

DYREKTYWY

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2022/2041

z dnia 19 października 2022 r.

w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽²⁾,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) celem Unii jest między innymi wspieranie dobrobytu jej narodów oraz działanie na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności zmierzająca do zapewnienia pełnego zatrudnienia i postępu społecznego, wysokiego poziomu ochrony i poprawy jakości środowiska, a jednocześnie wspierająca sprawiedliwość społeczną i równość kobiet i mężczyzn. Zgodnie z art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) Unia ma brać pod uwagę między innymi wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej oraz ze zwalczaniem wykluczenia społecznego.
- (2) Art. 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej Karcie Społecznej (EKS), mają na celu między innymi promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną i dialog między partnerami społecznymi.
- (3) W art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej ⁽⁴⁾ (zwanej dalej „Kartą”) przewidziano prawo każdego pracownika do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. W art. 27 Karty przewidziano prawo pracowników do informacji i konsultacji. W art. 28 Karty przewidziano prawo pracowników i pracodawców, lub ich odpowiednich organizacji, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach. W art. 23 Karty przewidziano prawo do równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- (4) EKS stanowi, że wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwych warunków pracy. Uznaje prawo wszystkich pracowników do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia im, a także ich rodzinom, godziwego poziomu życia. Uznaje ona również rolę swobodnie zawieranych układów zbiorowych pracy oraz prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń minimalnych w zapewnieniu skutecznego korzystania z tego prawa, prawo wszystkich pracowników i pracodawców do zrzeszania się w organizacjach lokalnych, krajowych i międzynarodowych dla ochrony swoich interesów ekonomicznych i społecznych oraz prawo do rokowań zbiorowych.

⁽¹⁾ Opinia z dnia 25 marca 2021 r. (Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 106).

⁽²⁾ Opinia z dnia 19 marca 2021 r. (Dz.U. C 175 z 7.5.2021, s. 89).

⁽³⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 14 września 2022 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 4 października 2022 r.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 326 z 26.10.2012, s. 391.

- (5) W rozdziale II Europejskiego filaru praw socjalnych (zwanego dalej „filarem”), proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r., określono zbiór zasad, które mają służyć za drogowskaz w dążeniu do zapewnienia sprawiedliwych warunków pracy. Zasada nr 6 filaru potwierdza prawo pracowników do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia. Stanowi ona również, że należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Przypomina ponadto, że należy zapobiegać ubóstwu pracujących oraz że wszystkie wynagrodzenia mają być ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny, zgodnie z praktyką krajową i z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych. Zasada nr 8 filaru stanowi, że należy przeprowadzać konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityki gospodarczej i społecznej oraz polityki zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi oraz że partnerów społecznych należy zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych.
- (6) W wytycznej 5 zawartej w załączniku do decyzji Rady (UE) 2020/1512 ^(⁹) państwa członkowskie dysponujące krajowymi mechanizmami ustalania ustawowych wynagrodzeń minimalnych wezwano do zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych w ustalanie wynagrodzeń, co ma zapewnić sprawiedliwe wynagrodzenia umożliwiające godny poziom życia, a przy tym do zwracania szczególnej uwagi na grupy o niższych i średnich dochodach z myślą o pozytywnej konwergencji. W wytycznej wezwano też państwa członkowskie do promowania dialogu społecznego i rokowań zbiorowych z myślą o ustalaniu wynagrodzeń. Państwa członkowskie i partnerów społecznych wezwano ponadto do zapewnienia, by wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie i sprawiedliwe wynagrodzenie wynikające z układów zbiorowych lub z odpowiednich ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem ich wpływu na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy i ubóstwo pracujących przy jednoczesnym poszanowaniu praktyk krajowych. W komunikacie Komisji z dnia 17 września 2020 r. zatytułowanym „Roczna strategia zrównoważonego wzrostu gospodarczego na rok 2021” stwierdzono, że państwa członkowskie powinny przyjąć środki służące zapewnieniu sprawiedliwych warunków pracy. Ponadto w komunikacie Komisji z dnia 17 grudnia 2019 r. zatytułowanym „Roczna strategia zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2020 r.” przypomniano, że w kontekście coraz większych podziałów społecznych ważne jest zapewnienie, by każdy pracownik otrzymywał godziwe wynagrodzenie. W stosunku do niektórych państw członkowskich wydano również zalecenia dla poszczególnych krajów dotyczące wynagrodzeń minimalnych w celu usprawnienia ustalania i aktualizowania wynagrodzeń minimalnych.
- (7) Lepsze warunki życia i pracy, w tym zapewniane dzięki adekwatnym wynagrodzeniom minimalnym, przynoszą korzyści pracownikom i przedsiębiorstwom w Unii, a także ogólnie społeczeństwu i gospodarce, i są podstawowym warunkiem osiągnięcia sprawiedliwego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Rozwiązanie problemu dużych różnic pod względem zakresu i adekwatności ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przyczynia się do większej sprawiedliwości na unijnym rynku pracy, do zapobiegania nierównościom płacowym i społecznym oraz do ich ograniczania, a także sprzyja postępowi gospodarczemu i społecznemu oraz pozytywnej konwergencji. Konkurencja na rynku wewnętrznym powinna opierać się na wysokich standardach społecznych, w tym na wysokim poziomie ochrony pracowników, tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy, jak również na innowacyjności i poprawie produktywności, a jednocześnie gwarantować równe warunki działania.
- (8) Ustalone na adekwatnych poziomach wynagrodzenia minimalne przewidziane prawem krajowym lub umowami zbiorowymi chronią dochody pracowników, w tym pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, i pomagają zapewnić godne warunki życia zgodnie z Konwencją nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą ustalania płac minimalnych z 1970 r. Wynagrodzenia minimalne, które zapewniają godny poziom życia, a tym samym osiągają próg godności, mogą przyczynić się do zmniejszenia ubóstwa na poziomie krajowym oraz utrzymania popytu wewnętrznego i siły nabywczej, wzmocnienia zachęt do podejmowania pracy, zmniejszenia nierówności płacowych, luki płacowej między kobietami a mężczyznami oraz ubóstwa pracujących, a także do ograniczenia spadku dochodów w okresach pogorszenia koniunktury gospodarczej.
- (9) Ubóstwo pracujących w Unii wzrosło w ostatniej dekadzie i coraz więcej pracowników doświadcza ubóstwa. W okresach pogorszenia koniunktury gospodarczej rola adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w ochronie pracowników nisko uposażonych jest szczególnie istotna, gdyż są oni bardziej narażeni na skutki takiego pogorszenia koniunktury, i ma zasadnicze znaczenie dla wsparcia trwałej odbudowy gospodarczej sprzyjającej włączeniu społecznemu, która powinna prowadzić do zwiększenia liczby wysokiej jakości miejsc pracy. Aby odbudowa gospodarcza była trwała, przedsiębiorstwa, w szczególności mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa, muszą dobrze prosperować. Ze względu na skutki pandemii COVID-19 należy dokonać oceny adekwatności wynagrodzeń w nisko opłacanych sektorach, które w dobie kryzysu okazały się niezbędne i ogromnie wartościowe dla społeczeństwa.

⁽⁹⁾ Decyzja Rady (UE) 2020/1512 z dnia 13 października 2020 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 344 z 19.10.2020, s. 22).

- (10) W przypadku kobiet, młodszych pracowników, pracowników będących migrantami, osób samotnie wychowujących dzieci, pracowników o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami, a zwłaszcza osób doświadczających dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie prawdopodobieństwo otrzymywania minimalnego lub niskiego wynagrodzenia jest wciąż większe niż w przypadku innych grup. Biorąc pod uwagę nadreprezentację kobiet na nisko płatnych stanowiskach, poprawa adekwatności wynagrodzeń minimalnych przyczynia się do równouprawnienia płci, zmniejszenia luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami, a także do wydzwignięcia kobiet i ich rodzin z ubóstwa oraz do zrównoważonego wzrostu gospodarczego w Unii.
- (11) Kryzys wywołany pandemią COVID-19 wywiera znaczący wpływ na sektor usług, mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa, w których wysoki odsetek osób otrzymuje niskie wynagrodzenie i wynagrodzenie minimalne. Wynagrodzenia minimalne są zatem również ważne z uwagi na tendencje strukturalne, które zmieniają kształt rynków pracy i które w coraz większym stopniu charakteryzują się wysokim odsetkiem niepewnych i niestandardowych form zatrudnienia, często obejmując pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników sezonowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych i pracowników tymczasowych. Tendencje te doprowadziły w wielu przypadkach do większej polaryzacji zatrudnienia, co w większości państw członkowskich spowodowało wzrost odsetka zawodów niskopłatnych i niewymagających kwalifikacji oraz rozwój sektorów oferujących pracę w takich zawodach, a w niektórych państwach także większe nierówności płacowe. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umów niestandardowych trudniej jest się organizować i negocjować umowy zbiorowe.
- (12) Chociaż ochrona w postaci wynagrodzenia minimalnego istnieje we wszystkich państwach członkowskich, w niektórych z nich ochrona ta wynika z przepisów ustawowych lub administracyjnych oraz z umów zbiorowych, podczas gdy w innych jest ona zapewniana wyłącznie w drodze umów zbiorowych. Należy uszanować różne tradycje państw członkowskich.
- (13) Ochrona w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidziana w umowach zbiorowych w zawodach niskopłatnych w większości przypadków jest adekwatna, a zatem zapewnia godny poziom życia, i okazała się skutecznym środkiem ograniczenia ubóstwa pracujących. W niektórych państwach członkowskich ustawowe wynagrodzenia minimalne są zazwyczaj niskie w porównaniu z innymi płacami w gospodarce. W 2018 r. w dziewięciu państwach członkowskich ustawowe wynagrodzenie minimalne nie zapewniało dochodu na poziomie prognozy zagrożenia ubóstwem osobom żyjącym w jednoosobowym gospodarstwie i uzyskującym wynagrodzenie minimalne.
- (14) Nie wszyscy pracownicy w Unii są skutecznie chronieni minimalnymi wynagrodzeniami, gdyż w niektórych państwach członkowskich – ze względu na nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów – niektórzy pracownicy, mimo że są objęci taką ochroną, w praktyce otrzymują niższe wynagrodzenie niż ustawowe wynagrodzenie minimalne. Stwierdzono, że tego rodzaju przypadki nieprzestrzegania przepisów dotyczą w szczególności kobiet, młodych pracowników, pracowników o niskich kwalifikacjach, pracowników będących migrantami, osób samotnie wychowujących dzieci, osób z niepełnosprawnościami, pracowników objętych niestandardowymi formami zatrudnienia, takich jak pracownicy tymczasowi i pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz pracowników rolnych i pracowników branży turystyczno-hotelarskiej, co skutkuje niższymi wynagrodzeniami. W państwach członkowskich, w których ochrona w postaci wynagrodzenia minimalnego jest przewidziana jedynie w umowach zbiorowych, szacuje się, że odsetek pracowników nieobjętych taką ochroną waha się od 2 % do 55 % wszystkich pracowników.
- (15) Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych wymaga, by pracownicy z niepełnosprawnościami, w tym pracownicy w ramach zatrudnienia chronionego, otrzymywali takie samo wynagrodzenie za pracę o takiej samej wartości. Zasadę tę stosuje się również do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego.
- (16) Choć konstruktywne rokowania zbiorowe, zwłaszcza na poziomie sektorowym lub międzybranżowym, przyczyniają się do zapewnienia adekwatnej ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego, w ostatnich dziesięcioleciach tradycyjne struktury rokowań zbiorowych uległy erozji, między innymi ze względu na zmiany strukturalne w gospodarce w kierunku sektorów mniej uzwiązkowionych oraz spadek liczby członków związków zawodowych, w szczególności wskutek zwalczania związków zawodowych oraz wzrostu niepewnych i nietypowych form zatrudnienia. Ponadto w następstwie kryzysu finansowego z 2008 r. rokowania zbiorowe na poziomie sektorowym i międzybranżowym w niektórych państwach członkowskich znalazły się pod presją. Tymczasem rokowania zbiorowe na poziomie sektorowym i międzybranżowym są zasadniczym czynnikiem umożliwiającym osiągnięcie adekwatnej ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego i dlatego należy je promować i wzmocnić.
- (17) Zgodnie z art. 154 TFUE Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi dotyczące ewentualnych działań mających na celu sprostanie wyzwaniom związanym z adekwatną ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego w Unii. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Trzeba jednak podjąć działania z poszanowaniem zasady pomocniczości na poziomie Unii, aby poprawić warunki życia i pracy w Unii, a w szczególności adekwatność wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem wyników konsultacji z partnerami społecznymi.

- (18) W celu poprawy warunków życia i pracy oraz pozytywnej konwergencji społecznej w Unii niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymogi na poziomie Unii oraz określa obowiązki proceduralne dotyczące adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych, a także zwiększa skuteczny dostęp pracowników do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego mającej formę ustawowego wynagrodzenia minimalnego tam, gdzie takie istnieje, lub przewidzianej w umowach zbiorowych zgodnie z definicją przyjętą na potrzeby niniejszej dyrektywy. Niniejsza dyrektywa sprzyja również rokowaniom zbiorowym mającym na celu ustalanie wynagrodzeń.
- (19) Zgodnie z art. 153 ust. 5 TFUE niniejsza dyrektywa nie ma na celu ani harmonizacji poziomu wynagrodzeń minimalnych w Unii, ani ustanowienia jednolitego mechanizmu ustalania wynagrodzeń minimalnych. Nie narusza ona swobody państw członkowskich w zakresie ustalania ustawowych wynagrodzeń minimalnych ani wspierania dostępu do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej w umowach zbiorowych zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi oraz specyfiką każdego państwa członkowskiego, a także przy pełnym poszanowaniu kompetencji krajowych i prawa partnerów społecznych do zawierania umów zbiorowych. Niniejsza dyrektywa nie nakłada na państwa członkowskie, w których kształtowanie wynagrodzeń zapewnia się wyłącznie za pomocą umów zbiorowych, obowiązku wprowadzenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego ani uznawania umów zbiorowych za powszechnie obowiązujące i nie powinna być interpretowana w taki sposób. Niniejsza dyrektywa nie określa ponadto poziomu wynagrodzenia, co wchodzi w zakres prawa partnerów społecznych do zawierania umów zbiorowych na poziomie krajowym oraz w zakres odpowiednich kompetencji państw członkowskich.
- (20) Niniejsza dyrektywa uwzględnia fakt, że zgodnie z Konwencją MOP o pracy na morzu z 2006 r. ⁽⁶⁾ (ze zmianami) państwa członkowskie, które ratyfikowały tę konwencję, mają ustanowić, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, procedury określania płacy minimalnej dla marynarzy. W takich procedurach mają uczestniczyć reprezentatywne organizacje armatorów i marynarzy. Ze względu na swój szczególny charakter akty państw członkowskich wynikające z takich procedur nie powinny podlegać przepisom dotyczącym ustawowych wynagrodzeń minimalnych zawartym w rozdziale II niniejszej dyrektywy. Takie akty nie powinny wpływać na wolność układów zbiorowych pracy między armatorami lub ich organizacjami a organizacjami marynarzy.
- (21) Zachowując zgodność z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 ⁽⁷⁾, niniejsza dyrektywa powinna być stosowana do pracowników związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu kryteriów określania statusu pracownika sformułowanych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”). Pod warunkiem że spełniają te kryteria, zakresem stosowania niniejszej dyrektywy mogą być objęci pracownicy zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego, a także pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, stażysty, praktykanci i inni pracownicy zatrudnieni na warunkach niestandardowych, a także osoby fikcyjnie samozatrudnione i pracownicy nierejestrowani. Osoby faktycznie samozatrudnione nie są objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, gdyż nie spełniają tych kryteriów. Nadużywanie – czy to na poziomie krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych – statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym jest jedną z form pracy fałszywie rejestrowanej, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Fikcyjne samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona – w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych – jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Takie osoby powinny być objęte zakresem niniejszej dyrektywy. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy brane pod uwagę powinny być fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący je stosunek.
- (22) Dobrze funkcjonujące rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń są ważnym środkiem zapewniającym pracownikom ochronę poprzez adekwatne wynagrodzenia minimalne pozwalające na godny poziom życia. W państwach członkowskich, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, rokowania zbiorowe wspierają ogólną dynamikę płac i w związku z tym przyczyniają się do poprawy adekwatności wynagrodzeń minimalnych oraz do poprawy warunków życia i pracy pracowników. W państwach członkowskich, w których ochronę w postaci wynagrodzenia minimalnego zapewnia się wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych, poziom wynagrodzeń minimalnych oraz odsetek chronionych pracowników są bezpośrednio uzależnione od funkcjonowania systemu rokowań zbiorowych i zasięgu rokowań zbiorowych. Silne i dobrze funkcjonujące rokowania zbiorowe wraz z dużym zasięgiem sektorowych lub międzybranżowych umów zbiorowych zwiększają adekwatność i zakres stosowania wynagrodzeń minimalnych.

⁽⁶⁾ Decyzja Rady 2007/431/WE z dnia 7 czerwca 2007 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Wspólnoty Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. (Dz.U. L 161 z 22.6.2007, s. 63).

⁽⁷⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6).

- (23) Ochrona w postaci wynagrodzenia minimalnego w drodze umów zbiorowych jest korzystna zarówno dla pracowników i pracodawców, jak i dla przedsiębiorstw. W niektórych państwach członkowskich nie istnieją ustawowe wynagrodzenia minimalne. Wynagrodzenia, w tym ochronę w postaci wynagrodzenia minimalnego, określa się tam wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi. Przeciętne wynagrodzenia w tych państwach członkowskich należą do najwyższych w Unii. Systemy te charakteryzują się bardzo dużym zasięgiem rokowań zbiorowych, a także wysokim poziomem przynależności zarówno do organizacji pracodawców, jak i do związków zawodowych. Wynagrodzenia minimalne przewidziane w umowach zbiorowych uznanych za powszechnie obowiązujące bez swobody uznaniowej organu dokonującego takiego uznania w odniesieniu do treści przepisów mających zastosowanie, nie powinny być uznawane za ustawowe wynagrodzenie minimalne.
- (24) W kontekście kurczącego się zasięgu rokowań zbiorowych kluczowe znaczenie ma promowanie przez państwa członkowskie rokowań zbiorowych, ułatwianie korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń, a co za tym idzie, upowszechnienie ustalania wynagrodzeń przewidzianego w umowach zbiorowych, aby zwiększyć ochronę pracowników w postaci wynagrodzenia minimalnego. Państwa członkowskie ratyfikowały Konwencję MOP nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencję MOP nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. Prawo do rokowań zbiorowych zostało uznane w tych konwencjach MOP oraz w Konwencji MOP nr 151 dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 1978 r. i w Konwencji MOP nr 154 dotyczącej popierania rokowań zbiorowych z 1981 r., a także w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz w EKS. Art. 12 i 28 Karty gwarantują odpowiednio wolność zgromadzania się i stowarzyszania się oraz prawo do rokowań i działań zbiorowych. Zgodnie z preambułą Karta potwierdza te prawa, ponieważ wynikają one w szczególności z Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz z Kart Społecznych przyjętych przez Unię i Radę Europy. W stosownych przypadkach zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie powinny podejmować środki promujące rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń. Środki takie mogą obejmować między innymi środki ułatwiające przedstawicielom związków zawodowych dotarcie do pracowników.
- (25) Państwa członkowskie, w których zasięg rokowań zbiorowych jest duży, zwykle mają niewielki odsetek pracowników nisko uposażonych i wysokie wynagrodzenia minimalne. W państwach członkowskich, w których odsetek osób nisko uposażonych jest niewielki, wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych wynosi ponad 80 %. Podobnie, w większości państw członkowskich, w których wynagrodzenia minimalne są wysokie w stosunku do przeciętne wynagrodzenia, zasięg rokowań zbiorowych przekracza 80 %. W związku z tym każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych wynosi poniżej 80 %, powinno przyjąć środki mające na celu upowszechnienie rokowań zbiorowych. Każde państwo członkowskie, w którym zasięg rokowań zbiorowych nie osiąga progu 80 %, powinno stworzyć ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym oraz ustanowić plan działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych, aby stopniowo zwiększyć wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych. Aby uszanować autonomię partnerów społecznych, która obejmuje ich prawo do rokowań zbiorowych i wyklucza jakikolwiek obowiązek zawarcia umów zbiorowych, próg 80 % zasięgu rokowań zbiorowych powinien być rozumiany wyłącznie jako wskaźnik skutkujący obowiązkiem ustanowienia planu działania.

Plan ten powinien być regularnie, co najmniej raz na pięć lat, poddawany przeglądowi i w razie potrzeby zmieniany. O planie działania i o wszelkich zmianach do niego należy informować Komisję i podawać je do publicznej wiadomości. Każde państwo członkowskie powinno mieć możliwość zadecydowania o odpowiedniej formie swojego planu działania. Plan działania przyjęty przez państwo członkowskie przed wejściem w życie niniejszej dyrektywy może być uznany za plan działania na mocy niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że będzie obejmował działania mające na celu skuteczne promowanie rokowań zbiorowych i będzie spełniał wymogi określone niniejszą dyrektywą. Każde państwo członkowskie powinno ustanowić taki plan działania po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. Wskaźniki zasięgu rokowań zbiorowych w państwach członkowskich znacznie się różnią ze względu na szereg czynników, w tym krajowe tradycje i praktykę jak również kontekst historyczny. Należy to uwzględnić przy analizie postępów w dążeniu ku większemu zasięgowi rokowań zbiorowych, w szczególności w odniesieniu do planu działania przewidzianego w niniejszej dyrektywie.

- (26) Aby zapewnić adekwatne wynagrodzenia minimalne, jednocześnie chroniąc istniejące miejsca pracy i tworząc nowe możliwości zatrudnienia oraz utrzymując równe warunki działania i konkurencyjność przedsiębiorstw, w tym mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), niezbędne są solidne zasady, procedury i skuteczne praktyki w zakresie ustalania i aktualizacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Te zasady, procedury i praktyki obejmują szereg składowych, które przyczyniają się do adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych, w tym kryteria służące państwom członkowskim za wskazówki w procesie ustalania i aktualizowania wynagrodzeń minimalnych oraz wskaźniki dotyczące oceny ich adekwatności, regularne i terminowe aktualizacje, istnienie organów doradczych i zaangażowanie partnerów społecznych. Terminowe i skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych oraz w tworzenie lub zmianę mechanizmów automatycznej indeksacji, jeżeli takie istnieją, jest kolejnym elementem dobrego zarządzania, które

umożliwia zapewnienie świadomego i partycypacyjnego procesu decyzyjnego. Państwa członkowskie powinny przekazywać partnerom społecznym odpowiednie informacje na temat ustalania i aktualizowania ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Umożliwienie partnerom społecznym wydawania opinii w sprawie ustalania i aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych i otrzymywania uzasadnionej odpowiedzi na opinię w tej sprawie wyrażoną przed przedstawieniem propozycji oraz przed podjęciem jakichkolwiek decyzji mogłoby przyczynić się do należytego zaangażowania partnerów społecznych w ten proces.

- (27) Państwa członkowskie, które stosują mechanizmy automatycznej indeksacji, w tym mechanizmy półautomatyczne, w ramach których zagwarantowany jest co najmniej minimalny obowiązkowy wzrost ustawowego wynagrodzenia minimalnego, powinny również, co najmniej raz na cztery lata, przeprowadzać procedury aktualizacji ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Ta regularna aktualizacja powinna polegać na ocenie wynagrodzenia minimalnego z uwzględnieniem kryteriów przewodnich, a następnie, w razie potrzeby, na zmianie wysokości wynagrodzenia. Częstotliwość automatycznej indeksacji, z jednej strony, i częstotliwość aktualizacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z drugiej strony, mogą się różnić. Państwa członkowskie, w których nie istnieją mechanizmy automatycznej lub półautomatycznej indeksacji, powinny aktualizować swoje ustawowe wynagrodzenie minimalne co najmniej raz na dwa lata.
- (28) Wynagrodzenia minimalne uznaje się za adekwatne, jeżeli są sprawiedliwe w stosunku do rozkładu wynagrodzeń w danym państwie członkowskim i zapewniają godny poziom życia pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Adekwatność ustawowych wynagrodzeń minimalnych jest określana i oceniana przez każde państwo członkowskie z uwzględnieniem krajowych warunków społeczno-gospodarczych, w tym wzrostu zatrudnienia, konkurencyjności, oraz sytuacji w regionach i sektorach. Określając adekwatny poziom ustawowych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie powinny brać pod uwagę siłę nabywczą, długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany, jak również poziomy wynagrodzeń, ich rozkład i wzrost.

Istotne znaczenie dla określenia kosztów utrzymania w celu zapewnienia godnego poziomu życia może mieć, oprócz innych narzędzi, określony na poziomie krajowym koszyk towarów i usług po cenach rzeczywistych. Oprócz potrzeb materialnych, takich jak żywność, odzież i mieszkanie, można również uwzględnić potrzebę udziału w wydarzeniach kulturalnych, w działaniach edukacyjnych i społecznych. Należy rozważyć ustalenie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych w oddzieleniu od mechanizmów wsparcia dochodu. Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie powinny wykorzystywać wskaźniki i powiązane wartości referencyjne. Państwa członkowskie mogą je wybierać spośród wskaźników powszechnie stosowanych na poziomie międzynarodowym lub wskaźników stosowanych na poziomie krajowym. Ocena ta może opierać się na wartościach referencyjnych powszechnie stosowanych na poziomie międzynarodowym, takich jak relacja minimalnego wynagrodzenia brutto do 60 % mediany wynagrodzeń brutto czy relacja minimalnego wynagrodzenia brutto do 50 % przeciętnego wynagrodzenia brutto, których to wartości wciąż nie osiągają wszystkie państwa członkowskie, lub relacja minimalnego wynagrodzenia netto do 50 % lub 60 % przeciętnego wynagrodzenia netto. Ocena adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych może również opierać się na wartościach referencyjnych powiązanych ze wskaźnikami stosowanymi na poziomie krajowym, takimi jak porównanie minimalnego wynagrodzenia netto z progiem ubóstwa i siłą nabywczą wynagrodzeń minimalnych.

- (29) Bez uszczerbku dla kompetencji państw członkowskich w zakresie ustalania ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz dopuszczania zróżnicowanych stawek i odliczeń ważne jest, by unikać powszechnego stosowania zróżnicowanych stawek i odliczeń, ponieważ mogą one mieć negatywny wpływ na adekwatność wynagrodzeń minimalnych. Należy zapewnić zgodność zróżnicowanych stawek i odliczeń z zasadami niedyskryminacji i proporcjonalności. Zróżnicowane stawki i odliczenia powinny zatem mieć uzasadniony cel. Przykładem takich odliczeń może być odzyskiwanie wypłaconych zawyżonych kwot lub odliczeń nakazanych przez organ sądowy lub administracyjny. Inne odliczenia, takie jak odliczenia związane z wyposażeniem niezbędnym do wykonywania pracy lub odliczenia świadczeń rzeczowych, takich jak zakwaterowanie, mogą być z dużym prawdopodobieństwem nieproporcjonalne. Ponadto żaden z przepisów niniejszej dyrektywy nie powinien być interpretowany jako nakładający na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia zróżnicowanych stawek wynagrodzeń minimalnych lub odliczeń od wynagrodzeń minimalnych.
- (30) Skuteczny system egzekwowania prawa, w tym wiarygodne monitorowanie, kontrole i inspekcje w terenie, jest niezbędny, by zapewnić funkcjonowanie krajowych ram ustawowych wynagrodzeń minimalnych i ich przestrzeganie. Aby zwiększyć skuteczność organów egzekwowania prawa, konieczna jest również ścisła współpraca z partnerami społecznymi, w tym w celu sprostania kluczowym wyzwaniom, takim jak wyzwania związane ze stanowiącym nadużycie podwykonawstwem, fikcyjnym samozatrudnieniem lub niezarejestrowanymi godzinami nadliczbowymi bądź z zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa w związku ze wzrostem intensywności pracy. Należy również rozwijać zdolności organów egzekwowania prawa, w szczególności za pośrednictwem szkoleń i wytycznych. Ważnymi środkami zniechęcającymi pracodawców do naruszeń są rutynowe i niezapowiedziane kontrole, postępowania sądowe i administracyjne oraz sankcje w razie naruszeń.

- (31) Skuteczne wdrożenie ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego określonej w przepisach prawnych lub przewidzianej w umowach zbiorowych ma zasadnicze znaczenie przy udzielaniu zamówień publicznych i koncesji i realizacji umów w sprawie zamówień publicznych i umów koncesji. Nieprzestrzeganie umów zbiorowych przewidujących ochronę w postaci wynagrodzenia minimalnego rzeczywiście może mieć miejsce w trakcie wykonywania umów w sprawie zamówień publicznych lub umów koncesji lub w łańcuchu podwykonawców, co prowadzi do tego, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie niższe niż poziom wynagrodzenia ustalony w sektorowych umowach zbiorowych. Aby zapobiec takim sytuacjom, zgodnie z art. 30 ust. 3 i art. 42 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE⁽⁸⁾, art. 18 ust. 2 i art. 71 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE⁽⁹⁾ oraz art. 36 ust. 2 i art. 88 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE⁽¹⁰⁾ instytucje zamawiające oraz podmioty zamawiające udzielające zamówień publicznych muszą podejmować stosowne środki, w tym korzystać z możliwości wprowadzenia warunków realizacji umowy w sprawie zamówienia publicznego lub umowy koncesji, oraz zapewnić, by wykonawcy stosowali w przypadku swoich pracowników wynagrodzenia przewidziane w umowach zbiorowych dla danego sektora i obszaru geograficznego oraz respektowali prawa pracowników i związków zawodowych wynikające z Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz z Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r., o których mowa w tych dyrektywach, w celu wywiązania się z obowiązków mających zastosowanie w dziedzinie prawa pracy. Niniejsza dyrektywa nie nakłada jednak żadnych dodatkowych obowiązków w związku z tymi dyrektywami.
- (32) W odniesieniu do wnioskodawców ubiegających się o wsparcie finansowe z funduszy i programów unijnych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060⁽¹¹⁾ oraz przewidzianymi w nim warunkami podstawowymi należy odpowiednio stosować przepisy dotyczące zamówień publicznych i koncesji, w tym dotyczące zgodności z postanowieniami umów zbiorowych.
- (33) Zasadnicze znaczenie dla skutecznej ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego ma wiarygodne monitorowanie i gromadzenie danych. Do celów gromadzenia danych państwa członkowskie mogą opierać się na wystarczająco reprezentatywnych badaniach reprezentacyjnych, krajowych bazach danych, zharmonizowanych danych z Eurostatu i na innych publicznie dostępnych źródłach, takich jak Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. W wyjątkowych przypadkach, gdy dokładne dane nie są dostępne, państwa członkowskie mogą wykorzystywać dane szacunkowe. Pracodawcy, w szczególności mikroprzedsiębiorstwa i inne MŚP, nie powinni ponosić zbędnych obciążeń administracyjnych w związku z wdrażaniem wymogów w zakresie gromadzenia danych. Komisja powinna co dwa lata przedkładać Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie ze swojej analizy poziomów i ewolucji adekwatności i zakresu stosowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych oraz zasięgu rokowań zbiorowych na podstawie danych i informacji przekazywanych przez państwa członkowskie.

Należy ponadto monitorować postępy w ramach procesu koordynacji polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia na poziomie Unii. W tym kontekście Rada lub Komisja mogą zwrócić się do Komitetu ds. Zatrudnienia i do Komitetu ds. Ochrony Socjalnej, zgodnie z – odpowiednio – art. 150 i 160 TFUE, o przeanalizowanie, w ich odpowiednich obszarach kompetencji, rozwoju zasięgu rokowań zbiorowych oraz adekwatności wynagrodzeń minimalnych w państwach członkowskich na podstawie sprawozdania sporządzanego przez Komisję oraz innych narzędzi wielostronnego nadzoru, takich jak analiza porównawcza. W ramach takiej analizy komitety mają angażować partnerów społecznych na poziomie Unii, w tym międzysektorowych partnerów społecznych, zgodnie z – odpowiednio – art. 150 i 160 TFUE.

⁽⁸⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1).

⁽⁹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65).

⁽¹⁰⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych, uchylająca dyrektywę 2004/17/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243).

⁽¹¹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizyjowej (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 159).

- (34) Pracownicy powinni mieć łatwy dostęp do wyczerpujących informacji na temat ustawowych wynagrodzeń minimalnych oraz ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej w powszechnie obowiązujących umowach zbiorowych, aby była zagwarantowana przejrzystość i przewidywalność ich warunków pracy, w tym dla osób z niepełnosprawnościami, zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 ⁽¹²⁾.
- (35) Pracownicy i ich przedstawiciele, w tym członkowie lub przedstawiciele związków zawodowych, powinni mieć możliwość skorzystania z prawa do obrony, jeżeli ich prawa związane z ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidziano w prawie krajowym lub umowach zbiorowych i jeżeli doszło do ich naruszenia. Aby zapobiec pozbawianiu pracowników ich praw przewidzianych w prawie krajowym lub umowach zbiorowych oraz bez uszczerbku dla szczególnych form dochodzenia roszczeń i rozstrzygnięcia sporów przewidzianych w umowach zbiorowych, w tym w systemach rozstrzygnięcia sporów zbiorowych, państwa członkowskie powinny wprowadzić niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom dostęp do skutecznego, terminowego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, a także skuteczną ochronę sądową lub administracyjną przed negatywnymi konsekwencjami związanymi ze skorzystaniem przez nich z prawa do obrony. Korzystne może być zaangażowanie partnerów społecznych w dalsze opracowywanie bezstronnych mechanizmów rozstrzygnięcia sporów w państwach członkowskich. Należy informować pracowników o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń.
- (36) Komisja powinna przeprowadzić ocenę stanowiącą podstawę przeglądu skutecznego wdrażania niniejszej dyrektywy. Parlament Europejski i Rada powinny być informowane o wynikach tego przeglądu.
- (37) Reformy i środki przyjęte przez państwa członkowskie w celu promowania adekwatnej ochrony pracowników w postaci wynagrodzenia minimalnego, mimo że są krokami we właściwym kierunku, nie zawsze były kompleksowe i systematyczne. Ponadto działania podejmowane na poziomie Unii w celu zwiększenia adekwatności i zakresu stosowania wynagrodzeń minimalnych mogą się przyczynić do dalszej poprawy warunków życia i pracy w Unii oraz złagodzenia obaw dotyczących możliwych negatywnych skutków gospodarczych wynikających ze środków wprowadzanych przez pojedyncze państwa członkowskie. Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki działań możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (38) Niniejsza dyrektywa ustanawia obowiązki proceduralne jako wymogi minimalne, tym samym pozostając bez wpływu na kompetencje państw członkowskich do wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących krajowych ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw pracowniczych i nie może stanowić odpowiedniej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą, w tym w szczególności w odniesieniu do obniżenia lub zniesienia wynagrodzeń minimalnych.
- (39) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, w szczególności takich, które utrudniają tworzenie i rozwijanie MŚP. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków ich środków transpozycji dla MŚP w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny. W razie stwierdzenia przez państwa członkowskie, że MŚP ponoszą nieproporcjonalne konsekwencje środków transpozycji, państwa członkowskie powinny rozważyć wprowadzenie środków wspierających MŚP w dostosowaniu ich struktury wynagrodzeń do nowych wymogów.

⁽¹²⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego (Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1).

- (40) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/240 ⁽¹³⁾ i (UE) 2021/1057 ⁽¹⁴⁾ są dostępne dla państw członkowskich do celów opracowania lub poprawy technicznych aspektów ram wynagrodzenia minimalnego, w tym oceny adekwatności, monitorowania i gromadzenia danych, poszerzenia dostępu, a także egzekwowania przepisów i ogólnego budowania zdolności związanych z wdrażaniem tych ram. Zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2021/1057 państwa członkowskie mają przeznaczyć odpowiednią kwotę na budowanie zdolności partnerów społecznych,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot

1. Aby poprawić warunki życia i pracy w Unii, a w szczególności adekwatność wynagrodzeń minimalnych pracowników w celu przyczynienia się do pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia nierówności płacowych, w niniejszej dyrektywie ustanawia się ramy dotyczące:
 - a) adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych, aby zapewnić godne warunki życia i pracy;
 - b) promowania rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń;
 - c) zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do praw do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym lub umowach zbiorowych.
2. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla pełnego poszanowania autonomii partnerów społecznych, jak również ich prawa do negocjowania umów zbiorowych i ich zawierania.
3. Zgodnie z art. 153 ust. 5 TFUE niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla kompetencji państw członkowskich do ustalania poziomu wynagrodzeń minimalnych, jak również dla decyzji państw członkowskich, czy ustanowić ustawowe wynagrodzenia minimalne, czy wspierać dostęp do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej w umowach zbiorowych, czy przewidzieć oba te elementy.
4. Stosowanie niniejszej dyrektywy jest w pełni zgodne z prawem do rokowań zbiorowych. Żadnego z przepisów niniejszej dyrektywy nie można interpretować jako nakładającego na państwa członkowskie:
 - a) w których kształtowanie wynagrodzeń odbywa się wyłącznie za pomocą umów zbiorowych, obowiązku wprowadzenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego; ani
 - b) obowiązku uznawania jakichkolwiek umów zbiorowych za powszechnie obowiązujące.
5. Akty, na mocy których państwo członkowskie wprowadza środki dotyczące wynagrodzeń minimalnych marynarzy, okresowo ustalone przez Wspólną Połączoną Komisję Morską lub inny organ upoważniony przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy, nie podlegają przepisom rozdziału II niniejszej dyrektywy. Takie akty pozostają bez uszczerbku dla prawa do rokowań zbiorowych i możliwości ustalenia wyższych poziomów wynagrodzenia minimalnego.

⁽¹³⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/240 z dnia 10 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument Wsparcia Technicznego (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 1).

⁽¹⁴⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21).

Artykuł 2

Zakres

Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracowników w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązuje w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Artykuł 3

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) „wynagrodzenie minimalne” oznacza ustaloną w ustawie lub umowach zbiorowych minimalną wysokość płacy, którą pracodawca, w tym w sektorze publicznym, jest zobowiązany wypłacać pracownikom za pracę wykonywaną w danym okresie;
- 2) „ustawowe wynagrodzenie minimalne” oznacza wynagrodzenie minimalne ustalone ustawą lub innymi wiążącymi przepisami prawnymi, z wyłączeniem wynagrodzeń minimalnych ustalonych w umowach zbiorowych, które uznano za powszechnie obowiązujące bez swobody uznaniowej organu dokonującego takiego uznania w odniesieniu do treści przepisów mających zastosowanie;
- 3) „rokowania zbiorowe” oznaczają wszelkie negocjacje, które odbywają się zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi poszczególnych państw członkowskich między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia;
- 4) „umowa zbiorowa” oznacza pisemne porozumienie w sprawie postanowień dotyczących warunków pracy i zatrudnienia, zawarte przez partnerów społecznych uprawnionych do prowadzenia rokowań odpowiednio w imieniu pracowników i pracodawców, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, w tym umowy zbiorowe, które zostały uznane za powszechnie obowiązujące;
- 5) „zasięg rokowań zbiorowych” oznacza odsetek pracowników na poziomie krajowym, do których ma zastosowanie umowa zbiorowa, obliczany jako stosunek liczby pracowników objętych umowami zbiorowymi do liczby pracowników, których warunki pracy mogą być regulowane w drodze umów zbiorowych zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi.

Artykuł 4

Promowanie rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń

1. W celu zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych oraz ułatwienia korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń, państwa członkowskie, przy udziale partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi:
 - a) wspierają budowanie i dalsze wzmacnianie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w rokowania zbiorowe mające na celu ustalenie wynagrodzeń, w szczególności na poziomie sektorowym lub międzybranżowym;
 - b) zachęcają partnerów społecznych do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których obie strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń;
 - c) wprowadzają środki, stosownie do przypadku, w celu ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń oraz ochrony pracowników i przedstawicieli związków zawodowych przed działaniami, które dyskryminują ich w odniesieniu do ich zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń;
 - d) w celu promowania rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń wprowadzają środki, stosownie do przypadku, w celu ochrony związków zawodowych i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi.

2. Ponadto każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 %, ustanawia ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. Takie państwo członkowskie ustanawia również plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Państwo członkowskie ustanawia taki plan działania po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W planie działania określa się jasny harmonogram i konkretne środki mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. Państwo członkowskie regularnie poddaje przeglądowi swój plan działania i w razie potrzeby aktualizuje go. Aktualizacja planu działania przez państwo członkowskie następuje po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W każdym przypadku taki plan działania poddaje się przeglądowi przynajmniej raz na pięć lat. Plan działania i jego wszelkie aktualizacje podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza Komisji.

ROZDZIAŁ II

USTAWOWE WYNAGRODZENIA MINIMALNE

Artykuł 5

Procedura ustalania adekwatnych ustawowych wynagrodzeń minimalnych

1. Państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, ustanawiają niezbędne procedury ustalania i aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Podstawą takiego ustalania i aktualizowania są kryteria, które mają przyczynić się do adekwatności wynagrodzeń w celu osiągnięcia godnego poziomu życia, zmniejszenia ubóstwa pracujących, a także wspierania spójności społecznej i pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Państwa członkowskie określają te kryteria zgodnie ze swoimi praktykami krajowymi, w odpowiednim prawie krajowym, w drodze decyzji swoich właściwych organów lub w drodze porozumień trójstronnych. Kryteria określa się w jasny sposób. Państwa członkowskie mogą zdecydować o względnej wadze tych kryteriów, w tym elementów o których mowa w ust. 2, z uwzględnieniem krajowych warunków społeczno-gospodarczych.

2. Kryteria krajowe, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej następujące elementy:

- a) siła nabywczą ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem kosztów utrzymania;
- b) ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład;
- c) stopa wzrostu wynagrodzeń;
- d) długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany.

3. Bez uszczerbku dla obowiązków określonych w niniejszym artykule państwa członkowskie mogą dodatkowo stosować automatyczny mechanizm indeksacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych na podstawie jakichkolwiek odpowiednich kryteriów oraz zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, pod warunkiem że stosowanie tego mechanizmu nie będzie prowadziło do obniżenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego.

4. Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie wykorzystują orientacyjne wartości referencyjne. W tym celu mogą one stosować orientacyjne wartości referencyjne powszechnie stosowane na poziomie międzynarodowym, takie jak 60 % mediany wynagrodzeń brutto i 50 % przeciętnego wynagrodzenia brutto lub orientacyjne wartości referencyjne stosowane na poziomie krajowym.

5. Państwa członkowskie zapewniają, aby co najmniej raz na dwa lata lub w przypadku państw członkowskich stosujących mechanizm automatycznej indeksacji, o którym mowa w ust. 3, co najmniej raz na cztery lata, dokonywano regularnej i terminowej aktualizacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych.

6. Każde państwo członkowskie wyznacza lub ustanawia co najmniej jeden organ doradczy, który doradza właściwym organom w kwestiach związanych z ustawowymi wynagrodzeniami minimalnymi, i umożliwia jego funkcjonowanie.

Artykuł 6

Zróżnicowane stawki i odliczenia

1. Jeżeli państwa członkowskie dopuszczają zróżnicowane stawki ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla określonych grup pracowników lub odliczenia, które obniżają wypłacane wynagrodzenie do poziomu poniżej poziomu stosownego ustawowego wynagrodzenia minimalnego, zapewniają one, aby takie zróżnicowane stawki i odliczenia były zgodne z zasadą niedyskryminacji oraz z zasadą proporcjonalności, która obejmuje też wymóg realizacji uzasadnionego celu.

2. Żaden z przepisów niniejszej dyrektywy nie może być interpretowany jako nakładający na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia zróżnicowanych stawek ustawowych wynagrodzeń minimalnych lub odliczeń od takich wynagrodzeń.

Artykuł 7

Zaangażowanie partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zaangażowania partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych w terminowy i skuteczny sposób zapewniający ich dobrowolny udział w rozmowach w całym procesie decyzyjnym, w tym poprzez udział w organach doradczych, o których mowa w art. 5 ust. 6, w szczególności w odniesieniu do:

- a) wyboru i stosowania kryteriów ustalania poziomu ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz określania wzoru automatycznej indeksacji i jego zmiany, jeżeli taki wzór istnieje, o których to kryteriach mowa w art. 5 ust. 1, 2 i 3;
- b) wyboru i stosowania orientacyjnych wartości referencyjnych, o których mowa w art. 5 ust. 4, w celu oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych;
- c) aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych, o którym mowa w art. 5 ust. 5;
- d) ustanawiania zróżnicowanych stawek ustawowych wynagrodzeń minimalnych i odliczeń od nich, o których to zróżnicowanych stawkach i odliczeniach mowa w art. 6;
- e) decyzji dotyczących gromadzenia danych i prowadzenia badań oraz analiz w celu dostarczenia informacji organom i innym odpowiednim podmiotom zaangażowanym w ustalanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych.

Artykuł 8

Skuteczny dostęp pracowników do ustawowych wynagrodzeń minimalnych

Państwa członkowskie, przy udziale partnerów społecznych, w stosownych przypadkach wprowadzają następujące środki w celu zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do ochrony w postaci ustawowego wynagrodzenia minimalnego, w tym w razie potrzeby wzmacniają jego egzekwowanie:

- a) zapewnienie skutecznych, proporcjonalnych i niedyskryminujących kontroli i inspekcji w terenie prowadzonych przez inspektoraty pracy lub organy odpowiedzialne za egzekwowanie stosowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych;
- b) rozwijanie zdolności organów egzekwowania prawa, w szczególności za pośrednictwem szkoleń i wytycznych, w zakresie proaktywnego ukierunkowania działań na pracodawców nieprzestrzegających prawa i wyciągania wobec nich konsekwencji.

ROZDZIAŁ III

PRZEPISY HORYZONTALNE

Artykuł 9

Udzielanie zamówień publicznych

Zgodnie z dyrektywami 2014/23/UE, 2014/24/UE i 2014/25/UE państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby przy udzielaniu zamówień publicznych lub koncesji i realizacji umów w sprawie zamówień publicznych lub umów koncesji wykonawcy i ich podwykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków dotyczących wynagrodzeń, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń, w obszarze prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych w prawie Unii, w prawie krajowym, w umowach zbiorowych lub w międzynarodowych przepisach prawa socjalnego i prawa pracy, w tym w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz w Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.

Artykuł 10

Monitorowanie i gromadzenie danych

1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznych narzędzi gromadzenia danych służących monitorowaniu ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego.
2. Co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, państwa członkowskie przekazują Komisji następujące dane i informacje:
 - a) wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych i jego zmiany;
 - b) w odniesieniu do ustawowych wynagrodzeń minimalnych:
 - (i) poziom ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz odsetek pracowników objętych tym wynagrodzeniem;
 - (ii) opis istniejących zróżnicowanych stawek i odliczeń oraz powody ich wprowadzenia, a także odsetek pracowników objętych zróżnicowanymi stawkami w miarę dostępności danych;
 - c) w odniesieniu do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej jedynie w umowach zbiorowych:
 - (i) najniższe stawki wynagrodzenia przewidziane w umowach zbiorowych dla pracowników nisko uposażonych lub ich oszacowanie, jeżeli właściwe organy krajowe nie dysponują dokładnymi danymi, oraz odsetek objętych nimi pracowników lub jego oszacowanie, jeżeli właściwe organy krajowe nie dysponują dokładnymi danymi;
 - (ii) poziom wynagrodzeń wypłacanych pracownikom nieobjętym umowami zbiorowymi oraz jego stosunek do wynagrodzeń wypłacanych pracownikom objętym umowami zbiorowymi.

Państwa członkowskie objęte obowiązkami sprawozdawczymi, o których mowa w akapicie pierwszym lit. c), są zobowiązane do przekazywania danych, o których mowa w pkt (i) tej litery, przynajmniej w odniesieniu do sektorowych, geograficznych i innych wielozakładowych umów zbiorowych, w tym umów zbiorowych uznanych za powszechnie obowiązujące.

Państwa członkowskie dostarczają dane statystyczne i informacje, o których mowa w niniejszym ustępie, zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności.

Pierwsze sprawozdanie będzie obejmowało lata 2021, 2022 i 2023 i zostanie przedstawione do dnia 1 października 2025 r. Państwa członkowskie mogą pominąć dane statystyczne i informacje, które nie są dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.

3. Komisja analizuje dane i informacje przekazane przez państwa członkowskie w sprawozdaniach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, i w planach działania, o których mowa w art. 4 ust. 2. Co dwa lata przedkłada sprawozdanie w tym przedmiocie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie i jednocześnie publikuje dane i informacje przekazane przez państwa członkowskie.

*Artykuł 11***Informacje na temat ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego**

Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje dotyczące ustawowych wynagrodzeń minimalnych oraz ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej na mocy powszechnie obowiązujących umów zbiorowych, w tym informacje na temat mechanizmów dochodzenia roszczeń, były publicznie dostępne, w razie potrzeby w najodpowiedniejszym języku określonym przez dane państwo członkowskie, w kompleksowy i łatwo dostępny sposób, w tym dla osób z niepełnosprawnościami.

*Artykuł 12***Prawo dochodzenia roszczeń i prawo do ochrony przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi skutkami**

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby – bez uszczerbku dla szczególnych form dochodzenia roszczeń i rozstrzygnięcia sporów przewidzianych w stosownych przypadkach w umowach zbiorowych – pracownicy, w tym pracownicy, których stosunek pracy ustał, mieli dostęp do skutecznego, terminowego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia praw związanych z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym lub ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego, jeżeli takie prawa przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych.

2. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników i przedstawicieli pracowników, w tym będących członkami lub przedstawicielami związków zawodowych, przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę oraz przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi wniesionej do pracodawcy lub z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania zgodności z prawem w przypadku naruszeń praw związanych z ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego, jeżeli takie prawa przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych.

*Artykuł 13***Sankcje**

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, jeżeli te prawa i obowiązki przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych. W państwach członkowskich, w których nie ma ustawowych wynagrodzeń minimalnych, przepisy te mogą zawierać odniesienie do odszkodowania lub kar umownych przewidzianych, w stosownych przypadkach, w przepisach dotyczących egzekwowania umów zbiorowych lub ograniczać się do takiego odniesienia. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

ROZDZIAŁ IV

PRZEPISY KOŃCOWE*Artykuł 14***Rozpowszechnianie informacji**

Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy i pracodawcy, w tym MŚP, zostali powiadomieni o krajowych środkach transponujących niniejszą dyrektywę oraz o odpowiednich już obowiązujących przepisach odnoszących się do przedmiotu określonego w art. 1.

*Artykuł 15***Ocena i przegląd**

Do dnia 15 listopada 2029 r., po konsultacjach z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi na poziomie Unii, Komisja przeprowadzi ocenę niniejszej dyrektywy. Komisja przedłoży następnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z przeglądu wdrażania niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach zaproponuje zmiany ustawodawcze.

*Artykuł 16***Zakaz regresji i korzystniejsze przepisy**

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony już zapewnionej pracownikom w państwach członkowskich, w szczególności w odniesieniu do obniżenia lub zniesienia wynagrodzeń minimalnych.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie. Niniejszej dyrektywy nie można interpretować jako uniemożliwiającej państwom członkowskim podwyższanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych.
3. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla praw przyznanych pracownikom na podstawie innych aktów prawnych Unii.

*Artykuł 17***Transpozycja i wdrażanie**

1. Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 15 listopada 2024 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
3. Zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych w celu wdrażania niniejszej dyrektywy. W tym celu mogą powierzyć całość lub część tego wdrażania partnerom społecznym, włącznie z ustanowieniem planu działania zgodnie z art. 4 ust. 2, na wspólny wniosek partnerów społecznych. Czyniąc to, państwa członkowskie podejmują wszystkie konieczne działania, aby w każdym przypadku zapewnić wypełnienie obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
4. Przekazywane informacje, o których mowa w ust. 2, zawierają opis zaangażowania partnerów społecznych we wdrażanie niniejszej dyrektywy.

*Artykuł 18***Wejście w życie**

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

*Artykuł 19***Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 19 października 2022 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca
R. METSOLA

W imieniu Rady
Przewodniczący
M. BEK