

Środa, 22 października 2008 r.

2. zachęca państwa członkowskie i parlamenty krajowe analizujące obecnie tę umowę i/lub umowę ze Stanami Zjednoczonymi (Belgia, Czechy, Hiszpania, Węgry, Holandia, Polska) do uwzględnienia powyższych uwag i zaleceń;

3. przypomina Radzie, że w przypadku wejścia w życie traktatu lizbońskiego wszystkie umowy dotyczące PNR powinny zostać poddane przeglądowi poprzez włączenie Parlamentu Europejskiego na sprawiedliwych zasadach;

*

* * *

4. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszego zalecenia Radzie oraz przedstawienia go do wglądu Komisji, jak również rządów i parlamentom państw członkowskich oraz rządowi i parlamentowi Australii.

Wyzwania związane z układami zbiorowymi w UE

P6_TA(2008)0513

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 22 października 2008 r. w sprawie wyzwań związanych z układami zbiorowymi w UE (2008/2085(INI))

(2010/C 15 E/10)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2, a w szczególności pierwsze tiret Traktatu UE i art. 3 ust. 1 lit. j) Traktatu WE,
- uwzględniając art. 136, 137, 138, 139 i 140 Traktatu WE,
- uwzględniając art. 12, 39 i 49 Traktatu WE,
- uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej, zmieniony traktatem z Lizbony z dnia 13 grudnia 2007 r., w szczególności jego art. 3,
- uwzględniając art. 152 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, 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 w szczególności jej artykuł 11,
- uwzględniając Europejską kartę społeczną, a w szczególności jej 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 usług ⁽¹⁾ (dyrektywa o delegowaniu pracowników),
- uwzględniając sprawozdanie służb Komisji w sprawie wdrożenia dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (SEC(2006)0439) (sprawozdanie służb Komisji),

⁽¹⁾ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

Środa, 22 października 2008 r.

- 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 usługi (dyrektywa w sprawie zamówień publicznych) ⁽¹⁾,
- 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 członkowskimi ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym ⁽³⁾ (dyrektywa usługowa),
- uwzględniając wyrok Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (ETS) z dnia 27 marca 1990 r. w sprawie C-113/89 *Rush Portuguesa Ltd przeciwko Office National d'Immigration* ⁽⁴⁾,
- uwzględniając orzeczenia ETS z dnia 9 sierpnia 1994 r. w sprawie C-43/93, *Vander Elst* ⁽⁵⁾, z dnia 23 listopada 1999 r. w połączonych sprawach C-369/96 i 376/96, *Arblade* ⁽⁶⁾, 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, *Finalarte* ⁽⁷⁾, z dnia 7 lutego 2002 r. w sprawie C-279/00, *Komisja przeciwko Włochom* ⁽⁸⁾, z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-60/03, *Wolff & Müller GmbH* ⁽¹⁰⁾, z dnia 21 października 2004 r. w sprawie C-445/03, *Komisja przeciwko Luksemburgowi* ⁽¹¹⁾ oraz z dnia 19 stycznia 2006 r. w sprawie C-244/04, *Komisja przeciwko Niemcom* ⁽¹²⁾,
- uwzględniając orzeczenie ETS z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 „*International Transport Workers Federation and Finish Seamen's Union przeciwko Viking Line ABP*” ⁽¹³⁾ (sprawa Viking),
- uwzględniając orzeczenie ETS z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 *Laval un Partneri Ltd* ⁽¹³⁾,
- uwzględniając orzeczenie ETS z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-346/06 *Rüffer* ⁽¹⁴⁾,
- 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 pracowników ⁽¹⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 stycznia 2004 r. w sprawie wdrożenia dyrektywy 96/71/WE w państwach członkowskich ⁽¹⁶⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie upowszechniania godnej pracy dla wszystkich ⁽¹⁷⁾,
- uwzględniając wspólne zasady „flexicurity” zatwierdzone przez Radę Europejską w dniu 14 grudnia 2007 r. oraz rezolucję Parlamentu z dnia 29 listopada 2007 r. w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu „flexicurity” ⁽¹⁸⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 134 z 30.4.2004, s. 114.

⁽²⁾ Dz.U. L 337 z 12.12.1998, s. 8.

⁽³⁾ Dz.U. L 376 z 27.12.2006, s. 36.

⁽⁴⁾ Zb.Orz. 1990 r., tom I, s. 1470.

⁽⁵⁾ Zb.Orz. 1994 r., tom I, s. 3803.

⁽⁶⁾ Zb.Orz. 1999 r., tom I, s. 8453.

⁽⁷⁾ Zb.Orz. 2001 r., tom I, s. 7831.

⁽⁸⁾ Zb.Orz. 2002 r., tom I, s. 1425.

⁽¹⁰⁾ Zb.Orz. 2004 r., tom I, s. 9553.

⁽¹¹⁾ Zb.Orz. 1999 r., tom I, s. 10191.

⁽¹²⁾ Zb.Orz. 2006 r., tom I, s. 885.

⁽¹³⁾ Zb.Orz. 2007 r., tom I, s. 10779.

⁽¹³⁾ Zb.Orz. 2007 r., tom I, s. 11767.

⁽¹⁴⁾ Dotychczas nieopublikowano w Zb.Orz.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. C 313 E z 20.12.2006, s. 452.

⁽¹⁶⁾ Dz.U. C 92 E z 16.4.2004, s. 404.

⁽¹⁷⁾ Dz.U. C 102 E z 24.4.2008, s. 321.

⁽¹⁸⁾ Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0574.

Środa, 22 października 2008 r.

- 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; mając na uwadze, że jednym z podstawowych celów Wspólnoty jest rynek wewnętrzny o wymiarze społecznym, oparty na zniesieniu między państwami członkowskimi przeszkód w swobodnym przepływie towarów, osób, usług i kapitału,
- 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 WE 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 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; mając na uwadze, że prawo to będzie również zagwarantowane w traktatach jeżeli traktat z Lizbony zostanie 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 w swoim sprawozdaniu zatytułowanym: Stosunki pracy w Europie w 2006 r. Komisja stwierdza, 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 zgodnie z ramami prawnymi odnoszącymi się do krajowego prawa pracy i stosunków przemysłowych w państwach członkowskich,

Środa, 22 października 2008 r.

- 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, pod warunkiem, że nie narusza to prawodawstwa wspólnotowego,
- 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; mając na uwadze, że ETS stwierdza również, że skoro dyrektywa 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; mając na uwadze, że przepisy dotyczące polityki publicznej zawarte w art. 3 ust. 10 zawierają również międzynarodowe obowiązkowe zasady, ale są ograniczone w ten sposób, że państwa członkowskie mają swobodę dostosowania do nich prawa krajowego; mając na uwadze, 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 dyrektywa o delegowaniu pracowników umożliwiła ponad milionowi pracowników pracę za granicą, na bezpiecznych warunkach oraz bez problemów i konfliktów,
- T. 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,
- U. mając na uwadze, że art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy usługowej wyraźnie wskazuje, iż celem jej nie jest zastąpienie dyrektywy o delegowaniu pracowników i że dyrektywa o usługach nie narusza przepisów dyrektywy o delegowaniu pracowników,
- V. mając na uwadze, że w rozporządzeniu Rady (WE) nr 2679/98 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 właściwych każdemu państwu członkowskiemu”,

Środa, 22 października 2008 r.

- W. 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”,
- X. 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,
- Y. 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,
- Z. 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,
- AA. 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,
- AB. mając na uwadze, że wyrok ETS z dnia 21 września 1999 w sprawie C-67/96 *Albany International BV* ⁽¹⁾ w dziedzinie prawa konkurencji przyznał związkom zawodowym szerokie kompetencje w zakresie kwestii dotyczących rynku pracy,
- AC. 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 wyżej wymienionych sprawach *Laval* i *Rüffert*, mając na uwadze, że takie różnice poglądów i wykładni mogą stanowić argument za doprecyzowaniem przepisów w świetle równowagi między podstawowymi prawami i swobodami,
1. podkreśla, że swoboda świadczenia usług to jeden z kamieni węgielnych w budowie wspólnej Europy; jest jednak 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 zakłóceniom 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 rynku wewnętrznego; przypomina jednocześnie, że swobodny przepływ pracowników jest jedną z czterech wolności rynku wewnętrznego;

(1) Zb.Orz. 1999 r., tom I, s. 5751.

Środa, 22 października 2008 r.

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 wyżej wymienione 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 umożliwia 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 należyście wyodrębniony, i uważa, że może to skutkować wnoszeniem większej liczby spraw przed ETS;

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, że właściwe stosowanie i wdrażanie przepisów dyrektywy o delegowaniu pracowników jest kluczowe dla zapewnienia realizacji jej celów, a mianowicie dla łatwiejszego świadczenia usług, przy jednoczesnym zagwarantowaniu odpowiedniej ochrony pracowników oraz pełnego poszanowania porozumień o stosowaniu układów zbiorowych obowiązujących w państwach członkowskich, do których pracownicy są delegowani w ramach tej dyrektywy;

Środa, 22 października 2008 r.

14. 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;
15. aktywnie wspiera konkurencyjność opartą na wiedzy i innowacyjności określoną w strategii lizbońskiej;
16. 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;
17. 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 WE, na przykład swobodną przepływu usług lub swobodą przedsiębiorczości;
18. 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;
19. przyznaje, że orzeczenia ETS w wyżej wymienionych sprawach *Laval*, *Rüffert* i *Luksemburg* spowodowały głębokie zaniepokojenie co do sposobu interpretacji dyrektyw wprowadzających minimalną harmonizację;
20. stwierdza, że względy społeczne, o których mowa w art. 26 i 27 dyrektywy o zamówieniach publicznych, umożliwiają państwom członkowskim stworzenie sprawiedliwych warunków konkurencji poprzez ustalenie warunków i zatrudnienia wykraczających poza minimalny poziom ochrony;
21. jest zdania, że wąska podstawa prawna dyrektywy o delegowaniu pracowników, dotycząca swobodnego przepływu, może prowadzić do zinterpretowania dyrektywy o delegowaniu pracowników jako wyraźnej 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;
22. 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;
23. przypomina, że dziewięć państw członkowskich ratyfikowało konwencję MOP nr 94; 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;
24. 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;

Środa, 22 października 2008 r.

Żądania

25. 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;

26. 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;

27. 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 bezzwłocznego 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;

28. zauważa, że istotne jest, aby zasady dotyczące rynku pracy UE były przejrzyste i odpowiednie dla wszystkich, ale także, że różne tradycje polityczne niezmiernie utrudniają stworzenie jednolitego modelu rynku pracy; dlatego też uznaje, że gdy szczególnie dotyczy to niektórych państw członkowskich, należy przeprowadzić drobiazgową ocenę wpływu orzeczeń na poziomie krajowym, przy konsultacji z partnerami społecznymi;

29. z zadowoleniem przyjmuje sygnały z Komisji, że jest ona do powtórnego zbadania wpływu rynku wewnętrznego na prawa pracownicze i negocjacje zbiorowe;

30. sugeruje, że nie powinno to pominąć częściowego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników. Jakiegokolwiek przeglądu tej dyrektywy powinno się dokonać po szczegółowej analizie rzeczywistych wyzwań związanych z różnymi modelami umów zbiorowych przeprowadzonej na szczeblu krajowym. Jeżeli uzna się go za użyteczny, przegląd ten powinien poruszać w szczególności takie kwestie, jak te dotyczące stosowanych warunków pracy, poziomu płac, zasady równego traktowania pracowników w kontekście wolnego przepływu usług, poszanowania różnych modeli pracy i czasu oddelegowania;

31. 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;

32. 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;

33. wzywa Komisję do pilnego wykonania decyzji Rady dotyczącej ustanowienia elektronicznego systemu wymiany informacji, który mógłby umożliwić państwom członkowskim skuteczniejsze zwalczanie nadużyć;

Środa, 22 października 2008 r.

34. 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”;

35. 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;

36. z zadowoleniem przyjmuje wspólne stanowisko Rady w sprawie nowej dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej, która zapewni niedyskryminujące traktowanie od pierwszego dnia zatrudnienia, jeżeli partnerzy społeczni nie przyjmą innego rozwiązania;

37. wzywa Komisję do przedstawienia dawno oczekiwanego komunikatu w sprawie międzynarodowych rokowań zbiorowych zawierającego propozycję utworzenia ram prawnych dla ponadnarodowych układów zbiorowych;

*

* * *

38. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji, jak również rządów i parlamentom państw członkowskich.

Demokracja, prawa człowieka i nowa Umowa o partnerstwie i współpracy WE/Wietnam

P6_TA(2008)0514

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 22 października 2008 r. w sprawie demokracji, praw człowieka i nowej Umowy o partnerstwie i współpracy między Wspólnotą Europejską a Wietnamem

(2010/C 15 E/11)

Parlament Europejski,

- uwzględniając swoje wcześniejsze rezolucje w sprawie Wietnamu,
- uwzględniając Umowę o współpracy zawartą w 1995 r. między Wspólnotą Europejską a Socjalistyczną Republiką Wietnamu,
- uwzględniając Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, ratyfikowany przez Wietnam w 1982 r.,
- uwzględniając art. 108 ust. 5 Regulaminu,
- A. mając na uwadze, że druga tura rozmów między Unią Europejską i Wietnamem odbyła się w Hanoi w dniach 20-21 października 2008 r.,
- B. mając na uwadze posiedzenie Podkomisji praw człowieka Parlamentu Europejskiego w sprawie Wietnamu, Laosu i Kambodży, które odbyło się 25 sierpnia 2008 r.,
- C. mając na uwadze, że kolejne spotkanie w ramach dialogu trojki UE i Wietnamu na temat praw człowieka zaplanowano na grudzień 2008 r.,