

PL

PL

PL



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 17.3.2008
KOM(2008) 146 wersja ostateczna

**KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY,
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU
EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO ORAZ KOMITETU REGIONÓW**

w sprawie przeglądu stosowania dyrektywy 2002/14/WE w UE

{SEC(2008) 334}

**KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY,
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU
EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO ORAZ KOMITETU REGIONÓW**

w sprawie przeglądu stosowania dyrektywy 2002/14/WE w UE

1 WSTĘP

Dyrektywa 2002/14/EC¹ (zwana dalej „Dyrektywą”) ustanawia ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. Dyrektywa ta wzmacnia zasadę informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, uzupełniając inne dyrektywy wspólnotowe w tej dziedzinie² i wypełniając szereg luk w prawodawstwach i praktykach krajowych. Z tego względu odgrywa ona kluczową rolę w propagowaniu dialogu społecznego i związków zaufania na poziomie przedsiębiorstw i zakładów pracy, co jest niezbędne dla zapewnienia środowiska pracy korzystnego dla innowacji, przewidywania i przystosowania, w interesie zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

W tym celu, Dyrektywa przewiduje minimalne wymagania w zakresie zasad, definicji i ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami na poziomie przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę różnorodność sytuacji i praktyk w dziedzinie stosunków przemysłowych w Unii, państwa członkowskie korzystają z dużego marginesu elastyczności w zakresie wdrażania głównych pojęć Dyrektywy (takich jak „przedstawiciele pracowników”, „pracodawca”, „pracownicy” itd.) i ustaleń co do informacji i konsultacji. W Dyrektywie w pełni uznaje się ważną rolę, jaką pełnią partnerzy społeczni w tym zakresie.

Aby uniknąć nakładania administracyjnych, finansowych lub prawnych ograniczeń na powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, przepisy Dyrektywy stosuje się tylko do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników, lub do zakładów pracy zatrudniających co najmniej 20 pracowników, w zależności od wyboru dokonanego przez dane państwo członkowskie.

Zgodnie z art. 12 Dyrektywy, w niniejszym komunikacie Komisja dokonuje przeglądu stosowania Dyrektywy w porozumieniu z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty, mając na względzie propozycje ewentualnych koniecznych poprawek.

Przygotowując się do tego przeglądu, Komisja skierowała kwestionariusze do państw członkowskich oraz do europejskich partnerów społecznych³. Zleciła ona także

¹ Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29.

² Dyrektywa 94/45/WE, Dz.U. L 254 z 30.9.1994, s. 64. Dyrektywa 98/59/WE, Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 16. i Dyrektywa 2001/23/WE, Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16

³ Załącznik 2 do dokumentu roboczego służb Komisji towarzyszącego niniejszemu komunikatowi pokazuje ogólny zarys odpowiedzi zainteresowanych stron na pytania dotyczących przeglądu Dyrektywy.

przeprowadzenie badania przez niezależnych ekspertów⁴ i zebrała informacje w ramach bieżącego monitoringu.

Sprawozdanie służb Komisji załączone do niniejszego komunikatu przedstawia szczegółowo różne aspekty transpozycji Dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich, opierając się na odpowiedziach otrzymanych dzięki wyżej wymienionemu kwestionariuszowi.

2 TRANSPOZYCJA DYREKTYWY

2.1 Tylko kilka państw członkowskich przyjęło środki w celu transpozycji Dyrektywy w wymaganym terminie (FR, HU, NL, PT, SK, FI, UK). Dwa państwa członkowskie (DE, AT) powiadomiły Komisję, że ich dotychczasowa legislacja spełnia wymagania Dyrektywy. BG i RO transponowały Dyrektywę zgodnie z wymaganiami przed przystąpieniem do UE.

Tak więc większości państw członkowskich nie udało się transponować Dyrektywy na czas. W następstwie postępowań w sprawie stwierdzenia naruszenia prawa wspólnotowego, wszczętych przez Komisję, Europejski Trybunał Sprawiedliwości wydał wyroki skazujące IT, BE, LU, ES i EL. W międzyczasie IT, ES i EL przyjęły przepisy wykonawcze. BE i LU transponowały Dyrektywę tylko częściowo.

Dłuższy niż przewidziano czas, jaki potrzebowały państwa członkowskie na transponowanie Dyrektywy może być związany z trudnościami w osiągnięciu koniecznego konsensusu w kluczowych sprawach dla reformy krajowych stosunków przemysłowych.

2.2 Większość państw członkowskich transponowało Dyrektywę w trybie ustawodawczym. BE i DK dokonały transpozycji, zgodnie z ich tradycją, zarówno w trybie ustawodawczym jak i w trybie porozumień zbiorowych. W niektórych państwach członkowskich transpozycja pociągnęła za sobą przyjęcie kompleksowych przepisów (np. DK, EE, EL, IT, CY, PL); w innych, wprowadzono tylko pewne nieznaczne zmiany w dotychczasowym prawodawstwie (np. CZ, LV, LT, HU, NL, SI, SK, FI, SE).

W niemal wszystkich państwach członkowskich transpozycję poprzedzały konsultacje z partnerami społecznymi, choć w różnej formie i zgodnie z procedurami odzwierciedlających różne tradycje każdego kraju.

Niektóre kraje, które nie miały ogólnego, stałego i ustawowego systemu informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, ani systemu przedstawicielstwa pracowników, zastosowały przepisy przejściowe ustanowione w art. 10 Dyrektywy (BG, IE, IT, CY, MT, PL, UK). Przepisy te pozwalają państwom członkowskim stosować wyższe progi przy stosowaniu środków wykonawczych w pierwszej fazie do 23 marca 2007 r. – 150 pracowników na przedsiębiorstwo lub 100 pracowników na zakład pracy; a w drugiej fazie do 23 marca 2008 r. – 100 pracowników na przedsiębiorstwo lub 50 pracowników na zakład pracy.

3 WNIOSKI Z ANALIZY ŚRODKÓW TRANSPOZYCJI

3.1 Uwagi ogólne

⁴ Opracowanie na temat wdrożenia dyrektywy 2002/14/WE w poszerzonej UE, Sprawozdanie podsumowujące (które będzie wkrótce opublikowane na stronach DG EMPL).

Znaczna większość państw członkowskich przyjęła środki transpozycji, które obejmują główne elementy dyrektywy 2002/14/WE. Jednakże analiza tych środków umożliwiła Komisji zidentyfikowanie pewnej liczby zagadnień, w przypadku których właściwa i pełna transpozycja wymogów Dyrektywy przez państwa członkowskie może być zagrożona, co wymaga dalszych wyjaśnień i weryfikacji.

3.2 Artykuł 3 (Zakres)

Odnośnie do art. 3, głównym zadaniem jest zapewnienie pracownikom możliwości skutecznego korzystania ze swego prawa do informacji i konsultacji we wszystkich przedsiębiorstwach i zakładach pracy objętych zakresem Dyrektywy. Zakłada to w szczególności respektowanie progów ustalonych dla przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, lub przejściowych progów w przypadku krajów, które skorzystały z możliwości przewidzianych w art. 10. Zakłada to także zgodną z prawem kalkulację takich progów, zgodnie z orzecznictwem ETS.

Wydaje się, że krajowe przepisy wyłączające ze wspomnianej kalkulacji niektórych młodych pracowników lub pracowników zatrudnionych na czas określony stwarzają problemy i wymagają dalszego badania. Problem stanowi także zgodność z Dyrektywą środków transpozycji tych państw członkowskich, które skorzystały z opcji określonych w art. 3 ust. 2 i 3, ale nie ustaliły szczególnych przepisów stosowanych w zainteresowanych przedsiębiorstwach lub do wspomnianych kategorii pracowników.

Odnośnie do zakresu stosowania Dyrektywy, potrzebne jest wyjaśnienie, czy krajowe przepisy transponujące w niektórych krajach obejmują także przedsiębiorstwa, które nie działają dla zysku.

3.3 Artykuł 4 (Praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji)

Krajowe przepisy przyjęte w celu transponowania tego artykułu różnią się znacznie co do poziomu szczegółowości i kompleksowości. W niektórych państwach członkowskich, szczególnie tych z długotrwałymi systemami informacji i konsultacji, brzmienie krajowych przepisów nie zawsze pokrywa się z brzmieniem Dyrektywy. Podczas gdy prawodawstwo transponujące powinno być interpretowane zgodnie z Dyrektywą, pewne zagadnienia warte są dalszego zbadania, przede wszystkim ze względu na pewność i bezpieczeństwo prawne.

W szczególności, w niektórych państwach członkowskich prawodawstwo transponujące przewiduje tylko informowanie, a nie konsultowanie w sprawach dotyczących sytuacji zatrudnienia, jej prawdopodobnego rozwoju i związanych z tym środków przewidywania. Ponadto, w niektórych państwach członkowskich nie wspomina się wprost o obowiązku pracodawcy udzielania uzasadnionych odpowiedzi na opinie przedstawicieli pracowników lub przeprowadzania konsultacji w celu osiągnięcia porozumienia.

Istnieje również potrzeba dalszej weryfikacji sytuacji w państwach członkowskich, których prawodawstwo pozwala pracodawcy na informowanie i przeprowadzanie konsultacji za pomocą innych środków niż poprzez określonych przedstawicieli pracowników⁵.

⁵ W tym zakresie należy wziąć pod uwagę motyw 16 Dyrektywy, który stanowi, że Dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla tych systemów, które przewidują bezpośrednio zaangażowanie pracowników, pod

3.4 Artykuł 5 (Informowanie i przeprowadzanie konsultacji wynikające z porozumienia)

Artykuł ten stanowi dobry przykład elastyczności Dyrektywy w zakresie, w jakim daje ona państwom członkowskim możliwość powierzenia partnerom socjalnym zadania wynegocjowania praktycznych ustaleń w obszarze informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. Ustalenia te mogą nawet różnić się od ustaleń, o których mowa w art. 4, pod warunkiem, że przestrzegane są zasady określone w art. 1 dyrektywy, jak również wszelkie warunki i ograniczenia ustanowione przez państwa członkowskie.

Większość krajów członkowskich przewiduje możliwość porozumienia między partnerami społecznymi na temat praktycznych ustaleń. Niektóre państwa członkowskie dokonują rozróżnienia pomiędzy poprzednimi ustaleniami a ustaleniami przyjętymi w następstwie Dyrektywy. Jednakże, wymogi ustalone w poprzednich porozumieniach nie zawsze pozostają w zgodzie z przepisami ustanowionymi w Dyrektywie. Np. poprzednie porozumienia mogą nie przewidywać żadnych ram czasowych dla informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami; ponadto, mogą one nie przewidywać konsultacji, a jedynie prośby pracowników o wyrażenie swojego zdania i mogą nie podlegać przepisom wykonawczym.

W bardziej ogólnym ujęciu, w niektórych państwach członkowskich nie wspomina się wprost o wymogach Dyrektywy, aby partnerzy społeczni przestrzegali zasad ustanowionych w art. 1, w którym zgadzają się oni na ustalenia praktyczne, różniące się od tych określonych w art. 4.

W związku z tym, konieczne jest sprecyzowanie warunków, łącznie z progami, pod którymi pracownicy mogą wyrazić zastrzeżenia lub zakwestionować poprzednie porozumienia w celu oceny, czy nie zostało naruszone ich prawo do informacji i konsultacji.

3.5 Artykuł 6 (Informacje poufne)

Większość państw członkowskich transponowała ten przepis stosując warunki ogólne, w dużym stopniu zbliżone do warunków określonych w Dyrektywie, bez dalszego ich precyzowania, pozostawiając to orzecznictwu lub porozumieniom pomiędzy partnerami społecznymi. Niektóre państwa członkowskie transponowały ten przepis w sposób minimalistyczny, omijając niektóre przepisy, przez co pojawiają się wątpliwości odnośnie zgodności aktów wykonawczych z Dyrektywą.

Podczas gdy należy zagwarantować skuteczną ochronę uzasadnionych interesów pracodawców odnośnie do poufności, skuteczne egzekwowanie praw pracowników do informacji i konsultacji nie powinno być ograniczone przez nieuzasadnione odwoływanie się pracodawców do klauzuli poufności

Niektóre inne zagadnienia także zasługują na większą uwagę.

- Brak wyraźnych przepisów w prawodawstwie transponującym dotyczących kontynuacji obowiązku poufności nawet po upływie kadencji przedstawicieli pracowników, lub ograniczenia takiego obowiązku do określonego okresu po upływie kadencji.

warunkiem, że mogą oni zawsze korzystać z prawa do informacji i konsultacji poprzez swoich przedstawicieli.

- Możliwość zaklasyfikowania danych informacji przez szczegółowe akty prawne jako poufne, bez określenia kryteriów leżących u podstaw takiej klasyfikacji, w szczególności bez stwierdzenia, czy istnieje uzasadniony interes przedsiębiorstwa lub ryzyko naruszenia tego interesu według obiektywnych kryteriów.
- Zgodność z aktami krajowymi, które określają, że dana informacja jest poufna poprzez sam fakt, że pracodawca powierza ją w tajemnicy i traci tę cechę dopiero wtedy, gdy odpowiednia strona zdecyduje, że nie ma ona poufnego charakteru.

Ponadto, odnośnie do ostatniego akapitu artykułu 6 w sprawie administracyjnych lub sądowych procedur przeglądu, Komisja odnotowała, że niektóre państwa członkowskie nie podjęły specjalnych środków w celu transponowania tego przepisu.

3.6 Artykuł 7 (Ochrona przedstawicieli pracowników)

Wydaje się, że wszystkie państwa członkowskie zapewniają odpowiednią ochronę i gwarancje przedstawicielom pracowników w celu umożliwienia im właściwego wykonywania swoich obowiązków. W tym celu, państwa członkowskie przewidują przede wszystkim prawo do płatnego czasu wolnego oraz ochronę przed działaniami pracodawców na niekorzyść przedstawicieli pracowników lub przed dyskryminowaniem ich, podczas gdy wykonują oni swoje zadania lub nawet, w pewnych przypadkach, po upływie ich kadencji.

3.7 Artykuł 8 (Ochrona przedstawicieli pracowników)

Wszystkie państwa członkowskie przewidują odpowiednie procedury administracyjne i sądowe w celu zapewnienia przestrzegania zobowiązań nałożonych przez Dyrektywę. W większości krajów monitoring i kontrola należą do obowiązków Inspekcji Pracy. Spory mogą być rozstrzygane przed określonymi organami i/lub w sądach.

Krajowe środki transpozycji przewidują także sankcje administracyjne, a w niektórych przypadkach – karne, oraz w wielu przypadkach określają minimalną i/lub maksymalną wysokość takich sankcji. Wysokości te różnią się znacznie pomiędzy państwami członkowskimi. Mogą one zależeć od formy prawnej pracodawcy (osoba fizyczna lub prawna), wielkości przedsiębiorstwa, względnej wagi naruszenia w porównaniu z podobnymi naruszeniami, efektu odstrasżającego w praktyce itd. Niektóre państwa członkowskie przewidują szczególnie skuteczne sankcje w przypadku, gdy pracodawca podejmuje decyzje bez przestrzegania obowiązku informowania i przeprowadzania konsultacji: takie decyzje mogą zostać zawieszane lub nawet uznane za nieważne. W niektórych krajach, niestosowanie się do przepisów może być także brane pod uwagę przy określaniu środków, jakie powinny być powzięte przez pracodawcę w celu zrekompensowania pracownikom niekorzystnej sytuacji w przypadku restrukturyzacji.

Konieczne jest sprawdzenie, czy dostępne środki gwarantują, że naruszenia Dyrektywy, polegające m.in. na niedopełnieniu obowiązku poufności, podlegają sankcji, które są skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

3.8 Artykuł 9 (Związek pomiędzy Dyrektywą a innymi przepisami wspólnotowymi i przepisami prawa krajowego)

Większość krajowych aktów transponujących przewiduje, że nie mają one wpływu lub pozostają one bez uszczerbku dla krajowych przepisów transponujących inne dyrektywy w

d dziedzinie informacji i konsultacji⁶. Wydaje się, że takie wzajemne zależności pomiędzy wspomnianymi dyrektywami nie stanowią problemu dla państw, które transponowały wszystkie dyrektywy za pomocą jednego aktu, w szczególności poprzez wprowadzenie zmian do Kodeksu Pracy. Może to stanowić problem w przypadkach, gdy taka transpozycja została przeprowadzona za pomocą różnych aktów w sposób, który wydawałby się nie w pełni spójny albo pod względem beneficjentów praw do informacji i konsultacji (możliwe dublowanie podmiotów) lub pod względem uwarunkowań proceduralnych takich informacji i konsultacji.

4 PRZEGLĄD STOSOWANIA DYREKTYWY

Jak wspomniano powyżej, zgodnie z art. 12 Dyrektywy, Komisja przeprowadziła konsultacje z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi w Europie za pomocą kwestionariusza na temat przeglądu stosowania Dyrektywy⁷.

4.1 Stanowisko państw członkowskich

Odnosnie do pytania na temat praktycznego stosowania Dyrektywy, obejmującego osiągnięcie jej celów, niektóre państwa członkowskie podkreśliły fakt, że ich prawodawstwo od dawna uwzględniało prawo pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach/zakładach pracy. Kilka innych państw członkowskich odpowiedziało, że jest za wcześniej na definitywną odpowiedź, biorąc pod uwagę wczesny etap wdrażania Dyrektywy.

Wszystkie państwa członkowskie uważają Dyrektywę za wystarczająco elastyczną i odpowiednią.

Niektóre państwa członkowskie przewidują, że wpływ krajowych środków transpozycji na ich systemy stosunków przemysłowych będzie minimalny, biorąc pod uwagę długotrwałe prawodawstwo w tym obszarze. Inne państwa członkowskie oceniły ten wpływ jako pozytywny, podczas gdy kilka innych stwierdziło, że jest za wcześniej na takie oceny.

Większość państw członkowskich nie widzi potrzeby zmiany przepisów Dyrektywy. Niemniej jednak kilka państw zwróciło uwagę, że jest za wcześniej na takie korekty. Dwa państwa członkowskie odpowiedziały twierdząco.

Odnosnie do pytania na temat potrzeby wyjaśnienia któregośkolwiek z przepisów dyrektywy, większość państw członkowskich odpowiedziała negatywnie. Kilka z nich stwierdziło, że jest za wcześniej na określenie takiej potrzeby. Dwa państwa członkowskie odpowiedziały twierdząco.

Większość państw członkowskich nie zidentyfikowało żadnych trudności związanych z powiązaniem z innymi dyrektywami UE w dziedzinie informacji i konsultacji i z tego względu nie widzą potrzeby poprawy spójności między nimi. Jednakże trzy państwa członkowskie odpowiedziały twierdząco. Kilka innych stwierdziło, że jest za wcześniej na określenie takiej potrzeby.

4.2 Stanowisko europejskich partnerów społecznych

⁶ Patrz: przypis 2.

⁷ Ogólny przegląd odpowiedzi można znaleźć w załączniku 2 do dokumentu roboczego służb Komisji, o którym mowa w przypisie 3 powyżej.

Wszyscy partnerzy społeczni, z którymi się konsultowano, twierdzą, że generalnie wpływ Dyrektywy na każde z państw członkowskich zależy od zakresu, w jakim są rozwinięte istniejące systemy informacji i konsultacji. Praktyczne znaczenie i wpływ Dyrektywy jest oceniane różnie. Dla BusinessEurope wpływ Dyrektywy jest nadal niepewny, gdyż stosowanie Dyrektywy może doprowadzić w niektórych krajach do nagromadzenia prawodawstwa i stosowania jednego uniwersalnego podejścia we wszystkich przypadkach. Ponadto, w niektórych krajach nie osiągnięto celu nadania uprawnień partnerom społecznym poprzez przyjęcie porozumień. UEAPME (Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw) zwraca także uwagę na ryzyko, że Dyrektywa może narzucić jednolity model w kilku państwach członkowskich, powodując nadmiar biurokracji i niepokoje społeczne. CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych) zauważa, że krajowe środki wykonawcze generalnie spełniają cel Dyrektywy, i dodaje, że w niektórych krajach wdrożenie dyrektywy spowodowało faworyzowanie pewnych przedstawicieli pracowników kosztem innych.

ETUC (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych) uważa, że Dyrektywa ma pozytywny wpływ, szczególnie w zakresie stosunków przemysłowych, które stają się bardziej demokratyczne, niezależnie od braku jasności niektórych przepisów, słabości procedur i sankcji oraz braku odniesienia do związków zawodowych. Zwraca także uwagę na próby odejścia od dotychczasowych procedur i organów przedstawicielskich.

Wszyscy europejscy partnerzy społeczni zgadzają się, że generalnie Dyrektywa jest wystarczająco elastyczna i odpowiednia.

Na pytanie dotyczące potrzeby wyjaśnienia któregośkolwiek z przepisów Dyrektywy BusinessEurope, UEAPME i CEEP odpowiedziały negatywnie. Tymczasem ETUC stwierdziła, że Dyrektywę można by poprawić i wyjaśnić w niektórych punktach.

BusinessEurope i UEAPME nie widzą potrzeby poprawiania spójności pomiędzy dyrektywami z dziedziny informacji i konsultacji, i doradziły Komisji, aby zamiast tego ocenić dotychczasowe przepisy UE pod względem ich wartości dodanej w ramach inicjatywy na rzecz inicjatywy „lepszego stanowienia prawa”. CEEP zaznaczyło, że dyrektywy szczegółowe mają pierwszeństwo przed dyrektywą ogólną (tj. dyrektywą 2002/14/WE), dodając jednocześnie, że niektórzy członkowie kwestionują potrzebę istnienia tej ostatniej. ETUC zwróciła uwagę, że konieczne będzie zharmonizowanie istniejących dyrektyw w celu uniknięcia "dwutorowości" tj. sytuacji, w której od różnych podmiotów wymagane jest zajmowanie się tą samą kwestią. Przekonuje ona także, że należy znowelizować dyrektywę 94/45 dotyczącą europejskich rad zakładowych tak, aby pozostała ona spójna z normami określonymi w dyrektywie 2002/14/WE, która jest bardziej zaawansowana pod pewnymi względami.

4.3 Ocena

Wdrożenie Dyrektywy stanowi ważny krok w kierunku umocnienia prawa do informacji i konsultacji zagwarantowanego w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Oczekuje się, że Dyrektywa przyczyni się do zbliżenia systemów krajowych w UE poprzez ustanowienie, w drodze ustalenia minimalnych wymagań, ogólnych i elastycznych ram dla informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji we wszystkich państwach członkowskich. Szczególnie istotny wpływ spodziewany jest w państwach członkowskich,

które poprzednio nie miały ogólnego, trwałego ustawowego systemu informacji i konsultacji z przedstawicielami pracowników⁸.

Wdrożenie Dyrektywy z pewnością ma miejsce w kontekście systemów stosunków społecznych w państwach członkowskich. Generalnie panuje zgoda co do zdania, że Dyrektywa jest wystarczająca elastyczna, by ją dostosować do sytuacji w każdym z państw członkowskich. Jednakże, podczas gdy Dyrektywa odnosi się do krajowych definicji kluczowych pojęć, takich jak „przedstawiciele pracowników”, jej wdrożenie dało w niektórych krajach początek żywym i czasem długim debatom na temat, jak zorganizować system przedstawicielstwa pracowników, czy to przez pojedynczy czy przez podwójny kanał (tj. przez rady pracownicze i związki zawodowe), lub dopuszczając rozwiązania pośrednie.

Podczas, gdy większość opinii dostrzega głównie pozytywne aspekty ogólnego wpływu Dyrektywy, nie ulega wątpliwości, że znacznie więcej czasu potrzeba na definitywną ocenę, gdyż Dyrektywa jeszcze w pełni nie osiągnęła swojego wpływu. Od terminu transpozycji minęło niewiele ponad dwa lata. W niektórych krajach nastąpiło znaczne opóźnienie w transponowaniu Dyrektywy, a w kilku – nie dokonano jeszcze całkowitej transpozycji. Za wcześnie jest na szeroko zakrojone, oparte na faktach badanie⁹ stosowania Dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich UE¹⁰. Ponadto, wymogi Dyrektywy nie mają jeszcze zastosowania do wszystkich przedsiębiorstw objętych jej zakresem, biorąc pod uwagę, że niektóre państwa członkowskie skorzystały z okresu przejściowego i ograniczają obecnie stosowanie Dyrektywy do przedsiębiorstw zatrudniających ponad 100 pracowników.

Z tego względu Komisja nie przewiduje obecnie wnioskowania o wprowadzenie poprawek do dyrektywy 2002/14/WE. Mimo, że jej przepisy mogłyby zostać poprawione i być bardziej precyzyjne odnośnie do niektórych szczegółowych punktów, Komisja uważa, że powinno minąć trochę czasu, aby krajowe środki wdrożeniowe utrwaliły się w systemach stosunków przemysłowych państw członkowskich.

Jednakże jeden aspekt Dyrektywy może wymagać działania. Art. 3 ust. 3 daje państwom członkowskim możliwość wyłączenia z zakresu zastosowania załóg statków pływających po pełnych morzach. Jednakże takie wyłączenie zależy od państwa członkowskiego ustalającego „przepisy szczególne” obejmujące tę kategorię pracowników. W dniu 10 października 2007 r. Komisja przyjęła komunikat na temat „ponownej oceny prawodawstwa socjalnego przeprowadzana w celu stworzenia lepszych i liczniejszych miejsc pracy w żegludze morskiej w Unii Europejskiej” w kontekście niebieskiej księgi dotyczącej polityki morskiej przyjętej tego samego dnia. Komunikat, który odnosi się do Dyrektywy w sekcji 3c), stanowił rozpoczęcie pierwszej fazy konsultacji z partnerami społecznymi, która może prowadzić do

⁸ Por. dane ilościowe przytoczone w odpowiedzi PL na kwestionariusz (załącznik techniczny). Odnośnie do UK, patrz „Praktyki zatrudnienia MNC w kontekście organizacyjnym: ankieta na dużą skalę”, czerwiec 2007 r., <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/projects/mncemployment>

⁹ Z wyjątkiem UK, gdzie niedawno opublikowano sprawozdanie (pierwsza faza projektu badawczego: „Wdrożenie mechanizmów informowania i konsultacji: wczesne doświadczenia związane z rozporządzeniami dotyczącymi informowania i konsultacji z pracownikami”, Employment Relations Research Series nr 88, wrzesień 2007 r.), w kilku państwach członkowskich odnotowano zaledwie niepotwierdzone przykłady dotyczące w szczególności wzajemnych zależności między radami pracowniczymi a związkami zawodowymi, skuteczności (lub wad) procedur informacyjnych i konsultacyjnych w praktyce, oraz świadomości (lub jej braku) zainteresowanych stron co do ich praw i obowiązków.

¹⁰ Por. w tym zakresie Sprawozdanie podsumowujące (przypis 4 powyżej); „Wpływ i ocena dyrektyw UE w dziedzinie informacji i konsultacji”, PE 385.646, Parlament Europejski 2007 r.

podjęcia dalszych kroków przez UE w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony prawa do informacji i konsultacji pracowników żeglugi morskiej¹¹.

5 WNIOSKI

Obecnie głównym wyzwaniem jest zapewnienie pełnego skutecznego transponowania i egzekwowania dyrektywy. Wymaga to aktywnego zaangażowania nie tylko Komisji, w roli strażnika Traktatu, ale także państw członkowskich, które odgrywają kluczową rolę w tym zakresie, gdyż ich obowiązkiem jest zapewnienie właściwego wdrożenia i stosowania w praktyce prawa wspólnotowego.

Jak przewidziano w Dyrektywie¹², partnerzy społeczni mogą odegrać główną rolę w określeniu ustaleń dotyczących informowania i konsultowania pracowników w sposób, który najlepiej odpowiada ich potrzebom i życzeniom. Tak jest w niektórych państwach członkowskich z silnymi tradycjami partnerstwa społecznego. Z pewnością, odpowiednie wymogi Dyrektywy powinny być przestrzegane w tym zakresie¹³.

Jak wspomniano powyżej, Komisja zidentyfikowała pewną liczbę pozostałych kwestii, które stanowią problem w interpretacji Dyrektywy lub budzą wątpliwości co do zgodności środków wykonawczych z Dyrektywą. Komisja zamierza zbadać bliżej takie kwestie we współpracy z władzami krajowymi państw członkowskich, których te kwestie dotyczą. W stosownych przypadkach będzie ona wszczynać postępowania w sprawie naruszenia na mocy art. 226 WE.

Obiecujące jest to, że niektóre państwa członkowskie już wprowadziły projekty przepisów¹⁴ w celu skorygowania zidentyfikowanych nieprawidłowości związanych z transpozycją Dyrektywy.

Dodatkowo Komisja zamierza podjąć dalsze działania w celu ułatwienia prawidłowego egzekwowania Dyrektywy. Wiedza partnerów społecznych na temat praw i obowiązków każdej ze stron w obszarze informacji i konsultacji jest niezbędnym warunkiem pełnego i skutecznego korzystania z tych praw w miejscu pracy. Komisja zamierza podjąć działania mające na celu wzrost świadomości, jak również propagowanie wymiany najlepszych praktyk oraz rozwijanie potencjału wszystkich zainteresowanych stron, poprzez seminaria, szkolenia i wsparcie finansowe projektów przedkładanych przez pracodawców i pracowników¹⁵.

Obecnie nie przewiduje się wnioskowania o wprowadzenie poprawek do Dyrektywy.

¹¹ COM(2007) 591 wersja ostateczna z 10.10.2007 r.

¹² Patrz w szczególności motyw 23, art. 5 i art. 11 ust. 1 Dyrektywy

¹³ Patrz: zwłaszcza punkt 3.4 powyżej.

¹⁴ Projekt przepisów w EL (sektor morski) LT i PL.

¹⁵ Komisja propaguje szereg akcji, mających ten cel, w szczególności w ramach pozycji budżetowej 04.030303 – Informowanie, uczestnictwo przedstawicieli przedsiębiorstw i przeprowadzanie z nimi konsultacji.