

# Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз

Серия, номер на ОВ, дата, страници

ОВ L 275, 25.10.2022 г. стр. 33-47

Celex номер: 32022L2041

## Дати

Дата на документа: 19.10.2022 г. дата на подписване

Дата на влизане в сила: 14.11.2022 г. влизане в сила дата на публикуване +20  
виж **член 18**

Дата на транспониране: 15.11.2024 г. виж **член 17.1**

Дата на подписване: 19.10.2022 г.

Краен срок: 15.11.2029 г. виж **член 15**

Дата на изтичане на валидността: 31.12.9999 г.

## Библиография

### Класификации

EUROVOC дескриптор:

минимална заплата

трудова право

условия на живот

фиксиране на заплащане

работни условия

жизнен стандарт

политика на ЕС по заетостта

колективно договаряне

държави от Европейския съюз

колективна конвенция

### **Обща информация**

Автор: Съвет на Европейския съюз; Европейски парламент

Вид: Директива

Процедура:

Номер на процедурата: 2020/0310/COD

### **Връзки между документите**

Актове, цитирани в съдебната практика:

12016E154

[32020D1512](#)

[32014L0024](#)

52020DC0575

[32016L2102](#)

[32021R0240](#)

[12016M003](#)

[32007D0431](#)

[32014L0025](#)

12016P028

[32017C1213\(01\)](#)

22010A0127(01)

12016P031

12016P027

**12012P/TXT**

12016E151

**32014L0023**

**12016M005**

**32008R0593**

**32021R1057**

12016E150

**12016E009**

12016P012

52019DC0650

12016E160

**52020AR5859**

12016P023

**52020AE5731**

**32021R1060**

Правно основание:

12016E153 - P2PTB)

12016E153 - P1PTB)

Предложение:

52020PC0682, 2022-10-19

[05 Свободно движение на работници и социална политика 05]

[0520 Социална политика 05.20]

[052020 Условия на труд 05.20.20]

[05202020 Заплати, доходи и работно време 05.20.20.20]

## [Текст на документа в сайта на EUR-Lex](#)

Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид [Договора за функционирането на Европейския съюз](#), и по-специално [член 153, параграф 2, буква б\)](#) във връзка с [член 153, параграф 1, буква б\) от него](#),

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет [\(1\)](#),

като взеха предвид становището на Комитета на регионите [\(2\)](#),

в съответствие с обикновената законодателна процедура [\(3\)](#),

като имат предвид, че:

(1) Съгласно [член 3 от Договора за Европейския съюз \(ДЕС\)](#) целите на Съюза са, *inter alia*, да насърчава благоденствието на своите народи и да работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се на силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел осигуряването на пълна заетост и социален прогрес, високо равнище на защита и подобряване качеството на околната среда, като същевременно насърчава социалната справедливост и равенството между жените и мъжете. Съгласно [член 9 от Договора за функционирането на Европейския съюз \(ДФЕС\)](#) Съюзът трябва да взема предвид, наред с другото, изискванията, свързани с насърчаването на висока степен на заетост, с осигуряването на адекватна социална закрила и с борбата срещу социалното изключване.

(2) [Член 151 от ДФЕС](#) предвижда, че Съюзът и държавите членки, като осъзнават основните социални права, като онези, залегнали в Европейската социална харта (ЕСХ), си поставят за цел, наред с другото, да насърчават заетостта, подобряването на условията на живот и труд, така че да се постигне тяхното хармонизиране, и докато се осъществява подобряването, да осигуряват подходяща социална закрила и диалог със социалните партньори.

(3) В [член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз](#) [\(4\)](#) (наричана по-нататък „[Хартата](#)“) се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му. [Член 27 от](#)

**Хартата** предвижда гарантиране на правото на работниците на информиране и консултиране. В **член 28 от Хартата** се посочва, че в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики работниците и работодателите, или съответните им организации, имат правото да преговарят и да сключват колективни договори на съответните равнища. **Член 23 от Хартата** предвижда гарантиране на правото на равенство между жените и мъжете във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.

(4) В ЕСХ се посочва, че всички работници имат право на справедливи условия на труд. В нея се признава правото на всички работници на справедливо възнаграждение, достатъчно за достоен стандарт на живот за тях и техните семейства. В **Хартата** се признава също така ролята на свободно сключените колективни трудови договори, както и на законово установените механизми за определяне на минималната работна заплата, за гарантирането на ефективното упражняване на това право, правото на всички работници и работодатели да се организират в местни, национални и международни организации, за да защитават своите икономически и социални интереси, и правото на колективно договаряне.

(5) В глава II от Европейския стълб на социалните права (наричан по-нататък „Стълбът“), прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., е установен набор от принципи, които да служат като ръководство при работата за гарантиране на справедливи условия на труд. Принцип № 6 от Стълба потвърждава още веднъж правото на работниците на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. Той предвижда също така, че трябва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работниците и техните семейства в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запазят достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Наред с това в него се напомня, че бедността сред работещите трябва да се предотвратява и че всички работни заплати трябва да се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и като се зачита автономността на социалните партньори. Принцип № 8 на Стълба предвижда, че социалните партньори трябва да бъдат консултирани във връзка с разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните дейности в съответствие с националните практики и че те трябва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни трудови договори в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и право на колективни действия.

(6) Насока 5 от приложението към **Решение (ЕС) 2020/1512** на Съвета (5) приканва държавите членки, които имат национални механизми за определяне на законоустановени минимални работни заплати, да осигурят ефективно участие на социалните партньори при определянето на работните заплати, при което да бъдат предвиждани справедливи възнаграждения, позволяващи достоен стандарт на живот, като същевременно отделят специално внимание на групите с по-ниски и със средни доходи, с цел постигане на конвергенция във възходяща посока. Посочената насока също така приканва държавите

членки да насърчават социалния диалог и колективното договаряне с цел определяне на работните заплати. Наред с това тя приканва държавите членки и социалните партньори да гарантират адекватни и справедливи възнаграждения за всички работници чрез колективни трудови договори или адекватни законово установени минимални работни заплати, като се вземе предвид тяхното въздействие върху конкурентоспособността, създаването на работни места и бедността сред работещите и се зачитат националните практики. В съобщението на Комисията от 17 септември 2020 г., озаглавено „Годишна стратегия за устойчив растеж за 2021 г.“ се посочва, че държавите членки следва да приемат мерки за гарантиране на справедливи условия на труд. Наред с това в съобщението на Комисията от 17 декември 2019 г., озаглавено „Годишна стратегия за устойчив растеж за 2020 г.“, се припомня, че в контекста на нарастващото социално разделение е важно да се гарантира, че всеки работник получава справедливо възнаграждение. Към няколко държави членки бяха отправени специфични за всяка държава препоръки в областта на минималните работни заплати с цел подобряване на определянето и актуализирането на минималните работни заплати.

(7) По-добрите условия на живот и труд, включително чрез адекватни минимални работни заплати, са от полза за работниците и за предприятията в Съюза, както и за обществото и икономиката като цяло, и са предпоставка за постигането на справедлив, приобщаващ и устойчив растеж. Преодоляването на големите различия в обхвата и адекватността на защитата на минималната работна заплата допринася за по-голяма справедливост на пазара на труда в Съюза, за предотвратяването и намаляването на неравенството в заплащането и социалните различия, както и за насърчаването на икономическия и социалния прогрес и конвергенцията във възходяща посока. Конкуренцията в рамките на вътрешния пазар следва да се основава на високи социални стандарти, включително високо равнище на защита на работниците и създаване на качествени работни места, както и на иновации и повишаване на производителността, като същевременно се гарантират равнопоставени условия.

(8) Когато определените за тях равнища са адекватни, минималните работни заплати, предвидени в националното право или в колективни трудови договори, защитават доходите на работниците, и по-специално работниците в неравностойно положение, и спомагат за осигуряването на достоен живот, каквато е целта на Конвенция № 131 (1970 г.) на Международната организация на труда (МОТ) за определяне на минималната работна заплата. Минималните работни заплати, които осигуряват достоен стандарт на живот, като по този начин достигат прага на достоен живот, могат да допринесат за намаляване на бедността на национално равнище и за поддържане на вътрешното търсене и популателната способност, да засилят стимулите за работа, да намалят неравенството в заплащането, разликата в заплащането между половете и бедността сред работещите, и да ограничат намаляването на доходите по време на икономически спад.

(9) Бедността сред работещите в Съюза се е увеличила през последното десетилетие и все повече работници живеят в условия на бедност. По време на икономически спад ролята на адекватните минимални работни заплати за осигуряване на

защита на нископлатените работници е особено важна, тъй като те са по-уязвими спрямо последиците от такъв спад, и е от съществено значение за подпомагането на устойчиво и приобщаващо икономическо възстановяване, което следва да доведе до повишаване на качеството на заетостта. За да се гарантира устойчиво възстановяване, от жизненоважно значение е предприятията, по-специално микропредприятията и малките предприятия, да процъфтяват. С оглед на последиците от пандемията от COVID-19 е важно да се оцени адекватността на заплатите в нископлатените сектори, които по време на кризата показаха, че са от основно значение и с голяма социална стойност.

(10) Жените, по-младите работници, работниците мигранти, самотните родители, нискоквалифицираните работници, лицата с увреждания и особено лицата, които страдат от множество форми на дискриминация, все още е по-вероятно да получават минимална или ниска работна заплата в сравнение с други групи. Като се има предвид прекомерно високият дял на жените на нископлатени работни места, подобряването на адекватността на минималните работни заплати допринася за равенството между половете, за премахването на разликата в заплащането и пенсиите между половете и за избавяне на жените и техните семейства от бедността и допринася за устойчив икономически растеж в Съюза.

(11) Кризата, причинена от пандемията от COVID-19 оказва значително въздействие върху сектора на услугите и върху микропредприятията и малките предприятия, които са с висок дял на работниците, получаващи ниска работна заплата и минимална работна заплата. Минималните работни заплати следователно са важни и с оглед на структурните тенденции, които променят пазарите на труда и които все повече се характеризират с висок дял на несигурни и нестандартни форми на заетост, често включващи работници на непълно работно време, сезонни работници, работници през платформи и работници, наети чрез агенции за временна заетост. В много случаи тези тенденции доведоха до по-голяма поляризация на заетостта, в резултат на което се увеличи делът на нископлатените и нискоквалифицираните работни места и сектори в повечето държави членки, както и до по-голямо неравенство в заплащането в някои от тях. За работниците с нестандартни договори е по-трудно да се организират и да преговарят за колективни трудови договори.

(12) Защитата на минималната работна заплата съществува във всички държави членки, но в някои от тях тя произтича от законодателни или административни разпоредби и от колективни трудови договори, докато в други се предоставя изключително чрез колективни трудови договори. Различните национални традиции в държавите членки следва да бъдат зачитани.

(13) В повечето случаи защитата на минималната работна заплата, предвидена в колективни трудови договори за нископлатени работни места, е адекватна и следователно осигурява достоен стандарт на живот, като тя се е доказала като ефективно средство за намаляване на бедността сред работещите. В няколко държави членки законоустановените минимални работни заплати обикновено са ниски в сравнение с

другите заплати в икономиката. През 2018 г. в девет държави членки законоустановената минимална работна заплата не е осигурявала достатъчен доход на несемеен работник, получаващ минимална работна заплата, за да надхвърли прага на риска от изпадане в бедност.

(14) Не всички работници в Съюза са ефективно защитени с минимални работни заплати, тъй като в някои държави членки някои работници, макар да са обхванати от тази защита, на практика получават по-ниско възнаграждение от законоустановената минимална работна заплата поради неспазването на съществуващите правила. Установено е, че това неспазване засяга по-специално жените, младите работници, нискоквалифицираните работници, работниците мигранти, самотните родители, лицата с увреждания, работниците с нестандартни форми на заетост, като например временно наетите работници и работниците на непълно работно време, и селскостопанските работници и работниците в хотелиерството и ресторантьорството, което води до намаляване на заплатите. В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата е предвидена само в колективни трудови договори, се смята, че делът на работниците, които не са обхванати от нея, варира от 2 % до 55 % от всички работници.

(15) **Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания** изисква работниците с увреждания, включително тези на защитени работни места, да получават равно заплащане за труд с равна стойност. Този принцип е валиден и по отношение на защитата на минималната работна заплата.

(16) Макар стабилното колективно договаряне, по-специално на секторно или междуотраслово равнище, да допринася за осигуряването на адекватна защита на минималната работна заплата, през последните десетилетия традиционните структури за колективно договаряне се рушат, което се дължи, наред с другото, на структурни промени в икономиката в посока към сектори, в които има по-малко синдикати, и на намаляването на броя на членуващите в синдикални организации, вследствие по-специално на практики, свързани с антисиндикализъм, и на увеличаването на несигурните и нестандартните форми на заетост. Освен това след финансовата криза от 2008 г. колективното договаряне на секторно и междуотраслово равнище беше подложено на натиск в някои държави членки. Колективното договаряне на секторно и междуотраслово равнище обаче е съществен фактор за постигане на адекватна защита на минималната работна заплата и поради това трябва да бъде насърчавано и укрепвано.

(17) В съответствие с **член 154 от ДФЕС** Комисията се консултира чрез двуетапен процес със социалните партньори относно възможните действия за справяне с предизвикателствата, свързани със защитата на адекватните минимални работни заплати в Съюза. Между социалните партньори нямаше съгласие за започване на преговори по тези въпроси. Важно е обаче да се предприемат действия на равнището на Съюза, като същевременно се зачита принципът на субсидиарност, за да се подобрят условията на живот и труд в Съюза, и по-специално адекватността на минималните работни заплати, като при това се вземат предвид резултатите от консултациите със социалните



партньори.

(18) С цел подобряване на условията на живот и труд, както и постигане на социална конвергенция във възходяща посока в Съюза, с настоящата директива се установяват минимални изисквания на равнището на Съюза, определят се процедурни задължения за адекватността на законоустановените минимални работни заплати и се засилва ефективният достъп на работниците до защита на минималната работна заплата, под формата на законоустановена минимална работна заплата, когато такава съществува или е предвидена в колективни трудови договори съгласно определението за тях, предвидено за целите на настоящата директива. Настоящата директива насърчава също така колективното договаряне за определяне на работните заплати.

(19) В съответствие с **член 153, параграф 5 от ДФЕС** настоящата директива няма за цел да хармонизира равнището на минималните работни заплати в целия Съюз, нито да въведе единен механизъм за определяне на минималните работни заплати. Тя не засяга свободата на държавите членки да определят законоустановени минимални работни заплати или да насърчават достъпа до защита на минималната работна заплата, предвидена в колективни трудови договори, в съответствие с националното право и практика и особеностите на всяка държава членка и при пълно зачитане на националната компетентност и на правото на социалните партньори да сключват споразумения. Настоящата директива не задължава и не следва да се тълкува като създаваща задължение за държавите членки, в които формирането на работната заплата е осигурено изключително чрез колективни трудови договори, да въведат законоустановена минимална работна заплата, или да обявят колективните трудови договори за общоприложими. Освен това настоящата директива не определя равнището на заплащане, което попада в обхвата на правото на социалните партньори да сключват споразумения на национално равнище и е от съответната компетентност на държавите членки.

(20) Настоящата директива взема предвид, че в съответствие с Морската трудова конвенция на МОТ (2006 г.) **(6)**, във вида, в който е изменена, държавите членки, които са ратифицирали тази конвенция, след като се консултират с представителни организации на корабособствениците и на моряците, трябва да установят процедури за определяне на минималните работни заплати на моряците. В тези процедури участват представителни организации на корабособствениците и на моряците. С оглед на специфичното естество на действията на държавите членки, произтичащи от тези процедури, за тези действия не следва да се прилагат правилата относно законоустановените минимални работни заплати, предвидени в глава II от настоящата директива. Тези действия не следва да възпрепятстват свободното колективно договаряне между корабособствениците или техните организации и организациите на моряците.

(21) При спазване на **Регламент (ЕО) № 593/2008** на Европейския парламент и на Съвета **(7)**, настоящата директива следва да се прилага по отношение на работниците, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определението за него, предвидено в действащото право, действащите колективни трудови договори или

действащата практика във всяка държава членка, като се вземат предвид критериите, установени от Съда на Европейския съюз („Съдът“) за определянето на статута на работник. Ако отговарят на тези критерии, работниците в частния и в публичния сектор, както и домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите, чираците и други нестандартни работници, както и фиктивните самостоятелно заети лица и недеklarираните работници биха могли да попаднат в обхвата на настоящата директива. Лицата, които са действително самостоятелно заети, не попадат в обхвата на настоящата директива, тъй като те не отговарят на посочените критерии. Злоупотребата със статута на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеklarираната заетост. Фиктивната самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице бъде обявено за самостоятелно заето, въпреки че изпълнява характерните за трудовите правоотношения условия, с цел да избегне някои правни или фискални задължения. Тези лица следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива. Установяването на наличие на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

(22) Добре функциониращото колективно договаряне относно начина за определяне на заплатите е важен способ, чрез който се гарантира, че работниците са защитени чрез адекватни минимални работни заплати, които следователно осигуряват възможност за достоен стандарт на живот. В държавите членки със законоустановени минимални работни заплати колективното договаряне служи в подкрепа на общото развитие на заплатите и следователно допринася за подобряване на адекватността на минималните работни заплати, както и на условията на живот и труд на работниците. В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата е уредена изключително чрез колективно договаряне, нейното равнище, както и делът на защитените работници се определят пряко от начина на функциониране на системата за колективно договаряне и обхвата на колективното договаряне. Солидното и добре функциониращо колективно договаряне, съчетано с широк обхват на секторните или междуотрасловите колективни трудови договори, увеличава адекватността и разширява обхвата на минималните работни заплати.

(23) Защитата на минималната работна заплата чрез колективни трудови договори е от полза за работниците и работодателите, както и за предприятията. В някои държави членки няма законоустановени минимални работни заплати. В тези държави членки работните заплати, включително защитата на минималната работна заплата, се уреждат изключително чрез колективно договаряне между социалните партньори. Средните работни заплати в тези държави членки са сред най-високите в Съюза. Тези системи се характеризират с много широк обхват на колективното договаряне, както и с висока степен на членство както в работодателските, така и в синдикалните организации. Минималните работни заплати, предвидени в колективни трудови договори, които са обявени за

общоприложими, без органът, който ги е обявил за такива, да има право да взема решения по отношение на съдържанието на приложимите разпоредби, не следва да се считат за законоустановени минимални работни заплати.

(24) В контекста на намаляващ обхват на колективното договаряне е важно държавите членки да насърчават този вид договаряне, да улесняват упражняването на правото на колективно договаряне за определяне на работните заплати и по този начин да засилят определянето на работните заплати, предвидено в колективни трудови договори, за да се подобри защитата на минималната работна заплата на работниците. Държавите членки ратифицираха **Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране** (1948 г.) и **Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне** (1949 г.). Правото на колективно договаряне е признато съгласно тези конвенции на МОТ, съгласно Конвенция № 151 на МОТ относно трудовите отношения (обществени услуги) (1978 г.) и Конвенция № 154 на МОТ относно колективното договаряне (1981 г.), както и съгласно **Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи** и **ЕСХ. Членове 12 и 28 от Хартата** гарантират съответно свободата на събранията и сдруженията и правото на колективни преговори и действия. Съгласно преамбюла на **Хартата** тези права се потвърждават отново в **Хартата**, тъй като те произтичат по-специално от Конвенцията **за защита на правата на човека и основните свободи** и социалните харти, приети от Съюза и от Съвета на Европа. Държавите членки следва да предприемат, по целесъобразност и в съответствие с националните законодателства и практики, мерки за насърчаване на колективното договаряне при определянето на работните заплати. Тези мерки могат да включват, наред с другото, мерки за улесняване на достъпа на представителите на синдикалните организации до работниците.

(25) Държавите членки с широк обхват на колективното договаряне обикновено имат малък процент нископлатени работници и високи минимални работни заплати. В държавите членки с малък процент нископлатени работници равнището на обхвата на колективното договаряне е над 80 %. Аналогично, в повечето от държавите членки с високи равнища на минималната работна заплата спрямо средната работна заплата обхватът на колективното договаряне е над 80 %. По тази причина всяка държава членка с обхват на колективното договаряне под 80 % следва да приеме мерки за подобряване на това колективно договаряне. Всяка държава членка с обхват на колективното договаряне под праг от 80 % следва да осигури рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне, и да изготви план за действие за насърчаване на колективното договаряне с цел постепенно увеличаване на степента на обхвата на колективното договаряне. За да се зачита автономността на социалните партньори, която включва правото им на колективно договаряне и изключва всякакво задължение за сключване на колективни трудови договори, прагът от 80 % обхват на колективното договаряне следва да се тълкува само като показател, който задейства задължението за изготвяне на план за действие.

Планът за действие следва да се преразглежда редовно, най-малко на всеки пет години, и ако е необходимо, следва да се преработва. Планът за действие и евентуалните

му актуализации следва да се съобщават на Комисията и да се оповестяват публично. Всяка държава членка следва да може да взема решение относно подходящата форма на своя план за действие. План за действие, който държава членка е приела преди влизането в сила на настоящата директива, може да се счита за план за действие по настоящата директива, при условие че съдържа действия за ефективно насърчаване на колективното договаряне и изпълнява задълженията по настоящата директива. Всяка държава членка следва да изготвя такъв план за действие след провеждане на консултация със социалните партньори, или по споразумение с тях, или, след съвместно искане от тяхна страна, съгласно договореното между тях. Равнищата на обхвата на колективното договаряне в държавите членки се различават значително поради редица фактори, включително националните традиции и практики, както и историческия контекст. Това следва да се взема предвид при анализа на напредъка към по-широк обхват на колективното договаряне, особено по отношение на плана за действие, предвиден в настоящата директива.

(26) Необходими са надеждни правила, процедури и ефективни практики за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, за да се осигурят адекватни минимални работни заплати, като същевременно се запазят съществуващите и се създават нови възможности за заетост, равнопоставени условия и конкурентоспособност на предприятията, включително микропредприятията, малките и средните предприятия (МСП). Тези правила, процедури и практики включват редица компоненти, които да допринасят за адекватността на законоустановените минимални работни заплати, в това число и критерии, от които държавите членки да се ръководят при определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати, и показатели за оценяване на адекватността им, редовни и своевременно актуализации, наличие на консултативни органи и участието на социалните партньори. Навременното и ефективно участие на последните в определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати, както и в установяването или изменението на механизми за автоматична индексация, когато такива съществуват, е друг елемент на доброто управление, който дава възможност за информиран и приобщаващ процес на вземане на решения. Държавите членки следва да предоставят на социалните партньори съответната информация относно определянето и актуализирането на законоустановената минимална работна заплата. Предоставянето на възможност на социалните партньори да представят становища и да получават мотивиран отговор на изразените становища преди представянето на предложения за определяне и актуализиране на законоустановената минимална работна заплата и преди вземането на каквито и да било решения би могло да допринесе за подходящото участие на социалните партньори в този процес.

(27) Държавите членки, които използват механизъм за автоматично индексирание, включително полуавтоматични механизми, при които поне е гарантирано минимално задължително увеличение на законоустановената минимална работна заплата, следва също така да прилагат процедурите за актуализиране на законоустановените минимални работни заплати най-малко веднъж на всеки четири години. Тези редовни актуализации

следва да се състоят от оценка на минималната работна заплата, като се вземат предвид ръководните критерии, последвана, ако е необходимо, от промяна на размера. Честотата на адаптирането на автоматичното индексирание, от една страна, и актуализациите на законоустановените минимални работни заплати, от друга страна, може да се различават. Държавите членки, в които не съществуват механизми за автоматично или полуавтоматично индексирание, следва да актуализират своята законоустановена минимална работна заплата поне веднъж на всеки две години.

(28) Минималните работни заплати се считат за адекватни, ако са справедливи спрямо разпределението на заплатите в съответната държава членка и ако осигуряват достоен стандарт на живот за работниците при трудово правоотношение на пълно работно време. Адекватността на законоустановените минимални работни заплати се определя и оценява от всяка държава членка с оглед на нейните социално-икономически условия, включително нарастването на заетостта, конкурентоспособността и регионалните и секторните промени. За целите на това определяне държавите членки следва да вземат предвид покупателната способност, дългосрочните равнища и развитието на националната производителност, както и равнищата, разпределението и растежа на работните заплати.

Наред с други инструменти може да се използва кошница на стоки и услуги по реални цени, установена на национално равнище, за да се определя издръжката на живота, с цел постигане на достоен стандарт на живот. В допълнение към материалните потребности като храна, облекло и жилищно настаняване може да се взема предвид и потребността от участие в културни, образователни и социални дейности. Целесъобразно е определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати да се разглежда отделно от механизмите за подпомагане на доходите. Държавите членки следва да използват показатели и свързани с тях референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати. Държавите членки могат да избират между показатели, които обикновено се използват на международно равнище, и/или показатели, използвани на национално равнище. Оценката може да се основава на референтни стойности, които обикновено се използват на международно равнище, като например съотношението между брутната минимална работна заплата и 60 % от брутната медианна работна заплата и съотношението между брутната минимална работна заплата и 50 % от брутната средна работна заплата, като тези референтни стойности понастоящем не са достигнати от всички държави членки, или съотношението между нетната минимална работна заплата и 50 % или 60 % от нетната средна работна заплата. Оценката може да се основава също така на референтни стойности, свързани с показатели, използвани на национално равнище, като например сравнението на нетната минимална работна заплата с прага на бедността и покупателната способност на минималните работни заплати.

(29) Без да се засяга компетентността на държавите членки да определят законоустановената минимална работна заплата и да допускат разлики в размера и удържки, е важно да се избегне широкото използване на разликите в размера и

удръжките, тъй като има риск те да оказват отрицателно въздействие върху адекватността на минималните работни заплати. Следва да се гарантира, че при разликите в размера и удръжките се спазват принципите на недискриминация и пропорционалност. Поради това разликите в размера и удръжките следва да преследват легитимна цел. Примери за такива удръжки могат да бъдат възстановяването на надплатени суми или удръжки, разпоредени от съдебен или административен орган. Има опасност други удръжки, като например тези, които са свързани с необходимото за извършване на работата оборудване, или удръжките за надбавки в натура, например настаняване, да бъдат непропорционални. Освен това нищо в настоящата директива не следва да се тълкува като налагане на задължение за държавите членки да въвеждат каквито и да е разлики в размера или удръжки от минималните работни заплати.

(30) За да се гарантира функционирането и спазването на националните уредби на законоустановените минимални работни заплати е необходима ефективна система за правоприлагане, включваща надежден мониторинг, проверки и инспекции на място. За повишаването на ефективността на правоприлагащите органи е необходимо също така тясно сътрудничество със социалните партньори, включително за да се преодолеят критични предизвикателства като тези, свързани с недобросъвестното възлагане на дейности на подизпълнители, фиктивната самостоятелна заетост, нерегистрирания извънреден труд или рисковете за здравето и безопасността, свързани с по-голям интензитет на работата. Капацитетът на правоприлагащите органи също следва да бъде развит, по-специално чрез обучение и насоки. Рутинните и внезапни посещения, съдебните и административните производства и санкциите в случай на нарушения са важни средства за възпиране на работодателите от извършване на нарушения.

(31) Ефективното прилагане на защитата на минималната работна заплата, уредена с правни разпоредби или предвидена в колективни трудови договори, е от съществено значение за възлагането и изпълнението на договорите за обществени поръчки и концесионните договори. При изпълнението на такива договори или в последващата верига от подизпълнители действително е възможно неспазване на колективните трудови договори, предвиждащи защита на минималната работна заплата, в резултат на което работниците получават по-ниско заплащане от равнището на заплащане, договорено в секторните колективни трудови договори. За да се предотвратят подобни ситуации съгласно предвиденото в [член 30, параграф 3](#) и [член 42, параграф 1 от Директива 2014/23/ЕС \(8\)](#), [член 18, параграф 2](#) и [член 71, параграф 1 от Директива 2014/24/ЕС \(9\)](#) и [член 36, параграф 2](#) и [член 88, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС \(10\)](#) на Европейския парламент и на Съвета, възлагащите органи и възложителите на обществени поръчки трябва да предприемат подходящи мерки, включително възможността за въвеждане на условия за изпълнение на поръчката, и да гарантират, че икономическите оператори прилагат спрямо своите работници заплатите, предвидени в колективните трудови договори за съответния сектор и географски район, и зачитат правата на работниците и синдикалните организации, произтичащи от [Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрила на правото на синдикално организиране](#) (1948 г.) и [Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне](#) (1949 г.),

както е посочено в споменатите директиви, с цел спазване на приложимите задължения в областта на трудовото право. Настоящата директива обаче не създава допълнителни задължения във връзка с тези директиви.

(32) За кандидатите за финансова подкрепа от фондовете и програмите на Съюза съгласно **Регламент (ЕС) 2021/1060** на Европейския парламент и на Съвета (11) и отключващите условия, предвидени в него, правилата за обществените поръчки и концесиите следва да се прилагат по подходящ начин, включително що се отнася до спазването на разпоредбите на колективните трудови договори.

(33) Надеждният мониторинг и надеждното събиране на данни са от съществено значение за ефективната защита на минималната работна заплата. За целите на събирането на данни държавите членки могат да разчитат на достатъчно представителни извадкови проучвания, национални бази данни, хармонизирани данни от Евростат и други публично достъпни източници като Организацията за икономическо сътрудничество и развитие. В случаите, в които по изключение липсват точни данни, държавите членки могат да използват приблизителни оценки. Работодателите, по-специално микропредприятията и други МСП, не следва да поемат ненужна административна тежест във връзка с прилагането на изискванията за събиране на данни. Комисията следва да докладва всяка втора година на Европейския парламент и Съвета за своя анализ на равнищата и промените, отнасящи се до адекватността и обхвата на законоустановените минимални работни заплати, и обхвата на колективното договаряне, като се базира на данните и информацията, които трябва да се предоставят от държавите членки.

Освен това напредъкът следва да бъде наблюдаван в рамките на процеса на координация на икономическата политика и политиката по заетостта на равнището на Съюза. В този контекст Съветът или Комисията могат да поискат от Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила – съответно съгласно **членове 150 и 160 от ДФЕС** – да направят преглед в рамките на съответните си области на компетентност на развитието на обхвата на колективното договаряне и адекватността на законоустановените минимални работни заплати в държавите членки въз основа на изготвения от Комисията доклад и на други инструменти за многостранно наблюдение, като например сравнителния анализ. Комитетите трябва да включат в извършването на този преглед социалните партньори на равнището на Съюза, включително междусекторните социални партньори, в съответствие съответно с **членове 150 и 160 от ДФЕС**.

(34) Работниците следва да имат лесен достъп до изчерпателна информация за законоустановените минимални работни заплати, както и за защитата на минималната работна заплата, предвидена в общоприложимите колективни трудови договори, за да се гарантират прозрачността и предвидимостта по отношение на условията им на труд, включително за хората с увреждания, в съответствие с **Директива (ЕС) 2016/2102** на Европейския парламент и на Съвета (12).

(35) Работниците и представителите на работниците, включително лицата, които са членове или представители на синдикални организации, следва да могат да упражняват правото си на защита, когато техните права, свързани със защита на минималната работна заплата, са предвидени в националното право или в колективни трудови договори и са били нарушени. С цел да се предотврати лишаването на работниците от техните права, предвидени в националното право или в колективни трудови договори, и без да се засягат специалните форми на правна защита и разрешаване на спорове, уредени в колективните трудови договори, включително системите за колективно разрешаване на спорове, държавите членки следва да вземат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат достъп до ефективно, своевременно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на правна защита, както и ефективна съдебна и/или административна защита от всякакви форми на увреждане, ако те решат да упражнят правото си на защита. Участието на социалните партньори в допълнителното развитие на безпристрастни механизми за разрешаване на спорове в държавите членки може да бъде от полза. Работниците следва да бъдат информирани за механизмите за правна защита, с цел да могат да упражняват правото си на правна защита.

(36) Комисията следва да извърши оценка, която да осигури основата за преглед на ефективното прилагане на настоящата директива. Европейският парламент и Съветът следва да бъдат информирани за резултатите от този преглед.

(37) Макар реформите и мерките, приети от държавите членки за насърчаване на адекватната защита на минималната работна заплата на работниците, да представляват стъпки в правилната посока, те невинаги са били всеобхватни и систематични. Освен това действията, предприети на равнището на Съюза за подобряване на адекватността и обхвата на минималните работни заплати, могат да допринесат за допълнителното подобряване на условията на живот и труд в Съюза и за смекчаване на опасенията относно възможните неблагоприятни икономически последици в резултат на изолирани мерки от страна на държавите членки. Доколкото целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците им могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в **член 5 от ДЕС**. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.

(38) Настоящата директива установява процедурни задължения като минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат и запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата национална правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива се въвеждат по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права на работниците, нито да представлява основателна причина за намаляване на общото равнище на закрила, предоставена на работниците, в областта на действие на настоящата директива, включително и по-конкретно по отношение на понижаването или премахването



на минималните работни заплати.

(39) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на ненужни административни, финансови и правни ограничения, особено ако те пречат на създаването и развитието на МСП. Поради това държавите членки се насърчават да оценят въздействието на своите мерки за транспониране върху МСП, за да гарантират, че те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, както и да публикуват резултатите от тези оценки. Ако държавите членки установят, че МСП са непропорционално засегнати от мерките за транспониране, те следва да обмислят въвеждането на мерки, чрез които да се помогне на МСП да приспособят системите си за възнаграждение спрямо новите изисквания.

(40) [Регламенти \(ЕС\) 2021/240 \(13\)](#) и [\(ЕС\) 2021/1057 \(14\)](#) на Европейския парламент и на Съвета са на разположение на държавите членки за разработване или подобряване на техническите аспекти на уредбата на минималната работна заплата, включително относно оценката на адекватността, мониторинга и събирането на данни, разширяването на достъпа, а така също и относно прилагането и общото изграждане на капацитет във връзка с прилагането на посочената уредба. В съответствие с [Регламент \(ЕС\) 2021/1057](#) държавите членки трябва да заделят подходяща сума за изграждането на капацитет на социалните партньори,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

## ГЛАВА 1 ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет

1. С цел подобряване на условията на живот и труд в Съюза, и по-специално на адекватността на минималните работни заплати на работниците, за да се допринесе за постигането на социална конвергенция във възходяща посока и за намаляването на неравенството в заплащането настоящата директива установява рамка за:

а) адекватност на законоустановените минимални работни заплати с цел постигане на достойни условия на живот и труд;

б) насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати;

в) подобряване на ефективния достъп на работниците до правата на защита на минималната работна заплата, когато тези права са предвидени в националното право и/или в колективни трудови договори.

2. Настоящата директива не засяга пълното зачитане на автономността на социалните партньори, както и правото им да договарят и сключват колективни трудови договори.

3. В съответствие с **член 153, параграф 5 от ДФЕС** настоящата директива не засяга компетентността на държавите членки да определят равнището на минималните работни заплати, нито избора на държавите членки да определят законоустановени минимални работни заплати и/или да насърчават достъпа до защита на минималната работна заплата, предвидена в колективни трудови договори.

4. Настоящата директива се прилага в пълно съответствие с правото на колективно договаряне. Нищо в настоящата директива не може да се тълкува като установяване на задължение за която и да е държава членка:

а) в която формирането на работната заплата става изключително чрез колективни трудови договори, да въведе законоустановена минимална работна заплата; или

б) да обяви който и да е колективен трудов договор за общоприложим.

5. За действията, чрез които дадена държава членка прилага мерките относно минималните работни заплати на моряците, периодично определяни от Съвместната морска комисия или от друг орган, упълномощен от управителния орган на Международното бюро по труда, не се прилагат разпоредбите на глава II от настоящата директива. Тези действия не засягат правото на колективно договаряне и възможността за приемане на по-високи равнища на минималната работна заплата.

Член 2

Обхват

Настоящата директива се прилага спрямо работниците в Съюза, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или практиката, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда.

Член 3

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

1) „минимална работна заплата“ означава минималното възнаграждение, определено със закон или с колективни трудови договори, което работодателят, включително в публичния сектор, е длъжен да заплати на работниците за извършената през определен период работа;

2) „законоустановена минимална работна заплата“ означава минимална работна заплата, определена със закон или други обвързващи правни разпоредби, с изключение на минималните работни заплати, определени с колективни трудови договори, които са обявени за общоприложими, без органът, обявил ги за такива, да има право да взема решения по отношение на съдържанието на приложимите разпоредби;

3) „колективно договаряне“ означава всички преговори, провеждани съгласно националното право и практика във всяка държава членка между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и една или повече синдикални организации, от друга страна, за определяне на условията на труд и заетост;

4) „колективен трудов договор“ означава писмено споразумение относно разпоредбите за условията на труд и заетост, сключено от социалните партньори, които имат правомощията да преговарят съответно от името на работниците и работодателите съгласно националното право и практика, включително колективните трудови договори, които са обявени за общоприложими;

5) „обхват на колективното договаряне“ означава процентът работници на национално равнище, за които се прилага даден колективен трудов договор, изчислен като съотношението между броя работници, попадащи в обхвата на колективни трудови договори и броя работници, чиито условия на труд могат да бъдат уредени от колективни трудови договори в съответствие с националното право и практика.

#### Член 4

#### Насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати

1. С цел да се увеличи обхватът на колективното договаряне и да се улесни упражняването на правото на колективно договаряне за определяне на работните заплати държавите членки с участието на социалните партньори и в съответствие с националното право и практика:

а) насърчават изграждането и укрепването на капацитета на социалните партньори за участие в колективно договаряне за определяне на работните заплати, по-специално на секторно или междуотраслово равнище;

б) насърчават конструктивни, съдържателни и подкрепени с информация преговори между социалните партньори относно работните заплати на равни начала, при които и двете страни имат достъп до подходяща информация, за да изпълняват своите функции по отношение на колективното договаряне за определяне на работните заплати;

в) по целесъобразност предприемат мерки за защита на упражняването на правото на колективно договаряне за определяне на работните заплати и за защита на работниците и представителите на синдикалните организации от действия, които ги дискриминират по отношение на тяхната заетост на основание, че участват или желаят да

участват в колективно договаряне за определяне на работните заплати;

г) по целесъобразност предприемат мерки – с цел насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати – за защита на синдикалните организации и организациите на работодателите, участващи или желаещи да участват в колективно договаряне, от всякаква намеса от другата страна или от представители или членове на другата страна в тяхното установяване, функциониране или управление.

2. Освен това всяка държава членка, в която равнището на обхвата на колективното договаряне е под прага от 80 %, предвижда чрез закон след консултация със социалните партньори или по споразумение с тях рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне. Държавата членка изготвя също така план за действие за насърчаване на колективното договаряне. Държавата членка изготвя този план за действие след консултация със социалните партньори, или по споразумение с тях, или, след съвместно искане от тяхна страна, съгласно договореното между социалните партньори. В плана за действие се определят ясен график и конкретни мерки за постепенно увеличаване на равнището на обхвата на колективното договаряне при пълно зачитане на автономността на социалните партньори. Държавата членка преразглежда редовно своя план за действие и при необходимост го актуализира. Когато държава членка актуализира плана си за действие, тя го прави след консултация със социалните партньори, или по споразумение с тях, или, след съвместно искане от тяхна страна, съгласно договореното между тях. Планът за действие се преразглежда при всички случаи най-малко на всеки пет години. Планът за действие и всички негови актуализации се оповестяват публично и се съобщават на Комисията.

## **ГЛАВА 2**

### **ЗАКОНОУСТАНОВЕНИ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ**

#### Член 5

Процедура за определяне на адекватни законоустановени минимални работни заплати

1. Държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати, установяват необходимите процедури за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати. Тези процедури за определяне и актуализиране се ръководят от критерии, определени с оглед допринасяне за адекватността на законоустановените минимални работни заплати, с цел да се постигне достоен стандарт на живот, да се намали бедността сред работещите, както и да се насърчат социалното сближаване и социалната конвергенция във възходяща посока и да се намали разликата в заплащането между половете. Държавите членки определят тези критерии в съответствие с националните си практики, като ги закрепват в съответното национално право, в решения на компетентните си органи или в тристранни споразумения. Критериите се определят по ясен начин. Държавите членки могат да вземат решение относно относителната тежест на тези критерии, включително относно елементите,

посочени в параграф 2, като вземат предвид своите национални социално-икономически условия.

2. Националните критерии, посочени в параграф 1, включват най-малко следните елементи:

- а) покупателната способност на законоустановените минимални работни заплати, като се взема предвид издръжката на живота;
- б) общото равнище на работните заплати и тяхното разпределение;
- в) темпа на растеж на работните заплати;
- г) дългосрочните равнища и развитието на националната производителност.

3. Без да се засягат задълженията, определени в настоящия член, държавите членки могат допълнително да използват автоматичен механизъм за коригиране на индексирането на законоустановените минимални работни заплати въз основа на подходящи критерии и в съответствие с националните закони и практики, при условие че прилагането на този механизъм не води до намаляване на законоустановената минимална работна заплата.

4. Държавите членки използват ориентировъчни референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати. За тази цел те могат да използват ориентировъчни референтни стойности, които обикновено се използват на международно равнище, например 60 % от брутната медианна работна заплата и 50 % от брутната средна работна заплата, и/или ориентировъчни референтни стойности, използвани на национално равнище.

5. Държавите членки гарантират, че редовното и своевременно актуализиране на законоустановените минимални работни заплати се извършва най-малко на всеки две години, а за държавите членки, които използват механизъм за автоматично индексирание, посочен в параграф 3 – най-малко на всеки четири години.

6. Всяка държава членка определя или създава един или повече консултативни органи, които да съветват компетентните органи по въпросите, свързани със законоустановените минимални работни заплати, и осигурява оперативното функциониране на тези органи.

Член 6

Разлики в размера и удръжки

1. Когато държавите членки предвиждат възможност за различни ставки на законоустановената минимална работна заплата за определени групи работници или за

удрџки, намаляващи изплащаното на работниците възнаграждение до равнище, по-ниско от това на съответната законоустановена минимална работна заплата, те гарантират, че при тези разлики в размера и удрџки се спазват принципите на недискриминация и пропорционалност, като вторият принцип включва преследването на законосъобразна цел.

2. Нищо в настоящата директива не може да се тълкува като установяване на задължение за държавите членки да въвеждат разлики в размера или удрџки от законоустановените минимални работни заплати.

#### Член 7

Участие на социалните партньори при определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати

Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да осигурят участието на социалните партньори в определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати по своевременен и ефективен начин, който предвижда тяхното доброволно участие в разискванията през целия процес на вземане на решения, включително чрез участие в консултативните органи по **член 5, параграф 6**, по-специално във връзка с:

а) избора и прилагането на критериите за определяне на равнището на законоустановената минимална работна заплата и за установяване на формула за автоматично индексирание и за нейното изменение, ако такава формула вече съществува, съгласно посоченото в **член 5, параграфи 1, 2 и 3**;

б) избора и прилагането на ориентировъчните референтни стойности, посочени в **член 5, параграф 4**, за оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати;

в) актуализациите на законоустановените минимални работни заплати, посочени в **член 5, параграф 5**;

г) установяването на разлики в размера на законоустановените минимални работни заплати и на удрџки от тях съгласно предвиденото в **член 6**;

д) решенията за събирането на данни и извършването на проучвания и анализи за предоставяне на информация на органите и на другите съответни страни, участващи в определянето на законоустановената минимална работна заплата.

#### Член 8

Реален достџп на работниците до законоустановени минимални работни заплати

Държавите членки, с участието на социалните партньори, въвеждат следните мерки за подобряване на ефективния достџп на работниците до защита на

законоустановената минимална работна заплата, доколкото е целесъобразно, включително, ако това е целесъобразно, като укрепват нейното прилагане:

а) предвиждат ефективни, пропорционални и недискриминационни проверки и инспекции на място, извършвани от инспекциите по труда или от органите, отговарящи за правоприлагането в областта на законоустановените минимални работни заплати;

б) развиват капацитета на правоприлагащите органи, по-специално чрез обучение и предоставяне на насоки, активно да разследват и преследват работодателите, които не спазват правилата.

### ГЛАВА 3 ХОРИЗОНТАЛНИ РАЗПОРЕДБИ

#### Член 9

##### Обществени поръчки

В съответствие с директиви [2014/23/ЕС](#), [2014/24/ЕС](#) и [2014/25/ЕС](#) държавите членки въвеждат подходящи мерки, за да гарантират, че при възлагането и изпълнението на договорите за обществени поръчки или концесионните договори икономическите оператори и техните подизпълнители се съобразяват с приложимите задължения във връзка с работните заплати, правото на организиране и колективното договаряне за определяне на работните заплати в областта на социалното и трудовото право, установени чрез законодателството на Съюза, националното право, колективните трудови договори или разпоредбите на международното социално и трудово право, включително [Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрила на правото на синдикално организиране](#) (1948 г.) и [Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне](#) (1949 г.).

#### Член 10

##### Мониторинг и събиране на данни

1. Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират наличието на ефективни инструменти за събиране на данни с цел наблюдение на защитата на минималната работна заплата.

2. Държавите членки докладват на всеки две години на Комисията следните данни и информация преди 1 октомври на отчетната година:

а) равнището и развитието на обхвата на колективното договаряне;

б) за законоустановените минимални работни заплати:

і) равнището на законоустановената минимална работна заплата и дела на работниците, попадащи в нейния обхват;

ii) описание на съществуващите разлики в размера и удръжки, както и причините за тяхното въвеждане, и дела на работниците, попадащи в обхвата на разликите в размера, доколкото има налични данни;

в) за защитата на минималната работна заплата, предвидена само в колективни трудови договори:

i) най-ниските ставки на заплащане, предвидени в колективни трудови договори, които обхващат нископлатените работници, или прогноза за тях, ако отговорните национални органи не разполагат с точни данни, както и дела на работниците, обхванати от тях, или прогноза за тях, ако отговорните национални органи не разполагат с точни данни;

ii) равнището на заплатите, изплащани на работниците, които не попадат в обхвата на колективни трудови договори, и отношението му спрямо равнището на заплатите, изплащани на работниците, които са обхванати от колективни трудови договори.

Държавите членки, спрямо които се прилага задължението за докладване, посочено в първа алинея, буква в), се задължават да докладват данните, посочени в подточка i) от нея най-малко по отношение на секторните, географските и други колективни трудови договори с множество работодатели, включително колективните трудови договори, които са обявени за общоприложими.

Държавите членки предоставят статистическите данни и информацията, посочени в настоящия параграф, разбити по пол, възраст, увреждане, размер на дружеството и сектор, доколкото такива са налични.

Първият доклад се отнася за години 2021, 2022 и 2023 и се представя до 1 октомври 2025 г. Държавите членки могат да пропуснат статистически данни и информация, които не са налични преди 15 ноември 2024 г.

3. Комисията анализира данните и информацията, предоставени от държавите членки в докладите по параграф 2 от настоящия член и в плановете за действие по **член 4, параграф 2**. Тя докладва във връзка с това на всеки две години на Европейския парламент и на Съвета и едновременно с това публикува данните и информацията, предоставени от държавите членки.

Член 11

Информация относно защитата на минималната работна заплата

Държавите членки гарантират, че информацията относно законоустановените минимални работни заплати, както и относно защитата на минималната работна заплата, предвидена в общоприложими колективни трудови договори, включително информацията



относно механизмите за правна защита, е публично достъпна, при необходимост на най-подходящия език, определен от държавата членка, по всеобхватен и лесно достъпен начин, включително за хората с увреждания.

#### Член 12

Право на защита и закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

1. Държавите членки гарантират, без да се засягат специалните форми на защита и на разрешаване на спорове, предвидени, когато е приложимо, в колективните трудови договори, че работниците, включително тези, чието трудово правоотношение е приключило, имат достъп до реално, своевременно и безпристрастно разрешаване на споровете и право на защита в случай на нарушение на правата, свързани със законоустановените минимални работни заплати или със защитата на минималната работна заплата, ако тези права са предвидени в националното право или в колективни трудови договори.

2. Държавите членки въвеждат необходимите мерки за закрила на работниците и на представителите на работниците, включително онези от тях, които са членове или представители на синдикални организации, срещу неблагоприятно третиране от страна на работодателя и срещу всякакви неблагоприятни последици вследствие на подадена пред работодателя жалба или на производство, образувано с цел осигуряване на спазването в случай на нарушения на правата, свързани със защитата на минималната работна заплата, ако тези права са предвидени в националното право или в колективни трудови договори.

#### Член 13

#### Санкции

Държавите членки установяват правилата относно санкциите, които се прилагат в случай на нарушаване на правата и задълженията, попадащи в обхвата на настоящата директива, ако тези права и задължения са предвидени в националното право или в колективни трудови договори. В държавите членки без законоустановени минимални работни заплати тези правила могат да съдържат или да се ограничават до позоваване на обезщетение и/или договорни санкции, предвидени, когато е приложимо, в правилата за прилагане на колективните трудови договори. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

## **ГЛАВА 4 ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

#### Член 14

#### Разпространяване на информация

Държавите членки гарантират, че националните мерки за транспониране на

настоящата директива, заедно с вече влезлите в сила съответни разпоредби, отнасящи се до предмета на директивата, посочен в **член 1**, се довеждат до знанието на работниците и работодателите, включително МСП.

#### Член 15

##### Оценка и преглед

До 15 ноември 2029 г. Комисията, след като се консултира с държавите членки и социалните партньори на равнището на Съюза, извършва оценка на настоящата директива. След това Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад, в който се прави преглед на изпълнението на настоящата директива, и предлага, доколкото е целесъобразно, законодателни изменения.

#### Член 16

##### Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защита, което вече се предоставя на работниците в държавите членки, по-специално по отношение на понижаването или премахването на минималните работни заплати.

2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни трудови договори. Тя не се тълкува като възпрепятстваща държавите членки да увеличават законоустановените минимални работни заплати.

3. Настоящата директива не засяга правата, предоставени на работниците съгласно други правни актове на Съюза.

#### Член 17

##### Транспониране и прилагане

1. Държавите членки приемат мерките, необходими, за да се съобразят с настоящата директива до 15 ноември 2024 г. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните мерки от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

3. Държавите членки предприемат в съответствие с националното си право и

практика подходящи мерки, за да гарантират ефективното участие на социалните партньори с оглед на прилагането на настоящата директива. За тази цел те могат изцяло или отчасти да възложат на социалните партньори прилагането на настоящата директива, включително във връзка с изготвянето на план за действие в съответствие с **член 4, параграф 2**, ако социалните партньори съвместно поискат това. В такъв случай държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че задълженията, предвидени в настоящата директива, се изпълняват по всяко време.

4. Съобщаването, посочено в параграф 2, включва описание на участието на социалните партньори в прилагането на настоящата директива.

Член 18

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в Официален вестник на Европейския съюз.

Член 19

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Страсбург на 19 октомври 2022 година.

За Европейския парламент

Председател

R. METSOLA

За Съвета

Председател

M. ВЕК

---

(1) Становище от 25 март 2021 г. (ОВ С 220, 9.6.2021 г., стр. 106).

(2) Становище от 19 март 2021 г. (ОВ С 175, 7.5.2021 г., стр. 89).

(3) Позиция на Европейския парламент от 14 септември 2022 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 4 октомври 2022 г.

(4) ОВ С 326, 26.10.2012 г., стр. 391.

(5) [Решение \(ЕС\) 2020/1512](#) на Съвета от 13 октомври 2020 г. относно насоки за политиките за заетост на държавите членки (ОВ L 344, 19.10.2020 г., стр. 22).

(6) [Решение 2007/431/ЕО](#) на Съвета от 7 юни 2007 г. за упълномощаване на държавите членки да ратифицират, в интерес на Европейската общност, Конвенцията за морски труд от 2006 г. на Международната организация на труда (ОВ L 161, 22.6.2007 г., стр. 63).

(7) [Регламент \(ЕО\) № 593/2008](#) на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 г. относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) (ОВ L 177, 4.7.2008 г., стр. 6).

(8) [Директива 2014/23/ЕС](#) на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за възлагане на договори за концесия (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1).

(9) [Директива 2014/24/ЕС](#) на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на [Директива 2004/18/ЕО](#) (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65).

(10) [Директива 2014/25/ЕС](#) на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги и за отмяна на [Директива 2004/17/ЕО](#) (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243).

(11) [Регламент \(ЕС\) 2021/1060](#) на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за установяване на общоприложимите разпоредби за Европейския фонд за регионално развитие, Европейския социален фонд плюс, Кохезионния фонд, Фонда за справедлив преход и Европейския фонд за морско дело, рибарство и аквакултури, както и на финансовите правила за тях и за фонд „Убежище, миграция и интеграция“, фонд „Вътрешна сигурност“ и Инструмента за финансова подкрепа за управлението на границите и визовата политика (ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 159).

(12) [Директива \(ЕС\) 2016/2102](#) на Европейския парламент и на Съвета от 26 октомври 2016 г. относно достъпността на уебсайтовете и мобилните приложения на организациите от общественения сектор (ОВ L 327, 2.12.2016 г., стр. 1).

(13) [Регламент \(ЕС\) 2021/240](#) на Европейския парламент и на Съвета от 10 февруари 2021 г. за създаване на Инструмент за техническа подкрепа (ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 1).

(14) [Регламент \(ЕС\) 2021/1057](#) на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за създаване на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+) и за отмяна на [Регламент \(ЕС\) № 1296/2013](#) (ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 21).

Важна правна бележка: Съгласно **Регламент (ЕС) № 216/2013** г. само законодателството на Европейските общности, публикувано в книжното издание до 1 юли 2013 г. и в електронната версия на Официален вестник на Европейския съюз след 1 юли 2013 г. (включително), се счита за автентично и има правна сила.