



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 29. maj 2019
(OR. en, de)

Interinstitutionel sag:
2017/0355(COD)

9327/19
ADD 1

CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100

I/A-PUNKTSNOTE

fra: Generalsekretariatet for Rådet
til: De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet

Vedr.: Udkast til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om
gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union
(førstebehandling)

- Vedtagelse af den lovgivningsmæssige retsakt
- Erklæringer

Erklæring fra Kommissionen

Kommissionen vil i overensstemmelse med direktivets artikel 23 foretage en gennemgang af anvendelsen af dette direktiv senest ved dets ikrafttræden plus otte år med henblik på i givet fald at foreslå de nødvendige ændringer. Kommissionen giver tilsagn om i sin rapport at lægge særlig vægt på medlemsstaternes anvendelse af artikel 1 og 14. Kommissionen vil også kontrollere overholdelsen af artikel 14, når den vurderer, om medlemsstaterne har foretaget en fuldstændig og korrekt gennemførelse af direktivet i deres nationale retssystemer.

Erklæring fra Tyskland støttet af Ungarn

Forbundsrepublikken Tyskland ("Tyskland") fremsætter følgende erklæring vedrørende anvendelsesområdet for direktivet om gennemsligtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union ("direktivet"):

Definitionen af ansættelsesforhold eller ansættelseskontrakt er af afgørende betydning i forbindelse med direktivets anvendelsesområde.

Tyskland slog sammen med en række andre medlemsstater under forhandlingerne til lyd for, at der med henblik herpå henvises til medlemsstaternes nationale ret. Direktivet berører kernen i den individuelle arbejdsret. De grundlæggende strukturer på dette område har historiske rødder i de enkelte medlemsstater, bl.a. med hensyn til hvordan ansættelsesforhold er defineret og adskiller sig fra andre retlige forhold.

Der findes nu en henvisning til national ret i direktivets artikel 1, stk. 2. Heraf fremgår det, at medlemsstaterne først og fremmest definerer et ansættelsesforhold og dermed direktivets anvendelsesområde i overensstemmelse med deres respektive nationale regler.

Efter Tysklands opfattelse refererer henvisningen til Den Europæiske Unions Domstols (EU-Domstolens) retspraksis i direktivets artikel 1, stk. 2, til dens retspraksis om, hvordan direktivers effektivitet sikres. I henhold til denne retspraksis er det først og fremmest medlemsstaterne, som er ansvarlige for at definere ansættelsesforhold, når det pågældende direktiv henviser til national ret. Denne skønsbeføjelse begrænses af, at medlemsstaterne ikke vilkårligt må undtage visse kategorier af personale. Dette undersøges i hver enkelt sag af EU-Domstolen på grundlag af det respektive direktivs formål.

Henvisningen i direktivets artikel 1, stk. 2, indebærer ikke, at begrebet ansættelsesforhold skal fortolkes ens i hele Unionen. I modsat fald ville henvisningen til national ret ikke give nogen mening. Det følger også af, at antagelsen om en ensartet gennemførelse i den tilsvarende betragtning er udgået.

Erklæring fra Estland

Forslaget til direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår fastsætter nye elementer for beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde for arbejdsgivere. Selv om Estland er enig i, at det er nødvendigt og vigtigt at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse, mener vi også, at der er et stort behov for at give medlemsstaterne tilstrækkelig fleksibilitet, således at de, når de gennemfører direktivet, kan tage hensyn til de forskellige systemer og praksisser i medlemsstaterne, navnlig hvis deres systemer giver større beskyttelse til arbejdstagerne.

Estlands nationale lovgivning opfylder eller overstiger allerede det beskyttelsesniveau, der kræves i direktivet.

Den estiske lovgivning anerkender kun en række begrænsede begrundelser for afskedigelse, som er fastsat ved lov. Arbejdsgiveren har pligt til at begrunde en opsigelse af ansættelseskontrakten, også under en arbejdskonflikt. Arbejdsgiveren skal bevise, at begrundelserne for afskedigelsen var korrekte og berettigede.

Estland modsætter sig på det kraftigste, at arbejdsgiveren i alle tilfælde skal anses for at handle i ond tro og udnytte begrænsningerne i arbejdsmarkedslovgivningen. Dette følger af artikel 18, stk. 3-6, som forudsætter, at arbejdsgiveren har tilsidesat begrænsningerne ved afskedigelsen af arbejdstageren. Den estiske arbejdsret bygger på en anden antagelse, som yder større beskyttelse og en mere positiv tilgang.

Estland støtter vedtagelsen af direktivet. Estland tilslutter sig imidlertid ikke tilgangen i artikel 18 om beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde. Vi mener, at den beskyttelse, som direktivet stiller krav om, er sikret i Estland med udgangspunkt i et anderledes system for afskedigelser. Det bør være op til medlemsstaterne at beslutte og regulere, hvilke særlige forhold der bør være gældende i tilfælde af afskedigelse.

Erklæring fra Den Tjekkiske Republik

Definitionen af et ansættelsesforhold eller en ansættelseskontrakt er afgørende for direktivets anvendelsesområde. Den Tjekkiske Republik slog sammen med en række andre medlemsstater under forhandlingerne til lyd for, at der med henblik herpå henvises til medlemsstaternes nationale ret. Direktivet berører kernen i den individuelle arbejdsret. De grundlæggende strukturer på dette område har historiske rødder i de enkelte medlemsstater, bl.a. med hensyn til hvordan ansættelsesforhold er defineret og adskiller sig fra andre retlige forhold.

Der findes nu en henvisning til national ret i direktivets artikel 1, stk. 2. Heraf fremgår det, at medlemsstaterne først og fremmest definerer et ansættelsesforhold og dermed direktivets anvendelsesområde i overensstemmelse med deres respektive nationale regler.

Efter Den Tjekkiske Republiks opfattelse refererer henvisningen til Den Europæiske Unions Domstol (EU-Domstolen) i direktivets artikel 1, stk. 2, til dens retspraksis om, hvordan direktivets effektivitet sikres. I henhold til denne retspraksis er det først og fremmest medlemsstaterne, som er ansvarlige for at definere ansættelsesforhold, når det pågældende direktiv henviser til national ret. Denne skønsbeføjelse begrænses af, at medlemsstaterne ikke vilkårligt må undtage visse kategorier af personale. Dette revideres i hver enkelt sag af EU-Domstolen på grundlag af det respektive direktivs formål.

Henvisningen i direktivets artikel 1, stk. 2, indebærer ikke, at begrebet ansættelsesforhold skal fortolkes ensartet i hele Unionen. Ellers ville henvisningen til national ret ikke give nogen mening. Det følger også af, at antagelsen om en ensartet gennemførelse i den tilsvarende betragtning 8 er udgået.