

Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej

(2018/C 387/10)

Sprawozdawca:	Isolde RIES (DE/PES), pierwsza wiceprzewodnicząca parlamentu kraju związkowego Saara
Dokument źródłowy:	Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej
	COM(2017) 797 final

I. ZALECANE POPRAWKI

Poprawka 1

Rozdział I – artykuł 1 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy.	Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia.

Uzasadnienie

W dokumencie analitycznym (C(2017) 2621 z 21 września 2017 r.) w sprawie drugiego etapu konsultacji z partnerami społecznymi wyjaśnia się wady warunków pracy odnoszących się do elastycznych form zatrudnienia. Ponadto ukierunkowanie dyrektywy na zapewnienie elastyczności rynku pracy nie jest objęte zakresem przepisów artykułu 153 TFUE jako podstawy prawnej.

Poprawka 2

Rozdział I – artykuł 1 ustęp 4

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Ust. 3 nie ma zastosowania do stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy.	

Uzasadnienie

W ustępie 4 – na mocy którego określone w ustępie 3 odstępstwo nie ma zastosowania, jeżeli nie ustalono gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy – uznawano by wyraźnie, że możliwe i dozwolone są umowy o pracę bez gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy, tzw. umowy zerogodzinowe.

Poprawka 3

Rozdział I – artykuł 1 ustęp 5

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie mogą określić, które osoby są odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki są spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować o powierzeniu wszystkich lub części tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. Niniejszy ustęp nie narusza przepisów dyrektywy 2008/104/WE.</p>	<p>Państwa członkowskie mogą określić, które osoby są odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki są spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować o powierzeniu wszystkich lub części tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. Za prawidłowe i kompletne spełnienie nałożonych obowiązków odpowiadają jednak nadal pracodawcy. Niniejszy ustęp nie narusza przepisów dyrektywy 2008/104/WE.</p>

Uzasadnienie

Takie powierzenie obowiązków innej osobie jest akceptowalne tylko pod warunkiem, że pracodawcy w dalszym ciągu pozostają odpowiedzialni za prawidłowe i pełne informowanie oraz ponoszą w tym zakresie solidarną odpowiedzialność. W przeciwnym razie istnieje groźba, że wywiążą się oni ze swoich zobowiązań poprzez ich przeniesienie na osoby trzecie, a przewidziane w dyrektywie gwarancje pozostaną bez pokrycia. Możliwość przeniesienia zobowiązań na danego pracownika należy automatycznie wykluczyć.

Poprawka 4

Rozdział I – artykuł 1 ustęp 6

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu obowiązków określonych w art. 10, 11 i art. 14 lit. a) do osób fizycznych należących do gospodarstwa domowego, jeżeli praca wykonywana jest na rzecz tego gospodarstwa.</p>	

Uzasadnienie

W przypadku odstępstwa określonego w ust. 6 nie jest jasne, czy ogranicza się ono do członków rodziny, czy też obejmuje również „pracowników domowych”. „Osoby [...] należące do gospodarstwa domowego” to członkowie rodziny. Ci na ogół nie wykonują żadnej „pracy [...] na rzecz tego gospodarstwa” w znaczeniu pracy podlegającej obowiązkowi zapłaty wynagrodzenia, a tylko tego rodzaju praca może być przedmiotem rozpatrywanej dyrektywy. Gdyby zaś chodziło o pracowników domowych, doszłoby do nieuzasadnionego nierównego traktowania tej grupy osób, co byłoby sprzeczne z konwencją MOP nr 189 w sprawie warunków pracy pracowników domowych.

Poprawka 5

Rozdział I – artykuł 2

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Definicje</p> <p>1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:</p> <p>a) „pracownik” oznacza osobę fizyczną, która wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie;</p>	<p>W każdym państwie członkowskim definicje pracownika, pracodawcy i stosunku pracy są określone w obowiązującym prawie i są przez nie uregulowane.</p>

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>b) „pracodawca” oznacza jedną lub kilka osób fizycznych lub prawnych, które są bezpośrednio lub pośrednio stroną stosunku pracy z pracownikiem;</p> <p>c) „stosunek pracy” oznacza stosunek prawny między pracownikami i pracodawcami zdefiniowanymi powyżej;</p> <p>d) „harmonogram czasu pracy” oznacza harmonogram określający godziny i dni, w których ma miejsce początek i koniec wykonywanej pracy;</p> <p>e) „godziny i dni odniesienia” oznaczają przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy.</p> <p>2. Do celów niniejszej dyrektywy wyrażenia „mikroprzedsiębiorstwa”, „małe przedsiębiorstwa” i „średnie przedsiębiorstwa” mają znaczenie określone w zaleceniu Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącym definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw lub w jakimkolwiek innym kolejnym akcie zastępującym to zalecenie.</p>	

Uzasadnienie

Proponowane definicje są niejasne, stawiają szereg kwestii prawnych i są źródłem potencjalnych konfliktów. Definicje te odnoszą się do zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego i przepisów podatkowych, które znajdują się w gestii państw członkowskich. Dlatego też definicje te powinno się ustalać przede wszystkim na szczeblu krajowym.

Poprawka 6

Rozdział II – artykuł 3 ustęp 2 lit. i)

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>procedurę, w tym długość okresu wypowiedzenia, jaka obowiązuje pracodawcę i pracownika w przypadku zakończenia stosunku pracy lub, jeżeli długość okresu wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób określania takiego okresu wypowiedzenia;</p>	<p>procedurę, w tym długość okresu wypowiedzenia, jaka obowiązuje pracodawcę i pracownika w przypadku zakończenia stosunku pracy lub, jeżeli długość okresu wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób określania takiego okresu wypowiedzenia oraz wymogi dotyczące formy wypowiedzenia i obowiązujący termin na złożenie odwołania od wypowiedzenia</p>

Uzasadnienie

Jeśli chodzi o informacje na temat obowiązującej procedury, należy jasno zaznaczyć, że obejmują one także wymogi dotyczące formy wypowiedzenia oraz ewentualny obowiązujący termin na złożenie odwołania od wypowiedzenia.

Poprawka 7

Rozdział II – artykuł 3 ustęp 2 lit. m)

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
wszelkie układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika; w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę kompetentnego organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte;	wszelkie układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika, a także określone w układach zbiorowych nieprzekraczalne terminy dotyczące dochodzenia roszczeń wynikających z tych układów ; w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę kompetentnego organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte;

Uzasadnienie

Obowiązek ten należy uzupełnić o obowiązek udzielenia informacji o ewentualnie określonych w układach zbiorowych – terminach na dochodzenie roszczeń wynikających z tych układów zbiorowych. Informacja ta jest istotna z powodów praktycznych, gdyż pozwala uniknąć sytuacji, w której pracownicy wskutek niewiedzy o tych być może bardzo krótkich terminach zaniedbują dochodzenie swoich praw.

Poprawka 8

Rozdział II – artykuł 4 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2, przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu najpóźniej pierwszego dnia stosunku pracy. Dokument ten może być dostarczony lub przekazany w formie elektronicznej, pod warunkiem że pracownik ma do niego łatwy dostęp oraz że można go przechowywać i drukować.	Informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2, przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu najpóźniej pierwszego dnia stosunku pracy. Dokument ten jest przekazywany pracownikowi w formie papierowej lub dostarczony lub przekazany w formie elektronicznej, o ile pracownik ma do niego łatwy dostęp, może go przechować i wydrukować i wydawane jest potwierdzenie odbioru.

Uzasadnienie

Ustęp 1 zdanie drugie przewiduje, że dokument zawierający informacje może być dostarczony lub przekazany pracownikowi w formie elektronicznej, jeśli pracownik ma do niego łatwy dostęp. Może to się w niektórych przypadkach okazać niewystarczające. W związku z tym każdy pracownik powinien mieć prawo wyboru pomiędzy wersją papierową lub elektroniczną. Obszar ten nie powinien być wyłączony z wysiłków na rzecz eliminowania papierowej formy dokumentów w środowisku pracy.

Poprawka 9

Rozdział II – artykuł 5

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie zapewniają, aby jakakolwiek zmiana aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 3 ust. 2 oraz zmiana dodatkowych informacji dla pracowników delegowanych lub wysyłanych za granicę, o których mowa w art. 6, była przedstawiana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.	Państwa członkowskie zapewniają, aby jakakolwiek zmiana aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 3 ust. 2 oraz zmiana dodatkowych informacji dla pracowników delegowanych lub wysyłanych za granicę, o których mowa w art. 6, była przekazywana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.

Uzasadnienie

Ustęp 1 zdanie drugie przewiduje, że dokument zawierający informacje może być dostarczony lub przekazany pracownikowi w formie elektronicznej, jeśli pracownik ma do niego łatwy dostęp. Może to się w niektórych przypadkach okazać niewystarczające. W związku z tym każdy pracownik powinien mieć prawo wyboru pomiędzy wersją papierową lub elektroniczną. Obszar ten nie powinien być wyłączony z wysiłków na rzecz eliminowania papierowej formy dokumentów w środowisku pracy.

Poprawka 10

Rozdział II – artykuł 6 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wysyłany za granicę będący pracownikiem delegowanym objętym dyrektywą 96/71/WE, został dodatkowo poinformowany o:	Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wysyłany za granicę będący pracownikiem delegowanym objętym dyrektywą 96/71/WE, został dodatkowo do informacji określonych w ust. 1 i w art. 3 ust. 2 poinformowany poprzez przekazanie dokumentu w formie papierowej lub elektronicznej o:

Uzasadnienie

Nie wymaga uzasadnienia.

Poprawka 11

Rozdział II – artykuł 6 ustęp 2 lit. b)

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
linku do oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo lub państwa członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 2014/67/UE.	istotnych dla delegowanych pracowników informacjach dostępnych w ich języku ojczystym lub jeśli nie można zagwarantować jakości tłumaczenia, linku do oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo lub państwa członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 2014/67/UE.

Uzasadnienie

Odesłanie do strony internetowej tworzonej w każdym państwie członkowskim zgodnie z art. 5 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania nie spełnia wymogów poinformowania. Zakłada ono bowiem, że każde państwo członkowskie spełniło swój obowiązek w tym zakresie. Jednak może to być rozwiązanie alternatywne w tych przypadkach, gdy nie da się zagwarantować jakości przetłumaczonych informacji.

Poprawka 12

Rozdział II – artykuł 6 ustęp 3

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo do układów zbiorowych regulujących kwestie wymienione w tych punktach.	Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a), są udostępniane w wersji językowej zrozumiałej dla pracowników delegowanych.

Uzasadnienie

Przekazanie wymaganych informacji w formie odniesienia do obowiązujących przepisów nie wystarcza do spełnienia wymogów dotyczących odpowiedniego poinformowania pracowników zagranicznych, jeśli przepisy nie zostaną udostępnione w zrozumiałej dla tych osób wersji językowej. Zwłaszcza na temat oczekiwanego wynagrodzenia za granicą – zagraniczni pracownicy potrzebują jasnych i bezpośrednich informacji i nie należy ich o tym informować poprzez odesłanie do przepisów, których nie rozumieją.

Poprawka 13

Rozdział II – artykuł 6 ustęp 4

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, jeśli czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni .	O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, jeśli czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza dwóch tygodni .

Uzasadnienie

Należy odrzucić wyłączenie z obowiązku informowania proponowane w przypadku pracy za granicą, której czas trwania nie przekracza czterech następujących po sobie tygodni. Powstaje przez to luka umożliwiająca obejście obowiązków informowania. Ostatecznie przepisy imperatywne kraju przyjmującego obowiązują od pierwszego dnia pracy w nim. Komitet Regionów zaleca zatem ograniczenie tego wyłączenia do przypadków pracy za granicą, której czas trwania ogólnie nie przekracza dwóch tygodni.

Poprawka 14

Rozdział III – artykuł 7 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie mogą przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika.	Państwa członkowskie mogą przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika lub w przypadku przejściowej niezdolności do pracy przez dłuższy okres czasu .

Uzasadnienie

Nie wymaga uzasadnienia.

Poprawka 15

Rozdział III – artykuł 8 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Pracodawcy mogą jednak ustanowić warunki dotyczące zakazu łączenia stanowisk, gdy jest to uzasadnione słusznymi względami, takimi jak ochrona tajemnicy handlowej lub uniknięcie konfliktu interesów.	

Uzasadnienie

Za wyważenie sprzecznych interesów stron umowy o pracę – np. wolności wyboru zawodu przez pracownika i interesów działalności gospodarczej pracodawcy – odpowiedzialni są w państwach członkowskich ustawodawcy i sądy, a nie sami pracodawcy. Ponadto w świetle nowej definicji tajemnicy przedsiębiorstwa na mocy dyrektywy (UE) 2016/943 (którą państwa członkowskie powinny wdrożyć do czerwca 2018 r.) – pracodawcy mogą w znacznym stopniu sami decydować, jakie informacje chcą chronić. To samo odnosi się do wymagającego interpretacji pojęcia „uniknięcie konfliktu interesów”. Dlatego też jednolite europejskie uregulowanie tej materii prawnej nie jest niezbędne. Nie jest to także objęte zakresem artykułu 153 ust. 2 lit. b) TFUE jako podstawy prawnej.

Poprawka 16

Rozdział III – artykuł 10 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, których staż pracy u tego samego pracodawcy wynosi przynajmniej sześć miesięcy, mogli wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna.	Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, których staż pracy u tego samego pracodawcy wynosi przynajmniej sześć miesięcy, mogli na takich samych warunkach jak inni kandydaci wystąpić z wniosem do swojego pracodawcy o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna.

Uzasadnienie

Pracownik, którego staż pracy u tego samego pracodawcy wynosi przynajmniej sześć miesięcy, nie ma pierwszeństwa względem kandydatów z zewnątrz przy ubieganiu się o zatrudnienie na inną pewniejszą formę zatrudnienia. Nie ma też pierwszeństwa przy ubieganiu się o zatrudnienie, jeśli inny pracownik ma lepsze kwalifikacje na dane stanowisko.

Poprawka 17

Rozdział III – artykuł 10 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Pracodawca udziela pisemnej odpowiedzi w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W przypadku osób fizycznych działających w charakterze pracodawców, jak i mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu do maksymalnie trzech miesięcy oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.	Pracodawca udziela pisemnej odpowiedzi w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W przypadku odrzucenia wniosku słuszność uzasadnienia musi być możliwa do zweryfikowania.

Uzasadnienie

Trzeba jasno uregulować skutki prawne naruszenia obowiązku udzielenia odpowiedzi, a mianowicie określić, że w razie odrzucenia wniosku słuszność uzasadnienia musi być możliwa do zweryfikowania. Tylko w taki sposób można zapewnić, że pracodawcy poważnie zajmą się prośbą pracownika, a nie wypełnią tylko formalności poprzez udzielenie dowolnej odpowiedzi.

Odrzucić należy przewidziane w ust. 2 (zdanie drugie) wyłączenie, zgodnie z którym mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa mogą udzielić odpowiedzi ustnie w terminie trzech miesięcy. Wyłączenie to objęłoby wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające maks. 249 pracowników i mające obrót w wysokości do 50 mln euro, co oznacza 99 % wszystkich przedsiębiorstw w UE, wobec tego zaś pozycja pracowników w tych przedsiębiorstwach – a jest to ok. 65 mln osób w UE – uległaby znacznemu osłabieniu. Byłoby też trudno ustalić, czy „podobny wniosek” został już złożony, a ponadto ustnej odpowiedzi na prośbę nie da się wykazać, więc także nie można jej wykorzystać do celów dochodzenia roszczeń. W związku z tym wyłączenie dla MŚP zostaje odrzucone, w przeciwnym razie bowiem treść normatywna art. 10 byłaby pozbawiona skutków prawnych.

Poprawka 18

Rozdział IV – artykuł 12

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na zawieranie układów zbiorowych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką, w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków określonych w art. 7–11.</p>	<p>Państwa członkowskie zezwalają partnerom społecznym na utrzymanie i zawieranie układów zbiorowych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką, w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników i pod warunkiem przestrzegania minimalnych norm określonych w dyrektywie, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków określonych w art. 7–11.</p>

Uzasadnienie

Artykuł 12 przewiduje, że minimalne normy określone w art. 7–11 mają być ukształtowane jako normy prawne podlegające ewentualnie zmianom na podstawie układów zbiorowych, pod warunkiem że w całościowym ujęciu zachowana zostanie ochrona pracowników. Ta elastyczność jest niezbędna z uwagi na występujące między państwami członkowskimi różnice w rynkach pracy, przepisach krajowych i formach zatrudnienia w sektorze publicznym, m.in. w odniesieniu do urzędników. Przyjmowane w drodze układów zbiorowych rozwiązania różniące się od ustawodawstwa nie budzą poza tym wątpliwości tylko wtedy, jeżeli zawierają ekwiwalent wszystkich celów ustawodawczych i nie odnoszą się do różnych przedmiotów uregulowań.

Poprawka 19

Rozdział IV – artykuł 13

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Zgodność</p> <p>Państwa członkowskie wprowadzają wszelkie niezbędne środki pozwalające zapewnić, aby postanowienia umów indywidualnych lub układów zbiorowych, regulaminów wewnętrznych przedsiębiorstw lub jakiegokolwiek inne ustalenia pozostające w sprzeczności z niniejszą dyrektywą zostały unieważnione lub zostały zmienione w celu dostosowania ich do przepisów niniejszej dyrektywy.</p>	

Uzasadnienie

Art. 13 jest zbędny, ponieważ prawo do dochodzenia roszczeń określone w artykule 15 jest wystarczające.

Poprawka 20

Rozdział V – artykuł 14 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał w terminie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 lub art. 6, zaś pracodawca nie naprawił takiego naruszenia w ciągu 15 dni od powiadomienia go o tym, zastosowanie miał jeden z następujących systemów:</p>	<p>Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał w terminie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 lub art. 6, zaś pracodawca nie naprawił takiego naruszenia w ciągu 15 dni od powiadomienia go o tym, zastosowanie miały oba następujące systemy:</p>

Uzasadnienie

Proponowany przepis wprowadza instrumenty, za pomocą których ma być karane nieprzebranie obowiązków informowania. Instrumenty te jednak znajdują zastosowanie dopiero wtedy, gdy pracownik zauważy niekompletność poinformowania i zgłosi to pracodawcy, po czym ten otrzymuje 15 dni na wywiązanie się z obowiązków poinformowania. Zakłada się zatem, że pracownik musi czynnie podjąć kroki. Nie jest to właściwe, ponieważ odpowiedzialność za pełne poinformowanie przerzuca się na osobę, której należy informacji udzielić – ta wszakże z reguły będzie unikać wchodzenia w spór z pracodawcą w chwili rozpoczynania stosunku pracy. Byłoby zasadne, gdyby skutki prawne powstawały bez konieczności czynnego wskazania przez pracownika na wadliwy sposób poinformowania.

Poprawka 21

Rozdział V – artykuł 14 ustęp 1 lit. a)

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone przez państwo członkowskie. Jeśli przekazane informacje nie obejmują informacji, o których mowa w art. 3 ust. 2 lit. e), f), k) lub l), domniemanie korzystne dla pracownika obejmuje domniemanie, że, odpowiednio, stosunek pracy pracownika jest bezterminowy, nie obowiązuje okres próbny oraz że jest to stanowisko na pełen etat. Pracodawcy mają możliwość oddalenia takiego domniemania; lub</p>	<p>wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone obowiązkowo przez państwo członkowskie. Jeśli przekazane informacje nie obejmują informacji, o których mowa w art. 3 ust. 2 lit. e), f), k) lub l), warunki pracy przedstawione przez pracownika uznaje się za uzgodnione. Pracodawcy mają możliwość oddalenia takiego domniemania; oraz</p>

Uzasadnienie

Ustanowioną w literze a) regulację dotyczącą domniemania państwa członkowskie powinny wprowadzić obowiązkowo. Proponowany przepis, na mocy którego państwa członkowskie określają korzystniejsze domniemania, jest jednak zbyt niejasny. Należy konkretnie stwierdzić, że w przypadku niespełnienia obowiązków poinformowania warunki pracy przedstawione przez pracownika uznaje się z zasady za uzgodnione, a także obowiązuje określone już w przepisach, możliwe do sfalsyfikowania domniemanie bezterminowego stosunku pracy na pełen etat.

Poprawka 22

Rozdział V – artykuł 14 ustęp 1 lit. b)

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwych organów w stosownym terminie. Jeśli właściwy organ stwierdzi, że skarga jest zasadna, zarządzi przedłożenie brakujących informacji przez odpowiedniego pracodawcę lub pracodawców. Jeśli pracodawca nie przedłoży brakujących informacji w ciągu 15 dni od otrzymania zawiadomienia, organ ma możliwość nałożenia odpowiedniej kary administracyjnej, nawet jeśli stosunek pracy ustał. Pracodawcy mają możliwość wniesienia skargi administracyjnej przeciwko decyzji nakładającej karę. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć istniejące już organy do działania w charakterze właściwych organów.</p>	<p>pracownik ma dotatkowo możliwość złożenia skargi do właściwych organów w stosownym terminie. Jeśli właściwy organ stwierdzi, że skarga jest zasadna, zarządzi przedłożenie brakujących informacji przez odpowiedniego pracodawcę lub pracodawców. Jeśli pracodawca nie przedłoży brakujących informacji w ciągu 15 dni od otrzymania zawiadomienia, organ ma możliwość nałożenia odpowiedniej kary administracyjnej, nawet jeśli stosunek pracy ustał. Pracodawcy mają możliwość wniesienia skargi administracyjnej przeciwko decyzji nakładającej karę. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć istniejące już organy do działania w charakterze właściwych organów.</p>

Uzasadnienie

Opcja w postaci procedury skargi do właściwego organu (lit. b)) nie obejmuje żadnych korzystnych skutków prawnych dla pracowników i w związku z tym nie należy dawać państwom członkowskim możliwości skorzystania z niej jako alternatywy, lecz jedynie może ona być stosowana dodatkowo do przepisu proponowanego w literze a). Opcja ta powoduje bowiem, że pracownik, którego pracodawca nie wypełnił swojego obowiązku, jest zdany na postępowanie administracyjne, którego czas trwania i wynik zależą w decydującym stopniu od danego organu i które kończy się w najlepszym wypadku orzeczeniem kary administracyjnej. Nie ma ona też skutku zapobiegającego obchodzeniu obowiązków informowania.

Poprawka 23

Rozdział V – artykuł 17 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwalniania lub działań równoważnych oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wykonywania przez nich praw przewidzianych niniejszą dyrektywą.</p>	<p>Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki, aby zakazać zwalniania lub działań równoważnych oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników i uznać te działania za pozbawione skutku prawnego, jeśli są one podejmowane z powodu wykonywania przez pracowników praw przewidzianych niniejszą dyrektywą.</p>

Uzasadnienie

Zgodnie z ustępem 1 państwa członkowskie powinny zakazać zwalniania lub przygotowania do zwolnienia pracowników z powodu wykonywania przez nich praw wynikających z omawianej dyrektywy. Biorąc pod uwagę ustęp 2, zgodnie z którym pracownicy uważający, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z praw przewidzianych tą dyrektywą, mogą wnieść o przedstawienie pisemnego uzasadnienia i opinii, ustęp 1 w brzmieniu proponowanym przez Komisję nie stanowi wystarczającego instrumentu ochrony w przypadku korzystania z praw określonych w dyrektywie. Aby ochrona rzeczywiście działała, potrzebne jest wyraźne uregulowanie następstw prawnych, określające, że zwolnienie lub przygotowanie do zwolnienia jest uznawane za nieskuteczne, jeśli nastąpiło z powodu skorzystania z praw przewidzianych dyrektywą.

Poprawka 24

Rozdział V – artykuł 17 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych niniejszą dyrektywą, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.</p>	<p>Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych niniejszą dyrektywą, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby obowiązujący termin wniesienia skargi przeciwko zwolnieniu został odroczony, dopóki pracownik nie otrzyma pisemnego uzasadnienia od pracodawcy.</p>

Uzasadnienie

Z praktycznego punktu widzenia jest konieczne, aby obowiązujący termin wniesienia skargi przeciwko zwolnieniu został odroczony, dopóki pracownik nie otrzyma pisemnego uzasadnienia od pracodawcy. W przeciwnym razie istnieje groźba, że przepis ten okaże się niekorzystny dla pracowników, którzy w oczekiwaniu na ustawowo nakazane uzasadnienie uchybią terminowi na wniesienie skargi.

Poprawka 25

Rozdział V – artykuł 17 ustęp 3

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pozwanego.</p>	<p>Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem przesłanki, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pozwanego.</p>

Uzasadnienie

Nie jest jasne, jak konkretne i uzasadnione muszą być fakty przytoczone przez pracowników. W tym kontekście wystarczyć powinno przedstawienie przesłanek, które wskazują na takie sankcje. Należy zatem zastąpić słowo „fakty” słowem „przesłanki”.

Poprawka 26

Rozdział V – artykuł 18

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie stosują wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić stosowanie tych sankcji. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Mogą one przybrać formę grzywny. Mogą również obejmować wypłatę rekompensaty.</p>	<p>Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie stosują wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić stosowanie tych sankcji. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Mogą one przybrać formę grzywny. Powinny również obejmować wypłatę odpowiedniej rekompensaty.</p>

Uzasadnienie

Same grzywny nie wystarczą do skutecznego karania naruszeń. Właściwe organy nakładają je z różnym stopniem efektywności, zależnie od państwa członkowskiego i warunków krajowych. Ponadto nałożenie grzywny nie powoduje żadnej korzyści dla pracowników, których prawa zostały naruszone.

Poprawka 27

Rozdział VI – artykuł 19 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w państwach członkowskich.</p>	<p>Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w państwach członkowskich. Wdrożenia niniejszej dyrektywy nie wolno też wykorzystywać jako usprawiedliwienia dla wprowadzenia przepisów mniej korzystnych w stosunku do istniejących obecnie w poszczególnych państwach członkowskich odnośnie do poziomu ogólnej ochrony pracowników oraz odnośnie do dziedzin objętych niniejszą dyrektywą.</p>

Uzasadnienie

Ustęp 1 wymaga uzupełnienia, aby zagwarantować, że ogólny poziom ochrony się nie pogorszy oraz że w przypadku objętych tą dyrektywą przedmiotów uregulowań nie dojdzie do pogorszenia sytuacji wskutek transpozycji dyrektywy. Taki konkretny zakaz pogarszania warunków jest uwzględniany bardzo często w dyrektywach dotyczących polityki społecznej oraz uznawany przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, jak np. w dyrektywie 1999/70/WE w sprawie pracy na czas określony, w art. 8 ust. 3 jej załącznika (porozumienie ramowe partnerów społecznych jako załącznik do dyrektywy ramowej), czy też w dyrektywie ramowej 2002/14/WE w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania konsultacji z nimi, w art. 9 ust. 4.

Poprawka 28

Rozdział VI – artykuł 21

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do istniejących stosunków pracy od dnia [wejście w życie + 2 lata]. Pracodawcy przedstawiają lub uzupełniają dokumenty, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 i art. 6, jedynie na wniosek pracownika. Brak takiego wniosku nie ma skutku wyłączenia pracowników z minimalnych praw ustanowionych niniejszą dyrektywą.</p>	<p>Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do istniejących stosunków pracy od dnia [wejście w życie + 2 lata].</p>

Uzasadnienie

Należy przyjąć z zadowoleniem, że prawa i obowiązki wynikające z tej dyrektywy mają być stosowane również odnośnie do istniejących stosunków pracy. Nie jest jednak jasne, w jaki sposób wiąże się z tym przepisem zdanie drugie, a w konsekwencji także zdanie trzecie. Jeżeli dyrektywa ma obowiązywać względem istniejących stosunków pracy, to zdania te nie są potrzebne. Obowiązek informowania powinien – także w przypadku istniejących stosunków pracy – mieć zastosowanie niezależnie od wniosku pracownika. Ostatecznie pracodawcy jako adresaci przepisów prawa pracy powinni stosować się do zmian sytuacji prawnej i wypełniać swoje obowiązki odpowiednio do tych wymogów, nie czekając na to, aż otrzymają od pracownika wnioski o dostosowanie swojego postępowania do przepisów.

II. ZALECENIA POLITYCZNE

EUROPEJSKI KOMITET REGIONÓW

Europejskie rynki pracy w fazie przemian

1. Wyraża zadowolenie, że od kryzysu gospodarczego i finansowego z lat 2008–2013 stopa bezrobocia znów stale spada i wynosi obecnie 7,3 % (UE) lub 8,6 % (strefa euro).
2. Zwraca jednak uwagę, że kryzys gospodarczy i finansowy poważnie dotknął szczególnie młodszych pracowników. Stopa bezrobocia wśród młodzieży wynosiła w kwietniu 2017 r. 16,7 %. Tym samym nadal utrzymuje się powyżej poziomu sprzed kryzysu i jest ponad dwukrotnie wyższa od ogólnej stopy bezrobocia.
3. Ubolewa nad tym, iż pomimo działań na szczeblu ogólnounijnym nie udało się rozwiązać problemu nadmiernego bezrobocia osób młodych. Dlatego zaznacza, że poza działaniami na rynku pracy ważne jest zaangażowanie na rzecz podnoszenia mobilności społeczeństwa oraz aktywność władz w zakresie silniejszego powiązania oferty edukacyjnej z realnymi potrzebami rynku pracy.
4. Zauważa, że w 2016 r. wskaźnik zatrudnienia ludności aktywnej zawodowo w wieku 20–64 lat wyniósł 71,1 %, stanowiąc najwyższą odnotowaną kiedykolwiek w Unii Europejskiej średnią roczną. Na tle tej wartości średniej występują jednak znaczne różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi. Od 2001 r. wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 25–54 lat niemal się nie zmienił, za to wskaźnik zatrudnienia wśród osób starszych (55–64 lat) znacznie wzrósł, a wśród ludzi młodych (15–24 lat) uległ zmniejszeniu.
5. Z zadowoleniem przyjmuje, że w przypadku wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn różnica między płciami się zmniejszyła. Wynika to głównie z rosnących wskaźników zatrudnienia kobiet. Istnieją jednak również państwa członkowskie, w których zmniejszenie tej różnicy jest uwarunkowane spadkiem wskaźników zatrudnienia mężczyzn.
6. Ubolewa, że proporcja osób aktywnych zawodowo, które są zatrudnione tylko w niepełnym wymiarze czasu pracy, wzrosła z 14,9 % w 2002 r. do 19,0 % w 2015 r. W tym zakresie istnieje wyraźna różnica między mężczyznami a kobietami. W 2016 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudniona była niemal jedna trzecia aktywnych zawodowo kobiet (31,4 %), znacznie więcej niż mężczyzn (8,2 %).

7. Wyraża zaniepokojenie w związku z możliwością, że w pewnych warunkach niestandardowe stosunki pracy, zwłaszcza praca tymczasowa, nieproporcjonalnie często dotyczą młodszych, gorzej wykształconych i słabiej wykwalifikowanych pracowników i że większość z tych osób nie wchodzi w taki stosunek pracy dobrowolnie. W 2015 r. tylko 37 % młodszych pracowników miało bezterminową umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin. W porównaniu z 48 % w 2002 r. oznacza to wyraźny spadek.

8. Zauważa, że choć umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin nadal stanowią dominujący rodzaj stosunku pracy, to w ostatnich 20 latach zdecydowanie nasiliły się niestandardowe formy zatrudnienia. W 1995 r. niestandardowe umowy o pracę miało 32 % zatrudnionych w państwach EU-15. Odsetek ten zwiększył się w EU-28 do 36 % w 2015 r., przy czym ta tendencja wzrostowa wciąż się utrzymuje.

Wyzwania w kontekście przemian

9. Stwierdza, że żyjemy w czasach narastającej współzależności światowej gospodarki, bardziej złożonych międzynarodowych łańcuchów wartości oraz szybszych cykli innowacji technologicznych i operacyjnych, wynikających z rosnącego usieciowienia i digitalizacji procesów pracy, rynki pracy coraz szybciej ulegają przeobrażeniom, a równocześnie powstaje coraz więcej nowych niestandardowych stosunków pracy. Aby pracownicy nie znaleźli się w niepewnym położeniu, konieczne jest znalezienie właściwej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem.

10. Wskazuje, że niektóre nowe niestandardowe formy zatrudnienia, w przypadku których w najbliższych latach spodziewany jest wzrost, dają powód do obaw z uwagi na cechującą je zwiększoną niepewność, jeśli chodzi o stabilność zatrudnienia, zarobki i dostęp do ochrony socjalnej. Są to mianowicie: praca dorywcza, (niedobrowolna) drobna działalność zarobkowa w niepełnym wymiarze godzin, praca w systemie bonów usługowych i praca zlecana za pośrednictwem platform społecznościowych (crowdworking).

11. Zwraca uwagę, że także niektóre istniejące już dłużej niestandardowe formy zatrudnienia, takie jak staże płatne i praca tymczasowa, w dalszym ciągu stanowią wyzwanie z punktu widzenia bezpieczeństwa zatrudnienia oraz sprawiedliwych warunków pracy.

12. Podkreśla, że osoby zatrudnione w ramach niestandardowych stosunków pracy ogólnie częściej borykają się z niestabilnością zatrudnienia. Niestandardowe miejsca pracy obejmują na ogół niższe wynagrodzenie godzinowe niż w przypadku umów na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto pracownicy w niestandardowych formach zatrudnienia są bardziej narażeni na bezrobocie.

13. Zaznacza, że pracownicy objęci niestandardowymi formami zatrudnienia jednocześnie wnoszą na ogół mniej liczne i niższe składki na ubezpieczenie społeczne, co odbija się negatywnie na ich prawie do korzystania ze świadczeń społecznych oraz na wysokości i czasie trwania takich świadczeń. Obok problemów związanych ze zdrowiem fizycznym oraz bezpieczeństwem pracy osoby objęte niestandardowymi formami zatrudnienia doświadczają często także większego stresu w miejscu pracy.

14. Zwraca uwagę, że pracownicy w niestandardowych formach zatrudnienia zazwyczaj mają też mniejszy dostęp do reprezentacji interesów pracowniczych i do ochrony pracy na mocy układów zbiorowych. Niski wskaźnik przechodzenia z zatrudnienia tymczasowego na zatrudnienie stałe pozwala przypuszczać, że nierówność ta utrzymuje się przez dłuższy czas. Dane pochodzące z państw członkowskich pokazują, że mniej niż 50 % pracowników, którzy w danym roku byli zatrudnieni na umowach na czas określony, trzy lata później miało bezterminowe zatrudnienie.

15. Jest zdania, że niestandardowe formy zatrudnienia przynoszą gospodarce korzyści. Jednak, jeśli nie zagwarantuje się bezpieczeństwa na podstawowym poziomie, mogą one również pociągać za sobą niekorzystne skutki dla pracodawcy. O ile początkowo mogą występować oszczędności kosztów, o tyle istnieją także znaczne koszty ukryte. Zarządzanie siłą roboczą składającą się z pracowników stałych i tymczasowych jest złożoną kwestią, wiąże się z ryzykiem konfliktów i groźbą utraty motywacji, co może prowadzić do spadku wydajności. Niepewność charakteryzująca stosunek pracy może hamować innowacje i skutkować brakiem zaufania oraz chęcią unikania ryzyka.

Potrzeba podjęcia działań w kontekście przemian

16. Zauważa, że należy podjąć istotne kroki w kierunku poprawy ochrony pracowników i w kierunku większej harmonizacji norm na europejskim rynku wewnętrznym. Istniejące unijne prawo pracy nie stosuje się jednakowo do wszystkich pracowników, tworzy różnice i ogólnie prowadzi do nierówności pod względem warunków pracy i ochrony socjalnej.

17. Podkreśla, że w badaniu REFIT wspierającym ocenę dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia (91/533/EWG) stwierdzono, że istnieje główna grupa osób, które są chronione (z reguły pracownicy zatrudnieni na standardowe umowy bezterminowe lub na umowy długoterminowe), natomiast w przypadku wielu innych grup pracowników w praktyce występują duże różnice lub niepewność w kwestii tego, czy przepisy dyrektywy mają do nich zastosowanie. Wielu pracowników nie jest wystarczająco świadomych swoich podstawowych praw lub nie ma żadnego potwierdzenia na ich temat.

18. Zdecydowanie opowiada się za podjęciem wysiłków na rzecz zapewnienia w całej UE minimalnego poziomu sprawiedliwych warunków pracy odnośnie do wszystkich różnorodnych form umów o pracę i za unikaniem tworzenia niepotrzebnych nowych obciążeń biurokratycznych dla małych i średnich przedsiębiorstw. Takie minimalne prawa zapewniłyby wszystkim pracownikom niezbędną ochronę i umożliwiły stworzenie jasnych ram odniesienia służących za punkt orientacji dla ustawodawcy krajowego i sądów.

19. Podkreśla, że nowe minimalne prawa na poziomie UE dotyczące warunków pracy zatrudnionych i powiązany z nimi obowiązek poinformowania pracowników na piśmie o mających zastosowanie warunkach pracy są nieodzowne, ponieważ dają większą pewność zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, a jednocześnie zapobiegają szkodliwej rywalizacji między państwami członkowskimi opartej na równaniu w dół.

20. Uważa, że nowe minimalne prawa na szczeblu UE nie tylko zapewniają równe warunki działania, skoro istnienie różnych podejść krajowych prowadzi do zakłóceń konkurencji i rodzi bariery utrudniające swobodny przepływ pracowników na rynku wewnętrznym, ale że mogą one także zwiększyć efektywność rynku pracy UE, wesprzeć postęp gospodarczy i społeczny, spójność oraz konwergencję w kierunku lepszych warunków życia i pracy, a jednocześnie utrzymać integralność jednolitego rynku.

Ogólna ocena wniosku dotyczącego dyrektywy

21. Wyraża zadowolenie, że Komisja Europejska w reakcji na wyzwania stojące dziś przed rynkiem pracy postanowiła przedstawić wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Dzięki temu urzeczywistnione zostaną ważne podstawowe zasady zapisane w Europejskim filarze praw socjalnych, a europejskie przepisy w zakresie prawa pracy zostaną dostosowane do unijnych rynków pracy XXI wieku.

22. Przypomina, że artykuły 27 i 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowią, że pracownicy mają prawo do informacji oraz prawo do należytych i sprawiedliwych warunków pracy.

23. Zwraca uwagę na to, że władze lokalne i regionalne to główni pracodawcy sektora publicznego, którzy muszą wyważyć budżety, świadczenie usług publicznych oraz warunki zatrudnienia pracowników. Odgrywają one także kluczową rolę w wymianie informacji i najlepszych praktyk. Omawiany wniosek dotyczy tych organów władz zarówno jako instytucji zamawiających, jak i jako podmiotów uczestniczących w kontroli ewentualnych nadużyć.

24. Wskazuje, że usługi społeczne, usługi w zakresie integracji na rynku pracy oraz dostosowania do zmian strukturalnych, jak również środki na rzecz integracji społecznej, gospodarczej i kulturowej są gwarantowane i realizowane przede wszystkim przez władze lokalne i regionalne.

25. Zaznacza, że dla Komisji bardzo istotne jest pełne poszanowanie zasady pomocniczości, i podkreśla, jak ważne jest przestrzeganie zasady proporcjonalności w trosce o niestwarzanie żadnych nowych obciążeń finansowych bądź administracyjnych. Należy respektować szerokie kompetencje władz krajowych i władz niższych szczebli w zakresie polityki społecznej i polityki zatrudnienia.

26. W związku z powyższym ponownie wyraża poparcie dla inicjatywy Komisji Europejskiej mającej na celu wzmocnienie społecznego wymiaru Unii Europejskiej zgodnie z art. 9 Traktatu z Lizbony, który stanowi, że wymiar społeczny należy uwzględnić we wszystkich działaniach Unii Europejskiej.

Pozytywne strony wniosku dotyczącego dyrektywy

27. Zwraca uwagę, że wprowadzenie dyrektywy 91/533/EWG w sprawie pisemnego oświadczenia przyjęto już ponad 25 lat temu, niemniej należy uznać, że jej cele polegające na zwiększeniu przejrzystości rynku pracy i ochronie praw pracowniczych są w dalszym ciągu nader ważne.

28. Podkreśla, że udzielanie informacji na piśmie ma istotne znaczenie zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, ponieważ w ten sposób zapewnia się większą przejrzystość i zmniejsza asymetrię między obiema stronami umowy. Jest to wszakże dopiero pierwszy krok na drodze do zapobiegania niepewnemu zatrudnieniu.

29. Wyraża zadowolenie, że informowanie pracownika o zasadniczych aspektach mającego doń zastosowanie stosunku pracy najpóźniej w pierwszym dniu pracy gwarantuje znacznie większą pewność i jasność, co należy uznać za szczególnie korzystne w kontekście zarówno działalności transgranicznej, jak i swobodnego transgranicznego przepływu pracowników.

30. Przyjmuje do wiadomości, że prawa materialne, tj. minimalne wymogi dotyczące warunków pracy, zostają uzupełnione pod następującymi względami:

- okres próbny zostaje ograniczony do sześciu miesięcy,
- pracownicy mogą pracować dla kilku pracodawców,
- w przypadku pracy na żądanie – jeśli harmonogram czasu pracy jest zmienny – pracownika informuje się z wyprzedzeniem o tym, kiedy praca będzie wymagana,
- pracownik może domagać się od pracodawcy umotywowanej pisemnej odpowiedzi w sprawie stabilniejszych form zatrudnienia,
- wymagane i obowiązkowe szkolenia powinny w przyszłości być finansowane w całości przez pracodawcę.

Przypomina, że partnerzy społeczni mogą zawierać układy zbiorowe dotyczące praw minimalnych pod warunkiem uwzględnienia w nich ogólnej ochrony pracowników i zapewnienia, że przestrzegane będą określone w dyrektywie wymogi minimalne dotyczące warunków pracy.

31. Zwraca uwagę, że w UE nie ma konsensusu w kwestii umów o pracę i że omawiana dyrektywa odgrywa istotną rolę we wspieraniu mobilności pracowników na rynku wewnętrznym, gdyż ustanawia minimalne normy dotyczące udzielania informacji, dzięki czemu zmniejszą się różnice między państwami członkowskimi, oraz ułatwia zarówno przedsiębiorstwom, jak i pracownikom działalność w innych państwach członkowskich.

32. Zaznacza, że przejrzystość przynosi pożytek nie tylko pracownikom, lecz także organom, podejmującym wysiłki na rzecz ograniczenia zjawiska pracy nierejestrowanej, oraz pracodawcom i potencjalnym inwestorom, którzy potrzebują pewności prawa w zakresie warunków pracy.

33. Ponownie podkreśla, jak istotne korzyści dla pracowników wiążą się z udzielaniem indywidualnych informacji na temat zasadniczych aspektów ich umowy o pracę. W ten sposób są oni bardziej świadomi zasadniczych aspektów swoich warunków pracy i swoich praw oraz lepiej je znają.

Uwagi krytyczne na temat wniosku dotyczącego dyrektywy

34. Z zadowoleniem przyjmuje, że w omawianym wniosku dotyczącym dyrektywy z jednej strony rozszerza się obowiązek pracodawcy dotyczący informowania pracowników o warunkach mających zastosowanie do ich stosunków pracy, a także ulepsza się egzekwowalność tego obowiązku. Z drugiej strony wprowadza się nowe prawa materialne jako tzw. „wymogi minimalne dotyczące warunków pracy”. Takie połączenie dwóch niezależnych od siebie zbiorów przepisów w jednym instrumencie prawnym Komitet ocenia krytycznie.

35. Postuluje, aby w rozpatrywanej dyrektywie dostosowano definicję pracownika i pracodawcy oraz stosunku pracy do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE oraz aby nie ustalano w niej dalszych przepisów, gdyż wymagają one jeszcze pogłębionej debaty. Dyrektywa nie powinna mieć wpływu na ustawodawstwo krajowe w zakresie definicji tych pojęć.

36. Zauważa, że wiele form zatrudnienia w ramach gospodarki współpracy należy uznać za zjawiska mieszczące się pomiędzy kategoriami pracy najemnej i samozatrudnienia. To pociąga za sobą ważne pytania odnośnie do warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa, ubezpieczeń zdrowotnych, dalszego wypłacania wynagrodzenia w przypadku choroby, jak też odnośnie do zasiłków dla bezrobotnych i świadczenia usług emerytalnych. Wszystko to może prowadzić do powstania nowej kategorii niepewnego zatrudnienia.

37. Apeluje, by w debacie poświęcono szczególną uwagę nowym niestandardowym formom zatrudnienia, ponieważ wchodzą one w zakres omawianej dyrektywy, a ponadto w obszarze tym występują znaczne różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi.

38. Wnosi, by w debacie zwrócono też baczną uwagę na 4–6 mln pracowników zatrudnionych w UE w ramach umów o pracę na żądanie lub umów o pracę dorywczą.

39. Podkreśla, że potrzebne są wytyczne dla pracodawców, aby mogli przestrzegać nowych przepisów dotyczących niestandardowych form zatrudnienia i proponowanego przez UE prawa do ubiegania się o bezpieczniejszą i bardziej przewidywalną formę zatrudnienia. Konieczne jest wsparcie przy ustalaniu godzin odniesienia oraz opracowanie procedur zarządzania zatrudnieniem dorywczym i krótkoterminowym, gdyż kontrakty krótkoterminowe, w niepełnym wymiarze godzin oraz umowy o pracę na wezwanie mogą występować także w sektorze publicznym. Niezbędna jest także jasność w przypadku przetwarzania ponownych wniosków od osób fizycznych.

40. Przypomina, że należy zapewnić równe traktowanie i niedyskryminację pracowników.

41. Zaznacza w ujęciu ogólnym, że wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy może stanowić jedynie punkt wyjścia do szeroko zakrojonej debaty na temat stworzenia zrównoważonego zatrudnienia gwarantującego godziwą egzystencję w Europie, połączony z postulatem, by zasadniczo wzmocnić prawa socjalne wszystkich pracowników oraz zagwarantować stosowanie już istniejących praw odnośnie do wszystkich zatrudnionych osób.

Dodatkowe propozycje dotyczące dyrektywy oraz inne kwestie wymagające uregulowania

42. Wzywa Komisję do zadbania o to, by w ramach bieżącego przeglądu dyrektywy uwzględniono także formy samozatrudnienia, które już się pojawiły i które się obecnie pojawiają, oraz oczekiwaną gwarancję jednakowej płacy za jednakową pracę dla wszystkich pracowników objętych niestandardowymi formami zatrudnienia.

43. Zwraca uwagę na to, że należy znaleźć właściwą równowagę między pokrywaniem kosztów administracyjnych a wspieraniem lub wzmacnianiem lokalnej polityki dotyczącej podwyższania płac oraz poprawy warunków życia i pracy, w tym w odniesieniu do pracowników w niestandardowych formach zatrudnienia.

44. Zaleca, by nowe prawa materialne uzupełniono o zakaz umów zerogodzinowych i prawo do gwarantowanej liczby godzin pracy, a także o więcej praw w przypadku wypowiedzenia umowy, gdyż w przeciwnym razie przewidziane rozszerzenie praw materialnych okaże się niewystarczające.

45. Wskazuje, że za możliwość godzenia życia zawodowego i prywatnego powinni w równym stopniu być odpowiedzialni pracownicy, rodziny, partnerzy społeczni, władze lokalne i regionalne oraz wszyscy usługodawcy publiczni i prywatni. Tylko całościowe podejście uwzględniające wszystkie aspekty umożliwi zbudowanie zrównoważonego pod względem gospodarczym i socjalnym otoczenia społecznego, w którym ludzie oraz rodziny znajdują się w centrum kształtowanej polityki.

46. Zwraca uwagę na istotną rolę odgrywaną przez władze lokalne i regionalne w opracowywaniu, wdrażaniu i ocenie środków w dziedzinach, w których często mają kluczowe kompetencje, np. w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia.

47. Wzywa Komisję, by w ramach działań następczych po przyjęciu Europejskiego filaru praw socjalnych ⁽¹⁾ przedłożyła wniosek dotyczący większego uczestnictwa pracowników w różnych formach europejskich spółek, zważywszy, że skuteczne reprezentowanie interesów pracowników jest także istotnym instrumentem gwarantowania przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy.

48. Uważa za konieczne, by uwzględniając przepisy dyrektywy 2009/38/WE w sprawie europejskiej rady zakładowej, przewidziano w europejskim ustawodawstwie dotyczącym europejskich rad zakładowych rozszerzenie zadań o kwestie digitalizacji, mając na celu ochronę i wzmocnienie praw przedstawicieli pracowników w kontekście rosnącej działalności transgranicznej i transnarodowej przedsiębiorstw oraz związanego z tym nasilenia pracy zdalnej i transnarodowej.

49. Zwraca uwagę, że w niektórych państwach członkowskich istnieją dobrze funkcjonujące modele rynku pracy charakteryzujące się silnymi, autonomicznymi partnerami społecznymi oraz stosunkami pracy i warunkami pracy uregulowanymi w układach zbiorowych na podstawie wyważenia interesów w odniesieniu do warunków. Przy zachowaniu standardów prawnych tej dyrektywy w dalszym ciągu konieczne jest zapewnienie możliwości uregulowania kwestii dotyczących minimalnych praw w drodze układów zbiorowych.

Bruksela, dnia 5 lipca 2018 r.

Karl-Heinz LAMBERTZ

*Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Regionów*

⁽¹⁾ Opinia Komitetu Regionów w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych (CDR 3141/2017), październik 2017 r.