

PARLAMENTUL EUROPEAN

2004



2009

Document de ședință

A6-0370/2008

30.9.2008

RAPORT

referitor la provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE
(2008/2085(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportor: Jan Andersson

Raportor pentru aviz(*):
Tadeusz Zwiefka, Comisia pentru afaceri juridice

(*) Procedura comisiilor asociate – articolul 47 din Regulamentul de procedură

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN	Error! Bookmark not defined.
EXPUNERE DE MOTIVE	Error! Bookmark not defined.
AVIZ AL COMISIEI PENTRU AFACERI JURIDICE.....	Error! Bookmark not defined.
AVIZ AL COMISIEI PENTRU PIAȚA INTERNĂ ȘI PROTECȚIA CONSUMATORILOR	Error! Bookmark not defined.
REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIE.....	Error! Bookmark not defined.

(*) Procedura comisiilor asociate – articolul 47 din Regulamentul de procedură

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

referitor la provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE
(2008/2085(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere articolul 2 prima liniuță, articolul 2 și articolul 3 litera (j) din Tratatul privind Uniunea Europeană,
- având în vedere articolele 136, 137, 138, 139 și 140 din Tratatul CE,
- având în vedere articolele 12, 39 și 49 din Tratatul CE,
- având în vedere Tratatul de la Lisabona din 13 decembrie 2007, în special articolul 3,
- având în vedere articolul 152 din Tratatul de la Lisabona care recunoaște importanța pe care dialogul social și contractele colective o au pentru dezvoltare,
- având în vedere articolele 27, 28 și 24 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,
- având în vedere Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în special articolul 11,
- având în vedere Carta socială europeană, în special articolele 5, 6 și 19,
- având în vedere Convenția europeană privind statutul juridic al lucrătorilor migranți,
- având în vedere Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii¹,
- având în vedere raportul serviciilor Comisiei privind punerea în aplicare a directivei 96/71/CE (SEC(2006)0439) (raportul serviciilor),
- având în vedere Directiva 2004/18/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 31 martie 2004 privind coordonarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice de lucrări, de bunuri și de servicii²,
- având în vedere clauza „Monti” din Regulamentul (CE) nr. 2679/98 al Consiliului din 7 decembrie 1998 privind funcționarea pieței interne în legătură cu libera circulație a mărfurilor între statele membre³,
- având în vedere Directiva 2006/123/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 12

¹ JO L 18, 21.1.1997, p.1.

² JO L 134, 30.4.2004, p. 114.

³ JO L 337, 12.12.1998, p. 8.

decembrie 2006 privind serviciile pe piața internă¹,

- având în vedere hotărârile Curții de Justiție a Comunităților Europene (CJCE) din 27 martie 1990 în cauza C-113/89 Rush Portuguesa Ltda c. Office Nationale d'Immigration²,
- având în vedere hotărârile CEJ din 9 august 1994 în cauza C-43/93, Vander Elst³, din 23 noiembrie 1999 în cauzele conexate C-369/96 și 376/96, Arblade⁴, din 25 octombrie 2001 în cauzele conexate C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 și C-71/98, Finalarte⁵, din 7 februarie 2002 în cauza C-279/00, Comisia c. Italiei⁶, din 12 octombrie 2004 în cauza C-60/03, Wolff & Müller GmbH⁷, din 21 octombrie 2004 în cauza C-445/03, Comisia c. Luxemburgului⁸ și din 19 ianuarie 2006 în cauza C-244/04, Comisia c. Germaniei⁹,
- având în vedere hotărârea CEJ din 11 decembrie 2007 în cauza C-438/05, International Transport Workers' Federation and Finish Seamen's Union¹⁰ (cauza „Viking”),
- având în vedere hotărârea CEJ din 18 decembrie 2007 în cauza C-341/05, Laval un Partneri Ltd ¹¹,
- având în vedere hotărârea CEJ din 3 aprilie 2008 în cauza Case C-346/06, Ruffert ¹²,
- având în vedere următoarele convenții OIM: OIM-94 Clauzele privind condițiile de muncă (contractele publice); OIM-87 Libertatea de asociere și protecția dreptului de a se organiza; OIM-98, Dreptul de a organiza și contractul colectiv; OIM-117 Obiective de bază și standarde de bază ale politicii sociale, în special partea IV; OIM-154 Contractul colectiv,
- având în vedere Rezoluția sa din 26 octombrie 2006 privind aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor¹³,
- având în vedere rezoluția sa din 15 ianuarie 2004 privind implementarea Directivei 96/71/CE în statele membre¹⁴,
- având în vedere rezoluția sa din 23 mai 2007 privind promovarea muncii decente pentru

¹ JO L 376, 27.12.2006, p. 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 [2004] ECR I-10191.

⁹ [2006] ECR I-885.

¹⁰ JO C 51, 23.2.2008, p. 11.

¹¹ JO C 51, 23.2.2008, p. 9.

¹² Npublicată încă în JO.

¹³ JO C 313 E, 20.12.2006, p. 452.

¹⁴ JO C 92 E, 16.4.2004, p. 404.

toți¹,

- având în vedere principiile comune de flexecuritate, avizate de Consiliul European din 12-13 decembrie 2007, precum și Rezoluția Parlamentului din 29 noiembrie 2007 privind principiile comune ale flexecurității,
 - având în vedere articolul 45 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și avizele Comisiei pentru afaceri juridice și Comisiei pentru piața internă și protecția consumatorilor (A6-0370/2008),
- A. întrucât Tratatul CE recunoaște drepturile fundamentale prevăzute în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și în constituțiile statelor membre și în diferite convenții și tratate internaționale, referințe de bază pentru legislația și practica UE;
- B. întrucât Tratatul CE stabilește o serie de principii, întrucât unul din principalele obiective ale Comunității este piața internă care se caracterizează prin înlăturarea obstacolelor din calea liberei circulații a bunurilor, persoanelor, serviciilor și capitalurilor între statele membre, dar și de o dimensiune socială;
- C. întrucât unul dintre aceste principii îl constituie recunoașterea drepturilor constituționale fundamentale ale cetățenilor, inclusiv dreptul de înființa sindicate, dreptul la grevă și dreptul de a negocia acorduri colective;
- D. întrucât principiile fundamentale ale pieței interne includ libertatea de mișcare a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a furniza servicii;
- E. întrucât, în conformitate cu articolul 39 din Tratatul CE, libera circulație a lucrătorilor implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă;
- F. întrucât restricțiile impuse în ceea ce privește libertățile fundamentale sunt posibile în temeiul Tratatului CE, în măsura în care acestea urmăresc scopuri legitime, compatibile cu tratatul, sunt justificate de un interes public major, pot atinge obiectivele stabilite și nu depășesc de ceea ce este necesar pentru a le atinge; întrucât, în același timp, în conformitate cu articolul 52 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, orice restrângere a exercițiului drepturilor și libertăților recunoscute de respectiva carte poate fi impusă numai dacă este proporțională, necesară și răspunde obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți;
- G. întrucât CEJ recunoaște dreptul de a recurge la acțiuni colective ca drept fundamental care face parte integrantă din principiile generale de drept comunitar; acest drept va fi de altfel consacrat în tratat, dacă se va ratifica Tratatul de la Lisabona;
- H. întrucât Comisia a atras atenția în mai multe rânduri asupra importanței pe care o are

¹ Texte adoptate, P6_TA(2007)0206.

cadrul național existent al legislației privind ocuparea forței de muncă și a contractelor colective pentru protecția drepturilor lucrătorilor,

- I. întrucât raportul Comisiei din 2006 privind relațiile de muncă în Europa arată că contractele colective foarte avansate pot avea o influență pozitivă asupra integrării sociale;
- J. întrucât, în conformitate cu articolul 136 al Tratatului CE, Comunitatea și statele membre „au ca obiective... îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres; și întrucât, în scopul realizării acestui obiectiv, articolul 140 din Tratatul CE prevede că este responsabilitatea Comisiei să promoveze o strânsă cooperare între statele membre în domeniul politicilor sociale, mai ales în chestiuni care privesc dreptul de asociere și negociere colectivă între angajatori și lucrători,
- K. întrucât, potrivit preambulului Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, promovarea prestării transnaționale de servicii necesită un climat de concurență liberă și loială și măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor conform cadrului legal referitor la legislația națională privind ocuparea forței de muncă și a relațiilor de muncă în statele membre;
- L. întrucât Directiva privind detașarea lucrătorilor prevede clar la considerentul 12 că „întrucât dreptul comunitar nu împiedică statele membre să extindă domeniul de aplicare a legislațiilor lor naționale sau a contractelor colective de muncă încheiate de partenerii sociali la orice persoană care desfășoară o muncă salariată, inclusiv cu caracter temporar, pe teritoriul lor, chiar dacă angajatorul își are sediul într-un alt stat membru” și că „întrucât dreptul comunitar nu interzice statelor membre să garanteze respectarea acestor norme prin mijloacele corespunzătoare”,
- M. întrucât obiectivul Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, acela de a asigura un climat de concurență loială și măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor, este important, într-un context în care prestarea transnațională de servicii se extinde, pentru protecția lucrătorilor respectivi, respectându-se totodată cadrul legislației în domeniul ocupării forței de muncă și al relațiile de muncă din statele membre,
- N. întrucât, în conformitate cu Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, legislațiile statelor membre trebuie să stipuleze un nucleu de norme obligatorii pentru protecția minimă a lucrătorilor detașați care să fie respectate în țara gazdă fără a împiedica aplicarea condițiilor de angajare mai favorabile pentru lucrători;
- O. întrucât articolul 3 alineatul (8) din Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii oferă posibilitatea implementării directivei fie prin dispoziții legislative, fie prin acorduri colective care au fost declarate ca fiind general aplicabile tuturor întreprinderilor similare din ramura industrială respectivă, sau care au fost încheiate de către organizațiile cele mai reprezentative la nivel național, ale angajatorilor sau ale angajaților, și care se aplică pe întreg teritoriul național, iar CEJ afirmă, de asemenea, că deoarece scopul Directivei 96/71 nu este acela de a armoniza sistemele pentru stabilirea condițiilor de angajare în statele membre, acestea sunt libere să aleagă la nivel național un sistem care nu este menționat expres în sistemele Directivei privind detașarea;

- P. întrucât dispozițiile principale de la articolul 3 alineatul (1) din Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii constau din norme obligatorii la nivel internațional stabilite de comun acord de către statele membre; constată că dispozițiile de ordine publică de la articolul 3 alineatul (1) constau la rândul lor din norme obligatorii la nivel internațional, dar de așa natură încât statele membre le pot defini în legislația națională; constată, de asemenea, că articolul 3 alineatul (10) este important pentru statele membre deoarece le permite să ia în considerație mai multe aspecte ale pieței muncii, ale politicilor sociale, precum și alte chestiuni referitoare la protecția lucrătorilor, respectând totodată principiul tratamentului egal;
- Q. întrucât mobilitatea lucrătorilor a avut o mare contribuție la angajarea forței de muncă, la prosperitate și la integrarea europeană, oferindu-le cetățenilor oportunități noi de a-și dezvolta cunoștințele și experiențele și de a avea standarde de viață mai bune;
- R. întrucât articolul 28 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene consacră dreptul de negociere colectivă și de acțiune colectivă;
- S. consideră că aplicarea uniformă și respectarea dispozițiilor Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii sunt esențiale pentru realizarea obiectivelor sale și, în special, respectarea acordurilor privind negocierile colective existente în statele membre;
- T. întrucât articolul 3 alineatul (1) litera (a) a Directivei 2006/123/CE a parlamentului European și a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile în piața internă¹ (directiva privind serviciile) specifică clar că nu intenționează să înlocuiască și nici nu aduce atingere Directivei privind detașarea lucrătorilor;
- U. întrucât, pentru libera circulație a mărfurilor, în Regulamentul (CE) nr. 2679/98 al Consiliului² a fost introdusă următoarea clauză (cunoscută și sub numele de „clauza Monti”); articolul 2: *„Prezentul regulament nu poate fi interpretat ca aducând atingere în vreun fel exercitării drepturilor fundamentale, așa cum sunt acestea recunoscute în statele membre, inclusiv dreptului la sau libertății de a intra în grevă. Aceste drepturi pot include dreptul sau libertatea de a întreprinde anumite acțiuni care țin de sistemele de relații industriale specifice din statele membre.”*;
- V. întrucât articolul 1 alineatul (7) din directiva privind serviciile prevede că: *„Prezenta directivă nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale astfel cum sunt recunoscute în statele membre și în legislația comunitară. Aceasta nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective și de a desfășura acțiuni sindicale în conformitate cu legislațiile și practicile naționale respectând legislația comunitară.”*;
- W. întrucât Consiliul European a definit principiile în vederea creării unor modele pentru piața muncii care combină un grad ridicat de securitate cu un nivel înalt de flexibilitate, așa numitul model de flex securitate; întrucât este recunoscut faptul că o parte semnificativă

¹ JO 376, 27.12.2006, p.36.

² JO L 337, 12.12.1998, p. 8.

dintr-un model reușit de flexibilitate include parteneri sociali puternici care să aibă o putere semnificativă în negocierile colective;

- X. întrucât ține de rolul CJE să interpreteze dreptul comunitar în lumina drepturilor și libertăților fundamentale și să asigure respectarea legii în interpretarea și punerea în aplicare a Tratatului CE;
- Y. întrucât este de competența instanțelor naționale să decidă, de la caz la caz, în ce măsură criteriile prin care restricționarea libertăților fundamentale este considerată compatibilă cu dreptul comunitar sunt îndeplinite;
- Z. întrucât dreptul de a întreprinde acțiuni colective și dreptul de a încheia acorduri colective este un drept fundamental care face parte integrantă din principiile generale ale dreptului comunitar; întrucât, în acest context, CEJ nu ar trebui să se bazeze pe o declarație a Consiliului și Comisiei din data de 24 septembrie 1996, care nu a fost adoptată de Parlamentul European în calitate de legislator, care ar duce la limitarea interpretării conceptelor de „prevederi ale politicilor publice” și „prevederi naționale indispensabile ordinii politice” numai la normele imperative prevăzute în legislație;
- AA. întrucât hotărârea în cauza Albany (C-67/96) în domeniul legislației concurenței a oferit sindicatelor un grad mai mare de libertate în ceea ce privește problemele legate de piața muncii,
- AB. întrucât s-a constatat că au existat opinii și interpretări divergente în cadrul CEJ și între Curte și avocații generali în diferite cauze referitoare la Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, în special în cauzele C-341/05 Laval¹ și C-346/06 Rüffert²; întrucât, atunci când astfel de opinii și interpretări sunt divergente, ar putea fi necesară o clarificare din perspectiva echilibrului dintre drepturile și libertățile fundamentale;
- AC. întrucât alegerea temeiului legal al Directivei privind detașarea lucrătorilor pleacă de la premiza că lucrătorii detașați nu intră pe piața muncii statului gazdă; întrucât absența unui termen limită de a fi considerat „lucrător detașat” în combinație cu utilizarea frecventă a unei noțiuni largi a detașării lucrătorilor indică faptul că lucrătorii detașați intră adesea de fapt pe piața muncii statului gazdă;
- 1. subliniază faptul că libertatea de a presta servicii este unul din elementele fundamentale ale proiectului european; consideră totuși că aceasta ar trebui să fie echilibrată, pe de o parte din perspectiva drepturilor fundamentale și ale obiectivelor sociale stabilite în tratate și pe de alta din perspectiva dreptului partenerilor publici și sociali de a asigura nediscriminarea, tratamentul egal și îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă; reamintește că negocierea colectivă și acțiunile colective reprezintă drepturi fundamentale recunoscute în Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene și că tratamentul egal este un principiu fundamental al Uniunii Europene;

¹ Hotărârea Curții de Justiție din 18 decembrie 2007 în cauza C-341/05 Laval un Partneri Ltd [2007], Rec. I11767 (cauza Laval).

² Hotărârea Curții de Justiție din 3 aprilie 2008 în cauza C-346/06 Rüffert, nepublicată încă în culegere, (a se vedea JO C 128, 24.5.2008, p. 9).

2. consideră că orice cetățean al UE trebuie să aibă dreptul de a lucra oriunde în Uniunea Europeană, ceea ce implică dreptul său la tratament egal; prin urmare, regretă că acest drept nu este aplicat uniform pe teritoriul UE; consideră că aranjamentele de tranziție încă în funcțiune trebuie revizuite într-un mod riguros de către Comisia Europeană, pentru a vedea dacă ele sunt într-adevăr necesare în prevenirea tulburărilor de pe piețele naționale ale muncii, și că, acolo unde nu se întâmplă acest lucru, acestea trebuie înlăturate cât de repede posibil;
3. subliniază că libertatea de a oferi servicii nu este în contradicție și nu este superioară dreptului fundamental al partenerilor sociali de a promova dialogul social și de a recurge la acțiuni colective, mai ales că acest drept este un drept constituțional în câteva state membre; atrage atenția că intenția clauzei Monti a fost aceea de a proteja drepturile constituționale fundamentale în contextul pieței unice; reamintește totodată că libera circulație a lucrătorilor este una din cele patru libertăți ale pieței interne;
4. salută Tratatul de la Lisabona și faptul că Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene urmează să devină obligatorie din punct de vedere juridic; observă că aceasta include dreptul sindicatelor de a negocia și de a încheia acorduri colective la nivelurile respective și de a recurge la acțiuni colective în caz de conflict de interese pentru apărarea intereselor lor, inclusiv de a organiza greve;
5. subliniază că libertatea de a presta servicii nu este superioară drepturilor fundamentale din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene și mai ales dreptului sindicatelor de a recurge la acțiuni colective, ținând cont în special de faptul că acesta este un drept constituțional în câteva state membre; atrage așadar atenția că hotărârile CEJ în cazurile Ruffert, Laval și Viking demonstrează necesitatea clarificării faptului că libertățile economice, așa cum sunt prevăzute în tratat, se interpretează astfel încât să nu aducă atingere exercitării drepturilor sociale fundamentale, așa cum au fost recunoscute în statele membre și de către legislația comunitară, inclusiv dreptul de a negocia, încheia și aplica contracte colective și dreptul de a recurge la acțiuni colective, și să nu afecteze autonomia partenerilor sociali când aceste drepturi fundamentale sunt exercitate în vederea îndeplinirii intereselor sociale și a protecției lucrătorilor;
6. subliniază că Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii permite autorităților și partenerilor sociali să se ocupe de condițiile de angajare cele mai favorabile pentru lucrători, în funcție de diferitele tradiții ale statelor membre;
7. subliniază că în considerentul 22 al Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii se stipulează că directiva nu aduce atingere legislației statelor membre referitoare la acțiunile colective de apărare a intereselor ocupațiilor și profesiilor;
8. subliniază așadar necesitatea de proteja și de consolida principiile tratamentului egal și al plății egale pentru muncă egală în același loc de muncă, după cum prevăd articolele 39 și 12 din Tratatul CE; consideră că, în cadrul libertății de a presta servicii sau a libertății de stabilire, naționalitatea angajatorului, a angajaților sau a lucrătorilor detașați nu poate justifica inegalitățile la nivelul condițiilor de muncă, remunerației sau exercitării drepturilor fundamentale, cum ar fi dreptul la grevă;

9. subliniază cât este de important să nu fie afectate negativ modelele de pe piața muncii care reușesc în prezent să combine un nivel înalt de flexibilitate pe piața muncii cu un grad ridicat de securitate și că, dimpotrivă, ar trebui să se promoveze în continuare acest demers;

Impactul general

10. constată că efectul orizontal al anumitor prevederi din Tratatul CE depinde de îndeplinirea unor condiții specifice, inter alia condiția ca acestea să acorde drepturi unei persoane interesate în conformitate cu obligațiile prevăzute; își exprimă preocuparea că, în circumstanțele specifice ale cauzelor instrumentate recent de CEJ, efectul orizontal al articolului 43 din Tratatul CE a fost identificat în mod corespunzător și consideră că aceasta ar putea conduce la mai multe cauze introduse înaintea Curții;
11. salută faptul că, în conformitate cu principiile și tradițiile Uniunii Europene, multe state membre, în cooperare cu partenerii sociali, au pus în practică standarde ridicate pentru condițiile de muncă, care au condus la îmbunătățirea condițiilor de muncă ale lucrătorilor și au consolidat creșterea economică și competitivitatea;
12. consideră că intenția legislatorului, în cazul directivei privind detașarea lucrătorilor și a directivei privind serviciile, este incompatibilă cu interpretări care ar putea incita la competiție neloială între întreprinderi; constată că societățile care semnează și care respectă acorduri colective ar putea avea un dezavantaj competitiv față de societățile care refuză să facă acest lucru;
13. consideră, de asemenea, că libertatea de a presta servicii peste granițe, în cadrul pieței interne, este consolidată și mai mult prin garantarea faptului că furnizorii de servicii, domestici sau străini, sunt supuși aceluiași condiții economice și de piață, în locul în care sunt oferite serviciile;
14. promovează activ competitivitatea bazată pe cunoaștere și inovare, după cum este stipulat în Strategia de la Lisabona;
15. pune sub semnul întrebării introducerea unui principiu al proporționalității pentru dreptul de a recurge la acțiuni împotriva întreprinderilor care, atunci când fac uz de dreptul de stabilire sau de dreptul de a presta servicii în afara granițelor, încalcă intenționat condițiile de angajare; consideră că nu trebuie să existe dubii cu privire la folosirea acțiunilor colective organizate pentru susținerea tratamentului egal și asigurarea condițiilor decente de muncă;
16. subliniază că libertățile fundamentale ale UE nu pot fi interpretate ca acordând întreprinderilor dreptul de a se sustrage sau eluda legislația și practicile naționale în domeniul social și al ocupării forței de muncă, sau pentru a impune o concurență neloială în ceea ce privește salariile și condițiile de muncă; consideră așadar, că acțiunile transfrontaliere care pot contraveni condițiilor de angajare din țara gazdă trebuie să fie proporționale și nu se pot justifica automat prin dispozițiile tratatului referitoare la libera circulație a serviciilor sau prin libertatea de stabilire;

17. subliniază că legislația comunitară trebuie să respecte principiul nediscriminării; subliniază în continuare că legislatorul comunitar trebuie să garanteze că nu se creează obstacole nici în calea acordurilor colective (de exemplu cele care implementează principiul plății egale pentru muncă egală pentru toți lucrătorii de la locul respectiv de muncă, indiferent de naționalitatea lor sau a angajatorului lor, în locul unde este prestat serviciul) nici în cazul acțiunilor colective organizate în sprijinul unui asemenea acord care este în conformitate cu practicile sau cu legislațiile naționale;
18. recunoaște faptul că hotărârile CEJ în cazurile Laval, Ruffert și Luxemburg au pus mari probleme cu privire la cum trebuie interpretate directivele referitoare la armonizarea minimă;
19. ia act de faptul că considerentele de ordin social menționate la articolele 26 și 27 din Directiva 2004/18 (directiva privind achizițiile publice) dau statelor membre posibilitatea de a crea condiții pentru o concurență loială, stabilind termeni și condiții de angajare care depășesc normele obligatorii de protecție minimă;
20. consideră că baza legală limitată a liberei circulații care se află la baza Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a condus la interpretarea acesteia ca o invitație explicită la concurență neloială în ceea ce privește salariile și condițiile de muncă; consideră, prin urmare, că baza legală a Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii ar putea fi extinsă pentru a include și o trimitere la libera circulație a lucrătorilor;
21. subliniază că situația curentă poate determina ca lucrătorii din țările gazdă să simtă presiunea provenită din concurența salariilor mici; consideră așadar că trebuie asigurată, în toate statele membre, implementarea coerentă a Directivei privind detașarea lucrătorilor;
22. reamintește faptul că nouă state au ratificat convenția 94 OIM referitoare la Clauzele privind condițiile de muncă (contractele publice); regretă că și hotărârile judecătorești nu au luat suficient în considerație Convenția 94 OIM și este îngrijorat de faptul că aplicarea acestei convenții în statele membre respective poate intra în conflict cu aplicarea Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii; invită Comisia să clarifice urgent această situație și să continue să promoveze ratificarea acestei convenții pentru a consolida și mai mult dezvoltarea clauzelor sociale în reglementările referitoare la achizițiile publice, ceea ce constituie însuși scopul Directivei privind achizițiile publice;
23. constată că nu s-a recunoscut faptul că, în baza convențiilor OIM 87 și 98, nu se pot justifica restricțiile privitoare la dreptul de a organiza acțiuni colective și la drepturile fundamentale prin motivații care țin de sănătate, ordine publică sau de alți factori asemănători;

Solicitări

24. invită statele membre să pună în aplicare corespunzător Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii; atrage atenția că legislația referitoare la piața muncii și normele privind negocierile și acordurile colective sunt în competența statelor membre și a partenerilor sociali; subliniază în acest sens că este sarcina statelor membre să îmbunătățească și să folosească pe deplin măsurile de prevenire, de monitorizare și de aplicare, în conformitate cu principiul subsidiarității;
25. consideră că legislația comunitară existentă prezintă atât lipsuri, cât și neconcordanțe și de aceea este predispusă la interpretări ale Directivei privind detașarea lucrătorilor, interpretări care nu au fost în intenția legislatorului comunitar, care a căutat să echilibreze libertatea de a presta servicii și protecția drepturilor lucrătorilor; invită Comisia să pregătească propunerile legislative necesare care să sprijine în viitor prevenirea conflictelor datorate interpretării;
26. salută așadar declarația din 3 aprilie 2008 prin care Comisia s-a angajat nu numai să continue să combată concurența bazată pe standarde sociale reduse, dar a și subliniat că libertatea de a presta servicii nu vine în contradicție și nu este în nici un fel superioară dreptului fundamental la grevă și dreptului de afiliere la un sindicat; încurajează implementarea imediată a Concluziilor Consiliului din 9 iunie 2008, remediere deficiențelor apărute în cursul implementării, prevenirea altor situații problematice și a abuzurilor și crearea unui climat care să inspire încredere reciprocă și siguranță; solicită Comisiei și statelor membre să încurajeze o cooperare mai strânsă între statele membre, autoritățile naționale și Comisie în ceea ce privește schimbul de bune practici și instrumente de monitorizare; consideră ca aceasta ar fi o modalitate eficientă de a combate abuzurile;
27. salută anunțul Comisiei conform căruia aceasta este pregătită să reanalizeze impactul pieței interne asupra drepturilor muncii și a negocierii colective;
28. propune ca această reexaminare să nu excludă o revizuire parțială a Directivei privind detașarea lucrătorilor, mai ales în ceea ce privește aspectele legate de condițiile de muncă aplicabile, nivelurile salarizării, principiul tratamentului egal al lucrătorilor în contextul liberei circulații a serviciilor, respectarea diferitelor modele de muncă, precum și durata detașării;
29. consideră că nu trebuie periclitată exercitarea drepturilor fundamentale, așa cum sunt recunoscute în statele membre, în convențiile OIM și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, inclusiv dreptul de a negocia, de a încheia și de a aplica contracte colective și dreptul de a organiza acțiuni colective;
30. atrage atenția că trebuie clarificat faptul că Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și alte directive nu interzic statelor membre și partenerilor sociali să solicite condiții mai favorabile, care să conducă la tratamentul egal al lucrătorilor permise autorităților și partenerilor sociali, precum și faptul că s-au dat asigurări că legislația comunitară poate fi implementată pe baza tuturor modelelor existente referitoare la piața muncii;
31. solicită Comisiei să implementeze deciziile Consiliului referitoare la stabilirea cât mai

rapidă a unui sistem electronic de schimb de informații, ceea ce ar permite statelor membre acțiuni mai eficiente în combaterea abuzurilor;

32. Solicită statelor membre și Comisiei să adopte măsuri pentru a combate abuzurile, mai ales în ceea ce privește activităților acelor „societăți fantomă”, care nu sunt angajate în nicio activitate comercială reală și eficientă în țara gazdă, dar care au fost create, uneori direct de contractantul principal în țara gazdă cu scopul unic de a desfășura activități în țara gazdă cu scopul de a eluda aplicarea integrală a normelor și reglementărilor din țara gazdă în materie de salarii și condiții de muncă; solicită Comisiei să instituie norme clare cu privire la combaterea societăților fantomă în codul său de conduită pentru întreprinderi din cadrul Directivei privind serviciile;
33. reafirmă faptul că drepturile fundamentale sociale nu se subordonează drepturilor economice în cadrul ierarhiei drepturilor fundamentale; Solicită așadar o reafirmare la nivelul legislației primare, a echilibrului dintre drepturile fundamentale și libertățile economice, pentru a evita o concurență în direcția scăderii standardelor sociale;
34. salută poziția comună a Consiliului referitoare la noua directivă privind agențiile de lucru temporar care urmează să instituie tratamentul nediscriminatoriu din prima zi de la angajare, cu excepția cazului în care partenerii sociali hotărăsc altfel;
35. invită Comisia să prezinte comunicarea îndelung așteptată privind negocierea colectivă transnațională, care propune stabilirea unui cadru legislativ pentru acordurile colective transnaționale;

o

o o

36. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei, precum și parlamentelor statelor membre.

EXPUNERE DE MOTIVE

Introduction

In December 2007 the European Court of Justice (ECJ) delivered its judgments in two cases on how the EU balances the economic and the social objectives of the Treaty. *The Viking case* concerns a collective action relating to the reflagging of a vessel from Finland to Estonia. In *the Laval case* a Swedish trade union, by means of collective action, had tried to force a Latvian provider of services to sign a collective agreement when performing services in Sweden.

In April 2008 the ECJ delivered another verdict in the *Rüffert case*. **The** case concerns the right of public authorities, when awarding contracts for work, to demand that tendering companies commit themselves to pay wages that are in line with rates already agreed through collective bargaining where the work is carried out, or whether this could be outlawed as a restriction on the freedom to provide services under Article 49 of the Treaty.

The report is focusing on the principle consequences of the verdicts and not so much on national problems in the implementation which should be dealt with promptly at the national level.

Principles

The first part of the report deals with the guiding principles for the internal market and the necessary balance between the free movement of services and the rights of workers.

Anyone should have the right work anywhere in the European Union and it is regretful that this right is not applied uniformly across the EU. However this has to be balanced against fundamental rights and the possibility for governments and trade unions to ensure non-discrimination and equal treatment. We cannot turn a blind eye when migrant workers are paid less than national workers, sending the message she/he is worth less than the national workers performing the same job. It is in everybody's interest that workers enjoy equal conditions, whether national or migrant. **Thus, equal treatment and pay for equal work should always be the main principle.**

Effects of the ECJ ruling

The posting Directive (PWD)

Traditionally, the PWD has been interpreted as a *minimum* directive in the sense that it lays down a “hard core” of minimum working conditions that member states have to ensure and that also applies to temporary, foreign workers. However, the PWD does not exclude systems with higher protection. The reasons for this interpretation are mainly to be found in article 3(7) in the directive “*Paragraphs 1 to 6 shall not prevent application of terms and conditions that are more favourable to workers*”.

This perception is, however, changed with the Laval ruling, in which the court states that article 3(7) in the Posting Directive “*cannot be interpreted as allowing the host Member State to make the provision of services in its territory conditional on the observance of terms and conditions of employment which go beyond the mandatory rules for minimum protection*”. The ruling furthermore states that the PWD lays down the degree of protection that the host member state “*is entitled to require those undertakings to observe*” (our emphasis) (Para. 80),

and continues in the next paragraph “*the level of protection which must be guaranteed to workers posted to the territory of the host Member State is limited, in principle, to that provided for in Article 3(1), first subparagraph, (a) to (g) of Directive 96/71*”. What the host member state can impose on a visiting company is thus limited to the core of the PWD, and nothing beyond that. In other words, what we thought was a minimum directive has become a *maximum* directive.

In the reasoning of this ruling, the court has, for practical purposes, *abolished* article 3(7) allowing more favourable terms and conditions. Thus, national wage agreements can be undercut for posted workers. This interpretation is further developed and explained in the Ruffert case. The ECJ states in paragraph 32 that the normal wage in Niedersachsen “*cannot be considered to be a term and condition of employment which is more favourable to workers within the meaning of Article 3(7) of Directive 96/71.*” The Court continues to say that “*such an interpretation would amount to depriving the directive of its effectiveness (see Laval un Partneri, paragraph 80).*” In other word the directive could not be interpreted in the way it is written since it would go against the purpose of the directive which according to the court is to bring about the freedom to provide services and not the protection of workers.

The balance between the free movement of services and the fundamental right to strike

The ECJ in the Viking and Laval cases introduces a horizontal direct effect of article 43 and 49 which can be used by employers and service providers to challenge collective agreements and industrial actions with a cross-border effect. The autonomy for collective bargaining from competition rules is thereby not extended to the field of free movement. This brings about risks: Industrial relations in the Member States could be put under legal scrutiny; uncertainty in industrial relations; a “flood” of cases to the ECJ. Any company in a transnational dispute has the opportunity to use this judgement against union actions, alleging that it was “disproportional”.

The verdict says that the right to strike is a fundamental right but not so fundamental as the EU's free movement provisions. This could lead to wage competition and make it difficult for trade unions to ensure equal treatment.

Solicitări

Since these verdicts have proven that the current legislation is not sufficient enough to provide a balance between the freedom to provide services and the workers rights, we need to take immediate action to ensure that necessary changes in European legislation are made in order to counter the possible detrimental social, economical and political effects of the ECJ judgements.

These changes should be considered;

- Review the PWD.
- Summarize the social clauses of the Monti directive and the Service directive in a social clause in primary law or in an inter-institutional agreement.
- Immediately adopt the Temporary Agency Directive in which it is clarified that the same rules should immediately apply to temporary agency workers as if they were employed directly by the enterprise.

- Adopt measures to combat **letterbox-companies**, undertakings not engaged in any genuine and meaningful business in the country of origin but created, sometimes even directly by the main contractor in the host country, for the sole purpose of offering ‘services’ to the host country in order to avoid the full application of host country rules and regulations especially with regard to wages and working conditions.

17.9.2008

AVIZ AL COMISIEI PENTRU AFACERI JURIDICE

destinat Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

referitor la provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE
(2008/2085(INI))

Raportor (*): Tadeusz Zwiefka

(*) Comisii asociate – articolul 47 din Regulamentul de procedură

SUGESTII

Comisia pentru afaceri juridice recomandă Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, competentă în fond, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

- A. întrucât Tratatul de instituire a Comunității Europene recunoaște drepturile fundamentale prevăzute în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și în constituțiile statelor membre și în diferite convenții și tratate internaționale, ca surse fundamentale pentru legislația și practica UE;
- B. întrucât Tratatul de instituire a Comunității Europene stabilește o serie de principii; întrucât una dintre principalele activități ale Comunității o reprezintă o piață internă care se caracterizează prin înlăturarea obstacolelor din calea liberei circulații a bunurilor, persoanelor, serviciilor și capitalurilor între statele membre, precum și prin desfășurarea unei politici în domeniul social;
- C. întrucât unul dintre aceste principii îl constituie recunoașterea drepturilor constituționale fundamentale ale cetățenilor, inclusiv dreptul de înființa sindicate, dreptul la grevă și dreptul de a negocia acorduri colective;
- D. întrucât principiile fundamentale ale pieței interne includ libertatea de mișcare a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a furniza servicii;
- E. întrucât, în conformitate cu articolul 39 din Tratatul de Instituire a Comunității europene,

libera circulație a lucrătorilor implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă;

- F. întrucât dreptul de a întreprinde acțiuni colective și dreptul de a încheia acorduri colective este un drept fundamental care face parte integrantă din principiile generale ale dreptului comunitar; întrucât, în acest context, Curtea de Justiție nu ar trebui să se bazeze pe o declarație a Consiliului și Comisiei din data de 24 septembrie 1996 care nu a fost adoptată de Parlamentul European în calitate de colegislator, pentru a limita interpretarea conceptelor de „dispoziții de ordine publică” și „dispoziții naționale indispensabile ordinii de drept” numai la normele imperative prevăzute în legislație;
- G. întrucât articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind serviciile prevede în mod clar că această directivă nu are rolul de a înlocui Directiva 96/71/CE (Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii)¹ și nu aduce atingere acesteia;
- H. întrucât restricțiile impuse în ceea ce privește libertățile fundamentale sunt posibile în temeiul Tratatului CE, în măsura în care acestea urmăresc scopuri legitime, compatibile cu tratatul, sunt justificate de un interes public major, pot atinge obiectivele stabilite și nu depășesc de ceea ce este necesar pentru a le atinge; întrucât, în același timp, în conformitate cu articolul 52 din Carta drepturilor fundamentale, orice restrângere a exercițiului drepturilor și libertăților recunoscute de respectiva carte poate fi impusă numai dacă este proporțională, necesară și răspunde efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți;
- I. întrucât ține de rolul Curții de Justiție să interpreteze dreptul comunitar în lumina drepturilor și libertăților fundamentale și să asigure respectarea legii în interpretarea și punerea în aplicare a Tratatului CE;
- J. întrucât este de competența instanțelor naționale să decidă, de la caz la caz, în ce măsură sunt îndeplinite criteriile prin care restricționarea libertăților fundamentale este considerată compatibilă cu dreptul comunitar;
- K. consideră că aplicarea uniformă și respectarea dispozițiilor Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii sunt esențiale pentru a garanta atingerea obiectivelor sale și, în special, respectarea convențiilor privind negocierile colective existente în statele membre;
- L. întrucât s-a constatat că au existat opinii și interpretări divergente în cadrul Curții de Justiție și între Curte și avocații generali în diferite cauze referitoare la Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, în special în cauzele C-341/05 Laval² și C-346/06 Rüffert³; întrucât, atunci când astfel de opinii și interpretări sunt divergente, ar

¹ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO L 18, 21.1.1997, p. 1).

² Hotărârea Curții de Justiție din 18 decembrie 2007 în cauza C-341/05 Laval un Partneri Ltd [2007], Rec. I-11767 (cauza Laval).

³ Hotărârea Curții de Justiție din 3 aprilie 2008 în cauza C-346/06 Rüffert, nepublicată încă în culegere, (a se vedea JO C 128, 24.5.2008, p. 9).

putea fi necesară o clarificare în lumina echilibrului dintre drepturile și libertățile fundamentale,

1. subliniază că niciuna dintre hotărârile recente ale Curții de Justiție¹ nu afectează conținutul acordurilor colective care ar putea fi încheiate în statele membre sau dreptul de a încheia astfel de acorduri;
2. subliniază că, în temeiul jurisprudenței Curții de Justiție, statele membre nu pot impune standarde minime în alte domenii decât cele prevăzute de Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, iar conținutul acestor standarde minime nu poate fi stabilit de o sursă care nu este prevăzută în această directivă;
3. subliniază necesitatea garantării anumitor condiții minime de lucru pentru lucrătorii care se deplasează în interiorul Uniunii Europene;
4. constată că normele naționale care nu iau în considerare acordurile colective, indiferent de conținutul lor, prin care întreprinderile care detașează lucrători într-o țară gazdă sunt deja angajate în statul membru de reședință, dau naștere, așa cum a constatat Curtea de Justiție, la discriminare împotriva acestor întreprinderi, în măsura în care, în temeiul normelor naționale, ele sunt tratate în același mod ca și întreprinderile naționale care nu au încheiat un acord colectiv;
5. recunoaște că, așa cum s-a exprimat în mod clar Curtea de Justiție în cauzele Laval și Viking, dreptul de a întreprinde acțiuni colective face obiectul legislației comunitare, în special articolele 43 și 49 din Tratatul CE, și trebuie, prin urmare, să fie justificate de un interes public major, să fie proporționale și să recurgă la mijloacele adecvate, care nu depășesc ceea ce este necesar; subliniază în acest context că, în conformitate cu hotărârile Curții de Justiție, dreptul a întreprinde acțiuni colective pentru protejarea lucrătorilor poate constitui un astfel de interes major;
6. constată că efectul orizontal al anumitor prevederi din Tratatul CE depinde de îndeplinirea unor condiții specifice, inter alia condiția ca acestea să acorde drepturi unei persoane interesate în conformitate cu obligațiile prevăzute; își exprimă preocuparea că, în circumstanțele specifice ale cauzelor instrumentate recent de Curtea de Justiție, efectul orizontal al articolului 43 din Tratatul CE a fost identificat în mod corespunzător și consideră că aceasta ar putea conduce la mai multe cauze introduse înaintea Curții;
7. invită statele membre să asigure în mod corespunzător transpunerea, aplicarea și asigurarea respectării Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii; invită Comisia să ofere statelor membre orientările necesare în ceea ce privește transpunerea, aplicarea și asigurarea respectării acestei directive;
8. salută, în acest sens, recomandarea Comisiei din 3 aprilie 2008² și concluziile Consiliului

¹ A se vedea, în afara hotărârilor citate mai sus în cauzele Laval și Rüffert, hotărârea Curții de Justiție a Comunităților Europene din 11 decembrie 2007 în cauza C-438/05, Federația internațională a lucrătorilor din domeniul transporturilor și Sindicatul finlandez al marinarilor [2007] Rec. I-10779 (cauza Viking).

² JO C 85, 4.4.2008, p. 1 și JO C 89, 10.4.2008, p.18.

din 9 iunie 2008¹ privind cooperarea administrativă consolidată în contextul detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;

9. invită Comisia să ia măsurile adecvate în raport cu statele membre care nu aplică dreptul comunitar în acest domeniu, așa cum este interpretat de Curtea de Justiție.

¹ Npublicată încă în JO.

REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIE

Data adoptării	9.9.2008
Rezultatul votului final	+: 24 -: 0 0: 0
Membri titulari prezenți la votul final	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
Membri supleanți prezenți la votul final	Vicente Miguel Garcés Ramón, Jean-Paul Gauzès, Georgios Papastamkos, Gabriele Stauner, Jacques Toubon, Ieke van den Burg
Membri supleanți (articolul 178 alineatul (2)) prezenți la votul final	Renate Weber

16.7.2008

AVIZ AL COMISIEI PENTRU PIAȚA INTERNĂ ȘI PROTECȚIA CONSUMATORILOR

destinat Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

referitor la provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE
(2008/2085(INI))

Raportoare pentru aviz: Małgorzata Handzlik

SUGESTII

Comisia pentru piața internă și protecția consumatorilor recomandă Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, competentă în fond, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

- A. întrucât dreptul la acțiune colectivă este recunoscut ca drept fundamental în cadrul principiilor generale ale dreptului comunitar și întrucât acest drept a fost confirmat de Curtea Europeană de Justiție;
- B. întrucât principiul liberei circulații a serviciilor, ca element esențial al pieței interne, precum și obiectivele-cheie ale Uniunii Europene, cum ar fi promovarea progresului economic și social și consolidarea coeziunii economice și sociale, stau la baza integrării europene și întrucât, prin urmare, această libertate ar trebui, în orice caz, să fie compatibilă cu drepturile partenerilor sociali la negocieri colective,
 - 1. subliniază nevoia de a păstra un echilibru între libertatea de a presta servicii și libertatea de stabilire și garantarea unui cadru de reglementare pentru protecția lucrătorilor;
 - 2. remarcă, ținând seama de hotărârile Curții Europene de Justiție, faptul că impunerea de condiții de muncă lucrătorilor detașați de prestatorii de servicii din alte state membre, a căror aplicare nu este prevăzută sau permisă de Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul

prestării de servicii¹, sau constrângerea prestatorilor de servicii să negocieze aceste condiții de muncă cu sindicatele impune restricții nejustificate libertății de a presta servicii; prin urmare, consideră că acțiunile colective nu trebuie să vizeze impunerea unor condiții de muncă care depășesc prevederile Directivei 96/71/CE și care nu sunt suficient de precise și accesibile;

3. observă faptul că este important ca normele privind piața europeană a muncii să fie transparente și echivalente pentru toți, dar și faptul că diferitele tradiții politice fac imposibilă existența unui model unic al pieței muncii; consideră că, în cazul în care anumite state membre sunt afectate în mod deosebit, ar trebui să se realizeze, la nivel național, o evaluare detaliată a impactului hotărârilor judecătorești, în urma consultării cu partenerii sociali;
4. subliniază faptul că nu este necesară revizuirea prevederilor Directivei 96/71/CE înainte de a fi analizate și clarificate la nivel național provocările reale cu care se confruntă diferitele modele de acorduri colective;
5. subliniază faptul că articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71/CE permite lucrătorilor detașați să beneficieze de condițiile mai avantajoase ale țării de origine pe durata detașării lor în țara gazdă;
6. consideră că aplicarea și respectarea corecte ale dispozițiilor Directivei 96/71/CE sunt fundamentale pentru a garanta atingerea obiectivelor sale, și anume de a facilita prestarea de servicii, garantând în același timp protecția adecvată a lucrătorilor, precum și pentru respectarea pe deplin a convențiilor privind negocierile colective existente în statele membre în care sunt detașați lucrătorii, în temeiul respectivei directive;
7. solicită statelor membre să remedieze deficiențele apărute în ceea ce privește transpunerea, normele de aplicare și asigurarea respectării Directivei 96/71/CE, în special prin simplificarea dispozițiilor și formalităților administrative și prin asigurarea unei cooperări mai strânse între administrațiile statelor membre; îndeamnă Comisia să ia măsurile adecvate împotriva statelor membre care nu aplică dreptul comunitar în acest mod;
8. invită Comisia să ofere mai multe orientări statelor membre și prestatorilor de servicii privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, având în vedere principiile directoare ale Directivei 96/71/CE și hotărârile Curții Europene de Justiție, pentru a evita alte discrepante în ceea ce privește interpretarea acestei directive.
9. invită Comisia să facă o declarație clară cu privire la dreptul statelor membre de a

¹ JO L 18, 21.1.1997, p.1.

depăși nucleul standardelor de muncă minime, atâ timp cât aceste standarde mai ridicate sunt general aplicabile pe teritoriul în care se desfășoară activitatea.

REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIE

Data adoptării	15.7.2008
Rezultatul votului final	+: 20 -: 17 0: 0
Membri titulari prezenți la votul final	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
Membri supleanți prezenți la votul final	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
Membri supleanți (articolul 178 alineatul (2)) prezenți la votul final	Dragoș Florin David, Jan Olbrycht

REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIE

Data adoptării	22.9.2008
Rezultatul votului final	+: 38 -: 0 0: 5
Membri titulari prezenți la votul final	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
Membri supleanți prezenți la votul final	Gabriela Crețu, Petru Filip, Sepp Kusstatscher, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Anja Weisgerber
Membri supleanți (articolul 178 alineatul (2)) prezenți la votul final	Wolfgang Bulfon, Carmen Fraga Estévez, Iratxe García Pérez, Helmut Kuhne, María Isabel Salinas García