovanej kolektívnymi zmluvami a podporiť zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania, aktualizácie a vykonávania zákonných minimálnych miezd,
- zásada č. 2 (Rodová rovnosť): keďže minimálnu mzdu väčšinou zarábajú ženy, vďaka podpore primeraných minimálnych miezd sa návrhom posilní rodová rovnosť a prispeje sa k zníženiu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov,
- zásada č. 3 (Rovnosť príležitostí): každý má právo na rovnaké zaobchádzanie a príležitosti, pokiaľ ide o zamestnanie, bez ohľadu na pohlavie, vek a rasový

¹¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES.

¹² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesií.

¹³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES.

alebo etnický pôvod, náboženstvo či vieru, zdravotné postihnutie alebo sexuálnu orientáciu. Keďže zámerom návrhu je zabezpečiť pracovníkom v Únii prístup k ochrane formou primeranej minimálnej mzdy, prispeje k rovnakému zaobchádzaniu a podporí rovnosť príležitostí v zamestnaní.

Navrhovaná smernica je takisto v súlade s prioritami európskeho semestra. V súlade s usmernením pre politiky zamestnanosti č. 5 iniciatíva podporuje výzvu adresovanú členským štátom v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2021¹⁴, aby prijali opatrenia na zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok. Okrem toho podporuje aj ciele stanovené v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2020¹⁵, podľa ktorej je v kontexte rastúcich sociálnych rozdielov zabezpečenie toho, aby každý pracovník v Únii zarábal spravodlivú mzdu, dôležitým politickým cieľom. Navyše je aj v súlade s odporúčaniami pre jednotlivé krajiny vydanými pre niektoré členské štáty od roku 2011¹⁶.

2. PRÁVNÝ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Navrhovaná smernica vychádza z článku 153 ods. 1 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), v ktorom sa stanovuje, že Únia má podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti pracovných podmienok, a to v medziach zásad subsidiarity a proporcionality (článok 5 ods. 3 a článok 5 ods. 4 ZEÚ). Keďže neobsahuje opatrenia, ktoré by priamo ovplyvňovali úroveň odmeny, v plnej miere rešpektuje obmedzenia, ktoré pre činnosť Únie vyplývajú z článku 153 ods. 5 ZFEÚ.

V článku 153 ods. 2 sa umožňuje stanoviť minimálne požiadavky formou smerníc, pričom sa má vyhnúť ukladaniu správnych, finančných a právnych obmedzení spôsobom, ktorý by bránil vytváraniu a rozvoju malých a stredných podnikov.

• Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)

Prístup k minimálnej mzde zaručujúcej dôstojnú životnú úroveň je kľúčovým prvkom primeraných pracovných podmienok. Hoci mzdy na vnútroštátnej úrovni jednoznačne patria do právomoci členských štátov, veľké rozdiely v normách, o ktoré sa opiera prístup k primeranej minimálnej mzde, sú súčasťou pracovných podmienok a vytvárajú významné rozdiely na jednotnom trhu, ktoré možno najlepšie riešiť na úrovni Únie.

Pracovníci vo väčšine členských štátov trpia nedostatočnou primeranosťou a/alebo nedostatkami v pokrytí, pokiaľ ide o ochranu formou minimálnej mzdy. Tieto problémy sa týkajú tak pracovníkov v krajinách so zákonnými minimálnymi mzdami, ako aj v krajinách, ktoré sa spoliehajú na kolektívne vyjednávanie. Okrem toho je pravdepodobné, že v budúcnosti bude ovplyvnených viac pracovníkov v dôsledku dlhodobého poklesu kolektívneho vyjednávania a rastúcej polarizácie trhov práce. Pokiaľ ide o budúcnosť, vytvára to výzvy z hľadiska snahy o vytvorenie rovnakých podmienok na jednotnom trhu a zabezpečenie toho, aby bola hospodárska súťaž založená na vysokých sociálnych normách, inovácii a zvyšovaní produktivity.

Politiky v oblasti minimálnej mzdy sú predmetom mnohostranného dohľadu v rámci európskeho semestra a EÚ už vydala politické usmernenia pre vybrané členské štáty. Hoci v posledných rokoch viaceré členské štáty podnikli kroky na zlepšenie svojich systémov

¹⁴ Oznámenie Komisie COM(2020) 575 final.

¹⁵ Oznámenie Komisie COM(2019) 650 final.

¹⁶ Pozri prílohu A12.11 k posúdeniu vplyvu.

minimálnej mzdy, vnútroštátne opatrenia nestačia na riešenie problému nedostatočnej primeranosti a/alebo pokrytia, pokiaľ ide o ochranu formou minimálnej mzdy. Bez politických opatrení na úrovni EÚ sa môžu jednotlivé krajiny brániť lepšiemu nastaveniu minimálnej mzdy zo strachu, že by to mohlo negatívne ovplyvniť ich konkurencieschopnosť v oblasti externých nákladov.

Opatrenia na úrovni EÚ budú pri posilňovaní systémov stanovovania minimálnej mzdy účinnejšie než tie vnútroštátne. Očakávania budú jasnejšie, pokrok nebude len čiastočný alebo nerovnomerný a členské štáty a sociálni partneri si budú navzájom viac dôverovať. Poskytne sa tak potrebný impulz na reformu mechanizmov stanovovania minimálnej mzdy na vnútroštátnej úrovni. Opatrenia na úrovni EÚ preto prispievajú k zabezpečeniu rovnakých podmienok na jednotnom trhu tým, že pomôžu riešiť veľké rozdiely v pokrytí minimálnymi mzdami a ich primeranosti, ktoré nie sú odôvodnené príslušnými hospodárskymi podmienkami. To nie je možné uspokojivo dosiahnuť nekoordinovaným konaním členských štátov.

Navrhovaná smernica stanovuje rámec minimálnych noriem a rešpektuje právomoci členských štátov stanovovať prísnejšie normy bez toho, aby bola dotknutá úloha, ktorú môžu členské štáty zveriť sociálnym partnerom v súlade s vnútroštátnymi tradíciami, a to pri plnom zohľadňovaní zmluvnej slobody sociálnych partnerov. V súlade s článkom 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ navrhovaná smernica podporí a doplní činnosť členských štátov minimálnymi požiadavkami na postupné vykonávanie.

- **Proporcionalita**

Navrhovanou smernicou sa stanovujú minimálne normy, čím sa zaisťuje, aby miera zásahu neprekročila minimum potrebné na dosiahnutie cieľov návrhu. Členské štáty, ktoré už zaviedli priaznivejšie ustanovenia ako tie, ktoré sú uvedené v tejto navrhovanej smernici, svoje systémy stanovovania minimálnej mzdy nebudú musieť meniť. Členské štáty sa takisto môžu rozhodnúť ísť nad rámec minimálnych noriem stanovených v navrhovanej smernici.

Návrh rešpektuje zaužívané vnútroštátne tradície stanovovania minimálnej mzdy. Predovšetkým plne rešpektuje právomoci členských štátov a sociálnych partnerov, pokiaľ ide o určenie výšky minimálnej mzdy v súlade s článkom 153 ods. 5 ZFEÚ. Ochrana formou minimálnej mzdy bude naďalej zakotvená v kolektívnych zmluvách alebo právnych ustanoveniach pri plnom rešpektovaní vnútroštátnych právomocí a zmluvnej slobody sociálnych partnerov.

Okrem toho navrhovaná smernica umožňuje členským štátom vykonávať jej ustanovenia, najmä tie, ktoré sa týkajú kolektívneho vyjednávania a zákonných minimálnych miezd, s ohľadom na vlastnú vnútroštátnu hospodársku situáciu a osobitosti svojich systémov stanovovania minimálnej mzdy.

V návrhu sa preto ponecháva čo najväčší priestor pre vnútroštátne rozhodnutia, pričom sa však stále dosahujú ciele zlepšenia pracovných podmienok, a to vytvorením rámca pre pracovníkov v Únii, ktorý im zaručí prístup k ochrane formou minimálnej mzdy. Zásada proporcionality bola vzhľadom na rozsah a povahu identifikovaných problémov dodržaná.

- **Výber nástroja**

V článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ sa výslovne uvádza, že na zavedenie minimálnych požiadaviek, ktoré budú členské štáty musieť postupne vykonávať, možno používať smernice.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ EX POST, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

• Konzultácie so zainteresovanými stranami

V súlade s článkom 154 ZFEÚ Komisia uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o možných opatreniach EÚ v oblasti minimálnych miezd:

- v prvej fáze, od 14. januára do 25. februára 2020, Komisia konzultovala so sociálnymi partnermi o potrebe iniciatívy v oblasti minimálnych miezd a jej možnom smerovaní¹⁷,
- v druhej fáze, od 3. júna do 4. septembra 2020, Komisia konzultovala so sociálnymi partnermi o obsahu a právnom nástroji plánovaného návrhu¹⁸.

Zamestnanecké organizácie vo všeobecnosti súhlasili s cieľmi a možným obsahom iniciatívy, ako sa uvádza v dokumente o druhej fáze konzultácie. Zdôraznili, že by sa mali rešpektovať vnútroštátne tradície a autonómia sociálnych partnerov. Organizácie zamestnávateľov vo všeobecnosti vyjadrili podporu väčšine cieľov a možnému smerovaniu iniciatívy EÚ podľa konzultačného dokumentu. Niektoré z nich však spochybnili pridanú hodnotu regulačných opatrení EÚ, pokiaľ ide o stanovovanie minimálnej mzdy, vzhľadom na rôznorodosť vnútroštátnych rámcov a zdôraznili, že je potrebné v plnej miere rešpektovať právomoci členských štátov a/alebo sociálnych partnerov.

Zatiaľ čo odborové zväzy vyzvali Komisiu, aby navrhla smernicu so záväznými minimálnymi požiadavkami, žiadna z organizácií zamestnávateľov nebola za záväznú smernicu v oblasti minimálnej mzdy.

Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o uzavretí dohody na úrovni Únie, ako sa stanovuje v článku 155 ZFEÚ.

Názory verejnosti boli zozbierané aj formou odpovedí na štandardný Eurobarometer 92 (jeseň 2019), ktorý obsahoval otázky o prioritách Európskej únie (vrátane minimálnej mzdy).

Cielené výmeny názorov s členskými štátmi sa uskutočnili prostredníctvom týchto výborov Rady: Výbor pre zamestnanosť, Výbor pre sociálnu ochranu a Výbor pre hospodársku politiku¹⁹. Európsky parlament²⁰ a Európsky hospodársky a sociálny výbor²¹ takisto prijali stanoviská dôležité pre iniciatívu EÚ týkajúcu sa primeraných minimálnych miezd²².

• Získavanie a využívanie expertízy

Komisia si objednala štúdie od externých odborníkov, aby zhromaždila dôkazy, ktoré boli následne použité na podporu posúdenia vplyvu. Išlo o tieto štúdie:

¹⁷ Konzultačný dokument, *First phase consultation of the Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (Prvá fáza konzultácie so sociálnymi partnermi podľa článku 154 ZFEÚ o možnom opatrení na riešenie výziev súvisiacich so spravodlivými minimálnymi mzdami), C(2020) 83 final.

¹⁸ Konzultačný dokument, *Second phase consultation of the Social Partners on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (Druhá fáza konzultácie so sociálnymi partnermi o možnom opatrení na riešenie výziev súvisiacich so spravodlivými minimálnymi mzdami), C(2020) 3570 final, spolu s pracovným dokumentom útvarov Komisie SWD(2020) 105 final.

¹⁹ Pozri prílohu A.2.3 k posúdeniu vplyvu.

²⁰ Uznesenie Európskeho parlamentu z 10. októbra 2019 o zamestnanosti a sociálnej politike v eurozóne, 2019/2111.

²¹ Stanovisko EHSV z 18. septembra 2020, *Dôstojné minimálne mzdy v celej Európe*, SOC/632.

²² Pozri prílohu A.2.4 k posúdeniu vplyvu.

- štúdia *Indexation of statutory minimum wage* (Indexácia zákonnej minimálnej mzdy), ktorú vypracovali Diane Delaurensová a Étienne Wasmer²³,
- štúdia *Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises* (Vplyv zákonných minimálnych miezd na malé a stredné podniky), ktorú vypracoval Attila Lindner, University College London²⁴,
- štúdia *Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries* (Účinky kolektívne dohodnutých minimálnych miezd v severských krajinách), ktorú vypracoval Per Skedinger, Výskumný ústav priemyselnej ekonomiky²⁵.

Komisia okrem toho využila svoje ďalšie existujúce zmluvy, aby zhromaždila dôkazy, ktoré takisto použila ako východisko pri posúdení vplyvu. Išlo o:

- súbor expertíz o systémoch stanovovania minimálnej mzdy členských štátov EÚ (jedna expertíza za každý členský štát), ktoré poskytlo Európske centrum odborných znalostí,
- simulácie v rámci existujúcej zmluvy na základe modelu daňových výhod OECD v súvislosti s ukazovateľmi primeranosti minimálnych miezd a s ich stimulačnými účinkami.

Ako súčasť existujúceho rámca spolupráce s nadáciou Eurofound Komisii boli dodané aj tieto dokumenty, o ktoré požiadala:

- tri správy o jednotlivých krajinách (Cyprus, Taliansko, Rakúsko) týkajúce sa stanovovania a primeranosti minimálnych miezd, ako aj súvisiacich politických diskusií.

Komisia vo svojom posúdení vychádzala aj z mapovania politík v členských štátoch a z preskúmania literatúry a súvisiacich politických diskusií v tejto oblasti. Analytické vstupy navyše poskytli aj rôzne generálne riaditeľstvá Európskej komisie²⁶. Predovšetkým bola zrealizovaná mikrosimulačná analýza hospodárskych, sociálnych a fiškálnych vplyvov minimálnych miezd na základe modelu Euromod. Okrem toho sa vykonali aj modelové simulácie na posúdenie makroekonomického vplyvu minimálnych miezd pomocou modelu QUEST. Napokon sa analyzovali aj charakteristiky osôb s minimálnymi alebo nízkymi mzdami, a to na základe anonymizovaných individuálnych údajov z prieskumov EU-SILC a EU-SES.

• **Posúdenie vplyvu**

V nadväznosti na politiku lepšej právnej regulácie Komisia vykonala posúdenie vplyvu viacerých možností politiky. Toto úsilie sa opieralo o štruktúrovanú konzultáciu v rámci Komisie prostredníctvom medziútvarevej riadiacej skupiny.

Posúdenie vplyvu bolo predložené výboru pre kontrolu regulácie a bolo s ním prediskutované. Odporúčania, ktoré výbor pre kontrolu regulácie uviedol vo svojom prvom (zápornom) stanovisku z 2. októbra 2020, boli premietnuté najmä do týchto úprav: i) lepšie sa rozlíšilo, do

²³ Štúdia vypracovaná externým dodávateľom zadaná v polovici roka 2019 na účely prípravy posúdenia vplyvu.

²⁴ Štúdia vypracovaná externým dodávateľom zadaná v polovici roka 2019 na účely prípravy posúdenia vplyvu.

²⁵ Štúdia vypracovaná externým dodávateľom zadaná v polovici roka 2019 na účely prípravy posúdenia vplyvu.

²⁶ Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie, Generálne riaditeľstvo pre hospodárske a finančné záležitosti a Spoločné výskumné centrum.

akej miery sa problémy, špecifické ciele, navrhované riešenia a ich vplyv vzťahujú na rôzne typy systémov stanovovania minimálnej mzdy; ii) bolo podrobnejšie objasnené, ako sa v analýze problémov posudzuje neprimeranosť minimálnych miezd v jednotlivých členských štátoch, iii) bolo podrobnejšie zdôvodnené, prečo je táto legislatívna iniciatíva v súlade so zvoleným právnym základom a so zásadami subsidiarity a proporcionality, a iv) boli objasnené dôvody zloženia posudzovaných balíkov politiky. S cieľom reagovať na výhrady, ktoré výbor uviedol vo svojom druhom stanovisku (kladné stanovisko s výhradami) zo 14. októbra 2020, bolo v správe o posúdení vplyvu ďalej objasnených niekoľko prvkov: odôvodnenie zloženia balíkov možností, najdôležitejšie opatrenia pre úspech každého balíka možností, vplyv na MSP, výber uprednostňovaného balíka a jeho dôsledky pre krajiny, ktoré sa spoliehajú na kolektívne vyjednávanie²⁷.

Počas celej práce na posúdení vplyvu sa vo všetkých dôležitých oblastiach zvažovalo viacero opatrení na riešenie nedostatkov v primeranosti a pokrytí, pokiaľ ide o minimálne mzdy. V posúdení vplyvu sa skúmali tri balíky politiky, z ktorých každý pozostával z kombinácie viacerých opatrení. Po posúdení ich účinnosti, efektívnosti a súdržnosti bol vybraný uprednostňovaný balík.

V uprednostňovanom balíku sa od všetkých členských štátov žiada, aby podporovali kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd, najmä v tých prípadoch, kde je pokrytie kolektívnym vyjednávaním obmedzené. Členské štáty sa navyše vyzývajú na posilnenie presadzovania minimálnych miezd a monitorovania ich primeranosti a pokrytia týmito mzdami. Okrem toho sa v prípade členských štátov so zákonnými minimálnymi mzdami vyžaduje používanie jasných a stabilných kritérií na usmernenie stanovovania a aktualizácie minimálnych miezd a posilnenie úlohy sociálnych partnerov. Navyše sa na prísne minimum obmedzuje používanie odpočtov a rozdielných sadzieb zákonných minimálnych miezd.

Tento balík bol v posúdení vplyvu posúdený ako najúčinnnejší, najefektívnejší a najkoherentnejší. Kvantitatívna analýza vykonaná na základe scenára založeného na hypotetickom zvýšení minimálnej mzdy na 60 % hrubého mediánu mzdy naznačuje, že by sa tým zlepšila primeranosť minimálnych miezd približne v polovici členských štátov. Z takýchto zlepšení by malo prospech 10 až 20 miliónov pracovníkov. Vo viacerých krajinách by zlepšenie ochrany formou minimálnej mzdy viedlo k zníženiu chudoby pracujúcich a mzdovej nerovnosti o viac ako 10 % a k zníženiu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov približne o 5 % alebo viac²⁸. Takisto sa očakáva, že by zlepšilo pracovné stimuly a že by podporilo rodovú rovnosť a pomohlo znížiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, keďže väčšinu osôb s minimálnou mzdou (približne 60 % v EÚ) tvoria ženy.

Očakávané hospodárske vplyvy zahŕňajú vyššie náklady práce pre firmy, vyššie ceny a v menšej miere aj nižšie zisky. Vplyv na firmy by sa zmiernil zvýšením spotreby osôb s nízkymi mzdami, čo by podporilo domáci dopyt. Firmy, najmä MSP, by mali prospech aj z postupnejšieho a predvídateľnejšieho zvyšovania minimálnej mzdy, čím by sa zlepšilo podnikateľské prostredie.

Aj možný negatívny vplyv na zamestnanosť by podľa očakávaní mal byť obmedzený. Vo väčšine prípadov by zostal pod úrovňou 0,5 % celkovej zamestnanosti, hoci v troch členských

²⁷ Pozri prílohu I k posúdeniu vplyvu.

²⁸ Priemerné výsledky vplyvu na členské štáty v prípade scenára, keby sa minimálna mzda zvýšila na 60 % hrubého mediánu mzdy alebo 50 % hrubej priemernej mzdy. Pozri prílohu A.12.2 k posúdeniu vplyvu.

štátoch by dosiahol 1 %²⁹. Výhody silnejšej ochrany formou minimálnej mzdy pre dotknutých pracovníkov by výrazne prevážili nad možným negatívnym vplyvom na zamestnanosť týchto pracovníkov.

Okrem toho sa očakáva, že aj vplyv na celkovú konkurencieschopnosť bude malý. Uprednostňovaný balík zahŕňa dostatočnú flexibilitu, ktorá členským štátom umožňuje riadiť tempo zlepšovania primeranosti minimálnych miezd vzhľadom na hospodárske podmienky a riziká, a to aj v prípade konkrétnych odvetví, regiónov a MSP.

- **Základné práva**

Ciele navrhovanej smernice sú v súlade s Chartou základných práv Európskej únie, najmä s článkom 31 ods. 1 o spravodlivých a primeraných pracovných podmienkach, v ktorom sa uvádza, že „každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“. Vďaka návrhu sa takisto zjednodušuje výkon práv uznaných v článku 23³⁰ Charty základných práv Európskej únie, ktorý konkrétne odkazuje na rovnosť medzi mužmi a ženami, keďže uľahčuje znižovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh si nevyžaduje žiadne ďalšie zdroje z rozpočtu Európskej únie.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Plány vykonávania, spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ**

Členské štáty musia smernicu transponovať do dvoch rokov od jej prijatia a vnútroštátne vykonávacie opatrenia musia Komisii oznámiť prostredníctvom databázy vnútroštátnych vykonávacích opatrení (MNE-Database). V súlade s článkom 153 ods. 3 ZFEÚ môžu vykonávaním smernice poveriť sociálnych partnerov.

Komisia bude na posúdenie účinnosti tejto iniciatívy každý rok predkladať Európskemu parlamentu a Rade správu o svojom posúdení vývoja v oblasti primeranosti ochrany formou minimálnej mzdy a pokrytia touto ochranou na základe ročných údajov a informácií, ktoré poskytnú členské štáty. Okrem toho by sa mal monitorovať pokrok v rámci procesu koordinácie hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na úrovni EÚ (európsky semester). Výbor pre zamestnanosť bude v tejto súvislosti každoročne skúmať situáciu v oblasti kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd a primeranosti ochrany formou minimálnej mzdy v členských štátoch na základe správ, ktoré vypracuje Komisia.

Komisia je pripravená členským štátom pri vykonávaní smernice technicky asistovať, najmä prostredníctvom Nástroja technickej podpory³¹ a Európskeho sociálneho fondu plus³².

²⁹ Citlivosť zamestnanosti na zvyšovanie miezd bola odhadnutá na základe priemerného výsledku 48 medzinárodných štúdií, ktoré zhrnul autor A. Dube (2019) – *Impacts of minimum wages: review of the international evidence* (Vplyvy minimálnych miezd: analýza medzinárodných údajov), správa vypracovaná pre Komisiu Spojeného kráľovstva pre nízke platy (UK Low-Pay Commission).

³⁰ V článku 23 (Rovnosť medzi ženami a mužmi) Charty základných práv Európskej únie sa uvádza: „Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.“

³¹ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady z 28. mája 2020, ktorým sa zriaďuje Nástroj technickej pomoci, COM(2020) 409 final.

Komisia zrealizuje aj hodnotenie smernice päť rokov po jej transpozícii. Navyše predloží Európskemu parlamentu a Rade správ, v ktorej preskúma vykonávanie smernice.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

Kapitola I – Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – Predmet úpravy

V tomto ustanovení sa vymedzuje predmet úpravy smernice, a to vytvorenie rámca na úrovni Únie s cieľom zabezpečiť, aby sa minimálne mzdy stanovovali na primeranej úrovni a aby pracovníci mali prístup k ochrane formou minimálnej mzdy, a to buď formou zákonnej minimálnej mzdy, alebo mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách.

V článku sa takisto objasňuje, že smernica nezasahuje do slobody členských štátov stanovovať zákonné minimálne mzdy či podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách v súlade s vnútroštátnymi tradíciami a pri plnom rešpektovaní zmluvnej slobody sociálnych partnerov. Ďalej sa v ňom ozrejmuje, že smernica neukladá žiadnu povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu v členských štátoch, v ktorých neexistuje, ani začať všeobecne uplatňovať kolektívne zmluvy.

Článok 2 – Rozsah pôsobnosti

V tomto článku sa objasňuje rozsah pôsobnosti smernice – teda pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo praxi v každom členskom štáte, so zreteľom na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.

Tento prístup k osobnej pôsobnosti navrhovanej smernice bol uplatnený aj na účely smerníc 2019/1152 a 2019/1158. Umožňuje riešiť riziko, že by sa z rozsahu pôsobnosti navrhovanej smernice vylúčil rastúci počet pracovníkov v neštandardných formách zamestnania, ako sú pracovníci v domácnosti, pracovníci pracujúci na vyžiadanie, zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, nepravo samostatne zárobkovo činné osoby, pracovníci platforiem, stážisti či uční. Navrhovaná smernica by sa vzťahovala na takýchto pracovníkov, ak by spĺňali kritériá stanovené Súdnyim dvorom, pokiaľ ide o vymedzenie pojmu „pracovník“.

Článok 3 – Vymedzenie pojmov

V tomto ustanovení sa vymedzuje niekoľko pojmov a konceptov potrebných na výklad ustanovení smernice.

Článok 4 – Podpora kolektívneho vyjednávaní o stanovovaní miezd

Cieľom tohto ustanovenia je rozšíriť pokrytie kolektívnym vyjednávaním. Na tento účel sú členské štáty povinné prijať opatrenia na podporu schopnosti sociálnych partnerov zapájať sa do kolektívneho vyjednávaní o stanovovaní miezd a podporovať konštruktívne, zmysluplné a informované rokovania o mzdách.

Okrem toho sa v ňom vyžaduje, aby členské štáty, v ktorých pod pokrytie kolektívnym vyjednávaním (vymedzený v článku 3) nepatrí aspoň 70 % pracovníkov, stanovili rámec pre kolektívne vyjednávanie a vypracovali akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávaní.

³² Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde plus, COM(2018) 382 final.

Kapitola II – Zákonné minimálne mzdy

Ustanovenia tejto kapitoly sa vzťahujú len na členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami.

Článok 5 – Primeranosť

V záujme primeranosti zákonnej minimálnej mzdy sa v tomto ustanovení vyžaduje, aby členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami zabezpečili tieto prvky: vnútroštátne kritériá na stanovenie a aktualizáciu zákonnej minimálnej mzdy, ktoré by boli stabilne a jasne vymedzené, pravidelné a včasné aktualizácie, ako aj zriadenie poradných orgánov.

Vnútroštátne kritériá by mali zahŕňať aspoň kúpnu silu minimálnych miezd, všeobecnú úroveň hrubých miezd a ich distribúciu, mieru rastu hrubých miezd a vývoj v oblasti produktivity práce. Mali by byť vymedzené v súlade s vnútroštátnymi postupmi, buď v príslušných vnútroštátnych právnych predpisoch, v rozhodnutiach príslušných orgánov alebo v trojstranných dohodách. Od členských štátov sa takisto vyžaduje, aby používali orientačné referenčné hodnoty na usmernenie posudzovania primeranosti zákonných minimálnych miezd, ako napríklad tie, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni³³.

Článok 6 – Rozdielne sadzby a odpočty

S cieľom podporiť primeranosť minimálnych miezd pre všetky skupiny pracovníkov sa v tomto ustanovení od členských štátov žiada, aby po konzultácii so sociálnymi partnermi obmedzili používanie rozdielnych sadzieb zákonnej minimálnej mzdy, ako aj ich uplatňovanie v určitom čase a rozsahu.

V článku sa takisto stanovuje ochrana zákonných minimálnych miezd pred neoprávnenými alebo neprimeranými odpočtami. Niektoré odpočty zo zákonných minimálnych miezd môžu byť skutočne odôvodnené legitímnym cieľom, napríklad ak ich nariadil súdny orgán. Iné, ako napríklad odpočty súvisiace s vybavením potrebným na výkon práce alebo odpočty z vecných dávok, ako je ubytovanie, môžu byť neoprávnené alebo neprimerané.

Článok 7 – Zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonnej minimálnej mzdy

V tomto ustanovení sa vyžaduje účinné a včasné zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd, a to aj formou účasti v poradných orgánoch uvedených v článku 5. Vyžaduje sa v ňom, aby členské štáty zapájali sociálnych partnerov do vymedzovania kritérií uvedených v článku 5, aktualizácie minimálnych miezd, stanovovania rozdielnych sadzieb a odpočtov uvedených v článku 6, ako aj zberu údajov a realizácie štúdií v danej oblasti.

Okrem prispievania k zabezpečeniu a zachovaniu primeranosti minimálnej mzdy je včasné a účinné zapojenie sociálnych partnerov aj prvkom dobrej správy vecí verejných, ktorý je predpokladom fundovaného a inkluzívneho rozhodovacieho procesu.

Článok 8 – Účinný prístup pracovníkov k zákonným minimálnym mzdám

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi prijali opatrenia potrebné na zabezpečenie účinného prístupu pracovníkov k zákonnej minimálnej mzde. Požadované opatrenia by spočívali najmä v posilnení systému

³³ Ukazovatele primeranosti bežne používané na medzinárodnej úrovni, napr. Kaitzov index, porovnávajú minimálnu mzdu s mediánom mzdy alebo priemernou mzdou. Okrem toho dôstojná životná úroveň, ktorú vymedzila Rada Európy, porovnáva čistú minimálnu mzdu s čistou priemernou mzdou. Často sa porovnáva aj minimálna mzda a miera rizika chudoby.

kontrol a inšpekcií v teréne, usmerňovaní orgánov presadzovania práva a poskytovaní primeraných informácií pracovníkom o uplatniteľných zákonných minimálnych mzdách.

Kapitola III – Horizontálne ustanovenia

Článok 9 – Verejné obstarávanie

V tomto ustanovení sa vyžaduje, aby hospodárske subjekty (vrátane následného subdodávateľského reťazca) pri plnení zmlúv o verejnom obstarávaní a koncesných zmlúv dodržiavali platné kolektívne dohodnuté mzdy a zákonné minimálne mzdy, ak existujú. Pri plnení takýchto zmlúv totiž môže skutočne dôjsť k nedodržiavaniu zákonných ustanovení o minimálnej mzde alebo miezd zakotvených v kolektívnych zmluvách, čo môže viesť k tomu, že pracovníci sú platení menej, než im zaručuje uplatniteľná ochrana formou minimálnej mzdy.

Povinnosť uvedená v tomto ustanovení patrí medzi uplatniteľné povinnosti v oblasti pracovného práva stanovené v článku 18 ods. 2 a článku 71 ods. 1 smernice 2014/24/EÚ o verejnom obstarávaní, článku 36 ods. 2 a článku 88 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a v článku 30 ods. 3 a článku 42 ods. 1 smernice 2014/23/EÚ o udeľovaní koncesií. Cieľom objasnenia týchto súvislostí a výslovného odkazu na uvedené ustanovenia je podporiť a posilniť ich vykonávanie v oblasti minimálnych miezd.

Článok 10 – Monitorovanie a zber údajov

Toto ustanovenie sa zameriava na zriadenie účinného systému monitorovania a zberu údajov. Členské štáty sú povinné poveriť svoje príslušné orgány vytvorením účinných a spoľahlivých nástrojov na zber údajov, ktoré by mali členským štátom umožniť každoročne Komisii nahlasovať príslušné údaje o pokrytí a primeranosti.

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje zaistenie toho, aby informácie týkajúce sa kolektívnych zmlúv a ich mzdových ustanovení boli transparentné a verejne dostupné.

S cieľom monitorovať vykonávanie tejto smernice sa v tomto ustanovení takisto stanovuje, že Komisia bude predkladať Európskemu parlamentu a Rade správy o svojich posúdeniach vývoja primeranosti a pokrytia, pokiaľ ide o minimálne mzdy, na základe informácií poskytnutých členskými štátmi. Okrem toho by na základe spomínaných správ Komisie bol v rámci procesu koordinácie hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na úrovni EÚ Výbor pre zamestnanosť poverený preskúmaním podpory kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd a primeranosti minimálnych miezd v členských štátoch.

Článok 11 – Právo na nápravu a ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo následkami

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili, aby bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov, ktoré sú prípadne stanovené v kolektívnych zmluvách, pracovníci a ich zástupcovia mali prístup k účinnému a neustrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady, ako aj účinnú ochranu pred akoukoľvek formou ujmy v prípade, že sa rozhodnú uplatniť svoje právo na obhajobu svojich práv v súvislosti so zavedenou ochranou formou minimálnej mzdy. Členské štáty musia zabezpečiť, aby sa pracovníkom a ich zástupcom poskytla ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo následkami zo strany zamestnávateľa, ktoré by mohli odradiť pracovníkov od podávania sťažností v prípade porušenia ich práv.

Článok 12 – Sankcie

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby stanovili účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa stanovuje ochrana formou minimálnej mzdy.

Kapitola IV – Záverečné ustanovenia

Článok 13 – Vykonávanie

V tomto ustanovení sa zdôrazňuje, že podľa článku 153 ods. 3 ZFEÚ môžu členské štáty poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 14 – Šírenie informácií

Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť zvyšovanie informovanosti v členských štátoch o právach priznaných touto smernicou, ako aj o ostatných existujúcich ustanoveniach v tejto oblasti.

Článok 15 – Hodnotenie a preskúmanie

V tomto ustanovení sa uvádza, že Komisia zrealizuje hodnotenie smernice päť rokov po jej transpozícii. Komisia potom predloží spoluzákonodarcovi správu o preskúmaní vykonávania smernice a v prípade potreby predloží návrhy na jej revíziu a aktualizáciu.

Článok 16 – Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

Ide o štandardné ustanovenie, ktoré členským štátom umožňuje poskytnúť vyššiu úroveň ochrany, než je ochrana zaručená v navrhovanej smernici, a ktoré im zabraňuje zneužiť ju na zníženie platných noriem v tých istých oblastiach.

Článok 17 – Transpozícia

Ide o štandardné ustanovenia, ktorými sa stanovuje maximálna lehota, ktorú majú členské štáty na transpozíciu smernice do vnútroštátneho práva a oznamovanie príslušných textov Komisii (dva roky), ako aj povinnosť členských štátov oznamovať Komisii informácie o uplatňovaní tejto smernice.

Článok 18 – Nadobudnutie účinnosti

Ide o štandardné ustanovenie, v ktorom sa stanovuje, že smernica má nadobudnúť účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v úradnom vestníku.

Článok 19 – Adresáti

Ide o štandardné ustanovenie o adresátoch, v ktorom sa ujasňuje, že táto smernica je určená členským štátom.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii je cieľom Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou.
- (2) Podľa článku 31 Charty základných práv Európskej únie³ má každý pracovník právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.
- (3) V Európskej sociálnej charte sa stanovuje, že všetci pracovníci majú právo na spravodlivé pracovné podmienky. Uznáva sa v nej právo všetkých pracovníkov na spravodlivú odmenu postačujúcu na dôstojnú životnú úroveň tak pre nich, ako aj pre ich rodiny. V článku 4 charty sa uznáva úloha slobodne uzatvorených kolektívnych zmlúv, ako aj mechanizmov stanovovania zákonnej minimálnej mzdy v záujme účinného uplatňovania tohto práva.
- (4) V kapitole II Európskeho piliera sociálnych práv vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017 sa stanovuje súbor zásad, ktoré majú slúžiť ako usmernenie k zabezpečeniu spravodlivých pracovných podmienok. Zásada č. 6 Európskeho piliera sociálnych práv opätovne potvrdzuje právo pracovníkov na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň. Okrem toho sa v nej uvádza, že treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Takisto sa v ňom pripomína, že treba zamedziť chudobe pracujúcich a že všetky mzdy sa majú stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

¹ Ú. v. EÚ C ..., ..., s.

² Ú. v. EÚ C ..., ..., s.

³ Charta základných práv Európskej únie. 2012/C 326/02, Ú. v. EÚ C 326, 26.10.2012, s. 391.

- (5) V usmernení č. 5 rozhodnutia Rady (EÚ) 2020/1512 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov⁴ sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili účinné zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania miezd s cieľom zaistiť spravodlivé mzdy, ktoré umožnia dôstojnú životnú úroveň, a umožniť, aby mzdy dokázali primerane reagovať na vývoj produktivity v záujme vzostupnej konvergenzie. Usmernenie tiež vyzýva členské štáty, aby podporovali sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd. Navyše nabáda členské štáty a sociálnych partnerov, aby všetkým pracovníkom zabezpečili primerané a spravodlivé mzdy tým, že budú môcť využívať kolektívne zmluvy alebo primerané zákonné minimálne mzdy, a aby zohľadňovali ich vplyv na konkurencieschopnosť, tvorbu pracovných miest a chudobu pracovníkov. V ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2021⁵ sa uvádza, že členské štáty by mali prijať opatrenia na zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok. Okrem toho sa v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2020⁶ pripomenulo, že v kontexte rastúcich sociálnych rozdielov je dôležité zabezpečiť, aby každý pracovník získal primeranú mzdu. Niektorým členským štátom boli adresované aj odporúčania pre jednotlivé krajiny v oblasti minimálnych miezd. Jednotlivé krajiny sa však môžu brániť lepšiemu nastaveniu minimálnej mzdy zo strachu, že by to mohlo negatívne ovplyvniť ich konkurencieschopnosť v oblasti externých nákladov.
- (6) Lepšie pracovné a životné podmienky, a to aj vďaka primeraným minimálnym mzdám, sú prínosom pre pracovníkov aj podniky v Únii a predpokladom dosiahnutia inkluzívneho a udržateľného rastu. Riešenie veľkých rozdielov v pokrytí a primeranosti, pokiaľ ide o ochranu formou minimálnych miezd, prispieva k posilňovaniu spravodlivosti na trhu práce EÚ a podpore hospodárskeho rastu, sociálneho pokroku a vzostupnej konvergenzie. Hospodárska súťaž na jednotnom trhu by mala byť založená na vysokých sociálnych normách, inovácii a zvyšovaní produktivity, čím sa zabezpečia rovnaké podmienky pre všetkých.
- (7) Ak sú minimálne mzdy stanovené na primeranej úrovni, chránia príjem znevýhodnených pracovníkov, pomáhajú zabezpečiť dôstojné živobytie a obmedzujú pokles príjmov v zlých časoch, ako sa uznáva v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce č. 131 o vytvorení systému určovania minimálnej mzdy. Minimálne mzdy prispievajú k udržaniu domáceho dopytu, posilňujú motiváciu pracovať a znižujú mzdové nerovnosti a chudobu pracujúcich.
- (8) Ženy, mladí a nízkokvalifikovaní pracovníci a osoby so zdravotným postihnutím oproti iným skupinám častejšie zarábajú len minimálnu alebo nízku mzdu. Počas hospodárskych poklesov, ako je kríza spôsobená pandémiou COVID-19, sa úloha minimálnych miezd pri ochrane pracovníkov s nízkou mzdou stáva čoraz dôležitejšou a je nevyhnutná na podporu udržateľnej a inkluzívnej hospodárskej obnovy. Riešenie otázky minimálnej mzdy prispieva k rodovej rovnosti, odstraňuje rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a dôchodkové medzery a pomáha ženám vyslobodiť sa z chudoby.
- (9) Pandémia COVID-19 má významný vplyv na sektor služieb a malé firmy, ktoré majú vysoký podiel osôb s minimálnou mzdou. Navyše sú minimálne mzdy dôležité aj

⁴ Rozhodnutie Rady 2020/1512 z 13. októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 344, 19.10.2020, s. 22 – 28).

⁵ Oznámenie Komisie COM(2020) 575 final.

⁶ Oznámenie Komisie COM(2019) 650 final.

vzhľadom na štrukturálne trendy, ktoré pretvárajú trhy práce a ktoré sa čoraz viac vyznačujú vysokým podielom neštandardných a neistých pracovných miest. Tieto trendy vedú k zvýšenej polarizácii pracovných miest a následne k rastúcemu podielu nízko platených a nízkokvalifikovaných povolání vo väčšine členských štátov, ako aj k vyššej mzdovej nerovnosti v niektorých z nich.

- (10) Hoci ochrana formou minimálnej mzdy existuje vo všetkých členských štátoch, v niektorých z nich je zakotvená v legislatívnych ustanoveniach („zákonné minimálne mzdy“) aj v kolektívnych zmluvách, zatiaľ čo v iných sa poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv.
- (11) Ochrana formou minimálnej mzdy zakotvená v kolektívnych zmluvách v nízko platených povolaniach je vo väčšine prípadov primeraná, zatiaľ čo zákonne minimálne mzdy sú v porovnaní s inými mzdami v hospodárstve vo viacerých členských štátoch nízke. V roku 2018 v deviatich členských štátoch zákonná minimálna mzda neposkytovala dostatočný príjem na to, aby sa slobodná osoba s minimálnou mzdou dostala nad hranicu rizika chudoby. Okrem toho používanie znížených (rozdielných) sadzieb minimálnej mzdy a odpočtov zo zákonných minimálnych miezd negatívne ovplyvňuje ich primeranosť.
- (12) Nie všetci pracovníci v Únii sú chránení minimálnymi mzdami. V niektorých členských štátoch dostávajú niektorí pracovníci aj napriek tomu, že sa na nich takáto ochrana vzťahuje, v praxi odmenu nižšiu, než je zákonná minimálna mzda, a to z dôvodu nedodržovania existujúcich pravidiel. Zistilo sa najmä, že takéto nedodržovanie sa týka najmä žien, mladých pracovníkov, ľudí so zdravotným postihnutím a poľnohospodárskych pracovníkov. Pokiaľ ide o členské štáty, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy poskytuje len na základe kolektívnych zmlúv, odhaduje sa, že podiel pracovníkov, na ktorých sa ochrana nevzťahuje, sa pohybuje od 2 % do 55 % všetkých pracovníkov.
- (13) Hoci silné kolektívne vyjednávanie na odvetvovej alebo medziodvetvovej úrovni prispieva k zabezpečeniu primeranej ochrany formou minimálnej mzdy, tradičné štruktúry kolektívneho vyjednávania sa v posledných desaťročiach narúšajú, čiastočne v dôsledku štrukturálnych posunov v hospodárstve smerom k odvetviám s menším odborárskym zastúpením a poklesu členstva v odborových organizáciách v súvislosti s nárastom atypických a nových foriem práce.
- (14) Komisia v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie uskutočnila dvojfázové konzultácie so sociálnymi partnermi, pokiaľ ide o možné opatrenia na riešenie výziev súvisiacich s primeranou ochranou formou minimálnej mzdy v Únii. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o týchto otázkach. Napriek tomu je dôležité prijať opatrenia na úrovni Únie, aby pracovníci v Únii boli chránení primeranými minimálnymi mzdami, pričom sa zohľadnia výsledky konzultácií so sociálnymi partnermi.
- (15) V smernici sa zavádzajú minimálne požiadavky na úrovni Únie s cieľom zabezpečiť, aby sa minimálne mzdy stanovovali na primeranej úrovni a aby pracovníci mali prístup k ochrane formou minimálnej mzdy, a to buď formou zákonnej minimálnej mzdy, alebo mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách v súlade s vymedzením na účely tejto smernice.
- (16) Táto smernica plne rešpektuje článok 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a jej cieľom teda nie je harmonizovať úroveň minimálnych miezd v celej Únii ani vytvoriť jednotný mechanizmus stanovovania minimálnych miezd. Nezasahuje do

slobody členských štátov stanovovať zákonné minimálne mzdy či podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy zakotvanej v kolektívnych zmluvách v súlade s tradíciami a so špecifikami jednotlivých krajín a pri plnom rešpektovaní vnútroštátnych právomocí a zmluvnej slobody sociálnych partnerov. Touto smernicou sa členským štátom, v ktorých je ochrana formou minimálnej mzdy zakotvená výlučne v kolektívnych zmluvách, neukladá povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu ani zabezpečiť všeobecnú uplatniteľnosť kolektívnych zmlúv. V tejto smernici sa takisto nestanovuje úroveň odmeny, ktorá patrí do zmluvnej slobody sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni a do príslušnej právomoci členských štátov.

- (17) Táto smernica by sa mala vzťahovať na pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, pričom sa zohľadňujú kritériá na určenie postavenia pracovníka stanovené Súdny dvorom Európskej únie. Ak pracovníci v domácnosti, pracovníci na vyžiadanie, pracovníci pracujúci mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, nepravo samostatne zárobkovo činné osoby, pracovníci platforiem, stážisti a uční spĺňajú tieto kritériá, mohli by patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Táto smernica sa vo všeobecnosti nevzťahuje na skutočne samostatne zárobkovo činné osoby, keďže tieto osoby uvedené kritériá nespĺňajú. Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, ako je vymedzené vo vnútroštátnom práve, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo oznámenej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou prácou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne samostatne zárobkovo činná, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah, s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam. Takéto osoby by mali patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Pri určovaní toho, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako účastníci tento vzťah opisujú.
- (18) Dobré fungujúce kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd je dôležitým prostriedkom na zabezpečenie ochrany pracovníkov formou primeraných minimálnych miezd. V členských štátoch so zákonnými minimálnymi mzdami kolektívne vyjednávanie podporuje všeobecný vývoj miezd, a preto prispieva k zlepšeniu primeranosti minimálnych miezd. V členských štátoch, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, úroveň týchto miezd, ako aj podiel chránených pracovníkov priamo závisia od fungovania systému kolektívneho vyjednávania a pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Silné a dobre fungujúce kolektívne vyjednávanie spolu so širokým pokrytím odvetvovými alebo medziodvetvovými kolektívnymi zmluvami posilňujú primeranosť a pokrytie, pokiaľ ide o minimálne mzdy.
- (19) V kontexte znižujúceho sa pokrytia kolektívnym vyjednávaním je nevyhnutné, aby členské štáty podporovali kolektívne vyjednávanie s cieľom zlepšiť prístup pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy zakotvanej v kolektívnych zmluvách. Členské štáty, ktoré majú široké pokrytie kolektívnym vyjednávaním, majú zvyčajne nízky podiel pracovníkov s nízkymi mzdami a vysoké minimálne mzdy. Členské štáty s malým podielom zamestnancov s nízkymi mzdami majú mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním nad 70 %. Podobne aj väčšina členských štátov s vysokými úrovňami minimálnych miezd v pomere k mediánu mzdy má pokrytie kolektívnym vyjednávaním nad 70 %. Hoci by sa všetky členské štáty mali nabádať, aby podporovali kolektívne vyjednávanie, tie, ktoré nedosahujú túto úroveň pokrytia, by

po konzultácii a/alebo dohode so sociálnymi partnermi mali zaviesť rámec facilitačných postupov a inštitucionálnych opatrení umožňujúcich podmienky pre kolektívne vyjednávanie, prípadne ho posilniť, ak už takýto rámec majú. Uvedený rámec by mal byť stanovený zákonom alebo tripartitnou dohodou.

- (20) Na zabezpečenie primeraných minimálnych miezd pri súčasnom zachovaní pracovných miest a konkurencieschopnosti firiem vrátane malých a stredných podnikov sú potrebné spoľahlivé pravidlá, postupy a prax stanovovania a aktualizácie zákonných minimálnych miezd. Tie zahŕňajú niekoľko prvkov na zachovanie primeranosti zákonných minimálnych miezd vrátane kritérií a ukazovateľov na posúdenie primeranosti, pravidelných a včasných aktualizácií, existencie poradných orgánov a zapojenia sociálnych partnerov. Ich včasné a účinné zapojenie je ďalším prvkom dobrej správy vecí verejných, ktorý je predpokladom fundovaného a inkluzívneho rozhodovacieho procesu.
- (21) Minimálne mzdy sa považujú za primerané, ak sú spravodlivé vo vzťahu k mzdovej distribúcii v krajine a poskytujú dôstojnú životnú úroveň. Primeranosť zákonných minimálnych miezd sa určuje so zreteľom na vnútroštátne sociálno-ekonomické podmienky vrátane rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti, ako aj regionálneho a odvetvového vývoja. Ich primeranosť by sa mala posudzovať aspoň vo vzťahu k ich kúpnej sile, vývoju produktivity a úrovni, distribúcii a rastu hrubých miezd. Posudzovanie primeranosti minimálnej mzdy vo vzťahu k hrubej úrovni miezd môžu pomôcť usmerniť ukazovatele bežne používané na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy.
- (22) S cieľom podporiť primeranosť minimálnych miezd pre všetky skupiny pracovníkov by sa rozdielne sadzby zákonných minimálnych miezd a odpočty z nich mali obmedziť na minimum, pričom by sa malo zabezpečiť, aby sa pri ich vymedzovaní riadne konzultovalo so sociálnymi partnermi. Niektoré odpočty zo zákonných minimálnych miezd môžu byť odôvodnené oprávneným cieľom, ako sú napríklad vyplatené nadhodnotenú sumy alebo odpočty nariadené súdnym orgánom. Iné, ako napríklad odpočty súvisiace s vybavením potrebným na výkon práce alebo odpočty z vecných dávok, ako je ubytovanie, môžu byť neoprávnené alebo neprimerané.
- (23) Na zabezpečenie fungovania vnútroštátnych zákonných rámcov minimálnej mzdy je potrebný účinný systém presadzovania vrátane kontrol a inšpekcií v teréne. Na posilnenie efektívnosti činnosti orgánov presadzovania práva je potrebná aj úzka spolupráca so sociálnymi partnermi, a to aj s cieľom riešiť kritické výzvy, ako sú otázky týkajúce sa subdodávok, nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti alebo neevidovaných nadčasov. Okrem toho by pracovníci mali mať jednoduchý prístup k primeraným informáciám o uplatniteľných zákonných minimálnych mzdách, aby sa zabezpečil primeraný stupeň transparentnosti a predvídateľnosti, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky.
- (24) Účinné vykonávanie ochrany formou minimálnej mzdy zakotvanej v právnych ustanoveniach alebo kolektívnych zmluvách je nevyhnutné na realizáciu verejného obstarávania a plnenie koncesných zmlúv. Pri plnení takýchto zmlúv alebo v následnom subdodávateľskom reťazci totiž môže dôjsť k nedodržaniu kolektívnych zmlúv, ktoré zabezpečujú ochranu formou minimálnej mzdy v danom odvetví, čo môže viesť k tomu, že pracovníci dostávajú nižšie platy, než je úroveň mzdy dohodnutá v odvetvových kolektívnych zmluvách. Ak sa má zabrániť takýmto situáciám, hospodárske subjekty musia svojim pracovníkom vyplácať mzdy zakotvené v kolektívnych zmluvách pre relevantné odvetvie a geografické územie, aby si plnili

uplatniteľné povinnosti v oblasti pracovného práva v súlade s článkom 18 ods. 2 a článkom 71 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ o verejnom obstarávaní⁷, s článkom 36 ods. 2 a článkom 88 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ⁸ o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a s článkom 30 ods. 3 a článku 42 ods. 1 smernice 2014/23/EÚ⁹ o udeľovaní koncesií.

- (25) Kľúčom k zabezpečeniu účinnej ochrany formou minimálnych miezd sú spoľahlivé monitorovanie a zber údajov. Komisia by mala každý rok predkladať Európskemu parlamentu a Rade správu o svojom posúdení vývoja v oblasti primeranosti minimálnych miezd a pokrytia týmito mzdami na základe ročných údajov a informácií, ktoré poskytnú členské štáty. Okrem toho by sa mal monitorovať pokrok v rámci procesu koordinácie hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na úrovni Únie. V tejto súvislosti by mal situáciu v členských štátoch každý rok preskúmať Výbor pre zamestnanosť, a to na základe správ vypracovaných Komisiou, ako aj iných nástrojov mnohostranného dohľadu, ako je napríklad referenčné porovnávanie.
- (26) Pracovníci by mali mať možnosť uplatniť si v prípade porušenia ich práv týkajúcich sa stanovenej minimálnej mzdy právo na obhajobu. S cieľom zabrániť tomu, aby pracovníci boli zbavení svojich práv, a bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov stanovené v kolektívnych zmluvách vrátane systémov kolektívneho urovnávania sporov, by členské štáty mali prijať opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby pracovníci mali prístup k účinnému a neustrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady, ako aj účinnú ochranu pred akoukoľvek formou ujmy v prípade, že sa rozhodnú uplatniť si právo na obhajobu.
- (27) Komisia by mala vykonať hodnotenie, ktoré poskytne základ pre preskúmanie účinného vykonávania tejto smernice. O výsledkoch tohto preskúmania by mali byť informované Rada a Európsky parlament.
- (28) Reformy a opatrenia, ktoré prijali členské štáty na podporu ochrany pracovníkov formou primeranej minimálnej mzdy, sú síce krokmi správnym smerom, ale nie sú komplexné a systematické. Jednotlivé krajiny sa navyše môžu brániť lepšej primeranosti minimálnej mzdy a širšiemu pokrytiu minimálnou mzdou zo strachu, že by to mohlo negatívne ovplyvniť ich konkurencieschopnosť v oblasti externých nákladov. Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodov ich rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku neprekračuje táto smernica rámec nevyhnutný na dosiahnutie uvedených cieľov.
- (29) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli zaviesť a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho vnútroštátneho právneho rámca by sa mali naďalej

⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesií (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nesmie použiť na obmedzenie existujúcich práv pracovníkov, ani sa nesmie považovať za opodstatnený dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany priznanej pracovníkom v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica.

- (30) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov, malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného opatrenia na malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, aby tieto podniky neboli neprimerane zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženiu, a zároveň sa vyzývajú, aby výsledky svojich posúdení uverejnili. Ak sa zistí, že mikropodniky, malé a stredné podniky sú neprimerane zasiahnuté, členské štáty by mali zvážiť zavedenie opatrení na podporu týchto podnikov, aby tieto mohli prispôbiť svoje štruktúry odmeňovania novým požiadavkám.
- (31) Členské štáty majú na rozvoj alebo zlepšenie technických aspektov rámcov minimálnej mzdy vrátane posudzovania primeranosti, monitorovania a zberu údajov, rozšírenia prístupu, ako aj presadzovania a budovania všeobecných kapacít súvisiacich s vykonávaním uvedených rámcov k dispozícii Nástroj technickej podpory¹⁰ a Európsky sociálny fond plus¹¹.

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy

1. Touto smernicou sa v záujme zlepšenia pracovných a životných podmienok v Únii vytvára rámec pre:
 - a) stanovenie primeraných úrovní minimálnych miezd;
 - b) prístup pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy, a to buď formou miezd zakotvených v kolektívnych zmluvách, alebo formou zákonnej minimálnej mzdy, ak existuje.

Touto smernicou nie je dotknuté úplné rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov ani ich práva vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy.
2. Touto smernicou nie je dotknutá voľba členských štátov stanoviť zákonné minimálne mzdy ani podporovať prístup k ochrane formou minimálnej mzdy zakotvenej v kolektívnych zmluvách.

¹⁰ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady z 28. mája 2020, ktorým sa zriaďuje Nástroj technickej pomoci, COM(2020) 409 final.

¹¹ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde plus, COM(2018) 382 final.

3. Žiadny prvok tejto smernice sa nesmie vykladať v zmysle, že by sa členským štátom, v ktorých sa stanovenie minimálnej mzdy zabezpečuje výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv, ukladala povinnosť zaviesť zákonnú minimálnu mzdu alebo zabezpečiť všeobecnú uplatniteľnosť kolektívnych zmlúv.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa uplatňuje na pracovníkov v Únii, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnými v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

1. „minimálna mzda“ je minimálna odmena, ktorú je zamestnávateľ povinný vyplácať pracovníkom za prácu vykonanú počas daného obdobia, vypočítaná na základe času alebo výkonu;
2. „zákonná minimálna mzda“ je minimálna mzda stanovená zákonom alebo inými záväznými právnymi ustanoveniami;
3. „kolektívne vyjednávanie“ sú všetky rokovania, ktoré prebiehajú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov na strane druhej s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov alebo organizáciami pracovníkov;
4. „kolektívna zmluva“ je akákoľvek písomná dohoda týkajúca sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktorú uzatvorili sociálni partneri ako výsledok kolektívneho vyjednávania;
5. „pokrytie kolektívnym vyjednávaním“ je podiel pracovníkov na vnútroštátnej úrovni, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva.

Článok 4

Podpora kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd

1. S cieľom rozšíriť pokrytie kolektívnym vyjednávaním prijímú členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi aspoň tieto opatrenia:
 - a) podporovať budovanie a posilňovanie schopnosti sociálnych partnerov zapájať sa do kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd na odvetvovej alebo medziodvetvovej úrovni;
 - b) podporovať konštruktívne, zmysluplné a fundované rokovania medzi sociálnymi partnermi o mzdách.

2. Členské štáty, v ktorých je pokrytie kolektívnym vyjednávaním menšie ako 70 % pracovníkov vymedzených v zmysle článku 2, okrem toho stanovujú rámec podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednávanie, a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo na základe dohody s nimi, a vypracujú akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania. Akčný plán sa zverejní a oznámi sa Európskej komisii.

KAPITOLA II

ZÁKONNÉ MINIMÁLNE MZDY

Článok 5

Primeranosť

1. Členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami prijímajú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa stanovovanie a aktualizácia zákonných minimálnych miezd riadili kritériami, ktoré sú stanovené tak, aby podporovali primeranosť v záujme dosiahnutia dôstojných pracovných a životných podmienok, sociálnej súdržnosti a vzostupnej konvergenzie. Členské štáty vymedzia tieto kritériá v súlade so svojimi vnútroštátnymi postupmi, a to v príslušných vnútroštátnych právnych predpisoch, v rozhodnutiach príslušných orgánov alebo v trojstranných dohodách. Kritériá musia byť vymedzené stabilným a jasným spôsobom.
2. Vnútroštátne kritériá uvedené v odseku 1 musia zahŕňať aspoň tieto prvky:
 - a) kúpna sila zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady a príspevky na dane a sociálne dávky;
 - b) všeobecná úroveň hrubých miezd a ich distribúcia;
 - c) miera rastu hrubých miezd;
 - d) vývoj v oblasti produktivity práce.
3. Členské štáty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd vo vzťahu k všeobecnej úrovni hrubých miezd použijú orientačné referenčné hodnoty, ako sú napríklad tie, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni.
4. Členské štáty prijímajú opatrenia potrebné na zabezpečenie pravidelnej a včasnej aktualizácie zákonných minimálnych miezd s cieľom zachovať ich primeranosť.
5. Členské štáty zriadia poradné orgány, ktoré budú príslušným orgánom poskytovať poradenstvo v otázkach súvisiacich so zákonnými minimálnymi mzdami.

Článok 6

Rozdielne sadzby a odpočty

1. Členské štáty môžu povoliť rôzne sadzby zákonnej minimálnej mzdy pre konkrétne skupiny pracovníkov. Členské štáty musia udržiavať používanie týchto rozdielnych sadziieb na minimálnej úrovni a zabezpečiť, aby akákoľvek rozdielna sadzba bola nediskriminačná, primeraná, časovo obmedzená, ak je to relevantné, a objektívne a primerane odôvodnená oprávneným cieľom.

2. Členské štáty smú zákonom povoliť odpočty, ktorými sa zníži odmena vyplácaná pracovníkom na úroveň nižšiu ako zákonná minimálna mzda. Členské štáty zabezpečia, aby tieto odpočty zo zákonných minimálnych miezd boli nevyhnutné, objektívne odôvodnené a primerané.

Článok 7

Zapojenie sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonnej minimálnej mzdy

Členské štáty prijímú opatrenia potrebné na zabezpečenie včasného a účinného zapojenia sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonnej minimálnej mzdy, a to aj prostredníctvom účasti v poradných orgánoch uvedených v článku 5 ods. 5, a to najmä pokiaľ ide o:

- a) výber a uplatňovanie kritérií a orientačných referenčných hodnôt uvedených v článku 5 ods. 1, 2 a 3 na vymedzenie zákonom stanovených minimálnych miezd;
- b) aktualizácie zákonných minimálnych miezd uvedené v článku 5 ods. 4;
- c) stanovovanie rozdielnych sadzieb zákonných minimálnych miezd a odpočtov z nich uvedených v článku 6;
- d) zber údajov a realizáciu štúdií na účely informovania orgánov stanovujúcich zákonnú minimálnu mzdu.

Článok 8

Účinný prístup pracovníkov k zákonným minimálnym mzdám

Členské štáty v spolupráci so sociálnymi partnermi podľa potreby prijímú tieto opatrenia na zlepšenie prístupu pracovníkov k ochrane formou zákonnej minimálnej mzdy:

1. posilnenie kontrol a inšpekcií v teréne vykonávaných inšpektorátmi práce alebo orgánmi zodpovednými za presadzovanie zákonných minimálnych miezd. Kontroly a inšpekcie musia byť primerané a nediskriminačné;
2. vypracovanie usmernení pre orgány presadzovania práva, aby sa proaktívne zameriavali na podniky, ktoré nedodržiavajú predpisy, a postihovali ich;
3. zaistenie toho, aby sa informácie o zákonných minimálnych mzdách zverejňovali jasným, komplexným a ľahko dostupným spôsobom.

KAPITOLA III

HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

Článok 9

Verejné obstarávanie

V súlade so smernicou 2014/24/EÚ, smernicou 2014/25/EÚ a smernicou 2014/23/EÚ členské štáty prijímajú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri realizácii verejného obstarávania alebo plnení koncesných zmlúv dodržiavali mzdy zakotvené v kolektívnych zmluvách pre príslušné odvetvie a geografické územie, prípadne zákonné minimálne mzdy, ak existujú.

Článok 10

Monitorovanie a zber údajov

1. Členské štáty poveria svoje príslušné orgány vytvorením účinných nástrojov na zber údajov v záujme monitorovania pokrytia minimálnymi mzdami a primeranosti týchto miezd.
2. Členské štáty Komisii každoročne do 1. októbra každého roka nahlasujú tieto údaje:
 - a) pokiaľ ide o zákonné minimálne mzdy:
 - i) úroveň zákonnej minimálnej mzdy a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje;
 - ii) existujúce rozdielne sadzby a podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú;
 - iii) existujúce odpočty;
 - iv) miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním;
 - b) pokiaľ ide o ochranu formou minimálnej mzdy zakotvenú len v kolektívnych zmluvách:
 - i) distribúcia týchto miezd v deciloach vážené podielom pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú;
 - ii) miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním;
 - iii) úroveň miezd pracovníkov, na ktorých sa nevzťahuje ochrana formou minimálnej mzdy zakotvená v kolektívnych zmluvách, a jej vzťah k úrovni miezd pracovníkov, ktorí takúto minimálnu ochranu majú.

Členské štáty poskytujú štatistiky a informácie uvedené v tomto odseku v členení podľa pohlavia, veku, zdravotného postihnutia, veľkosti podniku a odvetvia.

Prvá správa sa vzťahuje na roky [X, Y, Z: tri roky predchádzajúce roku transpozície] a musí sa predložiť do [1. októbra YY: rok po transpozícii]. Členské štáty smú vynechať štatistiky a informácie, ktoré nie sú k dispozícii pred [dátum transpozície].

Komisia môže požiadať členské štáty, aby v jednotlivých prípadoch poskytli ďalšie informácie, ak takéto informácie považuje za potrebné na monitorovanie účinného vykonávania tejto smernice.

3. Členské štáty zabezpečia, aby informácie týkajúce sa ochrany formou minimálnej mzdy vrátane kolektívnych zmlúv a ustanovení o mzdách v nich boli transparentné a verejne prístupné.
4. Komisia posúdi údaje zaslané členskými štátmi v správach uvedených v odseku 2 a každý rok podá správu Európskemu parlamentu a Rade.
5. Na základe správy vydané Komisiou vykoná Výbor pre zamestnanosť zriadený v súlade s článkom 150 ZFEÚ každý rok preskúmanie podpory kolektívneho

vyjednávania o stanovovaní miezd a primeranosti minimálnych miezd v členských štátoch.

Článok 11

Právo na nápravu a ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo následkami

1. Členské štáty zabezpečia, aby bez toho, aby boli dotknuté osobitné formy nápravy a urovnávania sporov prípadne stanovené v kolektívnych zmluvách, pracovníci vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému a nestrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady v prípade porušenia ich práv týkajúcich sa zákonných minimálnych miezd alebo ochrany formou minimálnej mzdy zakotvanej v kolektívnych zmluvách.
2. Členské štáty prijímajú opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane tých, ktorí sú zástupcami pracovníkov, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa a pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi zo sťažnosti podanej zamestnávateľovi alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom presadiť dodržiavanie práv týkajúcich sa zákonných minimálnych miezd alebo ochrany formou minimálnej mzdy zakotvanej v kolektívnych zmluvách.

Článok 12

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá o sankciách, ktoré sa budú uplatňovať v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

KAPITOLA IV

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 13

Vykonávanie

Členské štáty môžu vykonávaním tejto smernice poveriť sociálnych partnerov, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú. Členské štáty pritom podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby výsledky, o ktorých dosiahnutie sa usiluje táto smernica, boli vždy zaručené.

Článok 14

Šírenie informácií

Členské štáty zabezpečia, aby sa pracovníci a zamestnávatelia vrátane MSP dozvedeli o vnútroštátnych opatreniach, ktorými sa transponuje táto smernica, spolu s príslušnými ustanoveniami týkajúcimi sa predmetu úpravy uvedeného v článku 1, ktoré sa už uplatňujú.

Článok 15

Hodnotenie a preskúmanie

Komisia [*päť rokov po dátume jej transpozície*] zrealizuje hodnotenie smernice. Komisia potom predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej preskúma vykonávanie smernice, a v prípade potreby navrhne legislatívne zmeny.

Článok 16

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch.
2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie.
3. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 17

Transpozícia

1. Členské štáty prijímajú opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do [*dvoch rokov od dátumu nadobudnutia účinnosti*]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti odkazu upravia členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Článok 18

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 19

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament
predseda*

*Za Radu
predseda*