COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 17.3.2008
COM(2008) 146 final

COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

privind reexaminarea aplicării Directivei 2002/14/CE în UE

{SEC(2008) 334}

COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

privind reexaminarea aplicării Directivei 2002/14/CE în UE

1 INTRODUCERE

Directiva 2002/14/CE[1] (denumită în continuare „directiva") stabilește un cadru general de informare și consultare a salariaților din Comunitatea Europeană. Directiva consolidează principiul informării și consultării lucrătorilor, completând alte directive comunitare în acest domeniu[2], precum și anumite lipsuri ale legislațiilor și practicilor la nivel național. Prin urmare, aceasta joacă un rol cheie în promovarea dialogului social și a relațiilor de încredere la nivelul întreprinderilor și unităților, ceea ce este esențial pentru asigurarea unui mediu de lucru favorabil inovației, anticipării și adaptării, în interesul atât al angajatorilor, cât și al salariaților.

În acest scop, directiva prevede cerințele minime privind principiile, definițiile și modalitățile de informare și consultare a salariaților la nivelul întreprinderilor. Având în vedere varietatea situațiilor și practicilor la nivel național în domeniul relațiilor industriale în cadrul Uniunii, statele membre beneficiază într-o mare măsură de flexibilitate privind punerea în aplicare a conceptelor-cheie ale directivei (cum ar fi „reprezentanții lucrătorilor", „angajator", „salariați" etc.) și modalitățile de informare și consultare. În acest sens, directiva recunoaște în întregime rolul important al partenerilor sociali.

Pentru a evita impunerea unor constrângeri administrative, financiare sau legale asupra creării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, dispozițiile directivei se aplică numai întreprinderilor cu cel puțin 50 de salariați sau unităților cu cel puțin 20 de salariați, în funcție de alegerea făcută de statul membru.

Astfel cum se prevede la articolul 12 din directivă, Comisia, prin prezenta comunicare, reexaminează aplicarea directivei, în consultare cu statele membre și partenerii sociali la nivel comunitar, pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare.

Pentru pregătirea acestei reexaminări, Comisia a trimis un chestionar statelor membre și partenerilor sociali la nivel european[3]. De asemenea, a solicitat efectuarea unui studiu de către experți independenți[4] și a colectat informații prin intermediul activității de monitorizare aflată în desfășurare.

---

1 JO L 80, 23.3.2002, p. 29.

2 Directiva 94/45/CE, JO L 254, 30.9.1994, p. 64; Directiva 98/59/CE, JO L 225, 12.8.1998, p. 16; și Directiva 2001/23/CE, JO L 82, 22.3.2001, p. 16.

3 Anexa 2 la documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezenta comunicare oferă o prezentare generală a răspunsurilor părților interesate la întrebările referitoare la reexaminarea directivei.

4 Studiu privind punerea în aplicare a Directivei 200/14/CE în Uniunea Europeană extinsă, raport de sinteză (urmează a fi publicat în curând pe site-ul internet al DG Ocuparea Forței de Muncă, Probleme Sociale și Șanse Egale).

Raportul serviciilor Comisiei anexat la prezenta comunicare tratează în detaliu diferitele aspecte ale transpunerii directivei în toate statele membre, făcând referire și la răspunsurile la chestionarul menționat anterior.

2 TRANSPUNEREA DIRECTIVEI

2.1 Numai câteva state membre au adoptat măsuri de transpunere a directivei în timpul limită prevăzut (FR, HU, NL, PT, SK, FI, UK). Două state membre (DE, AT) au informat Comisia că legislația lor în vigoare este deja conformă cu cerințele directivei. BG și RO au transpus directiva anterior datei aderării lor la UE, așa cum li s-a cerut.

Astfel, majoritatea statelor membre nu au transpus directiva în timp util. În urma procedurilor privind încălcarea dreptului comunitar lansate de Comisie, Curtea Europeană de Justiție a emis hotărâri împotriva IT, BE, LU, ES și EL. Între timp, IT, ES și EL au adoptat legislația de punere în aplicare. BE și LU au transpus directiva doar parțial.

Durata transpunerii directivei mai îndelungată decât se anticipase, în unele state membre, poate fi relaționată cu dificultățile de a ajunge la un consens necesar privind aspectele cheie pentru reforma relațiilor industriale la nivel național.

2.2 Majoritatea statelor membre au transpus directiva prin intermediul legislației. BE și DK au transpus directiva, în conformitate cu tradiția lor, atât prin intermediul legislației, cât și prin contracte colective. În unele state membre, transpunerea a implicat adoptarea unor legi cu acoperire generală (de exemplu, DK, EE, EL, IT, CY, PL); în altele, s-au efectuat doar anumite schimbări, mai mult sau mai puțin minore, ale legislației în vigoare (de exemplu, CZ, LV, LT, HU, NL, SI, SK, FI, SE).

Transpunerea a fost precedată, în aproape toate statele membre, de consultarea partenerilor sociali, sub diferite forme și prin intermediul unor proceduri care reflectă tradiția specifică a fiecărei țări.

Unele țări, care nu dispuneau de un sistem general, permanent și obligatoriu de informare și consultare sau de reprezentare a salariaților, au recurs la dispozițiile tranzitorii stabilite la articolul 10 din directivă (BG, IE, IT, CY, MT, PL, UK). Aceste dispoziții permit statelor membre să aplice praguri mai înalte pentru măsurile de punere în aplicare într-o primă fază, până la 23 martie 2007 – 150 de salariați pe întreprindere sau 100 de salariați pe unitate; iar într-o a doua fază, până la 23 martie 2008 – 100 de salariați pe întreprindere sau 50 de salariați pe unitate.

3 CONCLUZIILE ÎN URMA ANALIZEI MĂSURILOR DE TRANSPUNERE

3.1 Observații generale

Marea majoritate a statelor membre a adoptat măsuri de transpunere care acoperă elementele principale ale Directivei 2002/14/EC. Cu toate acestea, analiza acestor măsuri a permis Comisiei să identifice anumite aspecte, în cazul cărora ar putea fi în joc transpunerea corectă și completă a cerințelor directivei de către statele membre, fiind nevoie de clarificare sau verificare.

3.2 Articolul 3 (Domeniul de aplicare)

În ceea ce privește articolul 3, esențial este să se asigure faptul că salariații își pot exercita dreptul la informare și consultare în toate întreprinderile și unitățile care intră sub incidența directivei. Acest lucru presupune, în special, respectarea pragurilor stabilite pe întreprindere sau pe unitate sau a pragurilor de tranziție în cazul țărilor care recurg la articolul 10. De asemenea, acest lucru presupune calculul legal al acestor praguri, în conformitate cu jurisprudența Curții Europene de Justiție.

Dispozițiile la nivel național, care exclud din calculul menționat anterior anumite categorii de lucrători tineri sau lucrători cu contracte pe o perioadă determinată de scurtă durată, par a crea probleme și merită a fi examinate în detaliu. De asemenea, ridică probleme și compatibilitatea cu directiva privind măsurile de transpunere luate de statele membre care recurg la opțiunile prevăzute la articolul 3 alineatele (2) și (3), dar care nu au stabilit dispoziții speciale aplicabile în întreprinderi sau categoriilor de lucrători în cauză.

În ceea ce privește domeniul de aplicare al directivei, este necesar să se clarifice dacă legislația națională de transpunere din anumite țări acoperă și întreprinderile care nu urmăresc un scop lucrativ.

3.3 Articolul 4 (Modalități de informare și consultare)

Dispozițiile la nivel național adoptate în vederea transpunerii acestui articol variază în mare măsură privind nivelul detaliilor și al exhaustivității. În unele state membre, în special în cele cu sisteme de informare și consultare cu tradiție, formulările din legislația națională nu coincid întotdeauna cu cele din directivă. În timp ce legislația de transpunere trebuie interpretată în conformitate cu directiva, anumite aspecte merită a fi examinate în detaliu, în special din motive de certitudine juridică și securitate.

În special, în unele state membre, legislația de transpunere prevede numai informarea, dar nu și consultarea cu privire la aspectele legate de situația, evoluția probabilă a ocupării forței de muncă și de măsuri de anticipare conexe. Pe lângă aceasta, în unele state membre nu se menționează explicit obligația angajatorului de a da un răspuns motivat observațiilor reprezentanților lucrătorilor sau de a-i consulta în vederea încheierii unui acord.

De asemenea, este nevoie să se verifice în detaliu situația din statele membre a căror legislație permite angajatorului să informeze și să consulte prin mijloace, altele decât reprezentanții desemnați ai lucrătorilor [5].

3.4 Articolul 5 (Informarea și consultarea care decurg dintr-un acord)

Acest articol reprezintă un exemplu concludent de flexibilitate a directivei, întrucât oferă statelor membre opțiunea de a însărcina partenerii sociali cu negocierea modalităților de informare și consultare a salariaților. Aceste modalități pot diferi de cele menționate la articolul 4, în măsura în care principiile stabilite la articolul 1 din directivă, precum și orice condiții și limitări prevăzute de statele membre sunt respectate.

---

[5] În această privință, trebuie avut în vedere considerentul (16) din directivă, care prevede că directiva nu aduce atingere sistemelor care prevăd implicarea directă a salariaților, în măsura în care aceștia sunt întotdeauna liberi să-și exercite dreptul de a fi informați și consultați prin intermediul reprezentanților lor.

Majoritatea statelor membre prevăd posibilitatea unui acord între partenerii sociali privind modalitățile. Unele state membre fac diferențiere între acordurile preexistente și acordurile adoptate ulterior directivei. Cu toate acestea, cerințele stabilite de acordurile pre-existente nu corespund întotdeauna cu dispozițiile directivei. De exemplu, acordurile preexistente nu pot prevedea un calendar pentru informarea și consultarea salariaților; pe lângă aceasta, acestea nu pot prevedea consultarea, ci doar un sondaj al opiniilor salariaților și nu pot face obiectul unor dispoziții de aplicare.

În termeni generali, în unele state membre nu se menționează explicit cerința directivei ca partenerii sociali să respecte principiile stabilite la articolul 1, în cazul în care convin asupra unor modalități, care diferă de cele stabilite la articolul 4.

În acest sens, este necesară clarificarea condițiilor, inclusiv a pragurilor, în care salariații își pot exprima rezervele lor sau pot contesta acordurile preexistente pentru a evalua dacă dreptul lor la informare și consultare este lezat.

3.5 Articolul 6 (Informații confidențiale)

Majoritatea statelor membre au transpus această dispoziție folosind termeni generali, în linii mari asemănători celor prevăzuți de directivă, fără a-i explicita, lăsând acest lucru în seama jurisprudenței sau a acordurilor dintre partenerii sociali. Unele state membre au transpus dispoziția de manieră minimalistă, omițând anumiți termeni și astfel ridicând semne de întrebare cu privire la compatibilitatea dintre normele de punere în aplicare și directivă.

În timp ce trebuie asigurată protecția eficientă a intereselor legitime ale angajatorilor cu privire la confidențialitate, exercitarea efectivă a dreptului salariaților la informare și consultare nu ar trebui lezat prin apelul nejustificat al angajatorilor la clauza de confidențialitate.

Anumite aspecte merită, de asemenea, o atenție sporită:

- Lipsa unor dispoziții explicite în legislația de transpunere privind continuarea obligației de confidențialitate chiar și după expirarea mandatului reprezentanților lucrătorilor sau limitarea unei astfel de obligații la o perioadă definită după expirarea mandatului.

- Posibilitatea ca unele legi specifice să caracterizeze o informație ca fiind confidențială, fără a specifica criteriile pe care se bazează, în special fără să specifice dacă există vreun interes legitim al întreprinderii sau vreun risc de prejudiciu, conform unor criterii obiective.

- Conformitatea dispozițiilor naționale care prevăd că o informație este confidențială prin simplul fapt că angajatorul o transmite în mod confidențial și că își pierde această calitate numai după ce partea competentă decide că nu mai este de natură confidențială.

Pe lângă aceasta, cu privire la articolul 6 ultimul alineat privind procedurile de recurs administrativ sau judiciar, Comisia a observat că anumite state membre nu au luat măsuri specifice de transpunere a acestei dispoziții.

3.6 Articolul 7 (Protecția reprezentanților lucrătorilor)

Toate statele membre par a oferi protecție adecvată și garanții reprezentanților lucrătorilor, astfel încât aceștia să-și poată îndeplini sarcinile în mod corespunzător. În acest scop, statele membre prevăd, înainte de toate, dreptul la zile libere remunerate, precum și la protecție

împotriva acțiunilor de dezavantajare sau discriminare din partea angajatorilor în timpul mandatului reprezentanților sau chiar, în unele cazuri, după încheierea mandatului.

3.7 Articolul 8 (Protecția drepturilor)

Toate statele membre prevăd proceduri administrative și judiciare adecvate pentru a asigura respectarea obligațiilor impuse de directivă. În majoritatea țărilor, monitorizarea și controlul revin inspectoratelor muncii. Litigiile pot fi aduse în fața unor organisme și/sau tribunale speciale.

Măsurile naționale de transpunere prevăd și sancțiuni administrative sau, în anumite cazuri, penale și determină, în câteva cazuri, sumele minime și/sau maxime ale sancțiunilor. Sumele variază în mod considerabil între statele membre. Acestea pot depinde de statutul legal al angajatorului (persoană fizică sau juridică), mărimea întreprinderii, gravitatea relativă a încălcării legii în comparație cu unele similare, efectul disuasiv în practică etc. Anumite state membre prevăd sancțiuni deosebit de eficiente în cazul în care angajatorul ia decizii fără a-și respecta obligațiile de informare și consultare: astfel de decizii pot fi suspendate sau chiar declarate nule de drept. În câteva țări, se poate lua în considerare nerespectarea dispozițiilor și în cazul determinării măsurilor care trebuie luate de angajator pentru a compensa dezavantajele suferite de salariați în cazul restructurărilor.

Este necesar să se verifice dacă măsurile în vigoare asigură că încălcarea dispozițiilor directivei, inclusiv nerespectarea obligației de confidențialitate de către reprezentanții lucrătorilor, se sancționează eficient, proporțional și disuasiv.

3.8 Articolul 9 (Legătura dintre prezenta directivă și alte dispoziții comunitare și naționale)

Majoritatea dispozițiilor naționale de transpunere stipulează faptul că nu afectează sau nu aduc prejudiciu dispozițiilor naționale de transpunere a altor directive în domeniul informării și consultării[6]. Interacțiunea dintre directivele menționate anterior nu pare să fie o problemă în țările care au transpus toate directivele într-un act legislativ unic, în special prin modificarea codului muncii. Aceasta poate cauza probleme în cazurile în care această transpunere s-a efectuat prin diferite acte legislative, care ar putea prezenta o anumită incoerență, fie cu privire la beneficiarii dreptului de informare și consultare (posibila duplicare a actorilor), fie cu privire la modalitățile procedurale de informare și consultare.

4 REEXAMINAREA APLICĂRII DIRECTIVEI

După cum s-a menționat mai sus, în conformitate cu articolul 12 din directivă, Comisia a consultat statele membre și partenerii sociali la nivel european prin intermediul unui chestionar privind reexaminarea aplicării directivei[7].

4.1 Poziția statelor membre

În ceea ce privește aplicarea în practică a directivei, inclusiv realizarea obiectivelor acesteia, câteva state membre au subliniat faptul că legislația lor prevedea cu mult timp înainte

---

[6] A se vedea nota de subsol 2.

[7] Pentru un rezumat al răspunsurilor, a se vedea anexa 2 a documentului de lucru al serviciilor Comisiei, menționată la nota de subsol 3 de mai sus.

informarea și consultarea salariaților în întreprinderi/unități. Câteva state membre au răspuns că este prematur să dea un răspuns definitiv, având în vedere stadiul incipient al punerii în aplicare a directivei.

Toate statele membre consideră că directiva este suficient de flexibilă și adecvată.

Câteva state membre au menționat faptul că se așteaptă ca impactul măsurilor naționale de transpunere asupra sistemelor lor de relații industriale să fie minim, având în vedere că dispuneau de mult timp de o legislație în domeniu. Alte state membre au calificat impactul ca fiind pozitiv, în timp ce unele au subliniat faptul că este prematur pentru a face o evaluare.

Majoritatea statelor membre nu consideră necesară revizia directivei. Totuși, câteva au subliniat faptul că este prematur pentru o astfel de revizie. Două state membre au răspuns pozitiv.

În ceea ce privește necesitatea clarificării dispozițiile directivei, majoritatea statelor membre au răspuns negativ. Unele au subliniat faptul că este prematur pentru a evalua o astfel de necesitate. Două state membre au răspuns pozitiv.

Majoritatea statelor membre nu au identificat nicio dificultate privind legăturile dintre diferitele directive UE în domeniul informării și consultării și, prin urmare, nu consideră necesară ameliorarea coerenței dintre acestea. Cu toate acestea, trei state membre au răspuns pozitiv. Unele au subliniat faptul că este prematur pentru a evalua o astfel de necesitate.

4.2 Poziția partenerilor sociali europeni

Toți partenerii sociali consultați subliniază faptul că, în general, impactul directivei asupra fiecărui stat membru depinde de măsura în care există deja un sistem național de informare și consultare. Semnificația practică și impactul directivei sunt apreciate în mod diferit. Pentru BusinessEurope impactul directivei este încă nesigur, întrucât aplicarea directivei ar putea determina, în anumite țări, o acumulare de acte legislative și instituirea unei abordări universale. Pe lângă aceasta, în câteva țări nu s-a atins obiectivul de consolidare a poziției partenerilor sociali prin adoptarea acordurilor. De asemenea, UEAPME (Uniunea Europeană a Meșteșugarilor și IMM-urilor) atrage atenția asupra riscului că directiva ar putea institui un model uniform în unele state membre, generând astfel birocrație și tulburări sociale. CEEP (Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică) menționează faptul că, în general, măsurile naționale de punere în aplicare îndeplinesc obiectivul directivei, și adaugă că, în unele țări, punerea în aplicare a directivei a favorizat anumiți reprezentanți ai lucrătorilor în detrimentul altora.

ETUC (Confederația Europeană a Sindicatelor) consideră că directiva are un impact pozitiv, în special cu privire la accentuarea caracterului participativ al relațiilor industriale, în ciuda caracterului vag al unor dispoziții, a caracterului slab al procedurilor și sancțiunilor, precum și a absenței referinței la sindicate. De asemenea, a atras atenția asupra unor încercări de abatere de la procedurile și organismele reprezentative existente.

Toți partenerii sociali europeni consideră că, în general, directiva este suficient de flexibilă și adecvată.

În ceea ce privește necesitatea de a reexamina și clarifica dispozițiile directivei, BusinessEurope, UEAPME și CEEP au răspuns negativ. Din contră, ETUC a menționat faptul că directiva ar putea fi îmbunătățită și clarificată în ceea ce privește anumite aspecte.

BusinessEurope și UEAPME nu consideră necesară ameliorarea coerenței dintre directivele în domeniul informării și consultării. În schimb, acestea au recomandat Comisiei să evalueze dispozițiile UE în vigoare, în cadrul inițiativei pentru o mai bună reglementare, cu privire la valoarea lor adăugată. CEEP a menționat faptul că directivele specifice au prioritate față de cea generală (și anume Directiva 2002/14/CE), adăugând că unii dintre membrii săi pun sub semnul întrebării necesitatea acesteia din urmă. ETUC a subliniat faptul că ar fi necesară armonizarea directivelor existente pentru a evita „procedurile duble", prin care diferiți actori trebuie să trateze același aspect. De asemenea, insistă asupra actualizării Directivei 94/45/CE privind comitetele europene de întreprindere pentru ca aceasta să fie consistentă cu standardele stabilite în Directiva 2002/14/CE, mult mai avansată din anumite puncte de vedere.

4.3 Evaluarea

Punerea în aplicare a directivei reprezintă un pas important către consolidarea dreptului la informare și consultare consacrat în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Se preconizează ca directiva să contribuie la apropierea sistemelor naționale din întreaga UE prin stabilirea, pe baza unor cerințe minime, a unui cadru general și flexibil pentru informarea și consultarea salariaților în toate statele membre. Se așteaptă ca impactul să fie semnificativ, îndeosebi în statele membre care nu dispuneau în prealabil de un sistem general, permanent și obligatoriu de informare și consultare a reprezentanților lucrătorilor[8].

Punerea în aplicare a directivei trebuie să se efectueze în contextul sistemelor de relații industriale ale statelor membre. În general, se admite faptul că directiva este suficient de flexibilă pentru a fi adaptată situației la nivel național din fiecare stat membru. Cu toate acestea, în timp ce directiva se referă la definițiile naționale ale conceptelor-cheie, inclusiv la cea a „reprezentanților lucrătorilor", punerea în aplicare a acesteia a determinat în anumite țări discuții aprinse și uneori îndelungate privind organizarea sistemului de reprezentare a lucrătorilor, prin cale de negociere unică sau dublă (și anume prin comitete de întreprindere și sindicate) sau prin acceptarea soluțiilor mixte.

În timp ce majoritatea observațiilor indică, în mare măsură, perspective pozitive privind impactul general al directivei, evident, este nevoie de mai mult timp pentru o evaluare definitivă, întrucât directiva nu și-a exercitat încă întregul său impact. Au trecut puțin peste doi ani de la termenul limită pentru transpunere. De asemenea, unele state membre au înregistrat întârzieri considerabile privind transpunerea directivei, iar în unele nu a fost transpusă încă în întregime. Este prematur pentru o cercetare exhaustivă bazată pe probă[9],

---

8 Cf. datele cantitative citate în răspunsul la chestionar primit din partea Poloniei (anexa tehnică). În ceea ce privește Regatul Unit, a se vedea „Practici de angajare ale societăților multinaționale în context organizațional: un studiu la scară largă" ("Employment Practices of MNCs in Organisational Context: A Large-Scale Survey"), iunie 2007, http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/projects/mncemployment.

9 Cu excepția Regatului Unit, unde s-a publicat recent un raport [(prima fază a unui proiect de cercetare: „Punerea în aplicare a informării și consultării: primele experiențe în contextul regulamentelor privind informarea și consultarea lucrătorilor" ("Implementing information and consultation early experience under the ICE Regulations"), Employment Relations Research Series N° 88, septembrie 2007], în unele state membre există doar niște dovezi empirice privind, în special, interacțiunea dintre comitetele de întreprindere și sindicate, eficacitatea (sau lipsurile) în practică a procedurilor de informare și

privind aplicarea directivei în toate statele membre ale UE[10]. Pe lângă aceasta, cerințele directivei nu se aplică încă tuturor întreprinderilor care intră sub incidența sa, întrucât unele state membre au profitat de perioada de tranziție, restricționând în prezent aplicarea acesteia la întreprinderile cu peste 100 de salariați.

Prin urmare, în prezent, Comisia nu prevede o propunere de modificare a Directivei 2002/14/CE. În timp ce dispozițiile sale ar putea fi ameliorate și formulate mai precis privind anumite probleme specifice, Comisia consideră că ar trebui acordat timp măsurilor naționale de punere în aplicare, pentru ca acestea să se integreze în sistemele relațiilor industriale ale statelor membre.

Cu toate acestea, un aspect al directivei poate necesita acțiune. Articolul 3 alineatul (3) acordă statelor membre posibilitatea de a exclude din domeniul de aplicare al directivei echipajele vaselor care navighează pe mare. Cu toate acestea, o astfel de excludere este condiționată de stabilirea de către statele membre ale unor „dispoziții speciale" care să acopere această categorie de lucrători. La 10 octombrie 2007, Comisia a adoptat o comunicare privind „reexaminarea cadrului social de reglementare în perspectiva unor locuri de muncă mai multe și mai bune pentru profesiile din sectorul maritim din UE", în contextul Cărții albastre privind politica maritimă, adoptată în aceeași zi. Comunicarea care abordă directiva în cadrul secțiunii 3c), a lansat o primă fază de consultare a partenerilor sociali, ceea ce poate determina alte măsuri la nivelul UE pentru a asigura o protecție adecvată a drepturilor la informare și consultare a personalului navigant[11].

5 CONCLUZII

Principala provocare pentru viitor este aceea de a asigura transpunerea și aplicarea în întregime și în mod eficient a directivei. Aceasta presupune participarea activă nu doar din partea Comisiei, în exercitarea funcției sale de gardian al tratatelor, ci și din partea statelor membre care joacă un rol crucial în această privință, întrucât acestora le revine obligația de a asigura corecta transpunere și aplicare în practică a dreptului comunitar.

După cum este prevăzut în directivă[12], partenerii sociali pot să își asume un rol principal în definirea modalităților de informare și consultare a lucrătorilor care să corespundă cel mai bine necesităților și intereselor acestora. Aceasta este situația în cazul mai multor state membre în care există o tradiție îndelungată a parteneriatelor sociale. Desigur, cerințele specifice ale directivei ar trebui respectate în această privință[13].

După cum s-a menționat mai sus, Comisia a identificat un număr de aspecte nerezolvate care ridică fie probleme de interpretare a directivei, fie semne de întrebare în ceea ce privește conformitatea măsurilor de punere în aplicare cu directiva. Comisia intenționează să le examineze mai îndeaproape, în cooperare cu autoritățile naționale din statele membre în

---

consultare, precum și sensibilizarea (sau lipsa acesteia) părților interesate cu privire la drepturile și obligațiile lor.

10 Cf., în acest sens, raportul de sinteză (nota de subsol 4 de mai sus); „Impactul și evaluarea directivelor UE în domeniul informării și consultării" ("Impact and Assessment of EU Directives in the field of Information and Consultation"), PE 385.646, Parlamentul European 2007.

11 COM(2007) 591 final, 10.10.2007.

12 A se vedea în special considerentul (23), articolul 5 și articolul 11 alineatul (1) din directivă.

13 A se vedea în special secțiunea 3.4 de mai sus.

cauză. De la caz la caz, dacă va fi necesar, Comisia va iniția proceduri privind încălcarea dreptului comunitar, în conformitate cu articolul 226 CE.

Este încurajator faptul că anumite state membre au introdus deja proiecte legislative[14] în vederea remedierii neajunsurilor identificate în privința transpunerii directivei.

Pe lângă aceasta, Comisia intenționează să ia măsuri suplimentare menite să faciliteze corecta aplicare a directivei. Cunoașterea de către partenerii sociali a drepturilor și obligațiilor care le revin în ceea ce privește informarea și consultarea este o condiție indispensabilă pentru exercitarea deplină și eficientă a acestor drepturi la locul de muncă. Comisia intenționează să ia măsuri de creștere a gradului de conștientizare, de promovare a schimbului de bune practici, precum și de consolidare a capacităților tuturor părților implicate prin intermediul organizării de seminare, cursuri de formare, studii și acordării de sprijin financiar pentru proiecte prezentate de către reprezentanți ai angajatorilor și ai salariaților.[15]

La momentul de față nu este prevăzută propunerea unor modificări ale directivei.

---

14 Proiectele de lege din EL (sectorul maritim), LT și PL.

15 Comisia promovează mai multe acțiuni pentru atingerea acestor obiective, în special în cadrul liniei bugetare 04.030303 – Informarea, consultarea și participarea reprezentanților întreprinderilor.