

PARLAMENT EUROPEJSKI

2004



2009

Dokument z posiedzenia

A6-0370/2008

30.9.2008

SPRAWOZDANIE

w sprawie wyzwań związanych z układami zbiorowymi w UE
(2008/2085(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawca: Jan Andersson

Sprawozdawca komisji opiniodawczej (*):
Tadeusz Zwiefka, Komisja Prawna

(*) Komisja zaangażowana – art. 47 Regulaminu

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	22
OPINIA KOMISJI PRAWNEJ.....	24
OPINIA KOMISJI RYNKU WEWNĘTRZNEGO I OCHRONY KONSUMENTÓW	24
WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI.....	24

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie wyzwań związanych z układami zbiorowymi w UE (2008/2085(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 pierwsze tiret, art. 2 i art. 3 lit. j) Traktatu o Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 136, 137, 138, 139 i 140 traktatu WE,
- uwzględniając art. 12, 39 i 49 traktatu WE,
- uwzględniając traktat z Lizbony z dnia 13 grudnia 2007 r., w szczególności art. 3,
- uwzględniając art. 152 traktatu z Lizbony, który uznaje znaczenie dialogu społecznego i rokowań zbiorowych dla rozwoju,
- uwzględniając art. 27, 28 i 34 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając Europejską Konwencję Ochrony Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, a zwłaszcza jej artykuł 11,
- uwzględniając Europejską kartę społeczną, zwłaszcza art. 5, 6 i 19,
- uwzględniając Europejską konwencję o statusie prawnym pracowników migrujących,
- uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹ (dyrektywa o delegowaniu pracowników),
- uwzględniając sprawozdanie służb Komisji w sprawie wdrożenia dyrektywy 96/71/WE (SEC(2006)0439) (sprawozdanie służb Komisji),
- uwzględniając dyrektywę 2004/18/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 31 marca 2004 r. w sprawie koordynacji procedur udzielania zamówień publicznych na roboty budowlane, dostawy i usługi²,
- uwzględniając klauzulę Montiego z rozporządzenia Rady (WE) nr 2679/98 z dnia 7 grudnia 1998 r. w sprawie funkcjonowania rynku wewnętrznego w odniesieniu do swobodnego przepływu towarów pomiędzy Państwami Członkowskimi³,
- uwzględniając dyrektywę 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia

¹ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

² Dz.U. L 134 z 30.04.04, s. 114.

³ Dz.U. L 337 z 12.12.1998, s. 8

12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym¹,

- uwzględniając wyrok Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (ETS) z dnia 27 marca 1990 r. w sprawie C-113/89 Rush Portuguesa Lda przeciwko Office National d'Immigration²,
- uwzględniając orzeczenia ETS z dnia 9 sierpnia 1994 r. w sprawie C-43/93, Vander Elst³, z dnia 23 listopada 1999 r. w połączonych sprawach C-369/96 i 376/96, Arblade⁴, z dnia 25 października 2001 r. w połączonych sprawach C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 i C-71/98, Finalarte⁵, z dnia 7 lutego 2002 r. w sprawie C-279/00, Komisja przeciwko Włochom⁶, z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-60/03, Wolff & Müller GmbH⁷, z dnia 21 października 2004 r. w sprawie C-445/03, Komisja przeciwko Luksemburgowi⁸ oraz z dnia 19 stycznia 2006 r. w sprawie C-244/04, Komisja przeciwko Niemcom⁹,
- uwzględniając orzeczenie ETS z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 International Transport Workers' Federation and Finish Seamen's Union¹⁰ (sprawa Viking),
- uwzględniając orzeczenie ETS z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 Laval un Partneri Ltd¹¹,
- uwzględniając orzeczenie ETS z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-346/06 Rüffer¹²,
- uwzględniając następujące konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy: konwencja MOP nr 94 dotycząca postanowień o pracy (w umowach zawieranych przez władze publiczne); konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych; konwencja MOP nr 98 dotycząca prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych; konwencja MOP nr 117 dotycząca podstawowych celów i norm polityki społecznej, zwłaszcza część IV; konwencja MOP nr 154 dotycząca rokowań zbiorowych,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 października 2006 r. w sprawie stosowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników¹³,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 stycznia 2004 r. w sprawie wdrożenia dyrektywy

¹ Dz.U. L 376 z 27.12.06, s. 36.

² [1990] ECR I-1470

³ [1994] ECR I-3803

⁴ [1999] ECR I-8453

⁵ [2001] ECR I-7831

⁶ [2002] ECR I-1425

⁷ [2004] ECR I-9553

⁸ [1999] ECR I-10191

⁹ [2006] ECR I-885

¹⁰ Dz.U. C 51, z 23.2.2008, s. 11

¹¹ Dz.U. C 51, z 23.2.2008, s. 9

¹² dotychczas nieopublikowano w Dz. U.

¹³ Dz.U. C 313 E z 20.12.06, s. 452.

96/71/WE w państwach członkowskich¹ ,

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie upowszechniania godnej pracy dla wszystkich² ,
 - uwzględniając wspólne zasady „flexicurity” zatwierdzone przez Radę Europejską w dniu 12 i 13 grudnia 2007 r. oraz rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2007 r. w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu „flexicurity”³ ,
 - uwzględniając art. 45 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Prawnej, jak również Komisji Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów (A6-0370/2008),
- A. mając na uwadze, że Traktat WE uznaje prawa podstawowe określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, a także w konstytucjach państw członkowskich oraz w różnych traktatach i konwencjach międzynarodowych za podstawowy punkt odniesienia dla prawa i praktyki Wspólnoty,
- B. mając na uwadze, że Traktat WE ustala szereg istotnych zasad, oraz że jednym z podstawowych celów Wspólnoty jest rynek wewnętrzny oparty na zniesieniu między państwami członkowskimi przeszkód w swobodnym przepływie towarów, osób, usług i kapitału oraz wymiarze społecznym,
- C. mając na uwadze, że jedną z tych zasad jest uznawanie podstawowych praw konstytucyjnych obywateli, w tym prawa do zakładania związków zawodowych, prawa do strajku i prawa do negocjowania układów zbiorowych,
- D. mając na uwadze, że podstawowe zasady rynku wewnętrznego obejmują swobodę przepływu pracowników, swobodę przedsiębiorczości i swobodę świadczenia usług,
- E. mając na uwadze, że zgodnie z art. 39 Traktatu swoboda przepływu pracowników obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy,
- F. mając na uwadze, że ograniczenia podstawowych swobód są na mocy traktatu WE dopuszczalne, jeśli służą one słusznym celom zgodnym z traktatem, są uzasadnione nadrzędnymi względami interesu ogólnego, są właściwe dla zagwarantowania realizacji wyznaczonych celów i nie wykraczają poza to, co jest niezbędne dla ich osiągnięcia, *mając jednocześnie na uwadze, że zgodnie z art. 52 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej wszelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności uznanych w karcie mogą być wprowadzone wyłącznie wtedy, jeżeli są proporcjonalne i konieczne oraz jeżeli rzeczywiście realizują cele interesu ogólnego uznawane przez Unię lub wynikają z*

¹ Dz.U. C 92 E z 16.4.2004, s. 404.

² Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0206.

³ Teksty przyjęte, P6_TA (2007)0574.

potrzeby ochrony praw i wolności innych osób,

- G. mając na uwadze, że ETS uznaje prawo do podejmowania działań zbiorowych za prawo podstawowe stanowiące nieodłączną część ogólnych zasad prawa wspólnotowego; prawo to będzie również zagwarantowane w Traktacie Lizbońskim, jeśli zostanie on ratyfikowany,
- H. mając na uwadze, że Komisja Europejska wielokrotnie podkreślała znaczenie istniejących krajowych ram regulacyjnych prawa pracy i rokowań zbiorowych dla ochrony praw pracowników,
- I. mając na uwadze, że sprawozdanie Komisji z 2006 r. dotyczące stosunków pracy w Europie wskazuje, iż wysoce rozwinięte systemy rokowań zbiorowych mogą mieć pozytywny wpływ na integrację społeczną,
- J. mając na uwadze, że zgodnie z art. 136 Traktatu WE Wspólnota i państwa członkowskie "mają na celu poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu"; mając na uwadze, że z myślą o osiągnięciu tego celu art. 140 traktatu WE przewiduje, iż Komisja ma promować bliską współpracę między państwami członkowskimi w kwestiach polityki społecznej, szczególnie w sferach dotyczących prawa zrzeszania się i rokowań zbiorowych między pracodawcami i pracownikami,
- K. mając na uwadze, że zgodnie z preambułą dyrektywy o delegowaniu pracowników wspieranie świadczenia usług ponad granicami wymaga wolnej i uczciwej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych w zgodności z odnośnymi ramami prawa pracy i stosunków przemysłowych w państwach członkowskich,
- L. mając na uwadze, że w punkcie 12 preambuły dyrektywy o delegowaniu pracowników stwierdza się jasno, że „prawo wspólnotowe nie stanowi przeszkody dla państw członkowskich w stosowaniu ich ustawodawstwa lub zbiorowych układów pracy zawartych przez pracodawców i pracowników w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych nawet tymczasowo na ich terytorium, mimo że ich pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim” oraz że „prawo wspólnotowe nie zabrania państwom członkowskim stosowania odpowiednich środków w celu zagwarantowania przestrzegania tych zasad”,
- M. mając na uwadze, że osiągnięcie celu dyrektywy o delegowaniu pracowników, jakim jest stworzenie klimatu uczciwej konkurencji i opracowanie środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych, w erze gospodarki, w której świadczenie usług ponad granicami jest coraz powszechniejsze jest ważne w kontekście ochrony zainteresowanych pracowników, przy równoczesnym poszanowaniu ram prawa pracy i stosunków pracy w państwach członkowskich,
- N. mając na uwadze, że zgodnie z dyrektywą o delegowaniu pracowników prawo państw członkowskich musi ustanawiać „trzon” obowiązkowych zasad minimalnej ochrony pracowników delegowanych, których należy przestrzegać w kraju przyjmującym, przy zachowaniu możliwości stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników;

- O. mając na uwadze, że art. 3 ust. 8 dyrektywy o delegowaniu pracowników daje możliwość wdrożenia dyrektywy poprzez ustawodawstwo lub poprzez układy zbiorowe uznane za powszechnie stosowane lub które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym przemyśle lub które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników na poziomie krajowym oraz są stosowane na całym terytorium kraju, ETS stwierdza również, że skoro dyrektywa 96/71 nie ma na celu harmonizacji systemów ustalających warunki pracy i zatrudnienia, państwa członkowskie posiadają swobodę w wyborze, na poziomie krajowym, systemu, który nie został wyraźnie wymieniony wśród systemów przewidzianych dyrektywą o delegowaniu pracowników,
- P. mając na uwadze, że trzon przepisów zawarty w art. 3 ust. 1 dyrektywy o delegowaniu pracowników to międzynarodowe obowiązkowe zasady, uzgodnione wspólnie przez państwa członkowskie; zauważa, że przepisy dotyczące polityki publicznej zawarte w art. 3 ust. 10 zawierają również międzynarodowe obowiązkowe zasady wyznaczające ramy, a państwa członkowskie mają swobodę dostosowania do nich prawa krajowego; zauważa ponadto, że stosowanie art. 3 ust. 10 jest ważne dla państw członkowskich, gdyż dzięki niemu mogą one uwzględnić różnorodność rynku pracy, politykę społeczną i inne kwestie obejmujące ochronę pracowników, przy poszanowaniu zasady równego traktowania,
- Q. mając na uwadze, że mobilność pracowników przyczyniła się znacznie do zatrudnienia, dobrobytu i integracji europejskiej, dając obywatelom nowe możliwości rozwoju wiedzy i doświadczenia oraz podniesienia standardu życia,
- R. mając na uwadze, że art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przyznaje prawo do rokowań i działań zbiorowych,
- S. mając na uwadze, że jednolite stosowanie i egzekwowanie postanowień dyrektywy o delegowaniu pracowników ma zasadnicze znaczenie dla realizacji jej celów, a zwłaszcza przestrzegania obowiązujących w państwach członkowskich ustaleń z zakresu rokowań zbiorowych,
- T. mając na uwadze, że art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. o usługach na rynku wewnętrznym (dyrektywa usługowa) wyraźnie wskazuje, iż celem jej nie jest zastąpienie dyrektywy o delegowaniu pracowników i że dyrektywa o usługach nie narusza przepisów dyrektywy o delegowaniu pracowników,
- U. mając na uwadze, że w rozporządzeniu Rady (WE) nr 2679/98¹ wprowadzono poniższą klauzulę (zwanej klauzulą Montiego) z myślą o swobodnym przepływie towarów;; artykuł 2: „Niniejsze rozporządzenie nie może być interpretowane jako naruszające w jakikolwiek sposób wykonywanie podstawowych praw uznanych w państwach członkowskich, w tym prawa lub wolności strajku. Prawa te zawierać mogą również prawo lub wolność podejmowania innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy

¹ Dz.U. L 337 z 12.12.98, s. 8.

właściwych każdemu państwu członkowskiemu”,

- V. mając na uwadze, że w art. 1 ust. 7 dyrektywy stwierdza się, że: „Niniejsza dyrektywa nie narusza korzystania z praw podstawowych uznawanych w państwach członkowskich oraz w prawie wspólnotowym. Nie narusza także prawa do negocjowania, zawierania i wdrażania umów zbiorowych oraz podejmowania akcji protestacyjnych, zgodnie z prawem i praktykami krajowymi zgodnymi z prawem wspólnotowym”,
- W. mając na uwadze, że Rada Europejska ustaliła zasady tworzenia modeli rynku pracy obejmujących zarówno wysoki poziom bezpieczeństwa, jak i wysoki poziom elastyczności (tzw. model „flexicurity”); mając na uwadze, że uznaje się, że w znacznej części wdrożonych z powodzeniem modeli „flexicurity” występują silni partnerzy społeczni i szeroki zakres rokowań zbiorowych,
- X. mając na uwadze, że rolą ETS jest interpretowanie prawa wspólnotowego w świetle podstawowych praw i wolności oraz zapewnianie zgodności z prawem przy interpretowaniu i stosowaniu traktatu WE,
- Y. mając na uwadze, że do sądów krajowych należy ustalenie, czy w poszczególnych przypadkach spełnione zostały kryteria pozwalające na ograniczenie podstawowych swobód w zgodzie z prawem wspólnotowym,
- Z. mając na uwadze, że prawo do podejmowania działań zbiorowych i do zawierania układów zbiorowych jest prawem podstawowym, stanowiącym nieodłączną część ogólnych zasad prawa wspólnotowego; mając na uwadze, że w tym kontekście ETS nie powinien opierać się na oświadczeniu Rady i Komisji z dnia 24 września 1996 r., które nie zostało przyjęte przez Parlament Europejski jako współprawodawcę, co ograniczyłoby wykładnię pojęć „przepisy porządku publicznego” i „przepisy krajowe istotne dla porządku politycznego” jedynie do obowiązkowych zasad określonych w prawodawstwie,
- AA. mając na uwadze, że wyrok w sprawie Albany (C-67/96) w dziedzinie prawa konkurencji przyznał związkom zawodowym szerokie kompetencje w zakresie kwestii dotyczących rynku pracy,
- AB. mając na uwadze, że w ETS oraz pomiędzy Trybunałem a rzecznikami generalnymi odnotowano różnice w poglądach i wykładniach we różnych sprawach odnoszących się do dyrektywy o delegowaniu pracowników, w szczególności w sprawie C-341/05 Laval¹ i w sprawie C-346/06 Rüffert², mając na uwadze, że takie różnice poglądów i wykładni mogą stanowić argument za doprecyzowaniem przepisów w świetle równowagi między podstawowymi prawami i swobodami,
- AC. mając na uwadze, że wybór podstawy prawnej dyrektywy o delegowaniu pracowników opiera się na założeniu, że pracownicy delegowani nie wchodzi na rynek pracy państwa przyjmującego; mając na uwadze, że brak ograniczenia czasowego w zakresie uznawania pracowników za „delegowanych” wraz z częstym stosowaniem szerokiego pojęcia

¹ Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 Laval un Partneri Ltd [2007] Zb.Orz. I11767 (sprawa Laval).

² Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-346/06 Rüffert, dotychczas nieopublikowane w ECR (patrz Dz.U. C 128, z 24.5.2008, s. 9).

delegowania pracowników pokazuje, że mimo to pracownicy delegowani nierzadko wchodzą na rynek pracy państwa przyjmującego,

1. podkreśla, że swoboda świadczenia usług to jeden z kamieni węgielnych w budowie wspólnej Europy; jest zdania, że dla równowagi muszą jej towarzyszyć prawa podstawowe i cele społeczne wyznaczone w traktatach oraz prawo partnerów publicznych i społecznych do zapewniania niedyskryminujących warunków, równego traktowania i poprawy warunków życia i pracy; przypomina, że negocjacje i działania zbiorowe należą do praw podstawowych uznanych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, oraz że równe traktowanie jest podstawową zasadą Unii Europejskiej;
2. jest zdania, że każdy obywatel UE powinien mieć prawo do pracy w dowolnym miejscu w Unii Europejskiej, a tym samym prawo do równego traktowania; dlatego też ubolewa, że prawo to nie jest stosowane jednakowo w całej UE; jest zdania, że istniejące uregulowania przejściowe należy poddać rygorystycznemu przeglądowi przez Komisję w celu dokonania oceny, czy są one faktycznie potrzebne do zapobiegania zakłóceń na krajowych rynkach pracy, a jeżeli okaże się inaczej, należy je jak najszybciej usunąć;
3. podkreśla, że swoboda świadczenia usług nie stoi w sprzeczności i nie jest nadrzędna wobec podstawowego prawa partnerów społecznych do prowadzenia dialogu społecznego i sporów zbiorowych, tym bardziej że w niektórych państwach członkowskich prawo to gwarantuje konstytucja; podkreśla, że celem klauzuli Montiego była ochrona konstytucyjnych praw podstawowych w kontekście wspólnego rynku; przypomina jednocześnie, że swobodny przepływ pracowników jest jedną z czterech wolności rynku wewnętrznego;
4. z zadowoleniem przyjmuje traktat z Lizbony oraz fakt, że Karta praw podstawowych Unii Europejskiej ma przybrać charakter prawnie wiążący; zauważa, że objęłoby to prawo związków zawodowych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych na właściwym szczeblu, a w razie konfliktu interesów do podejmowania działań zbiorowych (takich jak strajk) w celu obrony swoich interesów;
5. podkreśla, że swoboda świadczenia usług nie jest nadrzędna wobec praw podstawowych określonych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, a zwłaszcza prawa związków zawodowych do wchodzenia w spór zbiorowy, tym bardziej że w niektórych państwach członkowskich prawo to gwarantuje konstytucja; podkreśla zatem, że orzeczenia ETS w sprawach Rüffert, Laval i Viking pokazują konieczność wyjaśnienia, iż swobody gospodarcze ustanowione w traktatach należy interpretować w sposób nienaruszający wykonywania podstawowych praw socjalnych uznanych przez państwa członkowskie i przez prawo wspólnotowe, w tym prawa do negocjowania, zawierania i wdrażania umów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych, oraz nienaruszający autonomii partnerów społecznych przy wykonywaniu tych praw podstawowych z myślą o interesach społecznych i ochronie pracowników;
6. podkreśla, że dyrektywa o delegowaniu pracowników umożliwi władzom publicznym i partnerom społecznym określenie warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników zgodnie z różnymi tradycjami państw członkowskich;

7. podkreśla, że 22 punkt preambuły dyrektywy o delegowaniu pracowników nie narusza prawa państw członkowskich w zakresie zbiorowych działań na rzecz obrony interesów zawodowych, co potwierdza art. 137 ust. 5 Traktatu WE;
8. dlatego podkreśla potrzebę zachowania i wzmocnienia zasady równego traktowania, jednakowej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy zgodnie z art. 39 i art. 12 Traktatu WE; uważa, że w ramach swobody świadczenia usług lub swobody przedsiębiorczości przynależność państwowa pracodawcy, pracowników lub pracowników delegowanych nie może stanowić uzasadnienia nierówności w zakresie warunków pracy, wynagrodzenia lub wykonywania praw podstawowych, takich jak prawo strajku;
9. podkreśla wagę zapobiegania negatywnemu wpływowi na modele rynku pracy, które już dziś łączą duży stopień elastyczności na rynku pracy z wysokim poziomem bezpieczeństwa, i dalszego wspierania tych modeli;

Ogólne skutki

10. zauważa, że horyzontalny skutek pewnych postanowień traktatu WE zależy od spełnienia określonych warunków, m.in. warunku przyznawania praw jednostkom, które mają interes w przestrzeganiu odnośnych zobowiązań; wyraża zaniepokojenie faktem, że w konkretnych przypadkach niedawnych orzeczeń ETS horyzontalny skutek art. 43 traktatu WE został należycie wyodrębniony, i uważa, że może to skutkować wnoszeniem większej liczby spraw przed Trybunał;
11. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że zgodnie z zasadami i tradycją Unii Europejskiej szereg państw członkowskich we współpracy z partnerami społecznymi stworzyło wysokie standardy warunków pracy, które poprawiają dobrostan wszystkich pracowników i wspierają wzrost gospodarczy oraz konkurencyjność;
12. uważa, że intencje prawodawcy zawarte w dyrektywie o delegowaniu pracowników oraz w dyrektywie usługowej nie są zgodne z wykładnikami, które mogą zachęcać do nieuczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami; zauważa, że przedsiębiorstwa, które podpisują i stosują układy zbiorowe, mogą znaleźć się w gorszej sytuacji w konkurencji z przedsiębiorstwami, które takie układy odrzucają;
13. uważa również, że swoboda świadczenia usług transgranicznych na rynku wewnętrznym jest uzupełniana zapewnieniem, że krajowi i zagraniczni usługodawcy mają do czynienia z podobnymi warunkami gospodarczymi i rynkiem pracy w miejscu dostarczenia usług;
14. aktywnie wspiera konkurencyjność opartą na wiedzy i innowacyjności określoną w strategii lizbońskiej;
15. kwestionuje wprowadzenie zasady proporcjonalności w środkach podejmowanych przeciwko przedsiębiorstwom, które opierając się na swobodzie przedsiębiorczości lub świadczenia usług ponad granicami, rozmyślnie stosują gorsze warunki zatrudnienia; jest zdania, że nie można kwestionować prawa do wchodzenia w spory zbiorowe w obronie równego traktowania i zapewnienia godziwych warunków pracy;

16. podkreśla, że z interpretacji swobód gospodarczych WE nie może wynikać, że nadają one przedsiębiorstwom prawo do ich stosowania w celu lub ze skutkiem unikania lub omijania krajowego prawa i praktyk w dziedzinie socjalnej i zatrudnienia lub do nieuczciwej konkurencji w zakresie płacy i warunków pracy; uważa w związku z tym, że działania ponadgraniczne przedsiębiorstw, które mogą spowodować gorsze warunki zatrudnienia w kraju przyjmującym muszą być proporcjonalne i nie można ich automatycznie usprawiedliwiać postanowieniami traktatu, na przykład swobodną przepływu usług lub swobodą przedsiębiorczości;
17. podkreśla, że prawo Wspólnoty musi przestrzegać zasady niedyskryminacji; podkreśla ponadto, że prawo europejskie musi zapewnić niestawianie przeszkód umowom zbiorowym, na przykład tym, które realizują w miejscu świadczenia usługi zasadę jednakowej płacy za jednakową pracę dla wszystkich pracowników w miejscu pracy, bez względu na ich obywatelstwo lub na przynależność państwową pracodawcy, lub wchodzeniu w spory zbiorowe na rzecz takich umów zgodnych z prawem lub praktyką krajową;
18. przyznaje, że orzeczenia ETS w sprawach Viking, Laval i Luksemburga spowodowały głębokie zaniepokojenie co do sposobu interpretacji dyrektyw wprowadzających minimalną harmonizację;
19. stwierdza, że względy społeczne, o których mowa w art. 26 i 27 dyrektywy 2004/18 (dyrektywa o zamówieniach publicznych), umożliwiają państwom członkowskim stworzenie sprawiedliwych warunków konkurencji poprzez ustalenie warunków i zatrudnienia wykraczających poza minimalny poziom ochrony;
20. jest zdania, że wąska podstawa prawna dyrektywy o delegowaniu pracowników, dotycząca swobodnego przepływu, może prowadzić do zinterpretowania dyrektywy o delegowaniu pracowników jako wyrażonej zachęty do nieuczciwej konkurencji w zakresie płac i warunków pracy; dlatego też uważa, że można rozszerzyć podstawę prawną dyrektywy o delegowaniu pracowników, tak aby objęła ona odniesienie do swobodnego przepływu pracowników;
21. podkreśla, że obecny stan rzeczy może doprowadzić do sytuacji, w której pracownicy w krajach przyjmujących znajdują się pod presją konkurencji w postaci niskich płac; dlatego uważa, że należy zapewnić spójną transpozycję dyrektywy o delegowaniu pracowników we wszystkich państwach członkowskich;
22. przypomina, że dziewięć państw członkowskich ratyfikowało konwencję MOP nr 94 dotyczącą postanowień o pracy (w umowach zawieranych przez władze publiczne); wyraża ubolewanie, że nawet orzeczenia sądowe nie uwzględniają należycie konwencji nr 94 MOP i obawia się, że stosowanie tej konwencji w zainteresowanych państwach członkowskich może stać w sprzeczności ze stosowaniem dyrektywy o delegowaniu pracowników; wzywa Komisję do pilnego wyjaśnienia sytuacji i do dalszego zachęcania do ratyfikacji tej konwencji w celu dalszego rozwoju klauzul socjalnych w regulacjach dotyczących zamówień publicznych, co należy do celów dyrektywy o zamówieniach publicznych;

23. zauważa, że zgodnie z konwencjami MOP nr 87 i 98 ograniczanie prawa do wchodzenia w spór zbiorowy oraz praw podstawowych może być uzasadnione jedynie względami dotyczącymi zdrowia, porządku publicznego i innymi podobnymi względami;

Żądania

24. wzywa wszystkie państwa członkowskie do właściwego wdrożenia dyrektywy o delegowaniu pracowników; podkreśla, że przepisy dotyczące rynku pracy oraz zasady rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych należą do kompetencji państw członkowskich i partnerów społecznych; w szczególności wskazuje, że zgodnie z zasadą pomocniczości zadaniem państw członkowskich jest pełne wykorzystanie i udoskonalenie środków prewencyjnych i kontrolnych oraz sankcji;
25. jest zdania, że obecne prawo Wspólnoty jest niekompletne i niespójne co umożliwia interpretację dyrektywy o delegowaniu pracowników w sposób niezgodny z intencjami wspólnotowego prawodawcy, który dążył do osiągnięcia uczciwego kompromisu pomiędzy swobodą świadczenia usług i ochroną praw pracowników; wzywa Komisję do przygotowania niezbędnych wniosków legislacyjnych służących zapobieganiu przyszłym sprzecznym interpretacjom;
26. dlatego też z zadowoleniem przyjmuje oświadczenie Komisji z dnia 3 kwietnia 2008 r., w którym zobowiązuje się ona do dalszego zwalczania konkurencji opartej na dumpingu społecznym i jednocześnie podkreśla, że swoboda świadczenia usług nie jest sprzeczna ani nadrzędna względem podstawowego prawa do strajku oraz przystępowania do związku zawodowego; zachęca do bezwłocznego wdrożenia konkluzji Rady z dnia 9 czerwca 2008 r. w celu naprawy usterek w procesie wdrażania, aby zapobiec dalszym problematycznym sytuacjom i nadużyciom i stworzyć pożądany klimat wzajemnego zaufania; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zadbały o ściślejszą współpracę między państwami członkowskimi, władzami krajowymi i Komisją w zakresie monitoringu i wymiany najlepszych wzorców; uważa to za skuteczny sposób zwalczania nadużyć;
27. z zadowoleniem przyjmuje sygnały z Komisji, że jest ona do powtórnego zbadania wpływu rynku wewnętrznego na prawa pracownicze i negocjacje zbiorowe;
28. sugeruje, że ponowne zbadanie nie powinno pominąć częściowego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników ze szczególnym uwzględnieniem zagadnienia stosowanych warunków pracy, poziomu płac, zasady równego traktowania pracowników w kontekście wolnego przepływu usług, poszanowania różnych modeli pracy i czasu oddelegowania;
29. jest zdania, że korzystanie z praw podstawowych uznanych w państwach członkowskich, w konwencjach MOP i w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w tym prawa do negocjowania, zawierania i wdrażania umów zbiorowych oraz podejmowania akcji protestacyjnych nie powinno być zagrożone;
30. podkreśla, że należy jasno stwierdzić, że dyrektywa o delegowaniu pracowników i inne dyrektywy nie zabraniają państwom członkowskim i partnerom społecznym domagania się lepszych warunków z myślą o równym traktowaniu pracowników, oraz że

zapewniona jest możliwość wdrażania prawa wspólnotowego na podstawie wszystkich istniejących modeli rynku pracy;

31. wzywa Komisję do pilnego wykonania decyzji Rady dotyczącej ustanowienia elektronicznego systemu wymiany informacji, który mógłby umożliwić państwom członkowskim skuteczniejsze zwalczanie nadużyć;
32. zwraca się do państw członkowskich o przyjęcie środków mające na celu zwalczanie nadużyć, szczególnie w odniesieniu do działalności przedsiębiorstw działających na zasadzie "skrzynki pocztowej", które nie prowadzą żadnej istotnej i konkretnej działalności w kraju siedziby przedsiębiorstwa, a które zostały utworzone – czasem wręcz bezpośrednio przez głównego kontrahenta w kraju przyjmującym – wyłącznie w celu prowadzenia działalności w kraju przyjmującym, w celu uniknięcia pełnego stosowania przepisów i regulacji kraju przyjmującego, zwłaszcza w odniesieniu do płac i warunków pracy; wzywa Komisję, aby w swoim kodeksie postępowania dla przedsiębiorstw w ramach dyrektywy usługowej ustanowiła jednoznaczne przepisy zwalczające przedsiębiorstwa działające na zasadzie "skrzynki pocztowej";
33. podkreśla, że podstawowe prawa społeczne nie są podporządkowane prawom gospodarczym w hierarchii podstawowych wolności; dlatego zwraca się o potwierdzenie w prawie pierwotnym równowagi pomiędzy prawami podstawowymi i wolnością gospodarczą w celu uniknięcia dążenia do obniżania standardów socjalnych;
34. z zadowoleniem przyjmuje wspólne stanowisko Rady w sprawie dyrektywy o pracownikach zatrudnionych czasowo za pośrednictwem agencji, która zapewni niedyskryminujące traktowanie od pierwszego dnia zatrudnienia, jeżeli partnerzy społeczni nie przyjmą innego rozwiązania;
35. wzywa Komisję do przedstawienia dawno oczekiwanego komunikatu w sprawie międzynarodowych rokowań zbiorowych zawierającego propozycję utworzenia ram prawnych dla ponadnarodowych układów zbiorowych;

o

o o

36. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji, jak również parlamentom państw członkowskich.

UZASADNIENIE

Wstęp

W grudniu 2007 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) wydał wyroki w dwóch sprawach dotyczących sposobu godzenia przez UE gospodarczych i społecznych celów traktatu. *Sprawa Viking* dotyczy działania zbiorowego podjętego w związku z rejestracją statku fińskiego pod banderą estońską. W *sprawie Laval* szwedzki związek zawodowy usiłował za pomocą działania zbiorowego zmusić łotewskiego usługodawcę do podpisania układu zbiorowego w przypadku świadczenia usług w Szwecji.

W kwietniu 2008 r. ETS wydał kolejny wyrok, w *sprawie Rüffert*. Sprawa dotyczy prawa **władz publicznych udzielających zamówienia** na roboty budowlane do żądania, by przedsiębiorstwa przystępujące do przetargu zobowiązały się stosować płace zgodne z płacami uzgodnionymi w ramach rokowań zbiorowych w miejscu wykonywania robót, i możliwości unieważnienia takiego żądania poprzez uznanie go za ograniczenie swobody świadczenia usług zgodnie z art. 49 traktatu.

Zasadniczo sprawozdanie skupia się na konsekwencjach wyroków, a nie na krajowych problemach z wdrażaniem, którymi należy się szybko zająć na szczeblu krajowym.

Zasady

Pierwsza część sprawozdania dotyczy wytycznych dotyczących rynku wewnętrznego oraz niezbędnej równowagi między swobodą świadczenia usług a prawami pracowników.

Każdy powinien mieć prawo pracować w dowolnym miejscu w Unii Europejskiej, należy zatem ubolewać, że prawo to nie jest stosowane jednakowo w całej UE. Jednak dla równowagi muszą temu towarzyszyć prawa podstawowe oraz danie rządów i związkom zawodowym możliwości zapewniania niedyskryminujących warunków i równego traktowania. Nie możemy zamykać oczu na fakt, że pracownicy migrujący otrzymują niższe płace niż pracownicy krajowi, gdyż oznaczałoby to uznanie, że są oni mniej warci niż pracownicy krajowi wykonujący tę samą pracę. W interesie wszystkich leży, by pracownicy, zarówno krajowi, jak i migrujący, korzystali z jednakowych warunków. **Stąd też podstawową zasadą powinna być zawsze zasada równego traktowania i jednakowej płacy za jednakową pracę.**

Skutki wyroków ETS

Dyrektywa o delegowaniu pracowników

Tradycyjnie dyrektywę o delegowaniu pracowników interpretowano jako dyrektywę *minimum* w takim znaczeniu, że ustanawia ona „trzon” minimalnych warunków pracy, które państwa członkowskie mają obowiązek zapewniać i które mają zastosowanie również do pracowników tymczasowych, pracowników z zagranicy. Dyrektywa o delegowaniu pracowników nie wyklucza jednak systemów dających większą ochronę. Przyczyny takiej wykładni znaleźć można głównie w art. 3 ust. 7 dyrektywy: „*Ustępy od 1 do 6 nie będą stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia*”.

Podejście to zmienił jednakże wyrok w sprawie *Laval*, w którym trybunał orzekł, że wykładni art. 3 ust. 7 dyrektywy w sprawie delegowania „*nie można dokonywać w ten sposób, że*

zezwala on przyjmującemu państwu członkowskiemu na poddanie świadczenia usług na swoim terytorium obowiązkowi przestrzegania warunków pracy i zatrudnienia wykraczających poza bezwzględnie obowiązujące normy minimalnej ochrony”. Wyrok stanowi ponadto, że dyrektywa o delegowaniu pracowników ustanawia stopień ochrony, który „przyjmujące państwo członkowskie **ma prawo wymagać od przedsiębiorstw**” (podkreślenie sprawozdawcy) (pkt 80), stwierdzając dalej w kolejnym punkcie, że „poziom ochrony, jaki powinien być gwarantowany pracownikom delegowanym na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, jest ograniczony co do zasady do poziomu określonego w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. a)–g) dyrektywy 96/71”. Zatem przyjmujące państwo członkowskie może narzucić przedsiębiorstwu z innego państwa członkowskiego wymogi ograniczone do trzonu określonego w dyrektywie o delegowaniu pracowników i nic ponad to. Innymi słowy: to, co uważaliśmy za dyrektywę minimum, okazało się być dyrektywą *maksimum*.

W uzasadnieniu wyroku trybunał ze względów praktycznych *uchylił* art. 3 ust. 7 pozwalający na korzystniejsze warunki. Tym samym krajowe porozumienia płacowe mogą nie obejmować pracowników delegowanych. Wykładnię tę rozwinęto i wyjaśniono dodatkowo w sprawie Ruffert. W punkcie 32 ETS orzekł, że normalna płaca w Dolnej Saksonii „nie może również zostać zakwalifikowana jako korzystniejsze dla pracowników warunki zatrudnienia w rozumieniu art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71”. Trybunał twierdzi dalej, że „taka wykładnia sprowadzałaby się do pozbawienia skuteczności dyrektywy” (zob. *Laval un Partneri*, punkt 80). Innymi słowy, dyrektywy nie można interpretować zgodnie z tym, jak została sformułowana, ponieważ byłoby to sprzeczne z jej celem, który zdaniem trybunału polega na doprowadzeniu do swobody świadczenia usług, a nie na ochronie pracowników.

Równowaga między swobodą świadczenia usług a podstawowym prawem do strajku

W sprawach Viking i Laval ETS wprowadził bezpośredni poziomy wpływ art. 43 i 49, co pracodawcy i usługodawcy mogą wykorzystać do zakwestionowania układów i sporów zbiorowych o skutkach ponadgranicznych; Niezależność rokowań zbiorowych od przepisów w zakresie konkurencji nie została zatem rozszerzona na dziedzinę swobodnego przepływu. Przynosi to zagrożenia: stosunki pracy w państwach członkowskich mogą zostać poddane kontroli prawnej; niepewność w stosunkach pracy; „zalenie” ETS „powodzą” spraw. W sporze ponadgranicznym każde przedsiębiorstwo może wykorzystać ten wyrok przeciwko działaniom związków zawodowych, utrzymując, że są one „niewspólmierne”.

Wyrok stwierdza, że prawo do strajku jest prawem podstawowym, ale w mniejszym stopniu niż przepisy UE w zakresie swobodnego przepływu. Może to prowadzić do konkurencji płacowej i utrudnia związkom zawodowym zapewnianie równego traktowania.

Żądania

Ponieważ wyrok ten udowodnił, że istniejące obecnie prawodawstwo nie wystarcza do zapewnienia równowagi między swobodą świadczenia usług a prawami pracowniczymi, potrzebne są bezzwłoczne działania w celu zapewnienia w prawodawstwie europejskim niezbędnych zmian, aby powstrzymać potencjalne szkodliwe społeczne, gospodarcze i polityczne skutki wyroków ETS.

Należy rozważyć poniższe zmiany:

- przegląd dyrektywy o delegowaniu pracowników;

- przekształcenie klauzul społecznych z dyrektywy Montiego i dyrektywy usługowej w klauzulę społeczną zawartą w prawie pierwotnym lub w porozumieniu międzyinstytucjonalnym;
- bezzwłoczne przyjęcie dyrektywy dotyczącej agencji pracy tymczasowej, w której wyjaśnione zostanie, że do pracowników agencji pracy tymczasowej powinny niezwłocznie mieć zastosowanie takie same zasady, jakie miałyby zastosowanie, gdyby byli oni zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo;
- przyjęcie środków mających na celu zwalczanie „przedsiębiorstw działających na zasadzie skrzynki pocztowej”, czyli przedsiębiorstw nieprowadzących żadnej istotnej i konkretnej działalności w kraju pochodzenia, a tworzonych – czasem wręcz bezpośrednio przez głównego kontrahenta w kraju przyjmującym – wyłącznie w celu świadczenia „usług” w kraju przyjmującym, dla uniknięcia pełnego stosowania przepisów i regulacji kraju przyjmującego, zwłaszcza w odniesieniu do płac i warunków pracy.

17.9.2008

OPINIA KOMISJI PRAWNEJ

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie wyzwań związanych z układami zbiorowymi w UE
(2008/2085(INI))

Sprawozdawca (*): Tadeusz Zwiefka

(*): Procedura obejmująca zaangażowane komisje – art. 47 Regulaminu

WSKAZÓWKI

Komisja Prawna zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, właściwej dla tej sprawy, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską uznaje prawa podstawowe określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, a także w konstytucjach państw członkowskich oraz w różnych traktatach i konwencjach międzynarodowych za podstawowy punkt odniesienia dla prawa i praktyki w UE,
- B. mając na uwadze, że Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską określa szereg zasad; mając na uwadze, że jednym z najważniejszych obszarów działania Wspólnoty jest rynek wewnętrzny, oparty na zniesieniu istniejących między państwami członkowskimi przeszkód w swobodnym przepływie towarów, osób, usług i kapitału, oraz polityka prowadzona w sferze społecznej,
- C. mając na uwadze, że jedną z tych zasad jest uznawanie podstawowych praw konstytucyjnych obywateli, w tym prawa do zakładania związków zawodowych, prawa do strajku i prawa do negocjowania układów zbiorowych,
- D. mając na uwadze, że podstawowe zasady rynku wewnętrznego obejmują swobodę przepływu pracowników, swobodę przedsiębiorczości i swobodę świadczenia usług,
- E. mając na uwadze, że zgodnie z art. 39 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską swoboda przepływu pracowników obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze

względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy,

- F. mając na uwadze, że prawo do podejmowania działań zbiorowych i do zawierania układów zbiorowych jest prawem podstawowym, stanowiącym nieodłączną część ogólnych zasad prawa wspólnotowego; mając na uwadze, że w tym kontekście Trybunał Sprawiedliwości nie powinien opierać się na oświadczeniu Rady i Komisji z dnia 24 września 1996 r., które nie zostało przyjęte przez Parlament Europejski jako współprawodawcę, w celu ograniczenia wykładni pojęć „przepisy porządku publicznego” i „przepisy krajowe istotne dla porządku politycznego” jedynie do obowiązkowych zasad określonych w prawodawstwie,
- G. mając na uwadze, że art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy o usługach wyraźnie wskazuje, iż celem jej nie jest zastąpienie dyrektywy 96/71/WE (dyrektywy o delegowaniu pracowników)¹ i że dyrektywa o usługach nie narusza przepisów dyrektywy o delegowaniu pracowników,
- H. mając na uwadze, że ograniczenia podstawowych swobód są na mocy traktatu WE dopuszczalne, jeśli służą słusznym celom zgodnym z traktatem, są uzasadnione nadrzędnymi względami interesu ogólnego, są właściwe dla zagwarantowania realizacji wyznaczonych celów i nie wykraczają poza to, co jest niezbędne dla ich osiągnięcia; mając jednocześnie na uwadze, że zgodnie z art. 52 Karty praw podstawowych wszelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności uznanych w karcie mogą być wprowadzone wyłącznie wtedy, jeżeli są proporcjonalne i konieczne oraz jeżeli rzeczywiście realizują cele interesu ogólnego uznawane przez Unię lub wynikają z potrzeby ochrony praw i wolności innych osób,
- I. mając na uwadze, że rolą Trybunału Sprawiedliwości jest interpretowanie prawa wspólnotowego w świetle podstawowych praw i wolności oraz zapewnianie zgodności z prawem przy interpretowaniu i stosowaniu traktatu WE,
- J. mając na uwadze, że do sądów krajowych należy ustalenie, czy w poszczególnych przypadkach spełnione zostały kryteria pozwalające na ograniczenie podstawowych swobód w zgodzie z prawem wspólnotowym,
- K. mając na uwadze, że jednolite stosowanie i egzekwowanie postanowień dyrektywy o delegowaniu pracowników ma zasadnicze znaczenie dla realizacji jej celów, a zwłaszcza przestrzegania obowiązujących w państwach członkowskich ustaleń z zakresu rokowań zbiorowych,
- L. mając na uwadze, że w Trybunale Sprawiedliwości oraz pomiędzy Trybunałem a rzecznikami generalnymi odnotowano różnice w poglądach i wykładniach we różnych sprawach odnoszących się do dyrektywy o delegowaniu pracowników, w szczególności w sprawie C-341/05 *Laval*² i w sprawie C-346/06 *Rüffert*³, mając na uwadze, że takie

¹ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

² Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 *Laval un Partneri Ltd* [2007] Zb.Orz. I-11767 (sprawa *Laval*).

różnice poglądów i wykładni mogą stanowić argument za doprecyzowaniem przepisów w świetle równowagi między podstawowymi prawami i swobodami,

1. stwierdza, że żadne z ostatnich orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości¹ nie narusza treści układów zbiorowych zawieranych w państwach członkowskich ani prawa do ich zawierania;
2. podkreśla, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości państwa członkowskie nie mogą nakładać minimalnych standardów w dziedzinach innych niż te, o których mowa w dyrektywie o delegowaniu pracowników, a poziom tychże minimalnych standardów nie może być ustalany przez źródła nieprzewidziane tą dyrektywą;
3. podkreśla konieczność zagwarantowania pracownikom przemieszczającym się w obrębie UE pewnych minimalnych warunków na stanowisku pracy;
4. zauważa, że przepisy krajowe nieuwzględniające – bez względu na treść – układów zbiorowych, którym przedsiębiorstwa delegujące pracowników do kraju przyjmującego już podlegają w państwie członkowskim, w którym mają siedzibę, prowadzą, co stwierdził Trybunał Sprawiedliwości, do dyskryminacji tychże przedsiębiorstw, gdyż zgodnie z tymi przepisami krajowymi przedsiębiorstwa te są traktowane w taki sam sposób jak przedsiębiorstwa krajowe, które nie zawarły układu zbiorowego;
5. stwierdza, że jak wyraźnie orzekł Trybunał Sprawiedliwości w sprawach *Laval* i *Viking*, prawo do podejmowania działań zbiorowych objęte jest zakresem prawa wspólnotowego, w szczególności art. 43 i 49 traktatu WE, dlatego też musi być uzasadnione nadrzędnymi względami interesu ogólnego, musi być proporcjonalne i musi wykorzystywać odpowiednie środki, które nie wykraczają poza to, co niezbędne; podkreśla w związku z tym, że zgodnie z orzeczeniami Trybunału Sprawiedliwości prawo do podejmowania działań zbiorowych w celu ochrony pracowników może stanowić tego rodzaju nadrzędny wzgląd;
6. zauważa, że horyzontalny skutek pewnych postanowień traktatu WE zależy od spełnienia określonych warunków, m.in. warunku przyznawania praw jednostkom, które mają interes w przestrzeganiu ustanowionych w ten sposób zobowiązań; wyraża zaniepokojenie faktem, że w konkretnych przypadkach spraw, w których Trybunał Sprawiedliwości ostatnio orzekał, horyzontalny skutek art. 43 traktatu WE został należycie wyodrębniony, i uważa, że może to skutkować wnoszeniem większej liczby spraw przed Trybunał;
7. wzywa państwa członkowskie, aby zapewniły właściwe wdrożenie, stosowanie i egzekwowanie dyrektywy o delegowaniu pracowników; wzywa Komisję do przygotowania dla państw członkowskich odpowiednich wytycznych w zakresie

³ Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-346/06 *Rüffert*, dotychczas niepublikowane w Zb.Orz. (zob. Dz.U. C 128 z 24.5.2008, s. 9).

¹ Oprócz orzeczeń we wspomnianych wyżej sprawach *Laval* i *Rüffert* zob. orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union* [2007] Zb.Orz. I-10779 (sprawa *Viking*).

wdrażania, stosowania i egzekwowania tej dyrektywy;

8. z zadowoleniem przyjmuje zalecenie Komisji z dnia 3 kwietnia 2008 r.¹ i konkluzje Rady z dnia 9 czerwca 2008 r.² w sprawie pogłębionej współpracy administracyjnej w kontekście delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;
9. wzywa Komisję do podjęcia odpowiednich działań wobec państw członkowskich, które nie stosują prawa wspólnotowego w tej dziedzinie zgodnie z wykładnią Trybunału Sprawiedliwości.

¹ Dz.U. C 85 z 4.4.2008, s. 1 i Dz.U. C 89 z 10.4.2008, s. 18.

² Dotychczas niepublikowane w Dz.U.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	9.9.2008
Wynik głosowania końcowego	+: 24 -: 0 0: 0
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Marek Aleksander Czarnecki, Bert Doorn, Monica Frassoni, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Othmar Karas, Piia-Noora Kauppi, Klaus-Heiner Lehne, Katalin Lévai, Antonio Masip Hidalgo, Hans-Peter Mayer, Manuel Medina Ortega, Hartmut Nassauer, Aloyzas Sakalas, Francesco Enrico Speroni, Daniel Stroj, Rainer Wieland, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Vicente Miguel Garcés Ramón, Jean-Paul Gauzès, Georgios Papastamkos, Gabriele Stauner, Jacques Toubon, Ieke van den Burg
Zastępca(y) (art. 178 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Renate Weber

16.7.2008

OPINIA KOMISJI RYNKU WEWNĘTRZNEGO I OCHRONY KONSUMENTÓW

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie wyzwań związanych z układami zbiorowymi w UE
(2008/2085(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Małgorzata Handzlik

WSKAZÓWKI

Komisja Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, właściwej dla tej sprawy, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że prawo do podejmowania działań zbiorowych uznane zostało za prawo podstawowe w ogólnych zasadach prawa wspólnotowego i mając na uwadze, że prawo to zostało potwierdzone przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości,
- B. mając na uwadze, że zasada swobody przepływu usług jako kluczowy element rynku wewnętrznego, jak i takie podstawowe cele Unii, jak promowanie postępu gospodarczego i społecznego oraz umacnianie gospodarczej i społecznej spójności, stanowią podstawę integracji europejskiej i z tego względu mając na uwadze, że swoboda ta powinna być w każdym wypadku zgodna z prawem partnerów społecznych do zawierania układów zbiorowych,
 1. podkreśla potrzebę zachowania równowagi pomiędzy swobodą świadczenia usług i swobodą przedsiębiorczości a zagwarantowaniem ram regulacyjnych dla ochrony pracowników;
 2. zauważa, biorąc pod uwagę orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, że narzucanie warunków pracy pracownikom oddelegowanym przez usługodawców z innych państw członkowskich, które nie jest wymagane lub dopuszczane w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹, lub zmuszanie usługodawców do angażowania się w negocjacje dotyczące takich warunków ze związkami zawodowymi, prowadzi do nieuzasadnionego ograniczenia swobody świadczenia usług; w związku z tym uważa, że działania zbiorowe nie mogą mieć na celu narzucania

¹ Dz.U. L 18, z 21.1.1997, str. 1.

warunków pracy, które wykraczają poza ramy dyrektywy 96/71/WE, i które nie są dostatecznie precyzyjne i osiągalne;

3. zauważa, że istotne jest, aby zasady dotyczące europejskiego rynku pracy były przejrzyste i odpowiednie dla wszystkich, ale także, że różne tradycje polityczne uniemożliwiają stworzenie jednolitego modelu rynku pracy; uznaje, że gdy szczególnie dotyczy to niektórych państw członkowskich, należy przeprowadzić drobiazgową ocenę wpływu orzeczeń na poziomie krajowym, przy konsultacji z partnerami społecznymi;
4. podkreśla, że nie ma potrzeby dokonania przeglądu przepisów dyrektywy 96/71/WE zanim bieżące wyzwania dla różnych modeli układów zbiorowych nie zostaną zanalizowane i wyjaśnione na szczeblu krajowym;
5. wskazuje, że art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71/WE umożliwia delegowanym pracownikom korzystanie z bardziej korzystnych warunków obowiązujących w kraju ojczystym podczas ich delegowania do kraju goszczącego;
6. uważa, że właściwe stosowanie i wdrażanie przepisów dyrektywy 97/61/WE jest kluczowe dla zapewnienia realizacji jej celów, mianowicie aby ułatwić świadczenie usług gwarantując jednocześnie odpowiednią ochronę pracowników oraz pełne poszanowanie porozumień o stosowaniu układów zbiorowych obowiązujących w państwach członkowskich, do których delegowani są pracownicy w ramach tej dyrektywy;
7. zwraca się do państw członkowskich o usunięcie niedociągnięć we wdrażaniu, stosowaniu i egzekwowaniu dyrektywy 96/71/WE, zwłaszcza poprzez uproszczenie przepisów administracyjnych i formalności oraz doprowadzenie do ściślejszej współpracy pomiędzy administracjami państw członkowskich; wzywa Komisję do podjęcia odpowiednich działań skierowanych przeciwko państwom członkowskim, które nie stosują prawa wspólnotowego w ten sposób;
8. wzywa Komisję do przedstawienia państwom członkowskim i usługodawcom obszerniejszych wytycznych w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, mając na uwadze wytyczne dyrektywy 96/71/WE oraz orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w celu uniknięcia dalszych rozbieżności co do wykładni tej dyrektywy;
9. wzywa Komisję do wyraźnego wypowiedzenia się w sprawie prawa państw członkowskich do wyjścia poza „trzon” minimalnych standardów pracy, o ile te wyższe standardy są ogólnie stosowalne w ramach obszaru, w którym wykonywana jest praca.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	15.7.2008
Wynik głosowania końcowego	+ : 20 - : 17 0 : 0
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Gabriela Crețu, Mia De Vits, Janelly Fourtou, Martí Grau i Segú, Małgorzata Handzlik, Malcolm Harbour, Anna Hedh, Eija-Riitta Korhola, Kurt Lechner, Lasse Lehtinen, Toine Manders, Catuscia Marini, Nickolay Mladenov, Catherine Neris, Bill Newton Dunn, Zita Pleštinská, Giovanni Rivera, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Leopold Józef Rutowicz, Salvador Domingo Sanz Palacio, Christel Schaldemose, Andreas Schwab, Eva-Britt Svensson, Jacques Toubon, Barbara Weiler, Marian Zlotea
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Emmanouil Angelakas, André Brie, Colm Burke, Giovanna Corda, Jan Cremers, Benoît Hamon, Joel Hasse Ferreira, Filip Kaczmarek, Manuel Medina Ortega, José Ribeiro e Castro, Olle Schmidt
Zastępca(y) (art. 178 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Dragoș Florin David, Jan Olbrycht

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	22.9.2008
Wynik głosowania końcowego	+ : 38 - : 0 0 : 5
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Gabriela Crețu, Petru Filip, Sepp Kusstatscher, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Anja Weisgerber
Zastępca(y) (art. 178 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Wolfgang Bulfon, Iratxe García Pérez, Helmut Kuhne, María Isabel Salinas García

•