

# DIREKTIVE

## DIREKTIVA (EU) 2022/2041 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 19. oktobra 2022

### o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora <sup>(1)</sup>,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij <sup>(2)</sup>,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom <sup>(3)</sup>,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Na podlagi člena 3 Pogodbe o Evropski uniji (PEU) so cilji Unije med drugim krepitev blaginje njenih narodov ter prizadevanje za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu, usmerjenem v polno zaposlenost in socialni napredek, visoko raven varstva okolja in izboljšanje njegove kakovosti, obenem pa tudi v spodbujanje socialne pravičnosti in enakosti žensk in moških. Unija mora na podlagi člena 9 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) med drugim upoštevati zahteve, ki so povezane s spodbujanjem visoke stopnje zaposlenosti, zagotavljanjem ustrezne socialne zaščite in bojem proti socialni izključenosti.
- (2) Člen 151 PDEU določa, da so cilji Unije in držav članic ob upoštevanju temeljnih socialnih pravic, kot so tiste določene v Evropski socialni listini, med drugim spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranitvi izboljšav omogoči njihova harmonizacija, ustrezno socialno zaščito in dialog med socialnimi partnerji.
- (3) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah <sup>(4)</sup> (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo. Člen 27 Listine določa pravico delavcev do obveščenosti in posvetovanja. Člen 28 Listine določa, da imajo delavci in delodajalci ali njihove organizacije v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji pravico pogajati se in sklepati kolektivne pogodbe na ustreznih ravneh. Člen 23 Listine določa pravico enakosti žensk in moških na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
- (4) Evropska socialna listina določa, da imajo vsi delavci pravico do pravičnih pogojev dela. Priznava pravico vseh delavcev do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard. Priznava tudi vlogo prostovoljno sklenjenih kolektivnih pogodb ter zakonite mehanizme določanja minimalnih plač, za učinkovito uresničevanje te pravice, pravico vseh delavcev in delodajalcev do svobodnega združevanja v lokalnih, državnih in mednarodnih organizacijah zaradi varstva njihovih ekonomskih in socialnih interesov ter pravico do kolektivnih pogajanj.

<sup>(1)</sup> Mnenje z dne 25. marca 2021 (UL C 220, 9.6.2021, str. 106).

<sup>(2)</sup> Mnenje z dne 19. marca 2021 (UL C 175, 7.5.2021, str. 89).

<sup>(3)</sup> Stališče Evropskega parlamenta z dne 14. septembra 2022 (še ni objavljeno v Uradnem listu) in odločitev Sveta z dne 4. oktobra 2022.

<sup>(4)</sup> UL C 326, 26.10.2012, str. 391.

- (5) Poglavje II evropskega stebra socialnih pravic (v nadaljnjem besedilu: steber), razglašenega 17. novembra 2017 v Göteborgu, določa sklop načel, ki naj bi služila kot vodilo za zagotavljanje poštenih delovnih pogojev. Načelo 6 stebra potrjuje pravico delavcev do poštenih plač, ki zagotavljajo dostojen življenjski standard. Prav tako določa, da se zagotovijo primerne minimalne plače, ki omogočajo izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin glede na nacionalne gospodarske in socialne razmere ter hkrati zagotavljajo dostop do zaposlitve in motivacijo za iskanje dela. Poleg tega opozarja, da je treba preprečiti revščino zaposlenih in da je treba vse plače določiti na pregleden in predvidljiv način v skladu z nacionalnimi praksami in ob spoštovanju avtonomnosti socialnih partnerjev. Načelo 8 stebra določa, da je potrebno posvetovanje s socialnimi partnerji glede zasnove in izvajanja ekonomskih, zaposlitvenih in socialnih politik v skladu z nacionalnimi praksami ter da je treba socialne partnerje spodbujati k pogajanju in sklenitvi kolektivnih pogodb v zadevah, ki jih zadevajo, ter spoštovati njihovo avtonomijo in pravico do kolektivnih ukrepov.
- (6) V smernici 5 v prilogi k Sklepu Sveta (EU) 2020/1512 <sup>(5)</sup> se poziva države članice, ki imajo vzpostavljene nacionalne mehanizme zakonskega določanja minimalnih plač, da zagotovijo učinkovito vključenost socialnih partnerjev v določanje plač ter s tem zagotovijo poštene plače za dostojen življenjski standard, pri čemer bi morale posebno pozornost nameniti skupinam z nižjimi in srednjimi dohodki, da bi dosegli navzgor usmerjeno konvergenco. V tej smernici se države članice tudi poziva, naj pri določanju plač spodbujajo socialni dialog in kolektivna pogajanja. Prav tako se države članice in socialne partnerje poziva, naj zagotovijo, da imajo vsi delavci ustrezne in pravične plače, tako da so zaščiteni na podlagi kolektivnih pogodb ali ustreznih zakonsko določenih minimalnih plač, pri čemer se upošteva njihov učinek na konkurenčnost, ustvarjanje delovnih mest in revščino zaposlenih, ob spoštovanju nacionalnih praks. V sporočilu Komisije z dne 17. septembra 2020 z naslovom „Letna strategija za trajnostno rast 2021“ je navedeno, da bi morale države članice sprejeti ukrepe za zagotovitev poštenih delovnih pogojev. Poleg tega je bilo v sporočilu Komisije z dne 17. decembra 2019 z naslovom „Letna strategija za trajnostno rast za leto 2020“ opozorjeno, da je glede na vse večje socialne razlike pomembno zagotoviti, da vsak delavec zasluži pravično plačo. Na področju minimalnih plač so bila za številne države članice izdana specifična priporočila za posamezno državo, da bi izboljšali določanje in posodabljanje minimalnih plač.
- (7) Boljše življenjske razmere in delovni pogoji, vključno z ustreznimi minimalnimi plačami, koristijo delavcem in podjetjem v Uniji, pa tudi družbi in gospodarstvu na splošno, in so predpogoj za doseganje poštene, vključujoče in trajnostne rasti. Z obravnavanjem velikih razlik v pokritosti z zaščito minimalne plače in njeni ustreznosti se prispeva k večji pravičnosti trga dela Unije, preprečevanju in zmanjševanju plačnih in socialnih neenakosti ter spodbujanju gospodarskega in socialnega napredka ter navzgor usmerjeni konvergenci. Konkurenca na notranjem trgu bi morala temeljiti na visokih socialnih standardih, vključno z visoko ravno zaščite delavca in ustvarjanju kakovostnih delovnih mest ter inovacijah in izboljševanju produktivnosti, hkrati pa naj bi zagotovili enake konkurenčne pogoje.
- (8) Kadar so minimalne plače določene na ustrezni ravni, kot je zagotovljeno v nacionalnem pravu ali v kolektivnih pogodbah, ščitijo dohodek delavcev, zlasti prikrajšanih delavcev, ter pomagajo zagotavljati dostojno življenje, kot se to poskuša uresničiti s Konvencijo št. 131 Mednarodne organizacije dela (MOD) o minimalnih osebnih dohodkih iz leta 1970. Minimalne plače, ki zagotavljajo dostojen življenjski standard in tako dosegajo prag dostojnosti, lahko prispevajo k zmanjševanju revščine na nacionalni ravni ter ohranjanju domačega povpraševanja in kupne moči, krepijo spodbude za delo, zmanjšujejo plačne neenakosti, razlike v plačah med spoloma in revščino zaposlenih ter v času upada gospodarske rasti omejijo upad dohodka.
- (9) Revščina zaposlenih v Uniji v zadnjem desetletju narašča in v revščini živi vse več delavcev. V času upada gospodarske rasti je vloga ustreznih minimalnih plač pri zaščiti delavcev z nizkimi dohodki še posebej pomembna, saj so bolj izpostavljeni posledicam takega upada gospodarske rasti, in bistvena za podporo trajnostnemu in vključujočemu gospodarskemu okrevanju, ki bi moralo voditi v povečanje kakovostnega zaposlovanja. Da bi se zagotovilo trajnostno okrevanje, morajo biti podjetja, predvsem mikro in mala podjetja, uspešna. Glede na posledice pandemije COVID-19 je pomembno oceniti ustreznost plač v slabše plačanih sektorjih, za katere se je med krizo izkazalo, da so bistvenega pomena in da imajo veliko družbeno vrednost.

<sup>(5)</sup> Sklep Sveta (EU) 2020/1512 z dne 13. oktobra 2020 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic (UL L 344, 19.10.2020, str. 22).

- (10) Pri ženskah, mlajših delavcih, delavcih migrantih, starih samohranilcih, nizkokvalificiranih delavcih, invalidih in še posebej pri osebah, ki doživljajo večplastno diskriminacijo, je še vedno večja verjetnost, da bodo prejeli minimalno plačo ali nizek dohodek, kot v drugih skupinah. Glede na preveliko zastopanost žensk na slabo plačanih delovnih mestih izboljšanje ustreznosti minimalnih plač prispeva k enakosti spolov, saj zmanjšuje razlike v plačah in pokojninah med spoloma ter odpravlja revščino žensk in njihovih družin ter prispeva k trajnostni gospodarski rasti v Uniji.
- (11) Kriza zaradi pandemije COVID-19 močno vpliva na storitveni sektor, mikro in mala podjetja, v katerih je zaposlen velik delež oseb z nizkim dohodkom in minimalno plačo. Minimalne plače so zato pomembne tudi zaradi strukturnih trendov, ki preoblikujejo trge dela in za katere so vedno bolj značilni veliki deleži prekarnih in nestandardnih oblik dela, ki pogosto zajemajo delavce, ki delajo krajši delovni čas, sezonske in platformne delavce ter delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela. Zaradi teh trendov se je v številnih primerih povečala polarizacija delovnih mest, posledica česar je vse večji delež slabo plačanih in nizkokvalificiranih delovnih mest in sektorjev v večini držav članic, v nekaterih državah članicah pa se je povečala tudi plačna neenakost. Delavci z nestandardnimi pogodbami se težje organizirajo in pogajajo za kolektivne pogodbe.
- (12) Čerprav zaščita minimalne plače obstaja v vseh državah članicah, v nekaterih ta zaščita izhaja iz zakonskih ali upravnih določb in kolektivnih pogodb, medtem ko je v drugih zagotovljena izključno s kolektivnimi pogodbami. Spoštovati bi bilo treba različne nacionalne tradicije v državah članicah.
- (13) Zaščita minimalne plače, določena v kolektivnih pogodbah za slabo plačana delovna mesta, je v večini primerov ustrežna in tako zagotavlja dostojne življenjske razmere ter se je izkazala kot učinkovito sredstvo, s katerim se zmanjšuje revščina zaposlenih. V več državah članicah so zakonsko določene minimalne plače v primerjavi z drugimi plačami v gospodarstvu običajno nizke. Leta 2018 v devetih državah članicah zakonsko določena minimalna plača gospodinjstvu z enim prejemnikom minimalne plače ni zagotavljala zadostnega dohodka, da bi doseglo prag tveganja revščine.
- (14) Vsi delavci v Uniji niso učinkovito zaščiteni z minimalnimi plačami, saj v nekaterih državah članicah nekateri delavci kljub temu, da jih taka zaščita krije, zaradi nespoštovanja obstoječih pravil v praksi prejemajo nižje plačilo od zakonsko določene minimalne plače. Ugotovljeno je bilo, da tako nespoštovanje zadeva zlasti ženske, mlade delavce, nizkokvalificirane delavce, delavce migrante, starše samohranilce, invalide, delavce z nestandardnimi oblikami zaposlitve, kot so začasno zaposleni delavci in delavci s krajšim delovnim časom ter delavci v kmetijstvu in gostinstvu, kar posledično znižuje plače. Ocenjuje se, da v državah članicah, kjer je zaščita minimalne plače določena samo v kolektivnih pogodbah, delež delavcev, ki jih zaščita ne krije, znaša od 2 % do 55 % vseh delavcev.
- (15) Konvencija Združenih narodov o pravicah invalidov zahteva, da invalidni delavci, vključno s tistimi z zaščitenim zaposlitvijo, prejmejo enako plačilo za delo enake vrednosti. To načelo je pomembno tudi v zvezi z zaščito minimalne plače.
- (16) Trdna kolektivna pogajanja, zlasti na sektorski ali medpanožni ravni, sicer prispevajo k zagotavljanju ustrezne zaščite minimalne plače, vendar tradicionalne strukture kolektivnih pogajanj v zadnjih desetletjih razpadajo, med drugim zaradi strukturnih sprememb v gospodarstvu v smeri sektorjev z manjšo vključenostjo v sindikate in zaradi upada članstva v sindikatih, kar je zlasti posledica praks spodkopavanja sindikatov ter porasta prekarnih in nestandardnih oblik dela. Poleg tega so v nekaterih državah članicah kolektivna pogajanja na sektorski in medpanožni ravni že od finančne krize leta 2008 pod pritiskom. Vendar so kolektivna pogajanja na sektorski in medpanožni ravni bistveni dejavniki za doseganje ustrezne zaščite minimalne plače, zato jih je treba spodbujati in krepiti.
- (17) Komisija se je v skladu s členom 154 PDEU v dvostopenjskem postopku posvetovala s socialnimi partnerji glede možnih ukrepov za obravnavanje izzivov, povezanih z ustreznostjo zaščite minimalne plače v Uniji. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je ob upoštevanju rezultatov posvetovanja s socialnimi partnerji in ob spoštovanju načela subsidiarnosti pomembno ukrepati na ravni Unije za izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev v Uniji, zlasti pa ustreznih minimalnih plač.

- (18) Ta direktiva z namenom izboljšanja življenjskih razmer in delovnih pogojev ter zagotavljanja navzgor usmerjene konvergence v Uniji določa minimalne zahteve na ravni Unije in postopkovne obveznosti za ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač ter povečuje učinkovit dostop delavcev do zaščite minimalne plače v obliki zakonsko določene minimalne plače, kadar obstaja ali je določena v kolektivnih pogodbah, kot so opredeljene v tej direktivi. Ta direktiva spodbuja tudi kolektivna pogajanja o določanju plač.
- (19) V skladu s členom 153(5) PDEU ta direktiva ni namenjena niti harmonizaciji ravni minimalnih plač na ravni Unije niti vzpostavitvi enotnega mehanizma za določanje minimalnih plač. Ne posega v svobodo držav članic, da predpišejo zakonsko določene minimalne plače ali spodbujajo dostop do zaščite minimalne plače, ki je določena v kolektivnih pogodbah, v skladu z nacionalnim pravom in prakso ter posebnostmi posamezne države članice in v celoti spoštujejo nacionalne pristojnosti in pravico socialnih partnerjev do sklepanja sporazumov. Ta direktiva državam članicam, v katerih je oblikovanje plač zagotovljeno izključno s kolektivnimi pogodbami, ne nalaga obveznosti, da uvedejo zakonsko določeno minimalno plačo ali da razglasijo splošno veljavnost kolektivnih pogodb, in se je ne bi smelo tako razlagati. Poleg tega ta direktiva ne določa višine plačila, ki spada v pravico socialnih partnerjev do sklepanja sporazumov na nacionalni ravni in v ustrezno pristojnost držav članic.
- (20) Ta direktiva upošteva, da morajo države članice, ki so ratificirale Konvencijo MOD o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006 <sup>(6)</sup>, kakor je bila spremenjena, po posvetovanju s predstavniškimi organizacijami lastnikov ladij in pomorščakov vzpostaviti postopke za določanje minimalne plače pomorščakov. V teh postopkih morajo sodelovati predstaviške organizacije lastnikov ladij in pomorščakov. Glede na njihovo posebno naravo se za akte držav članic, ki izhajajo iz takih postopkov, ne bi smela uporabljati pravila o zakonsko določenih minimalnih plačah iz poglavja II te direktive. Taki akti ne bi smeli posegati v prosto kolektivno pogajanje med lastniki ladij ali njihovimi organizacijami in organizacijami pomorščakov.
- (21) Ob spoštovanju Uredbe (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta <sup>(7)</sup> bi se morala ta direktiva uporabljati za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju meril za določanje statusa delavca, ki jih je določilo Sodišče Evropske unije (Sodišče). Delavci v zasebnem in javnem sektorju ter delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, platformni delavci, praktikanti, vajenci in drugi nestandardni delavci ter navidezno samozaposleni in neprijavljeni delavci bi lahko spadali na področje uporabe te direktive, pod pogojem, da izpolnjujejo ta merila. Resnično samozaposlene osebe ne spadajo na področje uporabe te direktive, saj ne izpolnjujejo teh meril. Zloraba statusa samozaposlene osebe, kakor je opredeljen v nacionalnem pravu, bodisi na nacionalni ravni ali v čezmejnih primerih, je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Navidezna samozaposlitev nastopi, kadar je delavec prijavljen kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje, da se zaobidejo nekatere pravne ali davčne obveznosti. Take osebe bi morale spadati na področje uporabe te direktive. Določitev obstoja delovnega razmerja bi morala temeljiti na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako pogodbene stranke opisujejo razmerje.
- (22) Dobro delujoča kolektivna pogajanja o določanju plač so pomembno sredstvo za zagotovitev, da so delavci zaščiteni z ustreznimi minimalnimi plačami, ki tako omogočajo dostojen življenjski standard. V državah članicah z zakonsko določenimi minimalnimi plačami kolektivna pogajanja podpirajo splošno gibanje plač in tako prispevajo k večji ustreznosti minimalnih plač ter k boljšim življenjskim razmeram in delovnim pogojem delavcev. V državah članicah, v katerih se zaščita minimalne plače določi izključno s kolektivnimi pogajanja, sta njena raven in delež zaščiteneh delavcev neposredno odvisna od delovanja sistema kolektivnih pogajanj in pokritosti s kolektivnimi pogajanja. Trden in dobro delujoč sistem kolektivnih pogajanj skupaj z veliko pokritostjo s sektorskimi ali medpanožnimi kolektivnimi pogodbami krepi ustreznost minimalnih plač in pokritost z njimi.

<sup>(6)</sup> Odločba Sveta 2007/431/ES z dne 7. junija 2007 o pooblastitvi držav članic, da v interesu Evropske skupnosti ratificirajo Konvencijo Mednarodne organizacije dela o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006 (UL L 161, 22.6.2007, str. 63).

<sup>(7)</sup> Uredba (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obligacijska razmerja (Rim I) (UL L 177, 4.7.2008, str. 6).

- (23) Zaščita minimalne plače prek kolektivnih pogodb je koristna za delavce in delodajalce ter za podjetja. V nekaterih državah članicah minimalne plače niso zakonsko določene. Plače, vključno z zaščito minimalne plače, se v teh državah članicah določajo izključno s kolektivnimi pogajanjimi med socialnimi partnerji. Povprečne plače v teh državah članicah so med najvišjimi v Uniji. Za te sisteme je značilna zelo velika pokritost s kolektivnimi pogajanjimi ter visoka stopnja članstva v organizacijah delodajalcev in v sindikatih. Minimalne plače, določene v kolektivnih pogodbah, razglašeni za splošno veljavne, v zvezi s katerimi organ, ki jih razglašča, nima nikakršne diskrecijske pravice glede vsebine določb, ki se uporabijo, se ne bi smele šteti za zakonsko določene minimalne plače.
- (24) Glede na vse manjšo pokritost s kolektivnimi pogajanjimi je bistveno, da države članice spodbujajo kolektivna pogajanja, olajšujejo uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj o določanju plač ter tako izboljšajo določanje plač v okviru kolektivnih pogodb, da se izboljša zaščita minimalne plače delavcev. Države članice so ratificirale Konvencijo MOD št. 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic iz leta 1948 ter Konvencijo MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja iz leta 1949. Pravica do kolektivnih pogajanj je priznana na podlagi navedenih konvencij MOD, na podlagi Konvencije MOD št. 151 o delovnih razmerjih (javni sektor) iz leta 1978, Konvencije MOD št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja iz leta 1981 in na podlagi Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter Evropske socialne listine. Člena 12 in 28 Listine zagotavljata svobodo zbiranja in združevanja ter pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov. Listina v skladu s svojo preambulo potrjuje te pravice, kot izhajajo zlasti iz Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter socialnih listin, ki sta jih sprejela Unija in Svet Evrope. Države članice bi morale po potrebi in v skladu z nacionalnim pravom in prakso sprejeti ukrepe za spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač. Taki ukrepi lahko med drugim vključujejo ukrepe za lažji dostop sindikalnih predstavnikov do delavcev.
- (25) Države članice z visoko pokritostjo s kolektivnimi pogajanjimi imajo na splošno majhen delež delavcev z nizkimi dohodki in visoke minimalne plače. V državah članicah z majhnim deležem zaposlenih z nizkimi dohodki stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi presega 80 %. Podobno je v večini držav članic z visokimi ravnmi minimalnih plač glede na povprečno plačo pokritost s kolektivnimi pogajanjimi višja od 80 %. Zato bi morale države članice z manj kot 80-odstotno stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi sprejeti ukrepe za okrepitev takih kolektivnih pogajanj. Države članice s pokritostjo s kolektivnimi pogajanjimi pod 80-odstotnim pragom, bi morale zagotoviti okvir omogočitvenih pogojev za kolektivna pogajanja in pripraviti akcijski načrt za spodbujanje kolektivnih pogajanj, da bi stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi postopoma povečale. Vendar bi se moral prag 80-odstotne pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi zaradi spoštovanja avtonomije socialnih partnerjev, ki vključuje njihovo pravico do kolektivnih pogajanj in izključuje kakršno koli obveznost sklepanja kolektivnih pogodb, uporabljati zgolj kot kazalnik, ki sproži obveznost za pripravo akcijskega načrta. Akcijski načrt bi bilo treba redno pregledati vsaj vsakih pet let in ga po potrebi revidirati.

Akcijski načrt in vse njegove posodobitve bi bilo treba prigrasiti Komisiji in objaviti. Države članice bi morale imeti možnost, da se odločijo za ustrezno obliko akcijskega načrta. Akcijski načrt, ki ga je sprejela država članica pred začetkom veljavnosti te direktive, se lahko šteje za akcijski načrt na podlagi te direktive, če vsebuje ukrepe za učinkovito spodbujanje kolektivnih pogajanj in izpolnjuje zahteve na podlagi te direktive. Akcijski načrt bi bilo treba oblikovati po posvetovanju s socialnimi partnerji ali v dogovoru z njimi ali po skupni zahtevi socialnih partnerjev po dogovoru med njimi. Stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi v državah članicah se močno razlikuje zaradi številnih dejavnikov, vključno zaradi nacionalne tradicije in prakse ter zaradi zgodovinskega konteksta. To je treba upoštevati pri analizi napredka do večje pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi, predvsem glede na akcijski načrt iz te direktive.

- (26) Da bi poskrbeli za ustrezne minimalne plače ter hkrati ohranili obstoječe in ustvarjali nove možnosti zaposlitve ter zagotovili enake konkurenčne pogoje in konkurenčnost podjetij, vključno z mikropodjetji, malimi in srednjimi podjetji (MSP), so potrebna trdna pravila, postopki in učinkovite prakse za določanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač. Ta pravila, postopki in prakse zajemajo več elementov, ki prispevajo k ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač, vključno z merili za usmerjanje držav članic pri določanju in posodabljanju zakonsko določenih minimalnih plač in kazalniki za ocenjevanje njihove ustreznosti, z rednimi in pravočasnimi posodobitvami, obstojem posvetovalnih organov in vključevanjem socialnih partnerjev. Pravočasna in učinkovita vključitev teh slednjih v določanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač ter v oblikovanje ali spreminjanje mehanizmov samodejne indeksacije, kjer obstajajo, je še en element dobrega upravljanja, ki omogoča

informiran in vključujoč postopek odločanja. Države članice bi morale socialnim partnerjem zagotoviti ustrezne informacije o določanju in posodabljanju zakonsko določene minimalne plače. K ustreznemu vključevanju socialnih partnerjev v ta postopek bi lahko prispevalo, če bi jim omogočili, da še pred predstavitvijo predlogov o določitvi in posodobitvi zakonsko določene minimalne plače in pred sprejetjem odločitev podajo mnenja in prejmejo obrazložen odgovor nanje.

- (27) Države članice, ki uporabljajo samodejni mehanizem indeksacije, vključno s polavtomatskimi mehanizmi, v katerih je zagotovljeno vsaj minimalno obvezno zvišanje zakonsko določenih minimalnih plač, bi morale vsaj vsaka štiri leta izvesti tudi postopke za posodobitev zakonsko določene minimalne plače. Ta redna posodabljanja bi morala zajemati oceno minimalne plače ob upoštevanju vodilnih meril, čemur bi po potrebi sledila sprememba zneska. Pogostnost samodejnih prilagoditev zaradi indeksacije na eni strani in posodabljanja zakonsko določenih minimalnih plač na drugi strani je lahko različna. Države članice, v katerih ni samodejnih ali polavtomatskih mehanizmov indeksacije, bi morale svoje zakonsko določene minimalne plače posodobiti vsaj vsaki dve leti.
- (28) Minimalne plače se štejejo za ustrezne, če so poštene glede na porazdelitev plač v zadevni državi članici in če delavcem na podlagi delovnega razmerja za polni delovni čas zagotavljajo dostojen življenjski standard. Ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač se določi in oceni v vsaki državi članici posebej glede na nacionalne socialno-ekonomske razmere, med katerimi so rast zaposlovanja, konkurenčnost ter regionalni in sektorski razvoj. Za namen tega določanja bi morale države članice upoštevati kupno moč, dolgoročne nacionalne ravni in gibanje produktivnosti ter upoštevati tudi ravni plač, porazdelitve plač in rasti plač. Za določitev življenjskih stroškov z namenom doseganja dostojnega življenjskega standarda je lahko med drugimi instrumenti ključna košarica blaga in storitev po realnih cenah na nacionalni ravni. Poleg materialnih potreb, kot so hrana, oblačila in stanovanje, bi se lahko upoštevala tudi potreba po udeleževanju v kulturnih, izobraževalnih in družbenih dejavnostih.

Primerno je, da se določitev in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač obravnava ločeno od mehanizmov dohodkovne podpore. Države članice bi se morale pri oceni ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač opreti na kazalnike in z njimi povezane referenčne vrednosti. Države članice bi lahko izbirale med kazalniki, ki se običajno uporabljajo na mednarodni ravni, oziroma kazalniki, ki se uporabljajo na nacionalni ravni. Ocena bi lahko temeljila na referenčnih vrednostih, ki se običajno uporabljajo na mednarodni ravni, denimo razmerje med bruto minimalno plačo in 60 % bruto mediane plače ter razmerje med bruto minimalno plačo in 50 % bruto povprečne plače, česar trenutno ne izpolnjujejo vse države članice, ali pa razmerje med neto minimalno plačo in 50 % ali 60 % neto povprečne plače. Ocena bi lahko temeljila tudi na referenčnih vrednostih, povezanih s kazalniki na nacionalni ravni, kot sta primerjava neto minimalne plače s pragom revščine in kupna moč minimalnih plač.

- (29) Brez poseganja v pristojnost držav članic, da določijo zakonsko določeno minimalno plačo ter dovolijo odstopanja in odbitke, je pomembno preprečiti široko uporabo odstopanj in odbitkov, saj imajo lahko negativen vpliv na ustreznost minimalnih plač. Zagotoviti bi bilo treba, da se pri odstopanjih in odbitkih spoštujeta načeli nediskriminacije in sorazmernosti. Odstopanja in odbitki bi zato morali imeti legitimen namen. Primer takih odbitkov je lahko izterjava previsoko plačanih zneskov ali odbitkov, ki jih odredi sodni ali upravni organ. Drugi odbitki, na primer za opremo, potrebno za opravljanje dela, ali odbitki za nadomestila v naravi, kot je nastanitev, pa utegnejo biti nesorazmerni. Poleg tega se nobena določba iz te direktive ne bi smela razumeti kot nalaganje obveznosti državam članicam, da uvedejo odstopanja ali odbitke od minimalnih plač.
- (30) Za zagotovitev delovanja in spoštovanja nacionalnih okvirov zakonsko določenih minimalnih plač je potreben učinkovit sistem izvrševanja, vključno z zanesljivim spremljanjem, nadzorom in terenskimi inšpekcijskimi pregledi. Da bi se okrepila učinkovitost izvršilnih organov, je potrebno tudi tesno sodelovanje s socialnimi partnerji, med drugim pri obravnavanju ključnih izzivov, kot so izzivi, povezani z izkoriščevalsko oddajo naročil podizvajalcem, navidezno samozaposelitvijo, nebeleženjem nadurnega dela ali zdravstvenimi in varnostnimi tveganji zaradi večje delovne intenzivnosti. Razviti bi bilo treba tudi zmogljivosti izvršilnih organov, zlasti z usposabljanjem in usmerjanjem. Pomembna sredstva za odvrčanje delodajalcev od kršitev so rutinski in nenapovedani obiski, sodni in upravni postopki ter sankcije v primeru kršitev.

- (31) Učinkovito izvajanje zaščite minimalne plače, ki je določena v pravnih določbah ali kolektivnih pogodbah, je bistveno pri podeljevanju in izvajanju pogodb o javnih naročilih in koncesijskih pogodb. Pri izvrševanju takih pogodb ali v nadaljnji podizvajalski verigi lahko dejansko pride do nespoštovanja kolektivnih pogodb, v katerih je zagotovljena zaščita minimalne plače, zaradi česar delavci prejmejo nižjo plačo od plače, dogovorjene v sektorskih kolektivnih pogodbah. Da bi se preprečili taki primeri, morajo javni naročniki ali naročniki v skladu s členoma 30(3) in 42(1) Direktive 2014/23/EU <sup>(8)</sup>, členoma 18(2) in 71(1) Direktive 2014/24/EU <sup>(9)</sup> ter členoma 36(2) in 88(1) Direktive 2014/25/EU <sup>(10)</sup> Evropskega parlamenta in Sveta sprejeti ustrezne ukrepe, vključno z možnostjo uvedbe pogojev za izvedbo javnega naročila, ter zagotoviti, da gospodarski subjekti za svoje delavce uporabljajo plače, določene v kolektivnih pogodbah za zadevni sektor in geografsko območje, ter spoštujejo pravice delavcev in sindikatov iz Konvencije MOD št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic iz leta 1948 ter Konvencije MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja iz leta 1949, kot je navedeno v navedenih direktivah, da se izpolnijo veljavne obveznosti na področju delovnega prava. Vendar pa ta direktiva ne ustvarja dodatnih obveznosti v zvezi z navedenimi direktivami.
- (32) Na podlagi Uredbe (EU) 2021/1060 Evropskega parlamenta in Sveta <sup>(11)</sup> in v njej določenih omogočitvenih pogojev bi bilo treba za prosilce za finančno podporo iz skladov in programov Unije ustrezno uporabljati pravila za javna naročila in koncesije, vključno kar zadeva skladnost z določbami kolektivnih pogodb.
- (33) Zanesljivo spremljanje in zbiranje podatkov sta bistvena za zagotovitev učinkovite zaščite minimalnih plač. Države članice se lahko za namene zbiranja podatkov oprejo na dovolj reprezentativne vzorčne raziskave, nacionalne podatkovne zbirke, usklajene podatke Eurostata in druge javno dostopne vire, kot je Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj. V izjemnih primerih, ko točni podatki niso na voljo, lahko države članice uporabijo ocene. Delodajalci, zlasti mikropodjetja in druga MSP, ne bi smela nositi nepotrebnega upravnega bremena v zvezi z izvajanjem zahtev za zbiranje podatkov. Komisija bi morala Evropskemu parlamentu in Svetu vsako drugo leto poročati o svoji analizi ravni in gibanj na področju ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač in pokritosti z njimi ter pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi na podlagi podatkov in informacij, ki jih predložijo države članice.

Poleg tega bi bilo treba napredek spremljati v okviru postopka usklajevanja ekonomskih politik in politik zaposlovanja na ravni Unije. Svet ali Komisija lahko od Odbora za zaposlovanje in Odbora za socialno zaščito v skladu s členom 150 oziroma 160 PDEU zahteva, da na svojem področju pristojnosti preučita, kako se razvija pokritost s kolektivnimi pogajanjimi in ustreznost minimalnih plač v državah članicah na podlagi poročila, ki ga pripravi Komisija, in drugih orodij za večstranski nadzor, kot je primerjalna analiza. Med takim pregledom morata odbora vključiti socialne partnerje na ravni Unije, vključno z medsektorskimi socialnimi partnerji, v skladu s členom 150 oziroma 160 PDEU.

<sup>(8)</sup> Direktiva 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o podeljevanju koncesijskih pogodb (UL L 94, 28.3.2014, str. 1).

<sup>(9)</sup> Direktiva 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju in razveljavitvi Direktive 2004/18/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 65).

<sup>(10)</sup> Direktiva 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetske in prometnem sektorju ter sektorju poštnih storitev, ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243).

<sup>(11)</sup> Uredba (EU) 2021/1060 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. junija 2021 o določitvi skupnih določb o Evropskem skladu za regionalni razvoj, Evropskem socialnem skladu plus, Kohezijskem skladu, Skladu za pravični prehod in Evropskem skladu za pomorstvo, ribištvo in akvakulturo ter finančnih pravil zanje in za Sklad za azil, migracije in vključevanje, Sklad za notranjo varnost in Instrument za finančno podporo za upravljanje meja in vizumsko politiko (UL L 231, 30.6.2021, str. 159).

- (34) Delavci bi morali imeti enostaven dostop do celovitih informacij o zakonsko določenih minimalnih plačah in zaščiti minimalne plače, določene v splošno veljavnih kolektivnih pogodbah, da se zagotovita preglednost in predvidljivost v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji, tudi za invalide, v skladu z Direktivo (EU) 2016/2102 Evropskega parlamenta in Sveta <sup>(12)</sup>.
- (35) Delavci ter njihovi predstavniki, vključno s tistimi, ki so člani sindikatov ali sindikalni zastopniki, bi morali imeti možnost uveljavljati svojo pravico do obrambe, kadar so njihove pravice v zvezi z zaščito minimalne plače določene v nacionalnem pravu ali kolektivnih pogodbah in so bile kršene. Da delavci ne bi bili prikrajšani za svoje pravice, ki so določene v nacionalnem pravu ali kolektivnih pogodbah, in brez poseganja v posebne oblike pravnega varstva in reševanja sporov, ki so določene v kolektivnih pogodbah, vključno s sistemi reševanja kolektivnih sporov, bi morale države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi bi zagotovile, da bodo imeli delavci dostop do učinkovitega, hitrega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva ter učinkovite sodne in/ali upravne zaščite pred kakršnokoli obliko škode, če se odločijo uveljavljati svojo pravico do obrambe. Sodelovanje socialnih partnerjev pri nadaljnjem razvoju nepristranskih mehanizmov za reševanje sporov v državah članicah je lahko koristno. Delavci bi morali biti obveščeni o mehanizmih pravnega varstva za namen uveljavljanja svoje pravice do pravnega varstva.
- (36) Komisija bi morala opraviti oceno, ki bi bila podlaga za pregled učinkovitega izvajanja te direktive. Evropski parlament in Svet bi morala biti obveščena o rezultatih tega pregleda.
- (37) Čeprav so bile reforme in ukrepi, ki so jih sprejele države članice za spodbujanje ustrezne zaščite minimalne plače delavcev, korak v pravo smer, niso bili vedno celoviti in sistematični. Poleg tega lahko ukrepanje na ravni Unije za izboljšanje ustreznosti minimalnih plač in pokritosti z njimi prispeva k nadaljnjemu izboljševanju življenjskih razmer in delovnih pogojev v Uniji ter omilitvi morebitnih pomislekov glede negativnih gospodarskih učinkov, izhajajočih iz ločenih ukrepov držav članic. Ker ciljev te direktive države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi obsega in učinkov lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 PEU. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (38) Ta direktiva kot minimalne zahteve določa postopkovne obveznosti in tako ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega nacionalnega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za zmanjšanje obstoječih pravic delavcev niti ne more ta direktiva biti podlaga za zmanjšanje splošne ravni varstva, ki jo imajo delavci na področju, ki ga zajema ta direktiva, zlasti ne za zniževanje ali odpravo minimalnih plač.
- (39) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju nepotrebnih upravnih, finančnih in pravnih omejitev, zlasti če zavirajo ustanavljanje in razvoj MSP. Države članice se zato spodbuja, naj ocenijo učinek svojih ukrepov za prenos v nacionalno zakonodajo na MSP, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer se posebna pozornost nameni mikropodjetjem in upravnemu bremenu, ter objavijo rezultate takih ocen. Če države članice ugotovijo, da so MSP zaradi ukrepov za prenos v nacionalno zakonodajo nesorazmerno prizadeta, bi morale razmisliti o uvedbi ukrepov za podporo MSP pri prilagajanju njihove strukture prejemkov novim zahtevam.

<sup>(12)</sup> Direktiva (EU) 2016/2102 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. oktobra 2016 o dostopnosti spletišč in mobilnih aplikacij organov javnega sektorja (UL L 327, 2.12.2016, str. 1).



- (40) Uredbi (EU) 2021/240 <sup>(13)</sup> in (EU) 2021/1057 <sup>(14)</sup> Evropskega parlamenta in Sveta sta državam članicam na voljo za pripravo ali izboljšanje tehničnih vidikov okvirov minimalne plače, vključno glede ocene ustreznosti, spremljanja in zbiranja podatkov, povečanja dostopa ter izvrševanja in splošne krepitve zmogljivosti v zvezi z izvajanjem teh okvirov. Države članice v skladu z Uredbo (EU) 2021/1057 dodelijo ustrezen znesek za krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

## POGLAVJE I

### SPLOŠNE DOLOČBE

#### Člen 1

#### Predmet urejanja

1. Zaradi izboljšanja življenjskih razmer in delovnih pogojev v Uniji, zlasti z vidika ustreznosti minimalnih plač delavcev, da se prispeva k socialni konvergenci navzgor in zmanjša plačna neenakost, ta direktiva določa okvir za:
  - (a) ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač, da se dosežejo dostojne življenjske razmere in delovni pogoji;
  - (b) spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač;
  - (c) izboljšanje dejanskega dostopa delavcev do pravic do zaščite minimalne plače, kadar je to določeno v nacionalnem pravu in/ali kolektivnih pogodbah.
2. Ta direktiva ne posega v polno spoštovanje avtonomije socialnih partnerjev ter njihove pravice do pogajanj o kolektivnih pogodbah in njihovega sklepanja.
3. V skladu s členom 153(5) PDEU ta direktiva ne posega v pristojnost držav članic za določitev ravni minimalnih plač in v njihovo odločitev, da predpišejo zakonsko določene minimalne plače, spodbujajo dostop do zaščite minimalne plače, ki je določena v kolektivnih pogodbah, ali oboje.
4. Uporaba te direktive je v celoti skladna s pravico do kolektivnih pogajanj. Nobena določba v tej direktivi se ne razume kot nalaganje obveznosti kateri koli državi članici:
  - (a) v kateri je oblikovanje plač zagotovljeno izključno s kolektivnimi pogodbami, da uvede zakonsko določeno minimalno plačo, ali
  - (b) da razglasi splošno veljavnost katere koli kolektivne pogodbe.
5. Za akte, s katerimi država članica izvaja ukrepe v zvezi z minimalnimi plačami pomorščakov, ki jih periodično določa Skupna pomorska komisija ali drug organ, ki ga pooblasti upravni organ Mednarodnega urada za delo, poglavje II te direktive ne velja. Ti akti ne posegajo v pravico do kolektivnih pogajanj in v možnost sprejetja višjih ravni minimalne plače.

<sup>(13)</sup> Uredba (EU) 2021/240 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. februarja 2021 o vzpostavitvi Instrumenta za tehnično podporo (UL L 57, 18.2.2021, str. 1).

<sup>(14)</sup> Uredba (EU) 2021/1057 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. junija 2021 o vzpostavitvi Evropskega socialnega sklada plus (ESS+) in razveljavitvi Uredbe (EU) št. 1296/2013 (UL L 231, 30.6.2021, str. 21).

## Člen 2

### Področje uporabe

Ta direktiva se uporablja za delavce v Uniji, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravo, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

## Člen 3

### Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (1) „minimalna plača“ pomeni minimalno plačilo, določeno z zakonom ali kolektivnimi pogodbami, ki ga mora delodajalec, tudi v javnem sektorju, plačati delavcem za delo, opravljeno v določenem obdobju;
- (2) „zakonsko določena minimalna plača“ pomeni minimalno plačo, določeno z zakonom ali drugimi zavezujočimi pravnimi določbami, z izjemo minimalnih plač, določenih s kolektivnimi pogodbami, razglašenimi za splošno veljavne, v zvezi s katerimi organ, ki jih razglaša, nima nikakršne diskrecijske pravice glede vsebine določb, ki se uporabijo;
- (3) „kolektivna pogajanja“ pomeni vsa pogajanja, ki v skladu z nacionalnim pravom in prakso posameznih držav članic potekajo med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več organizacijami delodajalcev na eni strani in enim ali več sindikati na drugi strani, za določitev delovnih pogojev in pogojev zaposlitve;
- (4) „kolektivna pogodba“ pomeni pisni sporazum o določbah o delovnih pogojih in pogojih zaposlitve, ki ga sklenejo socialni partnerji, ki so pooblaščen za pogajanja v imenu delavcev oziroma delodajalcev v skladu z nacionalnim pravom in prakso, vključno s kolektivnimi pogodbami, razglašenimi za splošno veljavne;
- (5) „pokritost s kolektivnimi pogajanja“ pomeni delež delavcev na nacionalni ravni, za katere se uporablja kolektivna pogodba, ki se izračuna kot razmerje med: številom delavcev, zajetih v kolektivnih pogodbah, in številom delavcev, katerih delovni pogoji se lahko urejajo s kolektivnimi pogodbami v skladu z nacionalnim pravom in prakso.

## Člen 4

### Spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač

1. Da bi se povečala pokritost s kolektivnimi pogajanja in olajšalo uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj o določanju plač, države članice v sodelovanju s socialnimi partnerji in v skladu z nacionalnim pravom in prakso:
  - (a) spodbujajo vzpostavitev in krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev za sodelovanje v kolektivnih pogajanjih o določanju plač, še posebej na sektorski ali medpanožni ravni;
  - (b) spodbujajo konstruktivna, smiselna in informirana pogajanja o plačah med socialnimi partnerji pod enakimi pogoji, pri čemer imata obe strani dostop do ustreznih informacij, da lahko opravljata svoje naloge v zvezi s kolektivnimi pogajanja o določanju plač;
  - (c) po potrebi sprejmejo ukrepe za zaščito uveljavljanja pravice do kolektivnih pogajanj o določanju plač ter za zaščito delavcev in predstavnikov sindikatov pred dejanji, ki bi jih diskriminirala pri zaposlovanju, ker sodelujejo ali želijo sodelovati v kolektivnih pogajanjih o določanju plač;
  - (d) za spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač po potrebi sprejmejo ukrepe za zaščito sindikatov in organizacij delodajalcev, ki sodelujejo ali želijo sodelovati v kolektivnih pogajanjih, pred vsakršnim medsebojnim vmešavanjem ali vmešavanjem zastopnikov ali članov v njihovo ustanavljanje, delovanje ali upravljanje.

2. Poleg tega vsaka država članica, v kateri stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanja ne dosega praga 80 %, določi okvir omogočitvenih pogojev za kolektivna pogajanja, bodisi z zakonom po posvetovanju s socialnimi partnerji bodisi v dogovoru z njimi. Ta država članica pripravi tudi akcijski načrt za spodbujanje kolektivnih pogajanj. Država članica pripravi takšen akcijski načrt po posvetovanju s socialnimi partnerji ali v dogovoru z njimi ali po skupni zahtevi socialnih partnerjev po dogovoru med njimi. V akcijskem načrtu se določijo jasen časovni okvir in konkretni ukrepi za postopno povečanje stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanja ob polnem spoštovanju avtonomije socialnih partnerjev. Država članica akcijski načrt redno pregleduje in ga po potrebi posodobi. Kadar država članica akcijski načrt posodobi, to stori po posvetovanju s socialnimi partnerji ali v dogovoru z njimi ali po skupni zahtevi socialnih partnerjev po dogovoru med njimi. V vsakem primeru se tak akcijski načrt pregleda najmanj vsakih pet let. Akcijski načrt in vsaka njegova posodobitev se objavi in priglasi Komisiji.

## POGLAVJE II

### ZAKONSKO DOLOČENE MINIMALNE PLAČE

#### Člen 5

#### **Postopek za določitev ustrezne zakonsko določene minimalne plače**

1. Države članice z zakonsko določenimi minimalnimi plačami vzpostavijo potrebne postopke za določanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač. To določanje in posodabljanje vodijo merila za prispevanje k njihovi ustreznosti, z namenom, da se zagotovi dostojen življenjski standard, zmanjša revščina zaposlenih ter spodbudi socialna kohezija in navzgor usmerjena socialna konvergenca ter zmanjšajo razlike v plačah med spoloma. Države članice v skladu s svojimi nacionalnimi praksami ta merila opredelijo bodisi v ustreznem nacionalnem pravu, odločbah pristojnih organov ali tristranskih sporazumih. Merila se opredelijo tako, da so jasna. Države članice se lahko odločijo o relativni teži teh meril, vključno z elementi iz odstavka 2, ob upoštevanju svojih nacionalnih socialno-ekonomskih razmer.

2. Nacionalna merila iz odstavka 1 vključujejo vsaj naslednje elemente:

- (a) kupno moč zakonsko določenih minimalnih plač ob upoštevanju življenjskih stroškov;
- (b) splošno raven plač in njihovo porazdelitev;
- (c) stopnjo rasti plač;
- (d) dolgoročne nacionalne ravni in gibanje produktivnosti.

3. Brez poseganja v obveznosti iz tega člena lahko države članice dodatno uporabijo samodejni mehanizem za prilagoditve zakonsko določenih minimalnih plač indeksaciji na podlagi vseh ustreznih meril ter v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, pod pogojem, da uporaba tega mehanizma ne povzroči znižanja zakonsko določene minimalne plače.

4. Države članice se pri svoji oceni ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač opirajo na okvirne referenčne vrednosti. Zato lahko uporabijo okvirne referenčne vrednosti, ki se običajno uporabljajo na mednarodni ravni, kot so 60 % bruto mediane plače in 50 % bruto povprečne plače in/ali okvirne referenčne vrednosti, uporabljene na nacionalni ravni.

5. Države članice zagotovijo, da se zakonsko določene minimalne plače redno in pravočasno posodablja vsaj vsaki dve leti, za države članice, ki uporabljajo samodejni mehanizem indeksacije iz odstavka 3, pa vsaj vsaka štiri leta.

6. Vsaka država članica imenuje ali ustanovi enega ali več posvetovalnih organov, ki svetujejo pristojnim organom o vprašanjih v zvezi z zakonsko določenimi minimalnimi plačami, in skrbi za njihovo operativno delovanje.

## Člen 6

**Odstopanja in odbitki**

1. Kadar države članice za določene skupine delavcev dovolijo različne stopnje zakonsko določene minimalne plače ali odbitke, s katerimi se plačilo zniža pod raven ustrezne zakonsko določene minimalne plače, zagotovijo, da se pri teh odstopanjih in odbitkih spoštujeta načeli nediskriminacije in sorazmernosti, pri čemer mora biti slednje utemeljeno z legitimnim ciljem.
2. Nobena določba iz te direktive se ne razume kot nalaganje obveznosti državam članicam, da uvedejo odstopanja ali odbitke od zakonsko določenih minimalnih plač.

## Člen 7

**Vključevanje socialnih partnerjev v določanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač**

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da so socialni partnerji pravočasno in učinkovito vključeni v določanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač, in sicer tako, da je zagotovljeno njihovo prostovoljno sodelovanje v razpravah skozi ves proces odločanja, vključno s sodelovanjem v posvetovalnih organih iz člena 5(6) in zlasti kar zadeva:

- (a) izbor in uporabo meril za določitev ravni zakonsko določene minimalne plače ter določitev formule za samodejno indeksacijo in njene spremembe, kadar takšna formula obstaja, iz člena 5(1), (2) in (3);
- (b) izbor in uporabo okvirnih referenčnih vrednosti iz člena 5(4) za oceno ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač;
- (c) posodobitve zakonsko določenih minimalnih plač iz člena 5(5);
- (d) določitev odstopanj in odbitkov pri zakonsko določenih minimalnih plačah iz člena 6;
- (e) odločitve o zbiranju podatkov in izvajanju študij in analiz za zagotavljanje informacij organom in drugim relevantnim stranem, ki sodelujejo pri določanju zakonsko določene minimalne plače.

## Člen 8

**Dejanski dostop delavcev do zakonsko določenih minimalnih plač**

Države članice v sodelovanju s socialnimi partnerji sprejmejo naslednje ukrepe za izboljšanje dejanskega dostopa delavcev do zaščite zakonsko določene minimalne plače, kot je ustrezno, po potrebi tudi z okrepljenim izvrševanjem:

- (a) zagotovijo učinkovite, sorazmerne in nediskriminatorne nadzore in terenske inšpekcijske preglede, ki jih opravljajo inšpektorati za delo ali organi, pristojni za izvrševanje zakonsko določenih minimalnih plač;
- (b) razvijajo zmogljivost izvršilnih organov, zlasti z usposabljanjem in usmerjanjem, da se proaktivno usmerijo v delodajalce, ki ne spoštujejo predpisov, in jih preganjajo.

## POGLAVJE III

## HORIZONTALNE DOLOČBE

## Člen 9

## Javna naročila

Države članice v skladu z direktivami 2014/23/EU, 2014/24/EU in 2014/25/EU sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da gospodarski subjekti in njihovi podizvajalci pri podeljevanju in izvajanju pogodb o javnih naročilih ali koncesijskih pogodb izpolnjujejo veljavne obveznosti glede plač, o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja o določanju plač na področju socialnega in delovnega prava, ki so določene s pravom Unije, nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali z določbami mednarodnega socialnega in delovnega prava, vključno s Konvencijo MOD št. 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic iz leta 1948 in Konvencijo MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja iz leta 1949.

## Člen 10

## Spremljanje in zbiranje podatkov

1. Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da so na voljo učinkovita orodja za zbiranje podatkov za spremljanje zaščite minimalne plače.
2. Države članice Komisiji vsako drugo leto pred 1. oktobrom leta poročanja sporočijo naslednje podatke in informacije:
  - (a) stopnjo in razvoj pokritosti s kolektivnimi pogajanjmi;
  - (b) za zakonsko določene minimalne plače:
    - (i) raven zakonsko določene minimalne plače in delež zajetih delavcev;
    - (ii) opis obstoječih odstopanj in odbitkov ter razlogov za njihovo uvedbo in delež delavcev, zajetih v odstopanjih, kolikor so ti podatki na voljo;
  - (c) za zaščito minimalne plače, ki je določena samo v kolektivnih pogodbah:
    - (i) najnižje plačne stopnje, določene v kolektivnih pogodbah za zaposlene z nizkimi dohodki, ali ocenjene stopnje, če odgovorni nacionalni organi nimajo na voljo točnih podatkov, in delež delavcev, ki jih te stopnje zajemajo, ali ocenjen delež, če odgovornim nacionalnim organom niso na voljo točni podatki;
    - (ii) raven plač, izplačanih delavcem, ki jih kolektivne pogodbe ne zajemajo, in njeno razmerje do ravni plač, izplačanih delavcem, zajetim v kolektivnih pogodbah.

Države članice, za katere veljajo obveznosti poročanja iz prvega pododstavka, točka (c), sporočijo podatke iz točke (i) vsaj za sektorske, geografske in druge kolektivne pogodbe več delodajalcev, vključno s kolektivnimi pogodbami, razglašenimi za splošno veljavne.

Države članice statistične podatke in informacije iz tega odstavka, kolikor so na voljo, predložijo razčlenjene po spolu, starosti, invalidnosti, velikosti podjetja in sektorju.

Prvo poročilo zajema leta 2021, 2022 in 2023 in se predloži do 1. oktobra 2025. Države članice lahko izpustijo statistične podatke in informacije, ki niso na voljo pred 15. novembrom 2024.

3. Komisija analizira podatke in informacije, ki jih države članice predložijo v poročilih iz odstavka 2 tega člena, in akcijske načrte iz člena 4(2). O tem vsako drugo leto poroča Evropskemu parlamentu in Svetu ter sočasno objavi podatke in informacije, ki so jih posredovale države članice.

## Člen 11

### Informacije o zaščiti minimalne plače

Države članice zagotovijo, da so informacije o zakonsko določenih minimalnih plačah in zaščiti minimalne plače, ki je določena v splošno veljavnih kolektivnih pogodbah, vključno z informacijami o mehanizmih pravnega varstva, javno dostopne, po potrebi v najpomembnejšem jeziku, ki ga določi država članica, na celovit in lahko dostopen način, tudi za invalide.

## Člen 12

### Pravica do pravnega varstva in zaščita pred neugodno obravnavo ali neugodnimi posledicami

1. Države članice brez poseganja v posebne oblike pravnega varstva in reševanja sporov, ki so določene, kadar je ustrezno, v kolektivnih pogodbah, zagotovijo, da imajo delavci, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje je prenehalo, dostop do učinkovitega, hitrega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, kadar so kršene njihove pravice v zvezi z zakonsko določeno minimalno plačo ali zaščito minimalne plače, kadar so te pravice določene v nacionalnem pravu ali kolektivnih pogodbah.
2. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zaščito delavcev in njihovih predstavnikov, vključno s tistimi, ki so člani sindikatov ali sindikalni zastopniki, pred kakršno koli neugodno obravnavo s strani delodajalca in pred kakršnimi koli neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali zaradi katerega koli postopka, katerega namen je doseči skladnost v primeru kršenja pravic v zvezi z zaščito minimalne plače, kadar so te pravice določene v nacionalnem pravu ali kolektivnih pogodbah.

## Člen 13

### Sankcije

Države članice določijo pravila o sankcijah, ki se uporabljajo za kršitve pravic in obveznosti, ki spadajo na področje uporabe te direktive, kadar so te pravice in obveznosti določene v nacionalnem pravu ali kolektivnih pogodbah. V državah članicah, kjer ni zakonsko določene minimalne plače, lahko ta pravila vsebujejo ali so omejena na napotitev na odškodnino in/ali pogodbene kazni, ki so po možnosti določene v pravilih o izvrševanju kolektivnih pogodb. Sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

## POGLAVJE IV

### KONČNE DOLOČBE

## Člen 14

### Razširjanje informacij

Države članice zagotovijo, da so delavci in delodajalci, vključno z MSP, seznanjeni z nacionalnimi ukrepi, s katerimi se prenaša ta direktiva, pa tudi z ustreznimi že veljavnimi določbami v zvezi s predmetom urejanja iz člena 1.

## Člen 15

### Ocena in pregled

Komisija do 15. novembra 2029 po posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Unije opravi oceno te Direktive. Nato Evropskemu parlamentu in Svetu predloži poročilo o pregledu izvajanja te direktive in po potrebi predlaga zakonodajne spremembe.

## Člen 16

**Prepoved poslabšanja položaja in ugodnejše določbe**

1. Ta direktiva ni podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem v državi članici že zagotavlja, zlasti kar zadeva zniževanje ali odpravo minimalnih plač.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico države članice, da uporablja ali uvede zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbuja ali dovoli uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše. Ne sme se je razumeti tako, da državi članici preprečuje, da bi zvišala zakonsko določene minimalne plače.
3. Ta direktiva ne posega v pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

## Člen 17

**Prenos in izvajanje**

1. Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za uskladitev s to direktivo, do 15. novembra 2024. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice sporočijo Komisiji besedilo temeljnih predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.
3. Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev dejanskega vključevanja socialnih partnerjev z namenom izvajanja te direktive. Zato lahko to izvajanje v celoti ali delno zaupajo socialnim partnerjem, vključno z izdelavo akcijskega načrta v skladu s členom 4(2), na skupno zahtevo socialnih partnerjev. Pri tem države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da so obveznosti, ki jih ta direktiva določa, vedno izpolnjene.
4. V sporočilu iz odstavka 2 se opiše, kako so socialni partnerji vključeni v izvajanje te direktive.

## Člen 18

**Začetek veljavnosti**

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

## Člen 19

**Naslovniki**

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Strasbourgu, 19. oktobra 2022

Za Evropski parlament  
predsednica  
R. METSOLA

Za Svet  
predsednik  
M. BEK