



Съвет на  
Европейския съюз

Брюксел, 29 май 2019 г.  
(OR. en, de)

---

---

Междуинституционално досие:  
2017/0355(COD)

---

---

9327/19  
ADD 1

CODEC 1086  
SOC 363  
EMPL 273  
DIGIT 100

#### **БЕЛЕЖКА ПО ТОЧКИ I/A**

---

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Проект за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз ( <b>първо четене</b> ) – Приемане на законодателния акт — Изявления

---

#### **Изявление на Комисията**

В съответствие с член 23 от Директивата Комисията ще преразгледа прилагането на настоящата директива осем години след датата на влизането ѝ в сила, за да предложи, ако е уместно, необходимите изменения. Комисията се ангажира в доклада си да обърне специално внимание на прилагането на членове 1 и 14 от държавите членки. Комисията ще провери също така съответствието с член 14, когато прави оценка дали държавите членки са транспонирали Директивата изцяло и правилно в националните си правни системи.

## Изявление на Германия, подкрепено от Унгария

Федерална република Германия („Германия“) прави следното изявление относно обхвата на директивата за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз („директивата“):

Определението за „трудово правоотношение“ или „трудов договор“ е от решаващо значение за обхвата на директивата.

В хода на преговорите Германия, заедно с редица други държави членки, подкрепяше въвеждането на препратка към националното право на държавите членки за тази цел. Директивата засяга сърцевината на индивидуалното трудово право. В отделните държави членки основните структури в тази област имат исторически традиции, включително по-специално относно начина, по който трудовите правоотношения се определят и се разграничават от други правоотношения. Понастоящем член 1, параграф 2 от директивата съдържа препратка към националното право.

От това следва, че държавите членки преди всичко определят трудовото правоотношение, а оттук и обхвата на директивата, съгласно съответните национални разпоредби.

Според Германия позоваването на Съда на Европейския съюз в член 1, параграф 2 от Директивата се отнася до съдебната практика относно осигуряването на ефективността на директивите. Съгласно тази съдебна практика държавите членки са тези, които преимуществено отговарят за определянето на трудовото правоотношение, когато въпросната директива препраща към националното право. Това право на преценка е ограничено от факта, че държавите членки нямат право произволно да установяват изключения за определени категории служители. Това подлежи на контрол от Съда на ЕС във всеки отделен случай въз основа на целта на съответната директива.

Препратката, съдържаща се в член 1, параграф 2 от директивата, не предполага, че понятието „трудово правоотношение“ трябва да се тълкува еднакво в целия Съюз. В противен случай препращането към националното право се обезсмисля. Това следва и от факта, че презумпцията за еднакво тълкуване беше заличена от съответстващото съображение 8.

## Изявление на Естония

С предложението за директива за прозрачните и предвидими условия на труд се определят нови аспекти на закрилата срещу уволнение и тежестта на доказване за работодателите.

Въпреки че Естония е съгласна, че е необходимо и важно да се осигури закрила на работниците от уволнение, ние смятаме също така, че е налице голяма необходимост да се предостави достатъчно гъвкавост на държавите членки, което да им позволи при транспонирането на директивата да вземат предвид различните системи и практики, установени в държавите членки, по-специално факта, че техните системи предоставят на работниците по-голяма закрила.

Естонското национално законодателство вече изцяло съответства на нивото на защита, изисквано от директивата, или дори го надхвърля.

Естонското законодателство признава само ограничени, установени със закон основания за уволнение. Работодателят е длъжен да мотивира прекратяването на трудовия договор и докато трае трудовоправният спор. Работодателят трябва да докаже, че основанията за уволнението са правилни и мотивирани.

Естония категорично се противопоставя на идеята винаги да се приема, че работодателят действа недобросъвестно, като нарушава ограниченията, предвидени в трудовото право. Това произтича от член 18, параграфи 3 – 6, съдържащи презумпцията, че при уволнението на служител работодателят е пренебрегнал ограниченията. Естонското трудово право се основава на друга презумпция, която осигурява по-голяма закрила и възприема по-положителен подход.

Естония подкрепя приемането на директивата. Същевременно Естония изразява несъгласие с подхода, възприет във връзка с член 18, по отношение на закрилата от уволнение и тежестта на доказване. Според нас закрилата, която се изисква съгласно директивата, вече е предоставена в Естония, въз основа на различна система за уволнение. Държавите членки следва да имат право да уреждат и да вземат решения относно конкретните особености на уволнението.

## Изявление на Чешката република

Определението за „трудово правоотношение“ или „трудов договор“ е от решаващо значение за обхвата на директивата. В хода на преговорите Чешката република, заедно с редица други държави членки, подкрепяше въвеждането на препратка към националното право на държавите членки за тази цел. Директивата засяга сърцевината на индивидуалното трудово право. В отделните държави членки основните структури в тази област имат исторически традиции, включително по-специално относно начина, по който трудовите правоотношения се определят и се разграничават от други правоотношения.

Понастоящем член 1, параграф 2 от директивата съдържа препратка към националното право. От това следва, че държавите членки преди всичко определят трудовото правоотношение, а оттук и обхвата на директивата, съгласно съответните национални разпоредби.

Според Чешката република позоваването на Съда на Европейския съюз в член 1, параграф 2 от Директивата се отнася до съдебната практика относно осигуряването на ефективността на директивите. Съгласно тази съдебна практика държавите членки са тези, които преимуществено отговарят за определянето на трудовото правоотношение, когато въпросната директива препраща към националното право. Това право на преценка е ограничено от факта, че държавите членки нямат право произволно да установяват изключения за определени категории служители. Това подлежи на контрол от Съда на ЕС във всеки отделен случай въз основа на целта на съответната директива.

Препратката, съдържаща се в член 1, параграф 2 от директивата, не предполага, че понятието „трудово правоотношение“ трябва да се тълкува еднакво в целия Съюз. В противен случай препращането към националното право се обезсмисля. Това следва и от факта, че презумпцията за еднакво тълкуване беше заличена от съответстващото съображение 8.