



Briuselis, 2020 10 28  
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA**

**dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje**

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

## AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

### 1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

#### • Pasiūlymo pagrindimas ir tikslai

Siekiant užtikrinti tinkamas darbo ir gyvenimo sąlygas, taip pat kurti sąžiningą ir atsparią ekonomiką ir visuomenę, laikantis Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. ir jos darnaus vystymosi tikslų, labai svarbu užtikrinti Sąjungos darbuotojams deramą darbo užmokestį. Deramas darbo užmokestis yra esminė ES socialinės rinkos ekonomikos modelio dalis. Valstybių narių konvergencija šioje srityje padeda siekti bendros gerovės Sąjungoje.

2017 m. lapkričio mėn. Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija paskelbė apie Europos socialinių teisių ramstį (toliau – ramstis), kuriuo siekiama įgyvendinti Europos gerovės, pažangos ir konvergencijos pažadą ir užtikrinti, kad socialinė Europa visiems taptų tikrove. Pagal šeštąjį ramsčio principą dėl darbo užmokesčio raginama nustatyti deramą minimalųjį darbo užmokestį, be to, darbo užmokestis visuomet turėtų būti nustatomas skaidriai ir nuspėjamai, paisant nacionalinės praktikos ir socialinių partnerių autonomiškumo. 2019–2024 m. strateginėje darbotvarkėje, dėl kurios Europos Vadovų Taryba susitarė 2019 m. birželio mėn., raginama įgyvendinti ramstį ES ir nacionaliniu lygmenimis.

2019–2024 m. Komisijos politinėse gairėse paskelbtas veiksmų planas, kuriuo siekiama visapusiškai įgyvendinti ramstį, įskaitant iniciatyvą dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio. 2020 m. sausio 14 d. komunikate „Tvirta socialinė Europa teisingai pertvarkai užtikrinti“<sup>1</sup> išdėstytos veiksmų plano rengimo gairės ir patvirtintas įsipareigojimas imtis iniciatyvos dėl minimaliojo darbo užmokesčio, kuri yra vienas iš pagrindinių būtinų šios srities veiksmų ES lygmeniu. Tą pačią dieną pradėtos pirmojo etapo konsultacijos su socialiniais partneriais dėl to, kaip darbuotojams Sąjungoje užtikrinti deramą minimalųjį darbo užmokestį<sup>2</sup>.

2020 m. rugsėjo mėn. pranešime apie Sąjungos padėtį Pirmininkė U. von der Leyen pareiškė: „Tiesa ir tai, kad pernelyg didelei daliai žmonių dirbti nebeapsimoka. Darbo užmokesčio dempingas atima iš darbuotojų orumą, sukelia sunkumų verslininkui, kuris moka orų darbo užmokestį, ir iškraipo sąžiningą konkurenciją bendrojoje rinkoje. Todėl Komisija pateiks naują pasiūlymą, kuriuo siekiama padėti valstybėms narėms nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio sistemą. Galimybę gauti minimalų darbo užmokestį – nesvarbu, ar nustatytą pagal kolektyvinę sutartį, ar pagal įstatymą, – turi turėti kiekvienas.“

Geresnės darbo ir gyvenimo sąlygos, kurios užtikrinamos, be kita ko, ir nustatant deramą minimalųjį darbo užmokestį, naudingos ir Sąjungos darbuotojams, ir įmonėms. Sprendžiant problemas dėl didelių minimaliojo darbo užmokesčio aprėpties ir deramumo skirtumų prisidedama prie sąžiningesnės ES darbo rinkos, skatinamas didesnis našumas ir ekonominė bei socialinė pažanga. Konkurencija bendrojoje rinkoje turėtų būti grindžiama inovacijomis ir našumo didinimu bei aukštais socialiniais standartais.

Pastaraisiais dešimtmečiais daugelyje valstybių narių mažas darbo užmokestis atsiliko nuo kitokio darbo užmokesčio. Darbo rinkas keičiančios struktūrinės tendencijos, kaip antai globalizacija, skaitmeninimas ir nestandartinio užimtumo gausėjimas, ypač paslaugų

<sup>1</sup> Komisijos komunikatas „Tvirta socialinė Europa teisingai pertvarkai užtikrinti,“ (COM(2020) 14 final).

<sup>2</sup> Pirmasis konsultacijų su socialiniais partneriais pagal SESV 154 straipsnį dėl galimų veiksmų su sąžiningu minimaliuoju darbo užmokesčiu susijusioms problemoms spręsti etapas, C(2020) 83 final.

sektoriuje, padidino darbo vietų poliarizaciją, dėl kurios išaugo menkai apmokamų ir žemos kvalifikacijos profesijų dalis, bei prisidėjo prie tradicinių kolektyvinių derybų struktūrų nykimo. Dėl to padidėjo dirbančiųjų skurdas ir darbo užmokesčio nelygybė.

Ekonomikos nuosmukio laikotarpiais minimaliojo darbo užmokesčio vaidmuo tampa dar svarbesnis. COVID-19 krizė ypač paveikė sektorius, kuriuose dirba daugiau mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų, pavyzdžiui, mažmeninės prekybos ir turizmo, ir padarė didesnę poveikį palankių sąlygų neturintiems gyventojams. Siekiant remti tvarų ir įtraukų ekonomikos atsigavimą labai svarbu užtikrinti, kad Sąjungos darbuotojai turėtų galimybių įsidarbinti ir gauti deramą minimalųjį darbo užmokestį.

Minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą galima užtikrinti kolektyvinėmis sutartimis (taip yra šešiose valstybėse narėse) arba įvedus nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį (taip yra 21 valstybėje narėje).

Nustačius deramą minimaliojo darbo užmokesčio lygį, užtikrinamas orus darbuotojų gyvenimas, padedama išlaikyti vidaus paklausą, stiprinamos paskatos dirbti ir mažinamas dirbančiųjų skurdas bei nelygybė mažesnio darbo užmokesčio segmente. Minimaliojo darbo užmokesčio apsauga taip pat padeda užtikrinti lyčių lygybę, nes minimalųjį arba apytikriai minimalųjį darbo užmokestį dažniau uždirba moterys negu vyrai.

Tačiau šiuo metu daugelis darbuotojų ES nėra apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu.

Daugumoje valstybių narių, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais, jis yra per mažas, palyginti su kitu darbo užmokesčiu, arba per mažas, kad juo būtų užtikrintas orus pragyvenimas, net jei pastaraisiais metais jis padidėjo. Beveik visose valstybėse narėse nacionalinis nustatytasis minimalusis darbo užmokestis<sup>3</sup> yra mažesnis nei 60 proc. bruto darbo užmokesčio medianos ir (arba) 50 proc. bruto vidutinio darbo užmokesčio<sup>4</sup>. 2018 m. vieno minimalųjį darbo užmokestį gaunančio asmens nustatytasis minimalusis darbo užmokestis devyniose valstybėse narėse nesiekė skurdo rizikos ribos. Be to, tam tikroms darbuotojų grupėms netaikoma apsauga, kurią užtikrina nacionalinis nustatytasis minimalusis darbo užmokestis. Valstybėse narėse, kurių kolektyvinių derybų aprėptis didelė, paprastai yra mažai mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų ir didelis minimalusis darbo užmokestis. Tačiau net ir valstybėse narėse, kurios remiasi tik kolektyvinėmis derybomis, kai kurie darbuotojai neturi galimybės gauti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Keturiuose šalyse tokių darbuotojų dalis svyruoja nuo 10 iki 20 proc., o vienoje šalyje jų yra 55 proc.

Atsižvelgiant į tai, siūloma direktyva siekiama užtikrinti, kad Sąjungos darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu, sudarančiu galimybes oriai gyventi šalyje, kurioje jie dirba. Kad būtų pasiektas šis bendras tikslas, pasiūlymu nustatoma sistema, kuria siekiama pagerinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir padidinti darbuotojų galimybes gauti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Šie tikslai svarbūs ir toms sistemoms, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais, ir toms, kurios remiasi kolektyvinėmis derybomis. Siūloma direktyva siekiama šių tikslų, kartu atsižvelgiant į nacionalinių sistemų ypatumus, nacionalinę kompetenciją, socialinių partnerių autonomiškumą ir laisvę sudaryti sutartis ir visapusiškai jų paisant. Be to, ji parengta taip, kad

<sup>3</sup> Rodikliai ir susijusios pamatinės vertės siejami su minimaliuoju mėnesiniu darbo užmokesčiu.

<sup>4</sup> Pagal rodiklius, dažniausiai naudojamus tarptautiniu lygmeniu, pvz., Kaitzo indeksą, minimalusis darbo užmokestis lyginamas su darbo užmokesčio mediana arba vidutiniu darbo užmokesčiu. Be to, Europos Taryba apibrėžė oraus gyvenimo lygį, kur minimalusis grynasis darbo užmokestis lyginamas su vidutiniu grynuoju darbo užmokesčiu.

būtų užtikrinta galimybė įsidarbinti ir būtų atsižvelgta į darbo vietų kūrimo ir konkurencingumo poveikį, be kita ko, MVI. Ji suteikia pakankamai lankstumo, kad būtų galima atsižvelgti į socialinius ir ekonominius pokyčius, įskaitant našumo ir užimtumo tendencijas.

Siekiant šių tikslų siūloma direktyva siekiama skatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio visose valstybėse narėse. Kolektyvinės derybos atlieka labai svarbų vaidmenį užtikrinant deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Šalyse, kuriose kolektyvinių derybų aprėptis didelė, mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų dalis paprastai yra mažesnė, minimalusis darbo užmokestis palyginti su darbo užmokesčio mediana didesnis, darbo užmokesčio nelygybė mažesnė, o darbo užmokestis didesnis nei kitose šalyse. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio apsauga užtikrinama išimtinai kolektyvinėmis sutartimis, jo deramumas ir apsaugą gaunančių darbuotojų dalis tiesiogiai priklauso nuo kolektyvinių derybų sistemos ypatumų ir veikimo. Valstybėse narėse, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais, kolektyvinės derybos taip pat turi didelį poveikį deramam minimaliajam darbo užmokesčiui. Kolektyvinės derybos daro poveikį bendriems darbo užmokesčio pokyčiams, užtikrina, kad darbo užmokestis viršytų teisės aktais nustatomą minimalų lygį, ir skatina jį kelti. Be to, jos skatina našumo augimą.

Šalims, kuriose yra nustatytasis minimalusis darbo užmokestis, siūloma direktyva siekiama užtikrinti, kad valstybės narės sudarytų sąlygas įvesti deramo lygio nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį, kartu atsižvelgdamos į socialines ir ekonomines sąlygas, regioninius bei sektorių skirtumus. Aiškiai ir nekintamai apibrėžti kriterijai, kuriais siekiama skatinti deramumą, ir reguliariai bei laiku atnaujinama valdymo sistema, kurioje veiksmingai dalyvauja socialiniai partneriai, padeda užtikrinti deramą nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį. Siūloma direktyva taip pat siekiama toliau gerinti deramumą, siekiant kuo mažiau keisti konkrečioms darbuotojų grupėms taikomas nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio normas arba atskaitymus iš darbo užmokesčio.

Pagaliau darbuotojai gali būti nepakankamai apsaugoti nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, nes nesilaikoma galiojančių kolektyvinių sutarčių ar nacionalinės teisės nuostatų. Labai svarbu užtikrinti atitiktį ir veiksmingą vykdymą, kad darbuotojai galėtų efektyviai pasinaudoti minimaliojo darbo užmokesčio apsauga ir kad įmonės būtų apsaugotos nuo nesąžiningos konkurencijos. Todėl siūloma direktyva siekiama skatinti laikytis reikalavimų, taip pat proporcingai griežtinti vykdymo užtikrinimą ir stebėseną visose valstybėse narėse, kad nebūtų sukurta pernelyg didelė ir neproporcinga administracinė našta Sąjungos įmonėms, įskaitant mažąsias, vidutines ir labai mažas įmones.

- **Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis**

Tarybos sprendimo (ES) 2020/1512/ES<sup>5</sup> 5 gairėje valstybės narės, įskaitant tas, kuriose yra nustatytasis minimalusis darbo užmokestis, raginamos užtikrinti veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą nustatant darbo užmokestį, nustatant sąžiningą ir oraus gyvenimo lygį užtikrinantį darbo užmokestį ir tinkamai pritaikant darbo užmokestį prie našumo pokyčių, siekiant didesnės konvergencijos. Šioje gairėje valstybės narės taip pat raginamos skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo. Jomis valstybės narės ir socialiniai partneriai skatinami kolektyvinėmis sutartimis arba deramu nustatytuoju minimaliuoju darbo užmokesčiu užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų teisę į deramą ir sąžiningą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jo poveikį konkurencingumui, darbo vietų kūrimui ir dirbančiųjų skurdui. Bendras pasiūlymo tikslas – užtikrinti, kad Sąjungos darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu. Jo tikslai, be kita ko, yra skatinti kolektyvines derybas, remti

<sup>5</sup> 2020 m. spalio 13 d. Tarybos sprendimas (ES) 2020/1512/ES *dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių*.

socialinių partnerių dalyvavimą ir nustatyti aiškius ir nekintamus kriterijus, kuriais būtų remiamas deramas nustatytasis minimalusis darbo užmokestis.

Direktyvoje (ES) 2019/1152<sup>6</sup> raginama informuoti darbuotojus apie esminius jų darbo aspektus, įskaitant darbo užmokestį. Siūlojoje direktyvoje numatyta, kad valstybės narės turi apibrėžti aiškius ir nekintamus nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio kriterijus, užtikrinti reguliarių ir savalaikių jo atnaujinimą, taip pat veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą, kad nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio pokyčiai būtų skaidresni.

Direktyvoje 2014/67/ES<sup>7</sup> numatyta gerinti komandiruočių darbuotojų prieigą prie informacijos, visų pirma sukuriant bendras oficialias su komandiravimu susijusias nacionalines interneto svetaines. Ja taip pat reikalaujama, kad jei darbo sutarties sąlygos yra nustatytos kolektyvinėse sutartyse pagal Direktyvą 96/71, atitinkama informacija apimtų skirtingas minimaliojo darbo užmokesčio normas ir jų sudedamąsias dalis. Direktyvoje 2014/67/ES taip pat numatytas subrangos atsakomybės mechanizmas, taikomas bent statybos sektoriui ir minimaliojo darbo užmokesčio normoms. Lengva prieiga prie informacijos apie nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio normas, kaip numatyta Direktyvoje 2014/67/ES, padeda siekti šio pasiūlymo tikslų, t. y. užtikrinti deramą minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą ES. Stiprindama nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio vykdymo užtikrinimą, teikdama paramą patikimų stebėsenos ir duomenų rinkimo sistemų plėtojimui ir suteikdama darbuotojams galimybių naudotis veiksmingais ginčų sprendimo mechanizmais bei teise į žalos atlyginimą, siūloma direktyva taip pat padeda siekti Direktyvos 2014/67/ES tikslų.

Direktyva 2006/54/EB<sup>8</sup> siekiama įgyvendinti moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principą. Kadangi dauguma minimaliųjų darbo užmokestį gaunančių asmenų yra moterys, šiuo pasiūlymu remiama lyčių lygybė ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas nustatant deramo minimaliojo darbo užmokesčio sistemą ES. Todėl siūloma direktyva netiesiogiai prisidedama prie veiksmingo Direktyvos 2006/54/EB politikos tikslų įgyvendinimo.

Direktyva 2000/78/EB<sup>9</sup> draudžiama tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija užimtumo srityje, ypač dėl amžiaus, susijusi su darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį (3 straipsnio c punktas). Joje leidžiamas skirtingas požiūris, jeigu jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, pavyzdžiui, užimtumo politika arba profesinio mokymo tikslai. Siūloma direktyva atitinka šį požiūrį, nes joje reikalaujama, kad nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio normų skirtumai būtų kuo mažesni ir, jei tinkama, objektyviai ir pagrįstai pateisinami teisėtu tikslu, be to, nediskriminaciniai, proporcingi ir ribotos trukmės.

Siekiant užkirsti kelią dirbančiųjų skurdui, 2008 m. spalio 3 d. Komisijos rekomendacijoje dėl iš darbo rinkos išstumtų asmenų aktyvios įtraukties<sup>10</sup> daugiausia dėmesio vykdant Sąjungos ir valstybių narių veiksmus skiriama kokybiškų darbo vietų skatinimui tinkamai remiant

<sup>6</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 *dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje*.

<sup>7</sup> 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES *dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas)*.

<sup>8</sup> 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB *dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)*.

<sup>9</sup> 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, *nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus*.

<sup>10</sup> 2008 m. spalio 3 d. Komisijos rekomendacija *dėl iš darbo rinkos išstumtų asmenų aktyvios įtraukties* (2008/867/EB).

pajamas ir vykdant įtraukią darbo rinkos politiką, įskaitant darbo užmokestį ir darbo sąlygas. Siūloma direktyva siekiama pagerinti darbo sąlygas ir sumažinti dirbančiųjų skurdą nustatant deramo minimaliojo darbo užmokesčio lygio ir kolektyvinėmis sutartimis arba nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos sistemą.

Siūlomoje direktyvoje daroma tiesioginė nuoroda į Direktyvos 2014/24/ES<sup>11</sup> dėl viešųjų pirkimų „socialinės apsaugos sąlygą“, kurią taip pat galima rasti susijusiose Direktyvoje 2014/23/ES<sup>12</sup> ir Direktyvoje 2014/25/ES<sup>13</sup>. Pagal nurodytą „socialinės apsaugos sąlygą“ reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi priemonių užtikrinti, kad ekonominės veiklos vykdytojai, vykdydami viešuosius pirkimus ir koncesijos sutartis, laikytųsi taikytinų darbo teisės įpareigojimų. Šiuo tikslu siūlomoje direktyvoje reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad vykdydami viešojo pirkimo arba koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai laikytųsi atitinkamose kolektyvinėse sutartyse nustatyto darbo užmokesčio arba nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio, jei tokie yra. Tai gali padėti geriau užtikrinti pirmiau minėtų direktyvų „socialinės apsaugos sąlygoje“ nustatytų reikalavimų vykdymą.

Pirmiau išvardytų aktų turinys buvo tinkamai išnagrinėtas ir į jį atsižvelgta rengiant siūlomą direktyvą. Todėl, viena vertus, pasiūlymas dera su galiojančiomis nuostatomis ir, kita vertus, jame numatomi teisės aktų pakeitimai, būtini Sąjungos tikslams pasiekti.

#### • **Suderinamumas su kitomis Sąjungos politikos sritimis**

Siūloma direktyva padės siekti Sąjungos tikslų skatinti jos tautų gerovę, kurti konkurencingą socialinę rinkos ekonomiką (SESV 3 straipsnis) ir gerinti gyvenimo ir darbo sąlygas (SESV 151 straipsnis). Joje taip pat nagrinėjamos ES pagrindinių teisių chartijoje nustatytos teisės, susijusios su darbuotojų teise į sąžiningas ir teisingas darbo sąlygas (31 straipsnis). Siūloma direktyva padeda įgyvendinti toliau nurodytus Europos socialinių teisių ramsčio principus.

- 6 principas (darbo užmokestis): laikantis šio principo, pasiūlymu siekiama užtikrinti deramą minimalųjį darbo užmokestį, kad Sąjungos darbuotojai turėtų teisę į teisingą darbo užmokestį, užtikrinantį orų gyvenimo lygį, visapusiškai paisant nacionalinių tradicijų ir socialinių partnerių autonomiškumo. Jame taip pat numatyta, kad nustatytasis minimalusis darbo užmokestis turi būti įvedamas skaidriai ir nuspėjamai.
- 8 principas (socialinis dialogas ir darbuotojų įtraukimas): pasiūlymu siekiama skatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, kad būtų skatinama kolektyvinėmis sutartimis užtikrinama minimaliojo darbo užmokesčio apsauga, ir skatinti socialinius partnerius dalyvauti nustatant, atnaujinant ir įgyvendinant nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį.
- 2 principas (lyčių lygybė): kadangi dauguma minimalų darbo užmokesčių gaunančių asmenų yra moterys, pasiūlymu remiant deramą minimalųjį darbo užmokestį bus remiama lyčių lygybė ir prisidedama prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo.

---

<sup>11</sup>2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB.

<sup>12</sup>2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių suteikimo.

<sup>13</sup>2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/17/EB.

- 3 principas (lygios galimybės): kiekvienas, nesvarbu, kokia yra jo lytis, rasinė ar etninė kilmė, religija ar tikėjimas, negalia, amžius ar seksualinė orientacija, turi teisę į vienodą požiūrį ir lygias galimybes užimtumo srityje. Siekiant užtikrinti deramą minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą Sąjungos darbuotojams, pasiūlymu bus padedama užtikrinti vienodas sąlygas ir skatinti lygias galimybes užimtumo srityje.

Siūloma direktyva taip pat dera su Europos semestro prioritetais. Vadovaujantis 5 užimtumo gaire, šia iniciatyva remiamas 2021 m. metinėje tvaraus augimo strategijoje<sup>14</sup> valstybėms narėms pateiktas raginimas patvirtinti priemones tinkamoms darbo sąlygoms užtikrinti. Be to, ja taip pat remiami 2020 m. metinėje tvaraus augimo strategijoje nustatyti tikslai<sup>15</sup>, pagal kuriuos didėjant socialiniams skirtumams vienas iš svarbių politikos tikslų yra užtikrinti, kad kiekvienas Sąjungos darbuotojas gautų teisingą darbo užmokestį. Ji taip pat atitinka nuo 2011 m. kai kurioms valstybėms narėms pateiktas konkrečioms šalims skirtas rekomendacijas<sup>16</sup>.

## **2. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI**

### **• Teisinis pagrindas**

Siūloma direktyva grindžiama Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 153 straipsnio 1 dalies b punktu, kuriame nustatyta, kad Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą darbo sąlygų srityje, laikydamosi subsidiarumo ir proporcingumo principų (ES sutarties 5 straipsnio 3 ir 4 dalys). Kadangi joje nėra priemonių, darančių tiesioginį poveikį darbo užmokesčio dydžiui, ja visiškai paisoma SESV 153 straipsnio 5 dalyje Sąjungos veiksmams nustatytų ribų.

Pagal SESV 153 straipsnio 2 dalį direktyvose leidžiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, vengiant įvesti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą.

### **• Subsidiarumo principas (neišimtinės kompetencijos atveju)**

Galimybė gauti minimalųjį darbo užmokestį, kuriuo užtikrinamas deramas gyvenimo lygis, yra esminė tinkamų darbo sąlygų dalis. Nors darbo užmokesčio nustatymas nacionaliniu lygmeniu priklauso tik valstybių narių kompetencijai, dideli standartų, taikomų norint gauti deramą minimalųjį darbo užmokestį, skirtumai yra darbo sąlygų dalis ir sukuria didelius skirtumus bendrojoje rinkoje, kuriuos geriausia šalinti Sąjungos lygmeniu.

Tačiau daugelyje valstybių narių darbuotojams teikiama minimaliojo darbo užmokesčio apsauga yra nepakankamai derama ir (arba) jos aprėptyje yra spragų. Šios problemos daro poveikį darbuotojams tiek tose šalyse, kuriose yra nustatytas minimalusis darbo užmokestis, tiek tose, kurios remiasi kolektyvinėmis derybomis. Be to, dėl neapibrėžtą laikotarpį trunkančio kolektyvinių derybų mažėjimo ir didėjančios darbo rinkų poliarizacijos ateityje gali nukentėti daugiau darbuotojų. Dėl to kyla sunkumų prognozuojant ateitį: kuriant visiems vienodas sąlygas bendrojoje rinkoje ir užtikrinant, kad konkurencija būtų grindžiama aukštais socialiniais standartais, inovacijomis ir našumo didinimu.

Įgyvendinant Europos semestrą buvo vykdoma daugiašalė minimaliojo darbo užmokesčio politikos priežiūra, o ES paskelbė politikos gaires atrinktoms valstybėms narėms. Pastaraisiais

<sup>14</sup>Komisijos komunikatas COM(2020) 575 *final*.

<sup>15</sup>Komisijos komunikatas COM(2019) 650 *final*.

<sup>16</sup>Žr. poveikio vertinimo A12.11 priedą.

metais kelios valstybės narės ėmėsi veiksmų gerinti savo minimaliojo darbo užmokesčio sistemas, tačiau sprendžiant nepakankamo minimaliojo darbo užmokesčio apsaugos deramumo ir (arba) aprėpties problemas nacionalinių veiksmų nepakako. Jei nebus ES lygmens politikos veiksmų, atskiros valstybės narės gali būti nelabai linkusios tobulinti minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą, kadangi vyrauja suvokimas, jog tai gali neigiamai paveikti jų išorės sąnaudų konkurencingumą.

Stiprinant minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo sistemas ES lygmens veiksmai bus efektyvesni už nacionalinio lygmens veiksmus. Bus nustatyti aiškesni lūkesčiai, užtikrinta, kad pažanga nebūtų dalinė ar netolygi, ir bus sustiprintas valstybių narių ir socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimas. Tai padės suteikti būtiną postūmį reformuojant minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus nacionaliniu lygmeniu. Todėl ES lygmens veiksmai padės užtikrinti visiems vienodas sąlygas bendrojoje rinkoje, nes padės spręsti didelių, pagrindinėmis ekonominėmis sąlygomis nepateisinamų minimaliojo darbo užmokesčio aprėpties ir deramumo skirtumų problemą. Šio tikslo valstybių narių nesuderintais veiksmais deramai pasiekti nepavyks.

Siūloma direktyva nustatoma būtiniausių standartų sistema ir atsižvelgiama į valstybių narių kompetenciją nustatyti aukštesnius standartus, nedarant poveikio vaidmeniui, kurį valstybės narės gali patikėti socialiniams partneriams, atsižvelgiant į nacionalines tradicijas ir visapusiškai gerbiant socialinių partnerių laisvę sudaryti sutartis. Pagal SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktą, siūlomoje direktyvoje nustatyti būtiniausi laipsniško įgyvendinimo reikalavimai parems ir papildys valstybių narių veiklą.

- **Proporcingumo principas**

Siūlomoje direktyvoje numatyti būtiniausi standartai, taip užtikrinant, kad siekiant pasiūlymo tikslų intervencijos lygis būtų kuo mažesnis. Valstybės narės, jau taikančios palankesnes nuostatas nei nustatytos siūlomoje direktyvoje, neturės keisti savo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo sistemų. Be to, valstybės narės gali nuspręsti nustatyti aukštesnius už siūlomoje direktyvoje išdėstytus būtiniausius standartus.

Pasiūlyme laikomasi nusistovėjusių nacionalinių minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo tradicijų. Visų pirma juo visapusiškai atsižvelgiama į valstybių narių ir socialinių partnerių kompetenciją nustatyti savo minimaliojo darbo užmokesčio dydį pagal SESV 153 straipsnio 5 dalį. Minimaliojo darbo užmokesčio apsauga ir toliau bus užtikrinama kolektyvinėmis sutartimis arba teisinėmis nuostatomis, visapusiškai atsižvelgiant į nacionalinę kompetenciją ir socialinių partnerių laisvę sudaryti sutartis.

Be to, siūloma direktyva valstybėms narėms leidžiama įgyvendinti jos nuostatas, visų pirma susijusias su kolektyvinėmis derybomis ir nustatytuojų minimaliuoju darbo užmokesčiu, atsižvelgiant į nacionalines ekonomines aplinkybes ir minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo sistemų ypatumus.

Todėl pasiūlyme paliekama kuo daugiau galimybių priimti nacionalinius sprendimus, tuo pačiu siekiant tikslų gerinti darbo sąlygas sukuriant sistemą, pagal kurią Sąjungos darbuotojai galėtų naudotis minimaliojo darbo užmokesčio apsauga. Atsižvelgiant į nustatytą problemų apimtį ir pobūdį, proporcingumo principo yra laikomasi.

- **Priemonės pasirinkimas**

SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktu kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu aiškiai numatoma, kad teisinė priemonė, naudojama siekiant nustatyti būtiniausius reikalavimus, kuriuos palaipsniui įgyvendins valstybės narės, yra direktyva.



### 3. **EX POST VERTINIMO, KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI**

#### • **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

Pagal SESV 154 straipsnį Komisija surengė dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais dėl galimų ES veiksmų minimaliojo darbo užmokesčio srityje.

- Pirmuoju etapu, 2020 m. sausio 14 d. – vasario 25 d., Komisija konsultavosi su socialiniais partneriais dėl minimaliojo darbo užmokesčio iniciatyvos poreikio ir galimos krypties<sup>17</sup>.
- Antruoju etapu, 2020 m. birželio 3 d. – rugsėjo 4 d., Komisija konsultavosi su socialiniais partneriais dėl numatomo pasiūlymo turinio ir teisinės priemonės<sup>18</sup>.

Kaip nustatyta antrojo etapo konsultacijų dokumente, darbuotojų organizacijos iš esmės pritarė iniciatyvos tikslams ir galimam turiniui. Jos pabrėžė, kad turėtų būti gerbiamos nacionalinės tradicijos ir socialinių partnerių autonomiškumas. Darbdavių organizacijos iš esmės pritarė daugumai konsultacijų dokumente nurodytų ES iniciatyvos tikslų ir galimai kryptčiai. Tačiau kai kurios iš jų abejojo su minimaliojo darbo užmokesčio nustatymu susijusių ES reglamentavimo veiksmų pridėtine verte, atsižvelgiant į nacionalinių sistemų įvairovę, ir pabrėžė, kad reikia visapusiškai atsižvelgti į valstybių narių ir (arba) socialinių partnerių kompetenciją.

Profesinės sąjungos ragino Komisiją pasiūlyti direktyvą, kurioje būtų nustatyti privalomi būtiniausi reikalavimai, tačiau nė viena darbdavių organizacija nepritarė privalomai direktyvai minimaliojo darbo užmokesčio srityje.

Socialiniams partneriams nepavyko susitarti pradėti derybas dėl susitarimo sudarymo Sąjungos lygmeniu, kaip numatyta SESV 155 straipsnyje.

Buvo taip pat renkamos visuomenės nuomonės, remiantis atsakymais į standartinę „Eurobarometro“ apklausą Nr. 92 (2019 m. rudenį), į kurią įtraukti klausimai apie Europos Sąjungos prioritetus (įskaitant minimalųjį darbo užmokestį).

Tiksliniai pasikeitimai nuomonėmis su valstybėmis narėmis vyko per šiuos Tarybos komitetus: Užimtumo komitetą, Socialinės apsaugos komitetus ir Ekonominės politikos komitetą<sup>19</sup>. Europos Parlamentas<sup>20</sup> ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas<sup>21</sup> taip pat paskelbė nuomones, susijusias su ES iniciatyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio<sup>22</sup>.

#### • **Tiriamųjų duomenų rinkimas ir naudojimas**

Siekdama surinkti duomenų, kuriais remtasi atliekant poveikio vertinimą, Komisija užsakė išorės ekspertų tyrimus. Tarp jų:

<sup>17</sup>Konsultacijų dokumentas. *Pirmasis konsultacijų su socialiniais partneriais pagal SESV 154 straipsnį dėl galimų veiksmų su sąžiningu minimaliuoju darbo užmokesčiu susijusioms problemoms spręsti etapas*, C(2020) 83 final.

<sup>18</sup>Konsultacijų dokumentas. *Antrasis konsultacijų su socialiniais partneriais dėl galimų veiksmų su sąžiningu minimaliu darbo užmokesčiu susijusioms problemoms spręsti etapas*, C (2020) 3570 final, kartu su Komisijos tarnybų darbinio dokumentu SWD (2020) 105 final.

<sup>19</sup>Žr. poveikio vertinimo A.2.3 priedą.

<sup>20</sup>2019 m. spalio 10 d. Europos Parlamento rezoliucija *dėl euro zonos užimtumo ir socialinės politikos*, 2019/2111.

<sup>21</sup>2020 m. rugsėjo 18 d. EESRK nuomonė „Deramas minimalus darbo užmokestis Europoje“, SOC/632.

<sup>22</sup>Žr. poveikio vertinimo A.2.4 priedą.

- Diane'os Delaurens ir Etienne'o Wasmero tyrimas „Nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio indeksavimas“<sup>23</sup>;
- Attila'os Lindnerio (Londono universiteto koledžas) tyrimas „Nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio poveikis mažosioms ir vidutinėms įmonėms“<sup>24</sup>;
- Pero Skedingerio (Pramonės ekonomikos mokslinių tyrimų institutas (IFN)) tyrimas „Kolektyvinėmis sutartimis pasiekto minimaliojo darbo užmokesčio poveikis Šiaurės šalims“<sup>25</sup>.

Be to, Komisija, pasinaudodama jau esamomis sutartimis, surinko papildomų duomenų šiam poveikio vertinimui pagrįsti. Tarp jų:

- ekspertų ataskaitos apie ES valstybių narių minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo sistemas (po vieną ekspertų ataskaitą dėl kiekvienos valstybės narės), kurias pateikė Europos ekspertų centras (ECE);
- modeliavimas pagal galiojančią sutartį su EBPO mokesčių ir išmokų modeliu dėl deramumo rodiklių ir minimaliojo darbo užmokesčio skatinamojo poveikio.

Pagal esamą bendradarbiavimo su EUROFOUND sistemą Komisija paprašė ir gavo:

- trijų šalių ataskaitas dėl minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo ir deramumo; be to, surengtos susijusios politinės diskusijos, kuriose daugiausia dėmesio buvo skiriama atitinkamai Austrijai, Italijai ir Kipriui.

Komisijos vertinimas taip pat buvo grindžiamas valstybių narių politikos apžvalga ir literatūros bei susijusių politinių debatų šioje srityje apžvalga. Be to, analitinius duomenis pateikė įvairūs Europos Komisijos generaliniai direktoratai<sup>26</sup>. Visų pirma, taikant EUROMOD modelį atlikta minimaliojo darbo užmokesčio ekonominio, socialinio ir fiskalinio poveikio mikromodeliavimo analizė. Be to, modeliu pagrįstas modeliavimas minimaliojo darbo užmokesčio makroekonominiam poveikiui įvertinti buvo atliktas taikant QUEST modelį. Galiausiai, remiantis nuasmenintais individualiais ES-SPGS ir ES-BES tyrimų duomenimis, atlikta minimalųjį darbo užmokestį ir mažą darbo užmokestį gaunančių asmenų savybių analizė.

#### • **Poveikio vertinimas**

Vykdydama geresnio reglamentavimo politiką, Komisija atliko kelių politikos galimybių poveikio vertinimą. Atliekant šį darbą buvo sistemingai konsultuojamasi su Komisijos tarpžinybine iniciatyvine grupe.

Poveikio vertinimas buvo pristatytas ir aptartas Reglamentavimo patikros valdyboje (RPV). Visų pirma atsižvelgta į rekomendacijas, kurias RPV 2020 m. spalio 2 d. pateikė pirmojoje (neigiamoje) nuomonėje: i) tiksliau nustatyti, koku mastu problemos, konkretūs tikslai, siūlomi sprendimai ir jų poveikis susiję su skirtingo pobūdžio minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo sistemomis; ii) išsamiau paaiškinti, kaip išanalizavus problemas vertinamas minimaliojo darbo užmokesčio deramumo trūkumas valstybėse narėse; iii) geriau pagrįsti, kaip teisėkūros iniciatyva atitinka pasirinktą teisinį pagrindą ir subsidiarumo bei proporcingumo principus ir iv) paaiškinti vertinamų politikos priemonių rinkinių sudarymo

<sup>23</sup> Išorės rangovo parengtas tyrimas, užsakytas 2019 m. viduryje siekiant parengti poveikio vertinimą.

<sup>24</sup> Išorės rangovo parengtas tyrimas, užsakytas 2019 m. viduryje siekiant parengti poveikio vertinimą.

<sup>25</sup> Išorės rangovo parengtas tyrimas, užsakytas 2019 m. viduryje siekiant parengti poveikio vertinimą.

<sup>26</sup> Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas, Ekonomikos ir finansų reikalų generalinis direktoratas ir Jungtinis tyrimų centras.

loginį pagrindą. Siekiant atsižvelgti į valdybos 2020 m. spalio 14 d. antrojeje nuomonėje (teigiama nuomonė su išlygomis) nurodytas išlygas, poveikio vertinimo ataskaitoje išsamiau paaiškinti keli aspektai: pasirinkimo galimybių rinkinių sudarymo loginis pagrindimas, svarbiausios kiekvieno pasirinkimo galimybių rinkinio sėkmės priemonės, poveikis MVĮ, tinkamiausio rinkinio pasirinkimas ir jo poveikis šalims, kurios pasikliauja kolektyvinėmis derybomis<sup>27</sup>.

Atliekant poveikio vertinimą buvo apsvarstytos įvairios visų svarbių sričių priemonės siekiant spręsti nepakankamo minimaliojo darbo užmokesčio deramumo ir jo aprėpties spragų problemas. Poveikio vertinime išnagrinėti trys politikos priemonių rinkiniai, kurių kiekvieną sudaro įvairių priemonių derinys. Įvertinus jų veiksmingumą, efektyvumą ir nuoseklumą, buvo nustatytas tinkamiausias priemonių rinkinys.

Tinkamiausiu priemonių rinkiniu visų valstybių narių prašoma remti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, visų pirma tais atvejais, kai kolektyvinių derybų aprėptis yra maža, taip pat stiprinti minimaliojo darbo užmokesčio užtikrinimą ir geriau stebėti jo deramumą bei aprėptį. Be to, jei valstybėse narėse minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais, jos turi vadovautis aiškiais ir nekintamais kriterijais nustatydamos ir atnaujindamos minimalųjį darbo užmokestį ir stiprinti socialinių partnerių vaidmenį. Taip pat nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio atskaitymai ir svyravimai taikomi tik esant būtinam reikalui.

Poveikio vertinime šis priemonių rinkinys įvertintas kaip veiksmingiausias, efektyviausias ir nuosekliausias. Atlikus kiekybinę analizę remiantis scenarijumi, pagrįstu hipotetiniu minimaliojo darbo užmokesčio padidimu iki 60 proc. bruto darbo užmokesčio medianos, nustatyta, kad tai pagerintų minimaliojo darbo užmokesčio deramumą maždaug pusėje valstybių narių. Šie patobulinimai būtų naudingi 10–20 mln. darbuotojų. Keliose šalyse pagerinus minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą dirbančiųjų skurdas ir darbo užmokesčio nelygė sumažėtų daugiau kaip 10 proc. o vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas sumažėtų apytikriai 5 proc. ar daugiau<sup>28</sup>. Tikimasi, kad taip bus padidintos ir paskatos dirbti, remiama lyčių lygė ir prisidedama sumažinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, nes dauguma minimalųjį darbo užmokestį gaunančių asmenų (apie 60 proc. ES) yra moterys.

Prie numatomo ekonominio poveikio priskiriamos padidėjusios įmonių darbo sąnaudos, padidėjusios kainos ir šiek tiek mažiau sumažėjęs pelnas. Poveikis įmonėms būtų sušvelnintas padidėjus mažai uždirbančių asmenų vartojimui, kuris skatintų vidaus paklausą. Įmonėms, visų pirma MVĮ, taip pat būtų naudingas laipsniškesnis ir labiau nuspėjamas minimaliojo darbo užmokesčio didinimas, nes jis pagerintų verslo aplinką.

Tikimasi, kad galimas neigiamas poveikis užimtumui bus nedidelis. Daugeliu atvejų jis išliktų mažesnis nei 0,5 proc. viso užimtumo, nors trijose valstybėse narėse siektų 1 proc.<sup>29</sup>. Pagerinus atitinkamų darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą, nauda gerokai viršytų galimą neigiamą poveikį šių darbuotojų užimtumui.

Be to, tikimasi, kad poveikis bendram konkurencingumui bus nedidelis. Tinkamiausias priemonių rinkinys užtikrina pakankamą lankstumą, kad valstybės narės galėtų nustatyti

<sup>27</sup> Žr. poveikio vertinimo I priedą.

<sup>28</sup> Vidutiniai poveikio valstybėms narėms rezultatai pagal scenarijų, pagal kurį minimalusis darbo užmokestis padidinamas iki 60 proc. bruto darbo užmokesčio medianos arba iki 50 proc. bruto vidutinio darbo užmokesčio. Žr. poveikio vertinimo A.12.2 priedą.

<sup>29</sup> Užimtumo reagavimas į darbo užmokesčio didinimą įvertintas remiantis vidutiniais A. Dube (2019 m.) atliktų 48 tarptautinių tyrimų rezultatais: „Minimaliojo darbo užmokesčio poveikis. Tarptautinių duomenų apžvalga“. Jungtinės Karalystės mažo darbo užmokesčio komisijai parengta ataskaita.

minimaliojo darbo užmokesčio deramumo didinimo tempą atsižvelgdamos į ekonomines sąlygas ir riziką, be kita ko, konkretiems sektoriams, regionams ir MVĮ.

- **Pagrindinės teisės**

Šio pasiūlymo tikslai atitinka Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, visų pirma jos 31 straipsnio 1 dalį dėl tinkamų ir teisingų darbo sąlygų, kuriame nustatyta, kad „*kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas*“. Šiuo pasiūlymu taip pat sudaromos palankesnės sąlygos naudotis teisėmis, pripažįstamomis Pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje<sup>30</sup>, kuriame konkrečiai nurodoma moterų ir vyrų lygybė, nes juo sudaromos palankesnės sąlygos mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą.

#### **4. POVEIKIS BIUDŽETUI**

Pasiūlymui nereikia papildomų Europos Sąjungos biudžeto išteklių.

#### **5. KITI ELEMENTAI**

- **Įgyvendinimo planai ir stebėseną, vertinimas ir ataskaitų teikimo tvarka**

Valstybės narės turi perkelti Direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę per dvejus metus nuo jos priėmimo ir naudodamosi MNE duomenų baze pranešti Komisijai apie nacionalines įgyvendinimo priemones. Pagal SESV 153 straipsnio 3 dalį jos gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą.

Siekdama įvertinti iniciatyvos veiksmingumą, Komisija, remdamasi metiniais duomenimis ir informacija, kurią turi pateikti valstybės narės, kasmet teiks Europos Parlamentui ir Tarybai minimaliojo darbo užmokesčio apsaugos deramumo ir aprėpties pokyčių ataskaitą. Be to, pažanga turėtų būti stebima atsižvelgiant į ekonominės ir užimtumo politikos koordinavimo ES lygmeniu procesą (Europos semestras). Atsižvelgdamas į tai, Užimtumo komitetas, remdamasis Komisijos parengtomis ataskaitomis, kasmet nagrinės kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo ir minimaliojo darbo užmokesčio deramumo padėtį valstybėse narėse.

Komisija yra pasirengusi teikti valstybėms narėms techninę paramą direktyvai įgyvendinti, visų pirma per techninės paramos priemonę<sup>31</sup> ir „Europos socialinį fondą“<sup>32</sup>.

Komisija taip pat atliks direktyvos vertinimą praėjus penkeriems metams nuo jos perkėlimo į nacionalinę teisę. Be to, paskui Komisija Europos Parlamentui ir Tarybai pateiks šios direktyvos įgyvendinimo apžvalgos ataskaitą.

- **Išsamus konkrečių pasiūlymo nuostatų paaiškinimas**

*I skyrius. Bendrosios nuostatos*

---

<sup>30</sup> Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje (Moterų ir vyrų lygybė) teigiama, kad „*moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse, įskaitant užimtumą, darbą ir atlyginimą. Lygybės principas nekliaudo laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai.*“

<sup>31</sup> 2020 m. gegužės 28 d. pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl atskiros techninės paramos priemonės sukūrimo, COM(2020) 409 *final*.

<sup>32</sup> Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl „Europos socialinio fondo“, COM(2018) 382 *final*,

### *1 straipsnis. Dalykas*

Šia nuostata apibrėžiamas direktyvos dalykas, t. y. nustatoma Sąjungos lygmens sistema, kuria siekiama užtikrinti, kad minimalusis darbo užmokestis būtų tinkamo lygio ir kad darbuotojai galėtų naudotis minimaliojo darbo užmokesčio apsauga nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio arba kolektyvinėmis sutartimis užtikrinamo darbo užmokesčio forma.

Straipsnyje taip pat paaiškinama, kad direktyva neribojama valstybių narių laisvė įvesti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį arba skatinti kolektyvinių sutarčių teikiamą minimalaus darbo užmokesčio apsaugą, laikantis nacionalinių tradicijų ir visapusiškai gerbiant socialinių partnerių laisvę sudaryti sutartis. Toliau straipsnyje paaiškinama, kad direktyva neįpareigoja nei įvesti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio valstybėse narėse, kuriose jis neegzistuoja, nei užtikrinti visuotinę kolektyvinių sutarčių taikymą.

### *2 straipsnis. Taikymo sritis*

Šiame straipsnyje paaiškinama direktyvos taikymo sritis, kuri apima darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį arba palaikančius darbo santykius, kaip jie apibrėžti kiekvienos valstybės narės teisėje, kolektyvinėse sutartyse arba praktikoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką.

Šio požiūrio į siūlomos direktyvos taikymo asmenims sritį taip pat laikytasi siekiant direktyvų 2019/1152 ir 2019/1158 tikslų. Juo sudaromos sąlygos pašalinti riziką, kad į siūlomos direktyvos taikymo sritį nepateks gausėjantys nestandartinio užimtumo darbuotojai, pavyzdžiui, namų ūkio darbuotojai, pagal poreikį dirbantys darbuotojai, pagal trumpalaikes sutartis dirbantys darbuotojai, pagal paslaugų kvitus dirbantys darbuotojai, fiktyviai savarankiškai dirbantys asmenys, platformų darbuotojai, stažuotojai ir pameistriai. Siūloma direktyva būtų taikoma tokiems darbuotojams, jeigu jie atitinka Teisingumo Teismo nustatytus darbuotojo apibrėžties kriterijus.

### *3 straipsnis. Apibrėžtys*

Šioje nuostatoje apibrėžiami terminai ir sąvokos, būtini direktyvos nuostatoms aiškinti.

### *4 straipsnis. Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimas*

Šia nuostata siekiama padidinti kolektyvinių derybų aprėptį. Siekdamos šio tikslo valstybės narės turi imtis veiksmų, kuriais skatintų socialinių partnerių gebėjimą dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo ir konstruktyvias, prasmingas ir informacija pagrįstas derybas dėl darbo užmokesčio.

Be to, ja reikalaujama, kad valstybės narės, kuriose į kolektyvinių derybų aprėptį (kaip apibrėžta 3 straipsnyje) nepatenka bent 70 proc. darbuotojų, numatytų kolektyvinių derybų sistemą ir parengtų kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą.

### *II skyrius. Teisės aktais nustatomas minimalusis darbo užmokestis*

Šio skyriaus nuostatos taikomos tik toms valstybėms narėms, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais.

### *5 straipsnis. Deramumas*

Siekiant užtikrinti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, šia nuostata reikalaujama, kad minimalųjį darbo užmokestį teisės aktais nustatančios valstybės narės numatytų šiuos elementus: nekintamai ir aiškiai apibrėžtus nacionalinius nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo ir atnaujinimo kriterijai; reguliarių ir savalaikių atnaujinimą bei įsteigtų patariamąsias įstaigas.

Nacionaliniai kriterijai turėtų apimti bent minimaliojo darbo užmokesčio perkamąją galią, bendrą bruto darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, bruto darbo užmokesčio augimo tempą ir darbo našumo pokyčius. Jie turėtų būti apibrėžti laikantis nacionalinės praktikos atitinkamais nacionalinės teisės aktais, kompetentingų institucijų sprendimais arba trišaliais susitarimais. Valstybių narių taip pat prašoma naudoti orientacines pamatines vertes, kuriomis būtų vadovaujama vertinant nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, pavyzdžiui, įprastai tarptautiniu lygmeniu taikomas vertes<sup>33</sup>.

#### *6 straipsnis. Svyravimai ir atskaitymai*

Siekiant skatinti deramą minimalųjį darbo užmokestį visoms darbuotojų grupėms, šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, apribotų nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio svyravimų taikymą, jų trukmę ir mastą.

Straipsnyje taip pat numatyta nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio apsauga nuo nepagrįstų ar neproporcingų atskaitymų. Kai kurie nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio atskaitymai iš tiesų gali būti pateisinami teisėtu tikslu, pavyzdžiui, jei tai daroma teisminės institucijos nurodymu. Kitais atvejais atskaitymai gali būti nepagrįsti arba neproporcingi, pavyzdžiui, jei jie susiję su darbu atlikti reikalinga įranga, arba jei tai atskaitymai iš išmokų natūra, tokių, kaip apgyvendinimo.

#### *7 straipsnis. Socialinių partnerių dalyvavimas įvedant ir atnaujinant nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį*

Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad socialiniai partneriai veiksmingai ir laiku dalyvautų įvedant ir atnaujinant nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį, be kita ko ir dalyvaudami 5 straipsnyje minimų konsultacinių organų veikloje. Ja reikalaujama, kad valstybės narės įtrauktų socialinius partnerius, nustatydamos 5 straipsnyje nurodytus kriterijus, atnaujinamos minimalųjį darbo užmokestį, keisdamos 6 straipsnyje nurodytas svyravimų ir atskaitymų sąlygas, rinkdamos duomenis ir atlikdamos šios srities tyrimus.

Laiku vykdomas ir veiksmingas socialinių partnerių dalyvavimas ne tik padeda užtikrinti ir išsaugoti minimalaus darbo užmokesčio deramumą, bet ir yra gero valdymo elementas, sudarantis sąlygas informacija pagrįstam ir įtraukiam sprendimų priėmimo procesui.

#### *8 straipsnis. Veiksmingos darbuotojų galimybės gauti nustatytąjį minimalų darbo užmokestį*

Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad valstybės narės, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, imtųsi būtinų veiksmų darbuotojams užtikrinti galimybę gauti veiksmingą nustatytojo minimalaus darbo užmokesčio apsaugą. Reikalingi veiksmai visų pirma apimtų kontrolės ir patikrinimų vietoje sistemos stiprinimą, gairių vykdymą užtikrinančioms institucijoms teikimą ir tinkamos informacijos apie taikytiną nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį teikimą darbuotojams.

### *III skyrius. Horizontaliosios nuostatos*

#### *9 straipsnis. Viešieji pirkimai*

Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad vykdydami viešuosius pirkimus ir koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai (įskaitant vėlesnę subrangos grandinę) laikytųsi taikytinų kolektyvinių sutarčių darbo užmokesčio ir teisės aktais nustatyto minimalaus darbo

---

<sup>33</sup>Pagal rodiklius, dažniausiai naudojamus tarptautiniu lygmeniu, pvz., Kaitzo indeksą, minimalusis darbo užmokestis lyginamas su darbo užmokesčio mediana arba vidutiniu darbo užmokesčiu. Be to, Europos Taryba apibrėžė oraus gyvenimo lygį, kur minimalusis grynasis darbo užmokestis lyginamas su vidutiniu grynuoju darbo užmokesčiu. Taip pat dažnai lyginamas minimalusis darbo užmokestis ir skurdo rizikos lygis.

užmokesčio, jei tokių yra. Vykdamas tokias sutartis kartais iš tiesų gali būti nesilaikoma nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio nuostatų arba kolektyvinėse sutartyse nustatyto darbo užmokesčio, todėl darbuotojams mokama mažiau nei užtikrintų minimaliojo darbo užmokesčio apsauga.

Šioje nuostatoje nustatytas įpareigojimas atitinka darbo teisės srityje taikomus įpareigojimus, nustatytus Direktyvos 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų 18 straipsnio 2 dalyje ir 71 straipsnio 1 dalyje, Direktyvos 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų 36 straipsnio 2 dalyje ir 88 straipsnio 1 dalyje ir Direktyvos 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių skyrimo 30 straipsnio 3 dalyje ir 42 straipsnio 1 dalyje. Paaškinant ir aiškiai nurodant pirmiau nurodytas nuostatas siekiama paremti ir sustiprinti jų įgyvendinimą minimaliojo darbo užmokesčio srityje.

#### *10 straipsnis. Stebėsenos ir duomenų rinkimas*

Ši nuostata susijusi su veiksmingos stebėsenos ir duomenų rinkimo sistemos sukūrimu. Valstybės narės savo kompetentingoms institucijoms turi pavesti parengti veiksmingas ir patikimas duomenų rinkimo priemones, kad valstybės narės galėtų kasmet teikti Komisijai atitinkamus duomenis dėl aprėpties ir deramumo.

Šia nuostata valstybių narių reikalaujama užtikrinti, kad informacija apie kolektyvines sutartis ir jų darbo užmokesčio nuostatas būtų skaidri ir viešai prieinama.

Siekiant stebėti šios direktyvos įgyvendinimą, šioje nuostatoje taip pat numatyta, kad Komisija, remdamasi valstybių narių pateikta informacija, pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai minimaliojo darbo užmokesčio deramumo ir aprėpties pokyčių įvertinimą. Be to, remiantis Komisijos ataskaita, Užimtumo komitetui būtų pavesta išnagrinėti kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo ir minimaliojo darbo užmokesčio deramumo skatinimą valstybėse narėse, vykdamas ekonominės ir užimtumo politikos koordinavimą ES lygmeniu.

#### *11 straipsnis. Teisė į teisių gynimą ir apsaugą nuo priešiško elgesio ar pasekmių*

Šia nuostata valstybių narių reikalaujama užtikrinti, kad, nedarant poveikio kolektyvinėse sutartyse numatytiems, kai taikytina, konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, darbuotojams ir jų atstovams būtų suteikta galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisė į teisių gynimą, įskaitant teisę į tinkamą kompensaciją, taip pat veiksminga apsauga nuo bet kokio pobūdžio žalos, jei jie nuspręstų pasinaudoti savo teise į gynybą dėl nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio apsaugos. Valstybės narės turi užtikrinti, kad darbuotojai ir jų atstovai būtų apsaugoti nuo darbdavio priešiško elgesio ar pasekmių, kurie galėtų atgrasyti darbuotojus nuo skundų teikimo, pažeidus jų teises.

#### *12 straipsnis. Sankcijos*

Šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės numatytų veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas už nacionalinių nuostatų, kuriomis nustatoma minimaliojo darbo užmokesčio apsauga, pažeidimus.

### *IV skyrius. Baigiamosios nuostatos*

#### *13 straipsnis. Įgyvendinimas*

Šioje nuostatoje atkreipiamas dėmesys į tai, kad pagal SESV 153 straipsnio 3 dalį valstybės narės gali pavesti šią direktyvą įgyvendinti socialiniams partneriams, jeigu socialiniai

partneriai to paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti garantijas, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

#### *14 straipsnis. Informacijos sklaida*

Šia nuostata siekiama užtikrinti, kad valstybėse narėse būtų didinamas informuotumas apie pagal šią direktyvą suteikiamas teises, taip pat apie kitas toje pačioje srityje galiojančias nuostatas.

#### *15 straipsnis. Vertinimas ir peržiūra*

Pagal šią nuostatą numatoma, kad Komisija atliks direktyvos vertinimą praėjus penkeriems metams nuo jos perkėlimo į nacionalinę teisę. Po to Komisija praneš teisės aktų leidėjui apie direktyvos įgyvendinimo apžvalgą ir, jei manys, kad tai būtina, pateiks pasiūlymus ją peržiūrėti ir atnaujinti.

#### *16 straipsnis. Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos*

Tai yra standartinė nuostata, kuria valstybėms narėms leidžiama užtikrinti aukštesnį apsaugos lygį, nei garantuojamas pagal siūlomą direktyvą, ir užkertamas kelias toje pačioje srityje taikyti galiojančius žemesnius standartus.

#### *17 straipsnis. Perkėlimas į nacionalinę teisę*

Tai standartinės nuostatos, kuriomis nustatomas ilgiausias laikotarpis, per kurį valstybės narės turi perkelti direktyvą į nacionalinę teisę ir pateikti atitinkamus tekstus Komisijai (dveji metai), ir valstybių narių pareiga pateikti Komisijai informaciją apie šios direktyvos taikymą.

#### *18 straipsnis. Įsigaliojimas*

Tai standartinė nuostata, kuria nustatoma, kad direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Oficialiajame leidinyje*.

#### *19 straipsnis. Adresatai*

Tai standartinė nuostata dėl adresatų, kuria aiškiai nurodoma, kad direktyva skirta valstybėms narėms.



## Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA****dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

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

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

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

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

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) Pagal Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnį Sąjungos tikslai yra, *inter alia*, skatinti savo tautų gerovę ir siekti Europos tvaraus vystymosi, grindžiamo labai konkurencinga socialine rinkos ekonomika;
- (2) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnyje<sup>3</sup> nustatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas;
- (3) Europos socialinėje chartijoje nustatyta, kad visi darbuotojai turi teisę į tinkamas darbo sąlygas. Joje pripažįstama visų darbuotojų teisė į tinkamą atlyginimą, kurio pakaktų jų pačių ir jų šeimų deramam gyvenimo lygiui užtikrinti. Chartijos 4 straipsnyje pripažįstamas laisvai sudarytų kolektyvinių sutarčių ir nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmų vaidmuo siekiant užtikrinti veiksmingą naudojimąsi šia teise;
- (4) 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio II skyriuje nustatyti principai, kuriais turėtų būti vadovaujama siekiant užtikrinti teisingas darbo sąlygas. Europos socialinių teisių ramsčio 6 principu patvirtinama darbuotojų teisė į teisingą darbo užmokestį, kuriuo užtikrinamas deramas gyvenimo lygis. Juo taip pat numatyta, kad užtikrinamas deramas minimalusis darbo užmokestis, leidžiantis patenkinti darbuotojo ir jo šeimos poreikius atsižvelgiant į nacionalines ekonomines ir socialines sąlygas ir išsaugant galimybes įsidarbinti ir paskatas ieškoti darbo. Be to, juo primenama, kad turi būti užkirstas kelias dirbančiųjų skurdui ir kad visi atlyginimai turi būti nustatomi skaidriai ir nuspėjamai, atsižvelgiant į socialinių partnerių autonomiškumą;

<sup>1</sup> OL C , , p. .

<sup>2</sup> OL C , , p. .

<sup>3</sup> Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2012/C 326/02, OL C 326, 2012 10 26).

- (5) Tarybos sprendimo 2020/1512/ES dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių 5 gairėje<sup>4</sup> valstybės narės raginamos užtikrinti veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą nustatant darbo užmokestį, nustatant sąžiningą ir oraus gyvenimo lygį užtikrinantį darbo užmokestį ir tinkamai pritaikant darbo užmokestį prie našumo pokyčių, siekiant didesnės konvergencijos. Šioje gairėje valstybės narės taip pat raginamos skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo. Ja valstybės narės ir socialiniai partneriai skatinami kolektyvinėmis sutartimis arba deramu nustatytoju minimaliuoju darbo užmokesčiu užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų teisę į deramą ir sąžiningą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jo poveikį konkurencingumui, darbo vietų kūrimui ir dirbančiųjų skurdui. 2021 m. metinėje tvaraus augimo strategijoje<sup>5</sup> teigiama, kad valstybės narės turėtų priimti priemones sąžiningoms darbo sąlygoms užtikrinti. Be to, 2020 m. metinėje tvaraus augimo strategijoje<sup>6</sup> primenama, kad didėjant socialinei atskirčiai svarbu užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas gautų deramą darbo užmokestį. Kai kurioms valstybėms narėms taip pat pateiktos kelios konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos dėl minimaliojo darbo užmokesčio. Vis dėlto atskiros valstybės narės gali būti nelabai linkusios tobulinti minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą, kadangi vyrauja suvokimas, jog tai gali neigiamai paveikti jų išorės sąnaudų konkurencingumą;
- (6) geresnės darbo ir gyvenimo sąlygos, kurios užtikrinamos, be kita ko, ir nustatant deramą minimalųjį darbo užmokestį, naudingos ir Sąjungos darbuotojams, ir įmonėms, yra būtinos siekiant užtikrinti įtraukų ir tvarų ekonomikos augimą. Sprendžiant problemas dėl didelių minimaliojo darbo užmokesčio aprėpties ir deramumo skirtumų prisidedama prie sąžiningesnės ES darbo rinkos, skatinama ekonominė bei socialinė pažanga bei aukštynkryptė konvergencija. Konkurencija bendrojoje rinkoje turėtų būti grindžiama aukštais socialiniais standartais, inovacijomis ir našumo gerinimu, visiems užtikrinant vienodas sąlygas;
- (7) nustačius deramą minimalųjį darbo užmokestį, apsaugomos palankių sąlygų neturinčių darbuotojų pajamos, padedama užtikrinti orų pragyvenimą ir ribojamas pajamų mažėjimas nuosmukio laikotarpiu, kaip pripažįstama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 131 dėl minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo sistemos sukūrimo. Minimalusis darbo užmokestis padeda išlaikyti vidaus paklausą, stiprinti paskatas dirbti, mažinti darbo užmokesčio skirtumus ir dirbančiųjų skurdą;
- (8) tikimybė, kad moterys, jauni ir žemos kvalifikacijos darbuotojai ir neįgalieji gaus minimalųjį darbo užmokestį arba mažą darbo užmokestį yra didesnė nei kitų grupių. Ekonomikos nuosmukio laikotarpiu, pavyzdžiui, per COVID-19 krizę, minimaliojo darbo užmokesčio vaidmuo apsaugant mažą darbo užmokestį gaunančius darbuotojus tampa vis svarbesnis ir yra būtinas tvariam ir įtraukiam ekonomikos atsigavimui remti. Minimaliojo darbo užmokesčio klausimo sprendimas padeda užtikrinti lyčių lygybę, panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumą, taip pat padėti moterims išbristi iš skurdo;
- (9) COVID-19 pandemija daro didelį poveikį paslaugų sektoriui ir mažoms įmonėms: šiame sektoriuje ir tokiose įmonėse didelę dalį sudaro minimalųjį darbo užmokestį uždirbantys darbuotojai. Be to, minimalusis darbo užmokestis taip pat svarbus

---

<sup>4</sup> 2020 m. spalio 13 d. Tarybos sprendimas 2020/1512/ES dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (OL L 344, 2020 10 19, p. 22–28).

<sup>5</sup> Komisijos komunikatas COM(2020) 575 *final*.

<sup>6</sup> Komisijos komunikatas COM(2019) 650 *final*.

atsižvelgiant į struktūrinės tendencijas, kurios keičia darbo rinkas ir kurioms vis dažniau būdinga didelė nestandartinio užimtumo ir mažų garantijų darbo dalis. Dėl šių tendencijų padidėjo darbo vietų poliarizacija, o dėl jos daugumoje valstybių narių padidėjo menkai apmokamų ir žemos kvalifikacijos profesijų dalis ir darbo užmokesčio nelygė kai kuriose valstybėse narėse;

- (10) minimaliojo darbo užmokesčio apsauga egzistuoja visose valstybėse narėse, tačiau kai kuriose ši apsauga užtikrinama pagal teisės aktų nuostatas („nustatytasis minimalusis darbo užmokestis“) ir kolektyvines sutartis, o kitose ši apsauga teikiama išimtinai pagal kolektyvines sutartis;
- (11) kolektyvinėse sutartyse dėl mažai apmokamų profesijų nustatyta minimaliojo darbo užmokesčio apsauga daugeliu atvejų yra tinkama; nustatytasis minimalusis darbo užmokestis yra mažas, palyginti su kitu darbo užmokesčiu kai kuriose valstybėse narėse. 2018 m. vieno minimalųjį darbo užmokestį gaunančio asmens nustatytasis minimalusis darbo užmokestis devyniose valstybėse narėse nesiekė skurdo rizikos ribos. Be to, sumažinto minimaliojo darbo užmokesčio normų (svyravimų) ir atskaitymų iš nustatytojo minimalaus darbo užmokesčio taikymas neigiamai veikia jo deramumą;
- (12) ne visi Sąjungos darbuotojai turi minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Kai kuriose valstybėse narėse kai kurie darbuotojai, nepaisant priklausymo aprėpčiai, dėl galiojančių taisyklių nesilaikymo praktiškai gauna mažesnę nei nustatytasis minimalusis darbo užmokestis atlyginimą. Nustatyta, kad toks reikalavimų nesilaikymas visų pirma daro poveikį moterims, jauniems darbuotojams, neįgaliesiems ir žemės ūkio darbuotojams. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio apsauga užtikrinama tik kolektyvinėmis sutartimis, darbuotojų, kuriems ši apsauga netaikoma, dalis sudaro nuo 2 proc. iki 55 proc. visų darbuotojų;
- (13) tvirtos kolektyvinės derybos sektorių ar tarpšakiniu lygmeniu padeda užtikrinti deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, tačiau per pastaruosius dešimtmečius tradicinės kolektyvinių derybų struktūros nyko, iš dalies dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių pereinant prie mažiau susivienijusių sektorių bei dėl narystės profesinėse sąjungose mažėjimo, susijusio su netipinio ir naujo pobūdžio užimtumo gausėjimu;
- (14) Komisija per dviejų etapų procesą konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl galimų veiksmų, kuriais būtų sprendžiamos problemos, susijusios su deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga Sąjungoje pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį. Socialiniai partneriai nesutarė pradėti derybų šiais klausimais. Vis dėlto svarbu imtis veiksmų Sąjungos lygmeniu siekiant užtikrinti, kad Sąjungos darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu, atsižvelgiant į konsultacijų su socialiniais partneriais rezultatus;
- (15) šia direktyva nustatomi būtiniausi Sąjungos lygmens reikalavimai siekiant užtikrinti, kad būtų nustatytas deramo lygio minimalusis darbo užmokestis ir kad darbuotojai galėtų naudotis minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio arba kolektyvinėmis sutartimis užtikrinamo darbo užmokesčio forma, kaip apibrėžiama šios direktyvos tiksluose;
- (16) visapusiškai laikantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 5 dalies, šia direktyva nesiekama nei suderinti minimaliojo darbo užmokesčio lygio visoje Sąjungoje, nei įdiegti vienodo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo. Ja neribojama valstybių narių laisvė įvesti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį arba

skatinti kolektyvinių sutarčių teikiamą minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą, laikantis nacionalinių kiekvienos šalies tradicijų bei ypatumų ir visapusiškai gerbiant nacionalines kompetencijas ir socialinių partnerių laisvę sudaryti sutartis. Šia direktyva valstybėms narėms, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama išimtinai kolektyvinėmis sutartimis, nenustatoma pareiga įvesti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį arba užtikrinti visuotinį kolektyvinių sutarčių taikymą. Be to, šia direktyva nenustatomas darbo užmokesčio dydis, nes tai priklauso socialinių partnerių laisvei sudaryti sutartis nacionaliniu lygmeniu ir atitinkamai valstybių narių kompetencijai;

- (17) ši direktyva turėtų būti taikoma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį arba palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta kiekvienoje valstybėje narėje galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse arba praktikoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nustatytus darbuotojo statuso nustatymo kriterijus. Į šios direktyvos taikymo sritį galėtų patekti namų ūkio darbuotojai, pagal poreikį išskviečiami darbuotojai, pagal trumpalaikes terminuotas nereguliaraus darbo sutartis dirbantys darbuotojai, pagal paslaugų kvitus dirbantys asmenys, fiktyviai savarankiškai dirbantys asmenys, interneto platformose dirbantys asmenys, stažuotojai ir pameistriai, jeigu jie tenkina tuos kriterijus. Iš tikrųjų savarankiškai dirbantys asmenys į šios direktyvos taikymo sritį neturėtų patekti, nes jie neatitinka tų kriterijų. Piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje, nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybiniais atvejais yra apgaulingai deklaruojamo darbo forma, dažnai siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvus savarankiško darbo atvejų atsiranda, kai asmuo nurodo, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus, – taip daroma siekiant išvengti tam tikrų teisinių ar mokesčių pareigų. Tokiems asmenims ši direktyva turėtų būti taikoma. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalys apibrėžia santykius;
- (18) gerai veikiančios kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio nustatymo yra svarbi priemonė siekiant užtikrinti, kad darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu. Valstybėse narėse, kuriose yra nustatytasis minimalusis darbo užmokestis, kolektyvinėmis derybomis remiami bendri darbo užmokesčio pokyčiai ir taip prisidedama prie minimaliojo darbo užmokesčio deramumo didinimo. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio apsauga užtikrinama išimtinai kolektyvinėmis derybomis, jo lygį ir apsaugotų darbuotojų dalį tiesiogiai lemia kolektyvinių derybų sistemos veikimas ir kolektyvinių derybų aprėptis. Tvirtos ir gerai veikiančios kolektyvinės derybos ir plati sektorių ar tarpšakinių kolektyvinių sutarčių aprėptis didina minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir aprėptį;
- (19) atsižvelgiant į mažėjančią kolektyvinių derybų aprėptį, labai svarbu, kad valstybės narės skatintų kolektyvines derybas ir darbuotojai turėtų daugiau galimybių naudotis kolektyvinių sutarčių teikiama minimaliojo darbo užmokesčio apsauga. Valstybėse narėse, kurių kolektyvinių derybų aprėptis didelė, paprastai yra mažai mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų ir didelis minimalusis darbo užmokestis. Valstybių narių, kuriose mažą dalį sudaro mažą darbo užmokestį gaunantys asmenys, kolektyvinių derybų aprėptis viršija 70 proc. Panašiai daugumoje valstybių narių, kuriose minimalusis darbo užmokestis, palyginti su darbo užmokesčio mediana, yra didelis, kolektyvinių derybų aprėptis viršija 70 proc. Valstybės narės turėtų būti raginamos skatinti kolektyvines derybas, o tos, kurioms nepavyksta pasiekti tokio aprėpties lygio, turėtų konsultuodamosi ir (arba) susitardamos su socialiniais partneriais numatyti kolektyvinėms deryboms sąlygas sudarančią palankesnių

procedūrų ir institucinių susitarimų sistemą, o jei tokia sistema jau yra, ją sustiprinti. Tokia sistema turėtų būti nustatyta įstatymu arba trišaliu susitarimu;

- (20) siekiant užtikrinti deramą minimalųjį darbo užmokestį, kartu išsaugant darbo vietas ir įmonių, įskaitant mažąsias ir vidutines įmones, konkurencingumą, būtinos patikimos nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio įvedimo ir atnaujinimo taisyklės, procedūros ir praktika. Jos apima keletą elementų, kuriais siekiama išsaugoti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, įskaitant deramumo vertinimo kriterijus ir rodiklius, reguliarius ir savalaikius atnaujinimus, patariamųjų organų egzistavimą ir socialinių partnerių dalyvavimą. Savalaikis ir veiksmingas pastarųjų dalyvavimas yra dar vienas gero valdymo elementas, sudarantis informacija pagrįsto ir įtraukaus sprendimų priėmimo proceso sąlygas;
- (21) minimalusis darbo užmokestis laikomas deramu, jeigu jis yra teisingas atsižvelgiant į darbo užmokesčio pasiskirstymą šalyje ir užtikrina orų gyvenimo lygį. Nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumas nustatomas atsižvelgiant į nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas, įskaitant užimtumo augimą, konkurencingumą, taip pat regioninius ir sektorių pokyčius. Jo deramumas turėtų būti vertinamas bent pagal perkamąją galią, našumo pokyčius ir santykį su bruto darbo užmokesčio lygiu, pasiskirstymu ir augimu. Tarptautiniu lygmeniu paprastai naudojami rodikliai, pavyzdžiui, 60 proc. bruto darbo užmokesčio medianos ir 50 proc. bruto vidutinio darbo užmokesčio, gali padėti įvertinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą lyginant su bruto darbo užmokesčio lygiu;
- (22) siekiant skatinti visų darbuotojų grupių minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio svyravimai ir atskaitymai iš jo turėtų būti kuo mažesni, kartu užtikrinant, kad nustatant jo apibrėžtį būtų tinkamai konsultuojamasi su socialiniais partneriais. Kai kurie nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio atskaitymai iš tiesų gali būti pateisinami teisėtu tikslu, pavyzdžiui, jei buvo išmokėtos nepagrįstai padidintos sumos arba tai daroma teisinės institucijos nurodymu. Kitais atvejais atskaitymai gali būti nepagrįsti arba neproporcingi, pavyzdžiui, jei jie susiję su darbu atlikti reikalinga įranga, arba jei tai atskaitymai iš išmokų natūra, tokių, kaip apgyvendinimo;
- (23) siekiant užtikrinti nacionalinių nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio sistemų veikimą, būtinas veiksmingas vykdymo užtikrinimo mechanizmas, įskaitant kontrolę ir patikrinimus vietoje. Be to, siekiant padidinti vykdymo užtikrinimo institucijų veiksmingumą reikia glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais, be kita ko, siekiant spręsti esmines problemas, pavyzdžiui, susijusias su subranga, fiktyviu savarankišku darbu ar neregistruotais viršvalandžiais. Darbuotojai taip pat turėtų turėti galimybę lengvai gauti tinkamą informaciją apie taikytiną nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį, taip užtikrinant pakankamai skaidrias ir nuspėjamas jų darbo sąlygas;
- (24) vykdant viešuosius pirkimus ir koncesijos sutartis labai svarbu veiksmingai įgyvendinti teisės nuostatomis arba kolektyvinėmis sutartimis nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą. Kolektyvinių sutarčių, kuriose numatyta minimaliojo darbo užmokesčio apsauga tam tikrame sektoriuje, iš tiesų gali būti nesilaikoma vykdant tokias sutartis arba vėliau sudarant subrangos sutartis, todėl darbuotojams būtų mokamas mažesnis nei sektorių kolektyvinėse sutartyse sutartas darbo užmokestis. Kad būtų užkirstas kelias tokioms situacijoms, ekonominės veiklos vykdytojais turi darbuotojams taikyti atitinkamo sektoriaus ir geografinės teritorijos kolektyvinėmis sutartimis nustatytą darbo užmokestį, kuris atitinka darbo teisės srityje taikomus įpareigojimus, nustatytus Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos

2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų 18 straipsnio 2 dalyje ir 71 straipsnio 1 dalyje<sup>7</sup>, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų 36 straipsnio 2 dalyje ir 88 straipsnio 1 dalyje<sup>8</sup> ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių skyrimo 30 straipsnio 3 dalyje ir 42 straipsnio 1 dalyje<sup>9</sup>;

- (25) patikima stebėseną ir duomenų rinkimą yra labai svarbūs siekiant užtikrinti veiksmingą minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Komisija, remdamasi metiniais duomenimis ir informacija, kurią turi pateikti valstybės narės, kasmet teiks Europos Parlamentui ir Tarybai minimaliojo darbo užmokesčio deramumo ir aprėpties pokyčių ataskaitą. Be to, pažanga turėtų būti stebima atsižvelgiant į ekonominės ir užimtumo politikos koordinavimo ES lygmeniu procesą. Atsižvelgdamas į tai, Užimtumo komitetas turėtų kasmet išnagrinėti padėtį valstybėse narėse, remdamasis Komisijos parengtomis ataskaitomis ir kitomis daugiašalės priežiūros priemonėmis, pavyzdžiui, lyginamąja analize;
- (26) darbuotojai turėtų turėti galimybę pasinaudoti savo teise į gynybą, kai pažeidžiamos jų teisės, susijusios su nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga. Siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai neprarastų savo teisių, ir nedarydamos poveikio kolektyvinėse sutartyse numatytoms konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, įskaitant kolektyvinio ginčų sprendimo sistemas, valstybės narės turėtų imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad jie galėtų veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją, taip pat veiksmingą apsaugą nuo bet kokios formos žalos, jei nuspręstų pasinaudoti savo teise į gynybą;
- (27) Komisija turėtų atlikti vertinimą, kuris sudarytų veiksmingo šios direktyvos įgyvendinimo peržiūros pagrindą. Apie tokios peržiūros rezultatus turėtų būti pranešta Tarybai ir Europos Parlamentui;
- (28) valstybių narių priimtos reformos ir priemonės, kuriomis siekiama skatinti darbuotojų deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, yra žingsniai teisinga linkme, tačiau jos nebuvo išsamios ir sistemingos. Be to, atskiros valstybės narės gali būti nelabai linkusios tobulinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir aprėptį, kadangi vyrauja suvokimas, jog tai gali neigiamai paveikti jų išorės sąnaudų konkurencingumą. Kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl veiksmo masto arba poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti;
- (29) šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią nacionalinę teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, nebent šia

<sup>7</sup> 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 65).

<sup>8</sup> 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/17/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 243).

<sup>9</sup> 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių suteikimo (OL L 94, 2014 3 28, p. 1).

direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, neturėtų būti mažinamos esamos teisės pagal Sąjungos teisę ir jos įgyvendinimas neturėtų būti teisėtas pagrindas mažinti bendrą apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygį;

- (30) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas labai mažų ir mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kad užtikrintų, jog joms nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms bei administracinei naštai, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus. Nustačius, kad labai mažos, mažosios ir vidutinės įmonės patiria neproporcingai didelį poveikį, valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę nustatyti priemones, kuriomis būtų remiamos šios įmonės, kad jų atlyginimų struktūros būtų pritaikytos prie naujų reikalavimų;
- (31) valstybės narės gali naudotis techninės paramos priemone<sup>10</sup> ir „Europos socialiniu fondu“<sup>11</sup>, kad parengtų arba patobulintų minimaliojo darbo užmokesčio sistemų techninius aspektus, be kita ko, susijusius su deramumo vertinimu, stebėseną ir duomenų rinkimu, prieigos gerinimu, taip pat vykdymo užtikrinimu ir bendro gebėjimų, susijusių su minėtų sistemų įgyvendinimu, stiprinimu,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

## I SKYRIUS

### BENDROSIOS NUOSTATOS

#### *1 straipsnis*

#### **Dalykas**

1. Siekiant pagerinti darbo ir gyvenimo sąlygas Sąjungoje, šia direktyva nustatoma sistema, skirta:
  - (a) nustatyti deramą minimaliojo darbo užmokesčio lygį;
  - (b) suteikti darbuotojams galimybę gauti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą kolektyvinėse sutartyse nustatyto darbo užmokesčio forma arba nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio forma, jei toks yra.Ši direktyva nedaro poveikio visapusiškam socialinių partnerių autonomiškumui, taip pat jų teisei derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis.
2. Šia direktyva nedaromas poveikis valstybių narių pasirinkimui įvesti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokesčių arba skatinti prieigą prie kolektyvinėse sutartyse numatytos minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos.
3. Šia direktyva valstybėms narėms, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama tik kolektyvinėmis sutartimis, nenustatoma pareiga įvesti

<sup>10</sup> 2020 m. gegužės 28 d. pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl atskiros techninės paramos priemonės sukūrimo, COM(2020) 409 final.

<sup>11</sup> Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl „Europos socialinio fondo“, COM(2018) 382 final,

nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį arba užtikrinti visuotinį kolektyvinių sutarčių taikymą.

## *2 straipsnis*

### **Taikymo sritis**

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

## *3 straipsnis*

### **Terminų apibrėžtys**

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- (1) minimalusis darbo užmokestis – mažiausias darbo užmokestis, kurį darbdavys turi mokėti darbuotojams už per tam tikrą laikotarpį atliktą darbą ar suteiktas paslaugas, apskaičiuojamas pagal laiko ar produkcijos vienetą;
- (2) nustatytasis minimalusis darbo užmokestis – įstatymu ar kitomis privalomomis teisinėmis nuostatomis nustatytas minimalusis darbo užmokestis;
- (3) kolektyvinės derybos – visos derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, siekiant nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas; ir (arba) sureguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius; ir (arba) sureguliuoti darbdavių ar jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos ar darbuotojų organizacijų santykius;
- (4) kolektyvinė sutartis – po kolektyvinių derybų socialinių partnerių sudaryta rašytinė sutartis dėl darbo ir įdarbinimo sąlygų;
- (5) kolektyvinių derybų aprėptis – darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, dalis nacionaliniu lygmeniu.

## *4 straipsnis*

### **Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimas**

1. Siekdamos padidinti kolektyvinių derybų aprėptį, valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, imasi bent šių priemonių:
  - a) skatinti socialinių partnerių gebėjimų dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo sektorių ar tarpšakiniu lygmeniu stiprinimą ir plėtojimą;
  - b) skatinti konstruktyvias, prasmingas ir informacija pagrįstas socialinių partnerių derybas dėl darbo užmokesčio;
2. Valstybės narės, kuriose kolektyvinių derybų aprėptis yra mažesnė nei 70 proc. 2 straipsnyje apibrėžtų darbuotojų, po konsultacijų su socialiniais partneriais teisės aktais arba susitarimais su jais nustato kolektyvinių derybų sąlygų sistemą ir parengia kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą. Veiksmų planas skelbiamas viešai ir apie jį pranešama Europos Komisijai.



## II SKYRIUS

### NUSTATYTASIS MINIMALUSIS DARBO UŽMOKESTIS

#### *5 straipsnis*

##### **Deramumas**

1. Valstybės narės, kuriose yra nustatytasis minimalusis darbo užmokestis, imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad nustatytasis minimalusis darbo užmokestis būtų įvedamas ir atnaujinamas remiantis deramumui skatinti nustatytais kriterijais, siekiant užtikrinti deramas darbo ir gyvenimo sąlygas, socialinę sanglaudą ir didėjančią konvergenciją. Valstybės narės tuos kriterijus apibrėžia pagal savo nacionalinę praktiką arba atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose, kompetentingų įstaigų sprendimuose arba trišaliuose susitarimuose. Kriterijai nustatomi nekintamai ir aiškiai.
2. 1 dalyje nurodytiems nacionaliniams kriterijams turi priklausyti bent šie elementai:
  - (a) nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio perkamoji galia, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas ir mokesčių bei socialinių išmokų įnašą;
  - (b) bendras bruto darbo užmokesčio lygis ir jo pasiskirstymas;
  - (c) bruto darbo užmokesčio augimo greitis;
  - (d) darbo našumo pokyčiai.
3. Atlikdamos nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumo palyginti su bendru bruto darbo užmokesčio lygiu vertinimą, valstybės narės naudoja orientacines pamatines vertes, pavyzdžiui, įprastai tarptautiniu lygmeniu naudojamas vertes.
4. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad nustatytasis minimalusis darbo užmokestis būtų reguliariai ir laiku atnaujinamas, siekiant išlaikyti jo deramą lygį.
5. Valstybės narės įsteigia patariamąsias įstaigas, kurios konsultuoja kompetentingas institucijas su nustatytuoju minimaliuoju darbo užmokesčiu susijusiais klausimais.

#### *6 straipsnis*

##### **Svyravimai ir atskaitymai**

1. Valstybės narės gali leisti taikyti skirtingus nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio tarifus konkrečioms darbuotojų grupėms. Valstybės narės siekia, kad šie svyravimai būtų kuo mažesni, ir užtikrina, kad bet koks svyravimas būtų nediskriminacinis, proporcingas, prireikus ribotas laiko atžvilgiu ir objektyviai bei logiškai pagrįstas teisėtu tikslu.
2. Valstybės narės gali leisti teisės aktais nustatyti atskaitymus, kuriais darbuotojams mokamas darbo užmokestis būtų mažesnis už nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį. Valstybės narės užtikrina, kad šie atskaitymai iš nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio būtų būtini, objektyviai pagrįsti ir proporcingi.

#### *7 straipsnis*

##### **Socialinių partnerių dalyvavimas įvedant ir atnaujinant nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį**

Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad socialiniai partneriai laiku ir veiksmingai dalyvautų įvedant ir atnaujinant nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį, be kita ko, dalyvaudami 5 straipsnio 5 dalyje nurodytų patariamųjų įstaigų veikloje, visų pirma kiek tai susiję su:

- (a) 5 straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nurodytų kriterijų ir orientacinių pamatinių verčių parinkimu ir taikymu nustatytajam minimaliajam darbo užmokesčiui nustatyti;
- (b) 5 straipsnio 4 dalyje nurodytais nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio lygio atnaujinimais;
- (c) 6 straipsnyje minimų nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio svyravimų ir atskaitymų nustatymu;
- (d) duomenų rinkimu ir tyrimų atlikimu siekiant informuoti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo institucijas.

### *8 straipsnis*

#### **Veiksmingos darbuotojų galimybės gauti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį**

Valstybės narės, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, prireikus imasi šių priemonių, kad pagerintų darbuotojų galimybes gauti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio taikomą apsaugą:

- (1) stiprina darbo inspekcijų arba atsakingų už nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio užtikrinimą įstaigų vykdomą kontrolę ir patikrinimus vietoje. Kontrolė ir patikrinimai turi būti proporcingi ir nediskriminaciniai;
- (2) parengia gaires vykdymo užtikrinimo institucijoms, kad jos tikslingai stebėtų ir persekiotų reikalavimų nesilaikančias įmones;
- (3) užtikrina, kad informacija apie nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį būtų viešai skelbiama aiškiai, išsamiai ir lengvai prieinamu būdu.

## III SKYRIUS

### **HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS**

#### *9 straipsnis*

##### **Viešieji pirkimai**

Pagal Direktyvą 2014/24/ES, Direktyvą 2014/25/ES ir Direktyvą 2014/23/ES valstybės narės imasi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad vykdydami viešuosius pirkimus arba koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai laikytųsi darbo užmokesčio, nustatyto kolektyvinėse sutartyse atitinkamam sektoriui ir geografinėi vietai, ir nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio, jei toks yra.

#### *10 straipsnis*

##### **Stebėseną ir duomenų rinkimas**

1. Valstybės narės savo kompetentingoms institucijoms paveda parengti veiksmingas duomenų rinkimo priemones minimaliojo darbo užmokesčio aprėpties ir deramumui stebėti.
2. Kasmet iki spalio 1 d. valstybės narės Komisijai pateikia šiuos duomenis:
  - (a) nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio:
    - i) nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir darbuotojų, kuriems jis taikomas, dalį;
    - ii) esamus svyravimus ir darbuotojų, kuriems jie taikomi, dalį;
    - iii) esamus atskaitymus;
    - iv) kolektyvinių derybų aprėpties dalį.
  - (b) minimaliojo darbo užmokesčio, numatyto tik kolektyvinėse sutartyse, apsaugai:
    - i) tokio darbo užmokesčio pasiskirstymą decilais, apskaičiuotą pagal darbuotojų, kuriems jis taikomas, dalį;
    - ii) kolektyvinių derybų aprėpties dalį;
    - iii) darbuotojų, kuriems pagal kolektyvines sutartis netaikoma minimaliojo darbo užmokesčio apsauga, darbo užmokesčio dydį ir jo santykį su darbuotojų, kuriems taikoma tokia būtiniausia apsauga, darbo užmokesčio dydžiu.

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

Pirmoji ataskaita apima [ *X, Y, Z: trejus metus iki perkėlimo į nacionalinę teisę metų*] ir turi būti pateikti iki [ *YY spalio 1 d. : metai po perkėlimo į nacionalinę teisę*]. Valstybės narės gali nepateikti statistinių duomenų ir informacijos, kurie nebuvo gauti iki [ *perkėlimo į nacionalinę teisę dienos*].

Komisija gali paprašyti valstybių narių kiekvienu konkrečiu atveju pateikti papildomos informacijos, jei ji mano, kad tokia informacija yra būtina veiksmingam šios direktyvos įgyvendinimui stebėti.

3. Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, įskaitant kolektyvines sutartis ir jų nuostatas dėl darbo užmokesčio, būtų skaidri ir viešai prieinama.
4. Komisija įvertina valstybių narių perduotus duomenis 2 dalyje nurodytose ataskaitose ir kasmet pateikia ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai.
5. Remdamasis Komisijos paskelbta ataskaita, pagal SESV 150 straipsnį įsteigtas Užimtumo komitetas kiekvienais metais nagrinėja kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimą ir minimaliojo darbo užmokesčio deramumą valstybėse narėse.

### *11 straipsnis*

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

1. Valstybės narės užtikrina, kad, nedarant poveikio konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, numatytoms, kai taikytina, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojai,

įskaitant tuos, kurių darbo santykiai baigėsi, galėtų veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją, jei pažeidžiamos jų teisės, susijusios su nustatytuoju minimaliuoju darbo užmokesčiu arba kolektyvinėse sutartyse numatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu.

2. Valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti darbuotojus, įskaitant tuos, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo bet kokio darbdavio priešiško elgesio ir bet kokių neigiamų pasekmių, kylančių dėl darbdaviui pateikto skundo arba bet kokio proceso, pradėto siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma teisių, susijusių su nustatytuoju minimaliuoju darbo užmokesčiu arba kolektyvinėse sutartyse numatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu.

#### *12 straipsnis*

##### **Sankcijos**

Valstybės narės nustato sankcijų, taikytinų pažeidus nacionalines nuostatas, taisykles. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

#### IV SKYRIUS

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

#### *13 straipsnis*

##### **Įgyvendinimas**

Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo. Tai darydamos valstybės narės imasi visų būtinų priemonių pasiekti, kad šios direktyvos siekiami rezultatai būtų visada užtikrinami.

#### *14 straipsnis*

##### **Informacijos sklaida**

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

#### *15 straipsnis*

##### **Vertinimas ir peržiūra**

Komisija atlieka direktyvos vertinimą ne vėliau kaip [*penkeri metai nuo perkėlimo į nacionalinę teisę dienos*]. Po to Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą, kurioje apžvelgiamas direktyvos įgyvendinimas, ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.

#### *16 straipsnis*

##### **Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos**

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai.
2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.
3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios kitos teisės, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.

#### *17 straipsnis*

#### **Perkėlimas į nacionalinę teisę**

1. Valstybės narės imasi priemonių, būtinų, kad šios direktyvos būtų laikomasi, [*per dvejus metus nuo jos įsigaliojimo dienos*]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

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

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

#### *18 straipsnis*

#### **Įsigaliojimas**

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

#### *19 straipsnis*

#### **Adresai**

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

*Europos Parlamento vardu*  
*Pirmininkas*

*Tarybos vardu*  
*Pirmininkas*