# ΟΔΗΓΙΕΣ

## ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2022/2041 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

**της 19ης Οκτωβρίου 2022**

**για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση**

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής ([1]),

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών ([2]),

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία ([3]),

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), η Ένωση έχει ως σκοπούς, μεταξύ άλλων, να προάγει την ευημερία των λαών της και να εργάζεται για την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας και με σκοπό τη διασφάλιση πλήρους απασχόλησης και κοινωνικής προόδου, ενός υψηλού επιπέδου προστασίας και της βελτίωσης της ποιότητας του περιβάλλοντος, παράλληλα με την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Σύμφωνα με το άρθρο 9 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), η Ένωση συνεκτιμά, μεταξύ άλλων, τις απαιτήσεις που συνδέονται με την προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης, με τη διασφάλιση της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας και με την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

(2) Το άρθρο 151 ΣΛΕΕ προβλέπει ότι η Ένωση και τα κράτη μέλη, έχοντας υπόψη τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα όπως αυτά που ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ), έχουν ως στόχους τους, μεταξύ άλλων, την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, την κατάλληλη κοινωνική προστασία και τον κοινωνικό διάλογο.

(3) Το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ([4]) («Χάρτης») κατοχυρώνει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του. Το άρθρο 27 του Χάρτη κατοχυρώνει το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση. Το άρθρο 28 του Χάρτη κατοχυρώνει το δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών ή των αντίστοιχων οργανώσεών τους, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τα εθνικά δίκαια και πρακτικές, να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις στα ενδεδειγμένα επίπεδα. Το άρθρο 23 του Χάρτη κατοχυρώνει το δικαίωμα στην ισότητα γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

(4) Ο ΕΚΧ ορίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας. Αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε δίκαιη αμοιβή που να διασφαλίζει στους ίδιους και στις οικογένειές τους αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Επίσης, αναγνωρίζει τον ρόλο των συλλογικών συμβάσεων που συνάπτονται ελεύθερα, καθώς και των μηχανισμών καθορισμού νόμιμων κατώτατων μισθών, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος αυτού, το δικαίωμα όλων των εργαζομένων και των εργοδοτών να οργανώνονται σε τοπικές, εθνικές και διεθνείς οργανώσεις για την προστασία των οικονομικών και κοινωνικών τους συμφερόντων και το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

([1]) Γνώμη της 25ης Μαρτίου 2021 (ΕΕ C 220 της 9.6.2021, σ. 106).
([2]) Γνώμη της 19ης Μαρτίου 2021 (ΕΕ C 175 της 7.5.2021, σ. 89).
([3]) Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 14ης Σεπτεμβρίου 2022 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της 4ης Οκτωβρίου 2022.
([4]) ΕΕ C 326 της 26.10.2012, σ. 391.

(5) Το κεφάλαιο II του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων («πυλώνας»), που διακηρύχθηκε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017, καθορίζει ένα σύνολο αρχών με στόχο να χρησιμεύσουν ως οδηγός για τη διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας. Η αρχή υπ' αριθ. 6 του πυλώνα επιβεβαιώνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Επιπλέον, ορίζει ότι πρέπει να διασφαλίζονται επαρκείς ελάχιστοι μισθοί, κατά τρόπο που επιτρέπει την εκπλήρωση των αναγκών του εργαζομένου και της οικογένειάς του με βάση τις εθνικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, ενώ παράλληλα διασφαλίζονται η πρόσβαση στην απασχόληση και η παροχή κινήτρων για την αναζήτηση εργασίας. Περαιτέρω, υπενθυμίζει ότι πρέπει να αποτρέπεται η φτώχεια των εργαζομένων και ότι ο καθορισμός όλων των μισθών πρέπει να γίνεται με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων. Η αρχή υπ' αριθ. 8 του πυλώνα προβλέπει ότι πρέπει να πραγματοποιείται διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των οικονομικών πολιτικών, των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και ότι οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να ενθαρρύνονται να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις σε θέματα που τους αφορούν, με παράλληλο σεβασμό της αυτονομίας τους και του δικαιώματος συλλογικής δράσης.

(6) Η κατευθυντήρια γραμμή 5 στο παράρτημα της απόφασης (ΕΕ) 2020/1512 του Συμβουλίου ([5]) καλεί τα κράτη μέλη που διαθέτουν εθνικούς μηχανισμούς για τον καθορισμό των νόμιμων κατώτατων μισθών να διασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των μισθών, ώστε να καθορίζονται δίκαιοι μισθοί που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, εφιστώντας παράλληλα ιδιαίτερη προσοχή στις ομάδες χαμηλότερου και μεσαίου εισοδήματος, με σκοπό την ανοδική σύγκλιση. Η εν λόγω κατευθυντήρια γραμμή καλεί επίσης τα κράτη μέλη να προωθήσουν τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό τον καθορισμό των μισθών. Επιπλέον, καλεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να εξασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν επαρκείς και δίκαιους μισθούς, επωφελούμενοι από συλλογικές συμβάσεις ή από επαρκείς νόμιμους κατώτατους μισθούς και λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις τους στην ανταγωνιστικότητα, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και τη φτώχεια των εργαζομένων, με σεβασμό στις εθνικές πρακτικές. Η ανακοίνωση της Επιτροπής, της 17ης Σεπτεμβρίου 2020, με τίτλο «Ετήσια στρατηγική για τη βιώσιμη ανάπτυξη 2021» προβλέπει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν μέτρα για τη διασφάλιση δίκαιων συνθηκών εργασίας. Περαιτέρω, η ανακοίνωση της Επιτροπής, της 17ης Δεκεμβρίου 2019, με τίτλο «Ετήσια στρατηγική για τη βιώσιμη ανάπτυξη 2020» υπενθύμισε ότι, στο πλαίσιο των διευρυνόμενων κοινωνικών χασμάτων, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι κάθε εργαζόμενος αμείβεται δίκαια. Ειδικές ανά χώρα συστάσεις έχουν εκδοθεί για ορισμένα κράτη μέλη στον τομέα των κατώτατων μισθών με στόχο τη βελτίωση του καθορισμού και της επικαιροποίησης των κατώτατων μισθών.

(7) Η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω επαρκών κατώτατων μισθών, ωφελεί τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις της Ένωσης, καθώς και την κοινωνία και την οικονομία γενικά, και αποτελεί προαπαιτούμενο για την επίτευξη δίκαιης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Η αντιμετώπιση των μεγάλων διαφορών όσον αφορά την κάλυψη και την επάρκεια της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού συμβάλλει στην ενίσχυση της δικαιοσύνης στην αγορά εργασίας της Ένωσης, στην πρόληψη και τη μείωση των μισθολογικών και κοινωνικών ανισοτήτων και στην προαγωγή της οικονομικής και κοινωνικής προόδου και της σύγκλισης προς τα πάνω. Ο ανταγωνισμός στην εσωτερική αγορά θα πρέπει να βασίζεται σε υψηλά κοινωνικά πρότυπα, συμπεριλαμβανομένων ενός υψηλού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και της δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας, καθώς και στην καινοτομία και τη βελτίωση της παραγωγικότητας, με παράλληλη διασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού.

(8) Όταν καθορίζονται σε επαρκή επίπεδα, οι κατώτατοι μισθοί, όπως προβλέπονται στο εθνικό δίκαιο ή σε συλλογικές συμβάσεις, προστατεύουν το εισόδημα των εργαζομένων, ιδίως των εργαζομένων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, συμβάλλουν στη διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης, όπως επιδιώκεται με τη σύμβαση αριθ. 131 (1970) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τη θέσπιση συστήματος καθορισμού κατώτατων μισθών. Οι κατώτατοι μισθοί που διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και, συνεπώς, πληρούν το όριο αξιοπρέπειας μπορούν να συμβάλλουν στη μείωση της φτώχειας σε εθνικό επίπεδο και στη στήριξη της εγχώριας ζήτησης και της αγοραστικής δύναμης, ενισχύουν τα κίνητρα για εργασία και μειώνουν τις μισθολογικές ανισότητες, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και τη φτώχεια των εργαζομένων και περιορίζουν τη μείωση του εισοδήματος σε περιόδους οικονομικής κάμψης.

(9) Η φτώχεια των εργαζομένων στην Ένωση αυξήθηκε την τελευταία δεκαετία και περισσότεροι εργαζόμενοι βιώνουν φτώχεια. Σε περιόδους οικονομικής κάμψης, ο ρόλος των επαρκών κατώτατων μισθών στην προστασία των χαμηλόμισθων εργαζομένων είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς είναι πιο ευάλωτοι στις συνέπειες των εν λόγω περιόδων οικονομικής κάμψης, είναι δε κρίσιμος για τη στήριξη μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάκαμψης που θα πρέπει να οδηγήσει σε αύξηση της ποιοτικής απασχόλησης. Για να διασφαλιστεί βιώσιμη ανάκαμψη, είναι ζωτικής σημασίας οι επιχειρήσεις, ιδίως οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις, να ευημερούν. Υπό το πρίσμα των επιπτώσεων της πανδημίας της COVID-19, είναι σημαντικό να αξιολογηθεί η επάρκεια των μισθών στους χαμηλόμισθους τομείς που αποδείχθηκαν ζωτικής σημασίας και μεγάλης κοινωνικής αξίας κατά τη διάρκεια της κρίσης.

([5]) Απόφαση (ΕΕ) 2020/1512 του Συμβουλίου, της 13ης Οκτωβρίου 2020, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών (ΕΕ L 344 της 19.10.2020, σ. 22).

(10) Οι γυναίκες, οι νεότεροι εργαζόμενοι, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι, οι μόνοι γονείς, οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης, τα άτομα με αναπηρία, και ιδίως τα άτομα που υφίστανται πολλαπλές μορφές διακρίσεων, ακόμα είναι πιθανότερο να αμείβονται με τον κατώτατο ή με χαμηλότερο μισθό απ' ό,τι άλλες ομάδες. Δεδομένης της υπερεκπροσώπησης των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, η βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών προάγει την ισότητα των φύλων, γεφυρώνοντας το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων και απαλλάσσοντας γυναίκες και τις οικογένειές τους από τη φτώχεια, και συμβάλλει στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη στην Ένωση.

(11) Η κρίση που προκάλεσε η πανδημία της COVID-19 έχει σημαντικό αντίκτυπο στον τομέα των υπηρεσιών, στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στις μικρές επιχειρήσεις, που έχουν υψηλό μερίδιο εργαζομένων που αμείβονται με χαμηλό μισθό και τον κατώτατο μισθό. Οι κατώτατοι μισθοί είναι συνεπώς σημαντικοί και ενόψει των διαρθρωτικών τάσεων που αναδιαμορφώνουν τις αγορές εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται όλο και περισσότερο από υψηλά ποσοστά επισφαλούς και άτυπης εργασίας, που συχνά συμπεριλαμβάνει εργαζομένους μερικής απασχόλησης, εποχικούς εργαζομένους, εργαζομένους σε πλατφόρμες και εργαζομένους σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Οι τάσεις αυτές έχουν οδηγήσει, σε πολλές περιπτώσεις, σε αυξημένη πόλωση των θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού των χαμηλόμισθων και χαμηλής ειδίκευσης θέσεων εργασίας και τομέων στα περισσότερα κράτη μέλη, καθώς και την αύξηση της μισθολογικής ανισότητας σε ορισμένα από αυτά. Είναι δυσκολότερο για τους εργαζομένους με άτυπες συμβάσεις να οργανωθούν και να διαπραγματευτούν για συλλογικές συμβάσεις.

(12) Αν και προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού υπάρχει σε όλα τα κράτη μέλη, σε ορισμένα από αυτά η εν λόγω προστασία απορρέει από νομοθετικές ή διοικητικές διατάξεις και από συλλογικές συμβάσεις, ενώ σε άλλα παρέχεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών συμβάσεων. Οι διαφορετικές εθνικές παραδόσεις στα κράτη μέλη θα πρέπει να γίνονται σεβαστές.

(13) Η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα είναι επαρκής και, επομένως, παρέχει αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης στις περισσότερες περιπτώσεις και έχει αποδειχθεί ότι συνιστά αποτελεσματικό μέσο για τη μείωση της φτώχειας των εργαζομένων. Σε πολλά κράτη μέλη, οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί είναι συνήθως χαμηλοί σε σύγκριση με τους άλλους μισθούς στην οικονομία. Το 2018, σε εννιά κράτη μέλη ο νόμιμος κατώτατος μισθός δεν εξασφάλιζε σε εργαζόμενο που ζούσε μόνος και αμειβόταν με τον κατώτατο μισθό εισόδημα επαρκές για να φτάσει το όριο του κινδύνου φτώχειας.

(14) Δεν προστατεύονται αποτελεσματικά όλοι οι εργαζόμενοι στην Ένωση από κατώτατους μισθούς, καθώς σε ορισμένα κράτη μέλη, ορισμένοι εργαζόμενοι, παρόλο που καλύπτονται, λαμβάνουν στην πράξη αμοιβή χαμηλότερη από τον νόμιμο κατώτατο μισθό λόγω μη συμμόρφωσης με τους υφιστάμενους κανόνες. Η εν λόγω μη συμμόρφωση έχει διαπιστωθεί ότι πλήττει κυρίως τις γυναίκες, τους νέους εργαζομένους, τους εργαζομένους χαμηλής ειδίκευσης, τους διακινούμενους εργαζομένους, τους μόνους γονείς, τα άτομα με αναπηρία, τους εργαζομένους με άτυπες μορφές απασχόλησης, όπως οι προσωρινά απασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, και τους εργαζομένους στη γεωργία και στη φιλοξενία, γεγονός που οδηγεί κατά συνέπεια στη μείωση των μισθών. Στα κράτη μέλη όπου η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις μόνο, το ποσοστό των εργαζομένων που δεν καλύπτονται εκτιμάται ότι κυμαίνεται από το 2 % έως το 55 % του συνόλου των εργαζομένων.

(15) Η σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία απαιτεί οι εργαζόμενοι με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε προστατευόμενη απασχόληση, να λαμβάνουν ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Η αρχή αυτή είναι επίσης σημαντική όσον αφορά την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού.

(16) Αν και οι ισχυρές συλλογικές διαπραγματεύσεις, ιδίως σε κλαδικό ή διακλαδικό επίπεδο, συμβάλλουν στη διασφάλιση προστασίας με τη μορφή επαρκούς κατώτατου μισθού, οι παραδοσιακές δομές συλλογικών διαπραγματεύσεων διαβρώνονται τις τελευταίες δεκαετίες λόγω, μεταξύ άλλων, διαρθρωτικών μετατοπίσεων στην οικονομία προς λιγότερο συνδικαλιστικά οργανωμένους κλάδους και λόγω της μείωσης του αριθμού των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που οφείλεται ιδίως στις πρακτικές διάλυσης των συνδικαλιστικών ενώσεων και την αύξηση των επισφαλών και των άτυπων μορφών εργασίας. Επιπλέον, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό ή διακλαδικό επίπεδο υπέστησαν πιέσεις σε ορισμένα κράτη μέλη μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση του 2008. Ωστόσο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο αποτελούν ουσιαστικό παράγοντα για την επίτευξη επαρκούς προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού και, ως εκ τούτου, είναι ανάγκη να προωθηθούν και να ενισχυθούν.

(17) Η Επιτροπή πραγματοποίησε διαβούλευση σε δύο στάδια με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με πιθανές δράσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τα ζητήματα της προστασίας με τη μορφή επαρκών κατώτατων μισθών στην Ένωση, σύμφωνα με το άρθρο 154 ΣΛΕΕ. Δεν υπήρξε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να αναληφθεί δράση σε ενωσιακό επίπεδο, με παράλληλο σεβασμό στην αρχή της επικουρικότητας, για να βελτιωθούν οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στην Ένωση, ιδίως όσον αφορά την επάρκεια των κατώτατων μισθών, λαμβανομένων υπόψη των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων.

(18) Με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, καθώς και την ανοδική κοινωνική σύγκλιση στην Ένωση, η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές σε ενωσιακό επίπεδο και ορίζει διαδικαστικές υποχρεώσεις για την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών και ενισχύει την αποτελεσματική πρόσβαση των εργαζομένων σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, έχοντος χαρακτήρα νόμιμου κατώτατου μισθού, όπου υφίσταται, ή μισθού που προβλέπεται με βάση συλλογικές συμβάσεις όπως ορίζονται για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας. Η παρούσα οδηγία προωθεί επίσης τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών.

(19) Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 5 ΣΛΕΕ, η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί ούτε στην εναρμόνιση του επιπέδου των κατώτατων μισθών σε ολόκληρη την Ένωση ούτε στη θέσπιση ενιαίου μηχανισμού για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών. Δεν θίγει την ελευθερία των κρατών μελών να καθορίζουν νόμιμους κατώτατους μισθούς ή να προωθούν την πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις πρακτικές και τις ιδιαιτερότητες κάθε κράτους μέλους και με πλήρη σεβασμό των εθνικών αρμοδιοτήτων και του δικαιώματος των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν συμβάσεις. Η παρούσα οδηγία δεν επιβάλλει και δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ως επιβάλλουσα υποχρέωση στα κράτη μέλη στα οποία η διαμόρφωση των μισθών διασφαλίζεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών συμβάσεων να θεσπίσουν νόμιμο κατώτατο μισθό ή να αναγορεύουν τις συλλογικές συμβάσεις καθολικά εφαρμοστέες. Επιπλέον, η παρούσα οδηγία δεν καθορίζει το επίπεδο της αμοιβής, στοιχείο το οποίο υπάγεται στο πεδίο του δικαιώματος των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο και στη σχετική αρμοδιότητα των κρατών μελών.

(20) Η παρούσα οδηγία λαμβάνει υπόψη ότι, σύμφωνα με τη σύμβαση ναυτικής εργασίας του 2006 της ΔΟΕ ([6]), όπως τροποποιήθηκε, τα κράτη μέλη που έχουν κυρώσει την εν λόγω σύμβαση είναι υποχρεωμένα, ύστερα από διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των πλοιοκτητών και των ναυτικών, να θεσπίσουν διαδικασίες για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών των ναυτικών. Οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των πλοιοκτητών και των ναυτικών είναι υποχρεωμένες να συμμετέχουν στις διαδικασίες αυτές. Λόγω της ιδιαίτερης φύσης τους, οι πράξεις των κρατών μελών που προκύπτουν από τέτοιες διαδικασίες δεν θα πρέπει να υπόκεινται στους κανόνες σχετικά με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς που ορίζονται στο κεφάλαιο ΙΙ της παρούσας οδηγίας. Οι πράξεις αυτές δεν θα πρέπει να θίγουν τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των πλοιοκτητών ή των οργανώσεών τους και των οργανώσεων των ναυτικών.

(21) Τηρουμένου του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([7]), η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται στους εργαζομένους που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από το δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένων υπόψη των κριτηρίων που έχει διατυπώσει το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δικαστήριο) για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου. Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα εν λόγω κριτήρια, οι εργαζόμενοι τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, καθώς και το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι, οι μαθητευόμενοι και άλλοι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης, καθώς και οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι και οι αδήλωτοι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια. Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολουμένου, όπως αυτό ορίζεται στο εθνικό δίκαιο, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας, που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Ψευδοαυτοαπασχόληση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο δηλώνεται ως αυτοαπασχολούμενο ενώ πληροί τις προϋποθέσεις για τον χαρακτηρισμό της οικείας σχέσης ως σχέσης εξαρτημένης εργασίας, προκειμένου να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις. Τα πρόσωπα αυτά θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η διαπίστωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στα πραγματικά περιστατικά που συνδέονται με την πραγματική εκτέλεση της εργασίας και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη.

(22) Οι εύρυθμα λειτουργούσες συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών αποτελούν σημαντικό μέσο για τη διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων με επαρκείς κατώτατους μισθούς που κατά συνέπεια εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Στα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στηρίζουν τις γενικές μισθολογικές εξελίξεις και, ως εκ τούτου, συμβάλλουν στη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών, καθώς και των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων. Στα κράτη μέλη όπου η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού παρέχεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, το επίπεδο των κατώτατων μισθών, καθώς και το ποσοστό των προστατευόμενων εργαζομένων, καθορίζονται απευθείας από τη λειτουργία του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και το ποσοστό της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι ισχυρές και εύρυθμα λειτουργούσες συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε συνδυασμό με ένα υψηλό ποσοστό κάλυψης από κλαδικές ή διακλαδικές συλλογικές συμβάσεις, ενισχύουν την επάρκεια των κατώτατων μισθών και την κάλυψη από κατώτατους μισθούς.

([6]) Απόφαση 2007/431/ΕΚ του Συμβουλίου, της 7ης Ιουνίου 2007, για την εξουσιοδότηση των κρατών μελών να επικυρώσουν, προς το συμφέρον της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, τη σύμβαση ναυτικής εργασίας του 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΕΕ L 161 της 22.6.2007, σ. 63).

([7]) Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι) (ΕΕ L 177 της 4.7.2008, σ. 6).

(23) Η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού μέσω συλλογικών συμβάσεων είναι επωφελής για τους εργαζομένους και τους εργοδότες, καθώς και για τις επιχειρήσεις. Σε ορισμένα κράτη μέλη δεν υφίστανται νόμιμοι κατώτατοι μισθοί. Σε αυτά τα κράτη μέλη, οι μισθοί, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού, παρέχονται αποκλειστικά με συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Οι μέσοι μισθοί στα εν λόγω κράτη μέλη περιλαμβάνονται στους υψηλότερους στην Ένωση. Τα εν λόγω συστήματα χαρακτηρίζονται από πολύ υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς και από υψηλά επίπεδα συμμετοχής τόσο στις ενώσεις εργοδοτών όσο και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι κατώτατοι μισθοί που παρέχονται από συλλογικές συμβάσεις που έχουν αναγορευτεί καθολικά εφαρμοστέες χωρίς τη διακριτική ευχέρεια της αναγορεύουσας αρχής ως προς το περιεχόμενο των εφαρμοστέων διατάξεων δεν θα πρέπει να θεωρούνται νόμιμοι κατώτατοι μισθοί.

(24) Σε ένα πλαίσιο φθίνουσας κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, είναι ουσιαστικής σημασίας τα κράτη μέλη να προωθούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, να διευκολύνουν την άσκηση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης για τον καθορισμό των μισθών και, κατ' αυτόν τον τρόπο, να ενισχύουν τον καθορισμό των μισθών που παρέχεται από τις συλλογικές συμβάσεις προκειμένου να βελτιωθεί η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού των εργαζομένων. Τα κράτη μέλη έχουν επικυρώσει τη σύμβαση αριθ. 87 (1948) της ΔΟΕ περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας συνδικαλιστικού δικαιώματος και τη σύμβαση αριθ. 98 (1949) της ΔΟΕ περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως. Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης αναγνωρίζεται δυνάμει των εν λόγω συμβάσεων της ΔΟΕ, δυνάμει της σύμβασης αριθ. 151 (1978) της ΔΟΕ για τις εργασιακές σχέσεις (στη Δημόσια Διοίκηση) και της σύμβασης αριθ. 154 (1981) της ΔΟΕ περί συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και δυνάμει της Ευρωπαϊκής σύμβασης για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών και του ΕΚΧ. Τα άρθρα 12 και 28 του Χάρτη διασφαλίζουν, αντιστοίχως, την ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων. Σύμφωνα με το προοίμιό του, ο Χάρτης επιβεβαιώνει τα εν λόγω δικαιώματα που απορρέουν, ιδίως, από την Ευρωπαϊκή σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών και τους Κοινωνικούς Χάρτες που έχουν υιοθετηθεί από την Ένωση και το Συμβούλιο της Ευρώπης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν, κατά περίπτωση και σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και πρακτική, μέτρα για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών. Τέτοια μέτρα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, μέτρα που διευκολύνουν την πρόσβαση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων στους εργαζομένους.

(25) Τα κράτη μέλη με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να έχουν μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων και υψηλούς κατώτατους μισθούς. Τα κράτη μέλη με μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων έχουν ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 80 %. Ομοίως, η πλειονότητα των κρατών μελών με υψηλά επίπεδα κατώτατων μισθών σε σχέση με τον μέσο μισθό έχει κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 80 %. Ως εκ τούτου, κάθε κράτος μέλος με ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις κάτω του 80 % θα πρέπει να θεσπίσει μέτρα με σκοπό την ενίσχυση των εν λόγω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Κάθε κράτος μέλος στο οποίο η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατώτατου ορίου του 80 % θα πρέπει να θεσπίσει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να καταρτίσει σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε σταδιακά να αυξηθεί το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Προκειμένου να γίνει σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, η οποία περιλαμβάνει το δικαίωμά τους σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και αποκλείει οποιαδήποτε υποχρέωση σύναψης συλλογικών συμβάσεων, το κατώτατο όριο του 80 % της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να νοείται μόνο ως δείκτης που ενεργοποιεί την υποχρέωση κατάρτισης σχεδίου δράσης.

Το σχέδιο δράσης θα πρέπει να επανεξετάζεται σε τακτική βάση, τουλάχιστον ανά πενταετία, και, εάν είναι απαραίτητο, να αναθεωρείται. Το σχέδιο δράσης και τυχόν επικαιροποιήσεις του θα πρέπει να κοινοποιούνται στην Επιτροπή και να δημοσιοποιούνται. Κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να δύναται να αποφασίζει την κατάλληλη μορφή του σχεδίου δράσης του. Ένα σχέδιο δράσης το οποίο έχει εγκριθεί από κράτος μέλος πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας μπορεί να θεωρείται σχέδιο δράσης δυνάμει της παρούσας οδηγίας, υπό την προϋπόθεση ότι περιλαμβάνει δράσεις που αποσκοπούν στην αποτελεσματική προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και πληροί τις υποχρεώσεις δυνάμει της παρούσας οδηγίας. Το σχέδιο δράσης θα πρέπει να καταρτίζεται από κάθε κράτος μέλος κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ή σε συμφωνία με αυτούς ή, κατόπιν κοινού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων, ως προϊόν μεταξύ τους συμφωνίας. Τα ποσοστά κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων των κρατών μελών διαφέρουν σημαντικά λόγω διάφορων παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων της εθνικής παράδοσης και πρακτικής, καθώς και του ιστορικού πλαισίου. Αυτό θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την ανάλυση της προόδου προς την κατεύθυνση μεγαλύτερης κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ιδίως όσον αφορά το σχέδιο δράσης που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία.

(26) Απαιτούνται καλά σχεδιασμένοι κανόνες, διαδικασίες και αποτελεσματικές πρακτικές για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, ώστε να επιτυγχάνονται επαρκείς κατώτατοι μισθοί, ενώ παράλληλα θα διασφαλίζονται οι υφιστάμενες και θα δημιουργούνται νέες ευκαιρίες απασχόλησης, οι ίσοι όροι ανταγωνισμού και η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων των πολύ μικρών επιχειρήσεων, των μικρών επιχειρήσεων και των μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ). Οι εν λόγω κανόνες, διαδικασίες και πρακτικές περιλαμβάνουν σειρά συνιστωσών με στόχο τη συμβολή στην επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών, συμπεριλαμβανομένων κριτηρίων για την καθοδήγηση των κρατών μελών όσον αφορά τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών και δεικτών για την αξιολόγηση της επάρκειάς τους, τακτικών και έγκαιρων επικαιροποιήσεων, της ύπαρξης συμβουλευτικών οργάνων και της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων. Η έγκαιρη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και

την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, καθώς και στη θέσπιση ή την τροποποίηση αυτόματων μηχανισμών τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, όπου υφίστανται, αποτελεί ακόμη ένα στοιχείο χρηστής διακυβέρνησης, το οποίο καθιστά δυνατή μια διαδικασία λήψης αποφάσεων τεκμηριωμένη και χωρίς αποκλεισμούς. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να παρέχουν στους κοινωνικούς εταίρους σχετικές πληροφορίες σχετικά με τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών. Η παροχή στους κοινωνικούς εταίρους της δυνατότητας να διατυπώνουν γνώμες, καθώς και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση σε γνώμες που έχουν διατυπωθεί πριν από την υποβολή προτάσεων, σχετικά με τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών και πριν από τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης θα μπορούσε να συμβάλλει στη δέουσα συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην εν λόγω διαδικασία.

(27) Τα κράτη μέλη που χρησιμοποιούν αυτόματο μηχανισμό τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, συμπεριλαμβανομένων ημιαυτόματων μηχανισμών στους οποίους διασφαλίζεται τουλάχιστον η ελάχιστη υποχρεωτική αύξηση του νόμιμου κατώτατου μισθού, θα πρέπει επίσης να διενεργούν διαδικασίες επικαιροποίησης των νόμιμων κατώτατων μισθών, τουλάχιστον ανά τετραετία. Αυτές οι τακτικές επικαιροποιήσεις θα πρέπει να συνίστανται σε αξιολόγηση του κατώτατου μισθού που θα λαμβάνει υπόψη τα κατευθυντήρια κριτήρια και θα ακολουθείται, εφόσον απαιτείται, από τροποποίηση του ποσού. Η συχνότητα των προσαρμογών στο πλαίσιο της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, αφενός, και οι επικαιροποιήσεις των νόμιμων κατώτατων μισθών, αφετέρου, ενδέχεται να διαφέρουν. Τα κράτη μέλη στα οποία δεν υπάρχουν αυτόματοι ή ημιαυτόματοι μηχανισμοί τιμαριθμικής αναπροσαρμογής θα πρέπει να επικαιροποιούν τον νόμιμο κατώτατο μισθό τους τουλάχιστον ανά διετία.

(28) Οι κατώτατοι μισθοί θεωρούνται επαρκείς αν είναι δίκαιοι σε σχέση με την κατανομή των μισθών στο σχετικό κράτος μέλος και αν διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους εργαζομένους βάσει σχέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης. Η επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών κρίνεται και αξιολογείται από κάθε κράτος μέλος λαμβανομένων υπόψη των οικείων εθνικών κοινωνικοοικονομικών συνθηκών, συμπεριλαμβανομένων της αύξησης της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και των περιφερειακών και κλαδικών εξελίξεων. Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την αγοραστική δύναμη, τα μακροπρόθεσμα εθνικά επίπεδα παραγωγικότητας και την εξέλιξη της παραγωγικότητας, καθώς και τα επίπεδα των μισθών, την κατανομή των μισθών και την αύξηση των μισθών.

Μεταξύ άλλων μέσων, ένα καλάθι αγαθών και υπηρεσιών σε πραγματικές τιμές που καθορίζεται σε εθνικό επίπεδο μπορεί να είναι καθοριστικής σημασίας για τον προσδιορισμό του κόστους διαβίωσης με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου. Εκτός από τις υλικές ανάγκες, όπως η διατροφή, η ένδυση και η στέγαση, θα μπορούσε επίσης να ληφθεί υπόψη η ανάγκη συμμετοχής σε πολιτιστικές, εκπαιδευτικές και κοινωνικές δραστηριότητες. Είναι σκόπιμο να εξεταστεί ο καθορισμός και η επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών χωριστά από τους μηχανισμούς εισοδηματικής στήριξης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εφαρμόζουν δείκτες και συναφείς τιμές αναφοράς για την καθοδήγηση της εκτίμησής τους ως προς την επάρκεια του νόμιμου κατώτατου μισθού. Τα κράτη μέλη ενδέχεται να επιλέγουν μεταξύ δεικτών που χρησιμοποιούνται ευρέως σε διεθνές επίπεδο και/ή δεικτών που χρησιμοποιούνται σε εθνικό επίπεδο. Η αξιολόγηση μπορεί να βασίζεται σε τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται ευρέως σε διεθνές επίπεδο, όπως ο λόγος του ακαθάριστου κατώτατου μισθού προς το 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και ο λόγος του ακαθάριστου κατώτατου μισθού προς το 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού, που επί του παρόντος δεν πληρούνται από όλα τα κράτη μέλη, ή ο λόγος του καθαρού κατώτατου μισθού προς το 50 % ή 60 % του καθαρού μέσου μισθού. Η αξιολόγηση μπορεί επίσης να βασίζεται σε τιμές αναφοράς που συνδέονται με δείκτες που χρησιμοποιούνται σε εθνικό επίπεδο, όπως η σύγκριση του καθαρού κατώτατου μισθού με το όριο της φτώχειας και την αγοραστική δύναμη των κατώτατων μισθών.

(29) Χωρίς να θίγεται η αρμοδιότητα των κρατών μελών να καθορίζουν τον νόμιμο κατώτατο μισθό και να επιτρέπουν διαφοροποιήσεις και κρατήσεις, είναι σημαντικό να αποφευχθεί η εκτεταμένη χρήση διαφοροποιήσεων και κρατήσεων, καθώς υπάρχει κίνδυνος να επηρεάσουν αρνητικά την επάρκεια των κατώτατων μισθών. Θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι οι διαφοροποιήσεις και οι κρατήσεις τηρούν τις αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας. Ως εκ τούτου, οι διαφοροποιήσεις και οι κρατήσεις θα πρέπει να επιδιώκουν θεμιτό στόχο. Παραδείγματα τέτοιων κρατήσεων μπορεί να είναι η περίπτωση ανάκτησης καταβολής ποσών που υπερεκτιμήθηκαν ή κρατήσεων που διατάχθηκαν από δικαστική ή διοικητική αρχή. Άλλες κρατήσεις, όπως αυτές που σχετίζονται με τον εξοπλισμό που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας ή οι κρατήσεις για παροχές σε είδος, όπως η στέγαση, ενέχουν υψηλό κίνδυνο να είναι δυσανάλογες. Επιπλέον, καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να νοείται ως επιβάλλουσα στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εισάγουν διαφοροποιήσεις ή κρατήσεις από τους κατώτατους μισθούς.

(30) Ένα αποτελεσματικό σύστημα επιβολής των κανόνων, το οποίο θα συμπεριλαμβάνει αξιόπιστη εποπτεία, ελέγχους και επιτόπιες επιθεωρήσεις, είναι απαραίτητο για τη διασφάλιση της λειτουργίας των εθνικών πλαισίων για τους νόμιμους κατώτατους μισθούς και της συμμόρφωσης με αυτά. Για να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των αρχών επιβολής, απαιτείται επίσης στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, μεταξύ άλλων για την αντιμετώπιση κρίσιμων προκλήσεων, όπως αυτές που σχετίζονται με την καταχρηστική υπεργολαβία, την ψευδοαυτοαπασχόληση, τις μη καταγεγραμμένες υπερωρίες ή τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια που συνδέονται με την αυξημένη ένταση εργασίας. Θα πρέπει, επίσης, να αναπτυχθούν οι ικανότητες των αρχών επιβολής του νόμου, ιδίως μέσω της κατάρτισης και της έκδοσης κατευθυντηρίων γραμμών. Οι τακτικές και οι απροειδοποίητες επισκέψεις, οι δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες και οι κυρώσεις σε περίπτωση παραβάσεων αποτελούν σημαντικά μέσα για την αποτροπή των παραβάσεων από τους εργοδότες.

(31) Η αποτελεσματική εφαρμογή της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού που διασφαλίζεται με νομικές διατάξεις ή παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις είναι ουσιαστικής σημασίας κατά την ανάθεση και την εκτέλεση των δημόσιων συμβάσεων και των συμβάσεων παραχώρησης. Πράγματι, κατά την εκτέλεση των εν λόγω συμβάσεων ή στην αλυσίδα υπεργολαβίας που ακολουθεί, ενδέχεται να υπάρξουν φαινόμενα μη τήρησης των συλλογικών συμβάσεων που παρέχουν προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αμείβονται με αμοιβές χαμηλότερες από τους μισθούς που έχουν συμφωνηθεί στις οικείες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Για να αποτρέπονται τέτοιες καταστάσεις, σύμφωνα με το άρθρο 30 παράγραφος 3 και το άρθρο 42 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/23/ΕΕ ([8]), το άρθρο 18 παράγραφος 2 και το άρθρο 71 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/24/ΕΕ ([9]) και το άρθρο 36 παράγραφος 2 και το άρθρο 88 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/25/ΕΕ ([10]) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, οι αναθέτουσες αρχές και οι αναθέτοντες φορείς δημόσιων συμβάσεων οφείλουν να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να θεσπίζουν προϋποθέσεις εκτέλεσης της σύμβασης, και να διασφαλίζουν ότι οι οικονομικοί φορείς εφαρμόζουν ως προς τους εργαζομένους τους τους μισθούς που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις για τον σχετικό κλάδο και γεωγραφική περιοχή και σέβονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση αριθ. 87 (1948) της ΔΟΕ περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας συνδικαλιστικού δικαιώματος και τη σύμβαση αριθ. 98 (1949) της ΔΟΕ περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, όπως αναφέρεται στις εν λόγω οδηγίες, προκειμένου να συμμορφώνονται με τις ισχύουσες υποχρεώσεις τους στον τομέα του εργατικού δικαίου. Ωστόσο, η παρούσα οδηγία δεν δημιουργεί καμία πρόσθετη υποχρέωση σε σχέση με τις εν λόγω οδηγίες.

(32) Για τους αιτούντες χρηματοδοτική στήριξη από τα ταμεία και τα προγράμματα της Ένωσης δυνάμει του κανονισμού (ΕΕ) 2021/1060 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([11]) και των αναγκαίων πρόσφορων όρων σε αυτόν, οι κανόνες για τις δημόσιες συμβάσεις και τις συμβάσεις παραχώρησης θα πρέπει να εφαρμόζονται επαρκώς, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμόρφωση με τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων.

(33) Η αξιόπιστη παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων είναι ουσιαστικής σημασίας για την αποτελεσματική προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού. Για τους σκοπούς της συλλογής δεδομένων, τα κράτη μέλη μπορεί να βασίζονται σε επαρκώς αντιπροσωπευτικές δειγματοληπτικές έρευνες, εθνικές βάσεις δεδομένων, εναρμονισμένα δεδομένα από την Eurostat και άλλες δημόσια προσβάσιμες πηγές, όπως ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης. Στις εξαιρετικές περιπτώσεις όπου δεν είναι διαθέσιμα ακριβή δεδομένα, τα κράτη μέλη μπορούν να χρησιμοποιούν εκτιμήσεις. Οι εργοδότες, ιδίως οι πολύ μικρές επιχειρήσεις και άλλες ΜΜΕ, δεν θα πρέπει να επιβαρύνονται με περιττή διοικητική επιβάρυνση όσον αφορά την εφαρμογή των απαιτήσεων συλλογής δεδομένων. Η Επιτροπή θα πρέπει να υποβάλλει ανά διετία στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση σχετικά με την εκ μέρους της ανάλυση των επιπέδων και των εξελίξεων όσον αφορά την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών και την κάλυψη από νόμιμους κατώτατους μισθούς, καθώς και την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις, βάσει δεδομένων και πληροφοριών που θα παρέχουν τα κράτη μέλη.

Επιπλέον, η πρόοδος θα πρέπει να παρακολουθείται στο πλαίσιο της διαδικασίας συντονισμού της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης σε επίπεδο Ένωσης. Στο πλαίσιο αυτό, το Συμβούλιο ή η Επιτροπή μπορούν να ζητήσουν από την Επιτροπή Απασχόλησης και την επιτροπή κοινωνικής προστασίας, σύμφωνα με τα άρθρα 150 και 160 ΣΛΕΕ αντίστοιχα, να εξετάσουν στο πλαίσιο των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών στα κράτη μέλη με βάση την έκθεση που θα εκπονεί η Επιτροπή και άλλα μέσα πολυμερούς εποπτείας, όπως η συγκριτική αξιολόγηση. Κατά την εν λόγω εξέταση, οι επιτροπές υποχρεούνται να εξασφαλίζουν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο Ένωσης, συμπεριλαμβανομένων των διακλαδικών κοινωνικών εταίρων, σύμφωνα με τα άρθρα 150 και 160 ΣΛΕΕ αντίστοιχα.

([8]) Οδηγία 2014/23/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 1).

([9]) Οδηγία 2014/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης δημοσίων συμβάσεων και την κατάργηση της οδηγίας 2004/18/ΕΚ (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 65).

([10]) Οδηγία 2014/25/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης συμβάσεων φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών και την κατάργηση της οδηγίας 2004/17/ΕΚ (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 243).

([11]) Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1060 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Ιουνίου 2021, για τον καθορισμό κοινών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, το Ταμείο Συνοχής, το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας, και δημοσιονομικών κανόνων για τα εν λόγω Ταμεία και για το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης, το Ταμείο Εσωτερικής Ασφάλειας και το Μέσο για τη Χρηματοδοτική Στήριξη της Διαχείρισης των Συνόρων και την Πολιτική των Θεωρήσεων (ΕΕ L 231 της 30.6.2021, σ. 159).

(34) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν εύκολη πρόσβαση σε ολοκληρωμένες πληροφορίες σχετικά με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, καθώς και σχετικά με την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού που παρέχεται από καθολικά εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις, ώστε να διασφαλίζεται η διαφάνεια και η προβλεψιμότητα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας τους, μεταξύ άλλων για τα άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2016/2102 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([12]).

(35) Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των μελών ή εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων, θα πρέπει να είναι σε θέση να ασκούν το δικαίωμα άμυνάς τους όταν προσβάλλονται τα δικαιώματά τους που σχετίζονται με την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού και τα οποία προβλέπονται σε εθνικό νόμο ή σε συλλογικές συμβάσεις. Τα κράτη μέλη, προκειμένου οι εργαζόμενοι να μη στερούνται τα δικαιώματά τους τα οποία προβλέπονται σε εθνικό νόμο ή σε συλλογικές συμβάσεις και χωρίς να θίγονται ειδικές μορφές επανόρθωσης και επίλυσης διαφορών που προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων συλλογικής επίλυσης διαφορών, θα πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό, έγκαιρο και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα σε επανόρθωση, καθώς και αποτελεσματική δικαστική και/ή διοικητική προστασία από κάθε μορφή βλάβης, εάν αποφασίσουν να ασκήσουν το δικαίωμα άμυνάς τους. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην περαιτέρω ανάπτυξη αμερόληπτων μηχανισμών επίλυσης διαφορών στα κράτη μέλη μπορεί να είναι επωφελής. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τους μηχανισμούς έννομης προστασίας, ώστε να είναι σε θέση να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε επανόρθωση.

(36) Η Επιτροπή θα πρέπει να διεξαγάγει αξιολόγηση που θα παρέχει τη βάση για εξέταση της αποτελεσματικής εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο θα πρέπει να ενημερωθούν για τα αποτελέσματα της εν λόγω εξέτασης.

(37) Οι μεταρρυθμίσεις και τα μέτρα που θεσπίστηκαν από τα κράτη μέλη για την προώθηση της προστασίας των εργαζομένων με επαρκείς κατώτατους μισθούς, αν και ήταν βήματα προς τη σωστή κατεύθυνση, δεν υπήρξαν πάντα ολοκληρωμένα και συστηματικά. Επιπλέον, η ανάληψη δράσης σε επίπεδο Ένωσης για τη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών και της κάλυψης από κατώτατους μισθούς μπορεί να συμβάλει στην περαιτέρω βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ένωση και στον μετριασμό ανησυχιών σχετικά με πιθανές δυσμενείς οικονομικές επιπτώσεις που προκύπτουν από μεμονωμένα μέτρα των κρατών μελών. Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, μπορούν όμως, λόγω της κλίμακας και των αποτελεσμάτων τους, να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση δύναται να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 ΣΕΕ. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη αυτών των στόχων.

(38) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει διαδικαστικές υποχρεώσεις ως ελάχιστες προδιαγραφές, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο εθνικό νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός αν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μείωση υφιστάμενων δικαιωμάτων των εργαζομένων, ούτε να αποτελέσει βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους στον τομέα που καλύπτει η παρούσα οδηγία, μεταξύ άλλων, ειδικότερα, όσον αφορά τη μείωση ή την κατάργηση των κατώτατων μισθών.

(39) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή περιττών διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, ιδίως αν αυτοί παρεμποδίζουν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των ΜΜΕ. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να εκτιμήσουν τον αντίκτυπο που θα έχουν στις ΜΜΕ τα μέτρα μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό τους δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στη διοικητική επιβάρυνση, και να δημοσιεύσουν τα αποτελέσματα των εν λόγω εκτιμήσεων. Εάν τα κράτη μέλη διαπιστώσουν ότι οι ΜΜΕ πλήττονται δυσανάλογα από τα μέτρα μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό τους δίκαιο, θα πρέπει να εξετάσουν τη θέσπιση μέτρων για τη στήριξη των ΜΜΕ κατά την προσαρμογή των μισθολογικών δομών τους στις νέες απαιτήσεις.

([12]) Οδηγία (ΕΕ) 2016/2102 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Οκτωβρίου 2016, για την προσβασιμότητα των ιστότοπων και των εφαρμογών για φορητές συσκευές των οργανισμών του δημόσιου τομέα (ΕΕ L 327 της 2.12.2016, σ. 1).

(40) Οι κανονισμοί (ΕΕ) 2021/240 ([13]) και (ΕΕ) 2021/1057 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([14]) βρίσκονται στη διάθεση των κρατών μελών για την ανάπτυξη ή τη βελτίωση των τεχνικών πτυχών των πλαισίων τους για τους κατώτατους μισθούς, συμπεριλαμβανομένων των πτυχών τους που αφορούν την αξιολόγηση της επάρκειας, την παρακολούθηση και τη συλλογή δεδομένων, τη διεύρυνση της πρόσβασης, καθώς και την επιβολή των κανόνων και τη γενική ανάπτυξη ικανοτήτων σε σχέση με την εφαρμογή των εν λόγω πλαισίων. Σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) 2021/1057, τα κράτη μέλη οφείλουν να διαθέτουν ενδεδειγμένο ποσό για την ανάπτυξη ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

**ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

*Άρθρο 1*

**Αντικείμενο**

1. Με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ένωση, ιδίως της επάρκειας των κατώτατων μισθών για εργαζομένους, ώστε να συμβάλει στην ανοδική κοινωνική σύγκλιση και να μειώσει τη μισθολογική ανισότητα, η παρούσα οδηγία θεσπίζει πλαίσιο για:

α) την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας·

β) την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών·

γ) την ενίσχυση της αποτελεσματικής πρόσβασης των εργαζομένων σε δικαιώματα προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού, όπου αυτό προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο και/ή συλλογικές συμβάσεις.

2. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη του απόλυτου σεβασμού της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων, καθώς και του δικαιώματός τους να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις.

3. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 5 ΣΛΕΕ, η παρούσα οδηγία δεν θίγει την αρμοδιότητα των κρατών μελών όσον αφορά τον καθορισμό του επιπέδου των κατώτατων μισθών, ούτε την επιλογή των κρατών μελών να θεσπίζουν νόμιμους κατώτατους μισθούς, να προωθούν την πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις ή αμφότερα.

4. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας σέβεται πλήρως το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν ερμηνεύεται ως επιβάλλουσα την υποχρέωση σε οποιοδήποτε κράτος μέλος:

α) όπου η διαμόρφωση των μισθών διασφαλίζεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών συμβάσεων, να θεσπίσει νόμιμο κατώτατο μισθό· ή

β) να αναγορεύσει οποιεσδήποτε συλλογικές συμβάσεις καθολικά εφαρμοστέες.

5. Οι πράξεις με τις οποίες ένα κράτος μέλος εφαρμόζει τα μέτρα σχετικά με τους κατώτατους μισθούς των ναυτικών, τα οποία καθορίζονται περιοδικά από τη μεικτή ναυτιλιακή επιτροπή ή άλλο όργανο εξουσιοδοτημένο από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, δεν υπόκεινται στις διατάξεις του κεφαλαίου II της παρούσας οδηγίας. Οι πράξεις αυτές δεν θίγουν το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη δυνατότητα θέσπισης υψηλότερων επιπέδων κατώτατου μισθού.

([13]) Κανονισμός (ΕΕ) 2021/240 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 2021, για τη θέσπιση Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης (ΕΕ L 57 της 18.2.2021, σ. 1).

([14]) Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1057 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Ιουνίου 2021, για την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ΕΚΤ+) και καταργήσεως του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1296/2013 (ΕΕ L 231 της 30.6.2021, σ. 21).

*Άρθρο 2*

**Πεδίο εφαρμογής**

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζομένους στην Ένωση που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από το δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

*Άρθρο 3*

**Ορισμοί**

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

1) «κατώτατος μισθός»: η κατώτατη αμοιβή που καθορίζεται με νόμο ή συλλογικές συμβάσεις που εργοδότης, μεταξύ άλλων στον δημόσιο τομέα, υποχρεούται να καταβάλλει στους εργαζομένους για την εργασία που επιτελούν κατά τη διάρκεια δεδομένου χρονικού διαστήματος·

2) «νόμιμος κατώτατος μισθός»: κατώτατος μισθός που καθορίζεται με νόμο ή άλλες δεσμευτικές νομικές διατάξεις, με εξαίρεση τους κατώτατους μισθούς που καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις που έχουν αναγορευτεί καθολικά εφαρμοστέες χωρίς τη διακριτική ευχέρεια της αναγορεύουσας αρχής ως προς το περιεχόμενο των εφαρμοστέων διατάξεων·

3) «συλλογικές διαπραγματεύσεις»: όλες οι διαπραγματεύσεις που διεξάγονται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική σε κάθε κράτος μέλος μεταξύ, αφενός, ενός εργοδότη, μίας ομάδας εργοδοτών ή μίας ή περισσότερων οργανώσεων εργοδοτών και, αφετέρου, μίας ή περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων, για τον καθορισμό των συνθηκών εργασίας και των όρων απασχόλησης·

4) «συλλογική σύμβαση»: έγγραφη συμφωνία που αφορά διατάξεις σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και τους όρους απασχόλησης που συνάπτονται από τους κοινωνικούς εταίρους που έχουν την ικανότητα να διαπραγματεύονται εξ ονόματος των εργαζομένων και των εργοδοτών, αντίστοιχα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων που έχουν αναγορευτεί καθολικά εφαρμοστέες·

5) «κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις»: το ποσοστό των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο για τους οποίους εφαρμόζεται συλλογική σύμβαση, που υπολογίζεται ως ο λόγος του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, προς τον αριθμό εργαζομένων των οποίων οι συνθήκες εργασίας μπορούν να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική.

*Άρθρο 4*

**Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών**

1. Με στόχο την αύξηση της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη διευκόλυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών, τα κράτη μέλη, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική:

α) προωθούν την οικοδόμηση και την ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών, ιδίως σε κλαδικό ή διακλαδικό επίπεδο·

β) ενθαρρύνουν τις εποικοδομητικές, ουσιαστικές και εμπεριστατωμένες διαπραγματεύσεις επί των μισθών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, επί ίσοις όροις, στο πλαίσιο των οποίων αμφότερα τα μέρη έχουν πρόσβαση στη δέουσα πληροφόρηση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών·

γ) λαμβάνουν μέτρα, κατά περίπτωση, για την προστασία της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών και για την προστασία των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών εκπροσώπων από πράξεις που εισάγουν διακρίσεις εις βάρος τους όσον αφορά την απασχόλησή τους με την αιτιολογία ότι συμμετέχουν ή επιθυμούν να συμμετάσχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών·

δ) για τους σκοπούς της προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών, λαμβάνουν μέτρα, κατά περίπτωση, για την προστασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών που συμμετέχουν ή επιθυμούν να συμμετάσχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις έναντι τυχόν ενεργειών παρέμβασης μεταξύ τους ή των εκατέρωθεν εκπροσώπων ή μελών τους κατά τη σύσταση, τη λειτουργία ή τη διοίκησή τους.

2. Επιπροσθέτως, κάθε κράτος μέλος στο οποίο το ποσοστό της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατώτατου ορίου του 80 % θεσπίζει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε με νόμο κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους είτε με συμφωνία με αυτούς. Το εν λόγω κράτος μέλος εκπονεί, επίσης, σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το κράτος μέλος εκπονεί αυτό το σχέδιο δράσης κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ή σε συμφωνία με αυτούς ή, κατόπιν κοινού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων, ως προϊόν συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Το σχέδιο δράσης ορίζει σαφές χρονοδιάγραμμα και συγκεκριμένα μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, με πλήρη σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων. Το κράτος μέλος θα πρέπει να επανεξετάζει τακτικά το σχέδιο δράσης του και να το επικαιροποιεί, εάν είναι απαραίτητο. Όταν ένα κράτος μέλος επικαιροποιεί το σχέδιο δράσης του, το κάνει κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ή σε συμφωνία με αυτούς ή, κατόπιν κοινού αιτήματος των κοινωνικού εταίρων, ως προϊόν συμφωνίας μεταξύ τους. Σε κάθε περίπτωση, το εν λόγω σχέδιο δράσης επανεξετάζεται τουλάχιστον ανά πενταετία. Το σχέδιο δράσης και τυχόν επικαιροποιήσεις του δημοσιοποιούνται και κοινοποιούνται στην Επιτροπή.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

## **ΝΟΜΙΜΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ**

### *Άρθρο 5*

### **Διαδικασία καθορισμού επαρκών νόμιμων κατώτατων μισθών**

1. Τα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς θεσπίζουν τις αναγκαίες διαδικασίες για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών. Ο εν λόγω καθορισμός και η επικαιροποίηση διέπονται από κριτήρια που καθορίζονται ώστε να συμβάλλουν στην επάρκειά τους, με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου, τη μείωση της φτώχειας των εργαζομένων, καθώς και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής σύγκλισης προς τα πάνω, και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Τα κράτη μέλη καθορίζουν τα εν λόγω κριτήρια σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές τους, με σχετικό εθνικό δίκαιο, με αποφάσεις των αρμόδιων φορέων τους ή με τριμερείς συμφωνίες. Τα κριτήρια καθορίζονται κατά τρόπο σαφή. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίζουν ως προς τη σχετική βαρύτητα των κριτηρίων αυτών, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων που αναφέρονται στην παράγραφο 2, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές κοινωνικοοικονομικές συνθήκες τους.

2. Τα εθνικά κριτήρια της παραγράφου 1 περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

α) την αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης·

β) το γενικό επίπεδο των μισθών και την κατανομή τους·

γ) τον ρυθμό αύξησης των μισθών·

δ) τα εθνικά επίπεδα και τις εξελίξεις, μακροπρόθεσμα, στην παραγωγικότητα.

3. Με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων που ορίζονται στο παρόν άρθρο, τα κράτη μέλη μπορούν επιπλέον να χρησιμοποιούν αυτόματο μηχανισμό τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των νόμιμων κατώτατων μισθών, με βάση οποιαδήποτε κατάλληλα κριτήρια και σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, με την προϋπόθεση ότι η εφαρμογή του εν λόγω μηχανισμού δεν οδηγεί σε μείωση του νόμιμου κατώτατου μισθού.

4. Τα κράτη μέλη χρησιμοποιούν ενδεικτικές τιμές αναφοράς για την καθοδήγηση της εκτίμησής τους ως προς την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών. Για τον σκοπό αυτό, μπορούν να χρησιμοποιούν ενδεικτικές τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται συνήθως σε διεθνές επίπεδο, όπως το 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και το 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού, και/ή ενδεικτικές τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται σε εθνικό επίπεδο.

5. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η τακτική και έγκαιρη επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών πραγματοποιείται τουλάχιστον ανά διετία ή, για τα κράτη μέλη που χρησιμοποιούν αυτόματο μηχανισμό τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 3, τουλάχιστον ανά τετραετία.

6. Κάθε κράτος μέλος ορίζει ή συγκροτεί ένα ή περισσότερα συμβουλευτικά όργανα για να συμβουλεύουν τις αρμόδιες αρχές στα ζητήματα που σχετίζονται με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς και καθιστά δυνατή την επιχειρησιακή λειτουργία των εν λόγω οργάνων.

*Άρθρο 6*

**Διαφοροποιήσεις και κρατήσεις**

1. Όταν τα κράτη μέλη προβλέπουν διαφορετικά επίπεδα νόμιμου κατώτατου μισθού για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων ή κρατήσεις οι οποίες μειώνουν την καταβαλλόμενη αμοιβή σε επίπεδο χαμηλότερο εκείνου του σχετικού νόμιμου κατώτατου μισθού, διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω διαφοροποιήσεις και κρατήσεις τηρούν τις αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας, η οποία περιλαμβάνει την επιδίωξη θεμιτού στόχου.

2. Καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν ερμηνεύεται ως επιβάλλουσα στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εισάγουν διαφοροποιήσεις στους νόμιμους κατώτατους μισθούς ή κρατήσεις από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς.

*Άρθρο 7*

**Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών**

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι κοινωνικοί εταίροι να συμμετέχουν στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών με έγκαιρο και αποτελεσματικό τρόπο που προβλέπει την προαιρετική συμμετοχή τους στις συζητήσεις καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, μεταξύ άλλων μέσω συμμετοχής τους στα συμβουλευτικά όργανα του άρθρου 5 παράγραφος 6 και ιδίως όσον αφορά:

α) την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό του επιπέδου του νόμιμου κατώτατου μισθού και τη θέσπιση τύπου αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής και την τροποποίησή του, όταν υπάρχει τέτοιος τύπος, που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφοι 1, 2 και 3·

β) την επιλογή και την εφαρμογή των ενδεικτικών τιμών αναφοράς που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 4 για την αξιολόγηση της επάρκειας των νόμιμων κατώτατων μισθών·

γ) την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 5·

δ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς και των κρατήσεων από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς που αναφέρονται στο άρθρο 6·

ε) τις αποφάσεις που αφορούν τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετέχουν στον καθορισμό των νόμιμων κατώτατων μισθών.

*Άρθρο 8*

**Πραγματική πρόσβαση των εργαζομένων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς**

Τα κράτη μέλη, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, λαμβάνουν, κατά περίπτωση, τα ακόλουθα μέτρα για τη βελτίωση της πραγματικής πρόσβασης των εργαζομένων σε προστασία με τη μορφή νόμιμου κατώτατου μισθού, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της ενίσχυσης της επιβολής της:

α) προβλέπουν αποτελεσματικούς και αναλογικούς ελέγχους και επιτόπιες επιθεωρήσεις που δεν εισάγουν διακρίσεις και που διενεργούνται από τις επιθεωρήσεις εργασίας ή τα όργανα που είναι αρμόδια για την επιβολή των νόμιμων κατώτατων μισθών·

β) αναπτύσσουν τις ικανότητες των αρχών επιβολής των κανόνων, ιδίως με την παροχή κατάρτισης και κατευθυντήριων οδηγιών, με σκοπό την προδραστική στόχευση και τη δίωξη των μη συμμορφούμενων εργοδοτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

**ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

*Άρθρο 9*

**Δημόσιες συμβάσεις**

Σύμφωνα με τις οδηγίες 2014/23/ΕΕ, 2014/24/ΕΕ και 2014/25/ΕΕ, τα κράτη μέλη λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζουν ότι, κατά την ανάθεση και την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς και οι υπεργολάβοι τους συμμορφώνονται με τις ισχύουσες υποχρεώσεις όσον αφορά τους μισθούς, το συνδικαλιστικό δικαίωμα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών, τις ισχύουσες υποχρεώσεις στον τομέα του κοινωνικού και εργατικού δικαίου που θεσπίζεται από το ενωσιακό δίκαιο, το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις διατάξεις του διεθνούς κοινωνικού και εργατικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων της σύμβασης αριθ. 87 (1948) της ΔΟΕ περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας συνδικαλιστικού δικαιώματος και της σύμβασης αριθ. 98 (1949) της ΔΟΕ περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως.

*Άρθρο 10*

**Παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων**

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή αποτελεσματικών εργαλείων συλλογής δεδομένων για την παρακολούθηση της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού.

2. Τα κράτη μέλη υποβάλλουν στην Επιτροπή, ανά διετία, πριν από την 1η Οκτωβρίου του έτους υποβολής της έκθεσης, έκθεση με τα ακόλουθα δεδομένα και πληροφορίες:

α) το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις·

β) ως προς τους νόμιμους κατώτατους μισθούς:

i) το επίπεδο του νόμιμου κατώτατου μισθού και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτόν·

ii) περιγραφή των υφισταμένων διαφοροποιήσεων και κρατήσεων και των λόγων για την εισαγωγή τους, καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από διαφοροποιήσεις, εφόσον υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα·

γ) ως προς την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται μόνο από συλλογικές συμβάσεις:

i) τα χαμηλότερα επίπεδα απολαβών που καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν τους χαμηλόμισθους ή εκτίμηση αυτών, εάν οι αρμόδιες εθνικές αρχές δεν έχουν στη διάθεσή τους ακριβή στοιχεία, και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές ή εκτίμηση αυτών, εάν οι αρμόδιες εθνικές αρχές δεν έχουν στη διάθεσή τους ακριβή στοιχεία·

ii) το επίπεδο των μισθών που καταβάλλονται σε εργαζομένους που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση και τη σχέση του με το επίπεδο των μισθών που καταβάλλονται σε εργαζομένους που καλύπτονται από συλλογική σύμβαση.

Τα κράτη μέλη που υπέχουν τις υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο στοιχείο γ) υποχρεούνται να αναφέρουν τα στοιχεία που αναφέρονται στο σημείο i) αυτού τουλάχιστον όσον αφορά τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, τις συλλογικές συμβάσεις για συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή και άλλες συλλογικές συμβάσεις με πολλούς εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων που έχουν αναγορευθεί καθολικά εφαρμοστέες.

Τα κράτη μέλη παρέχουν τα στατιστικά στοιχεία και τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο με ανάλυση ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο, εφόσον είναι διαθέσιμα.

Η πρώτη έκθεση καλύπτει τα έτη 2021, 2022 και 2023 και υποβάλλεται έως την 1η Οκτωβρίου 2025. Τα κράτη μέλη μπορούν να παραλείψουν στατιστικά στοιχεία και πληροφορίες που δεν είναι διαθέσιμα πριν από τις 15 Νοεμβρίου 2024.

3. Η Επιτροπή αναλύει τα δεδομένα και τις πληροφορίες που διαβιβάζουν τα κράτη μέλη με τις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου και με τα σχέδια δράσης που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2. Υποβάλλει σχετική έκθεση ανά διετία στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο και ταυτόχρονα δημοσιεύει τα δεδομένα και τις πληροφορίες που διαβιβάζουν τα κράτη μέλη.

*Άρθρο 11*

**Πληροφορίες σχετικά με την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού**

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες σχετικά με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, καθώς και την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού που παρέχεται από καθολικά εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τους μηχανισμούς έννομης προστασίας, είναι διαθέσιμες στο κοινό, όπου είναι αναγκαίο, στην πλέον σχετική γλώσσα, όπως καθορίζεται από το κράτος μέλος, με τρόπο ολοκληρωμένο και εύκολα προσβάσιμο, μεταξύ άλλων στα άτομα με αναπηρία.

*Άρθρο 12*

**Δικαίωμα σε επανόρθωση και προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες**

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, χωρίς να θίγονται οι ειδικές μορφές επανόρθωσης και επίλυσης διαφορών που τυχόν προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις, οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό, έγκαιρο και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα σε επανόρθωση, σε περίπτωση προσβολής των δικαιωμάτων που σχετίζονται με τον νόμιμο κατώτατο μισθό ή με την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, όταν τα δικαιώματα αυτά προβλέπονται στο εθνικό δίκαιο ή σε συλλογικές συμβάσεις.

2. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων και των εκπροσώπων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι μέλη ή εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, από κάθε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη και από οποιεσδήποτε δυσμενείς συνέπειες που έχουν ως αιτία την υποβολή καταγγελίας στον εργοδότη ή την κίνηση οποιασδήποτε διαδικασίας με σκοπό την επιβολή της συμμόρφωσης σε περίπτωση προσβολής δικαιωμάτων που σχετίζονται με την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού τα οποία προβλέπονται στο εθνικό δίκαιο ή σε συλλογικές συμβάσεις.

*Άρθρο 13*

**Κυρώσεις**

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται στις περιπτώσεις παραβίασης των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, εφόσον τα εν λόγω δικαιώματα και υποχρεώσεις προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο ή από συλλογικές συμβάσεις. Σε κράτη μέλη όπου δεν υφίστανται νόμιμοι κατώτατοι μισθοί, οι εν λόγω κανόνες ενδέχεται να περιλαμβάνουν ή να περιορίζονται σε μνεία σε αποζημίωση και/ή συμβατικές κυρώσεις που προβλέπονται, κατά περίπτωση, σε κανόνες για την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

**ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

*Άρθρο 14*

**Διάδοση πληροφοριών**

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα εθνικά μέτρα μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις που αφορούν το αντικείμενο της παρούσας οδηγίας που ορίζεται στο άρθρο 1, γνωστοποιούνται στους εργαζομένους και τους εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των ΜΜΕ.

*Άρθρο 15*

**Αξιολόγηση και επανεξέταση**

Έως τις 15 Νοεμβρίου 2029, η Επιτροπή, έπειτα από διαβούλευση με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο Ένωσης, διεξάγει αξιολόγηση της παρούσας οδηγίας. Ακολούθως, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο έκθεση εξέτασης της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας και προτείνει, στο μέτρο που ενδείκνυται, νομοθετικές τροποποιήσεις.

*Άρθρο 16*

**Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις**

1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών, ιδίως όσον αφορά τη μείωση ή την κατάργηση των κατώτατων μισθών.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους. Δεν θεωρείται ότι αποτρέπει τα κράτη μέλη από το να αυξήσουν τους νόμιμους κατώτατους μισθούς.

3. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει οποιαδήποτε δικαιώματα που παρέχονται στους εργαζομένους από άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης.

*Άρθρο 17*

**Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογή**

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 15 Νοεμβρίου 2024. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της παραπομπής αυτής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εθνικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπει η παρούσα οδηγία.

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο και την εθνική πρακτική, τα δέοντα μέτρα για να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων με στόχο την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Προς τούτο, μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την ανωτέρω εφαρμογή, εν όλω ή εν μέρει, μεταξύ άλλων όσον αφορά την κατάρτιση σχεδίου δράσης σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2, εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το ζητήσουν από κοινού. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι υποχρεώσεις που καθορίζει η παρούσα οδηγία τηρούνται ανά πάσα στιγμή.

4. Η ανακοίνωση που αναφέρεται στην παράγραφο 2 περιλαμβάνει περιγραφή της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

*Άρθρο 18*

**Έναρξη ισχύος**

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

*Άρθρο 19*

**Αποδέκτες**

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 19 Οκτωβρίου 2022.

| *Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο* | *Για το Συμβούλιο* |
|---|---|
| *Η Πρόεδρος* | *Ο Πρόεδρος* |
| R. METSOLA | M. BEK |