



Brüssel, 29. mai 2019
(OR. en, de)

Institutsioonidevaheline
dokument:
2017/0355(COD)

9327/19
ADD 1

CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100

I/A-PUNKTI MÄRKUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Teema:	Eelnõu: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (esimene lugemine) - Seadusandliku akti vastuvõtmine - Avaldused

Komisjoni avaldus

Kooskõlas direktiivi artikliga 23 vaatab komisjon käesoleva direktiivi kohaldamise läbi hiljemalt ajaks, mil möödub kaheksa aastat direktiivi jõustumisest, et esitada vajaduse korral ettepanekud vajalike muudatuste kohta. Komisjon kohustub oma aruandes pöörama erilist tähelepanu artiklite 1 ja 14 kohaldamisele liikmesriikides. Samuti kontrollib komisjon artikli 14 järgimist selle hindamisel, kas liikmesriigid on direktiivi täielikult ja õigesti siseriiklikku õigusesse üle võtnud.

Saksamaa avaldus, mida toetab Ungari

Saksamaa Liitvabariik (edaspidi „Saksamaa“) soovib teha järgmise avalduse seoses Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus) kohaldamisalaga.

Töösuhte ja töölepingu määratlus on direktiivi kohaldamisala aspektist äärmiselt oluline.

Läbirääkimiste ajal toetas Saksamaa koos paljude teiste liikmesriikidega sellekohast viitamist liikmesriikide õigusele. Direktiiv mõjutab liikmesriikide tööõiguse keskset valdkonda. Selle valdkonna põhistruktuurid on liikmesriikides traditsioonide kaudu välja kujunenud ning hõlmavad eeskätt seda, kuidas töösuhteid määratletakse ning teistest õigussuhetest eristatakse.

Viide liikmesriikide õigusele on nüüd toodud direktiivi artikli 1 lõikes 2. Selle kohaselt on töösuhte määratlemine ning seega ka direktiivi kohaldamisala määratlemine enamjaolt liikmesriigi otsustada, kooskõlas tema asjaomaste siseriiklike õigusnormidega.

Saksamaa saab aru, et artikli 1 lõikes 2 toodud viide Euroopa Liidu Kohtu praktikale on seotud kõnealuse kohtu praktikaga, mis käsitleb direktiivide tõhususe tagamist. Selle kohtupraktika kohaselt on eeskätt liikmesriigid need, kes määratlevad töösuhte, kui asjaomane direktiiv viitab liikmesriigi õigusele. Seda kaalutusõigust piirab asjaolu, et liikmesriigid ei või meelevaldselt välja jätta töötajate teatavaid kategooriaid. Seda vaatab Euroopa Liidu kohus läbi iga juhtumi puhul eraldi, tuginedes konkreetse direktiivi eesmärgile.

Direktiivi artikli 1 lõikes 2 toodud viide ei tähenda, et töösuhte mõistet tõlgendatakse ühetaoliselt kogu liidus. Muidu oleks viide liikmesriikide õigusele mõttetu. Seda võib järeldada ka asjaolust, et ühetaolise rakendamise tagamist käsitlev sõnastus on asjaomasest põhjendusest välja jäetud.

Eesti avaldus

Direktiivi ettepanek läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus kehtestab uued aspektid, mis käsitlevad kaitset töölt vabastamise vastu ning tööandjate tõendamiskohustust. Olgugi et Eesti nõustub vajadusega pakkuda töötajatele kaitset töölt vabastamise vastu ja tunnistab selle tähtsust, on meie arvates samuti vajalik tagada liikmesriikidele piisav paindlikkus, mis lubab neil võtta direktiivi ülevõtmise käigus arvesse liikmesriikide eri süsteeme ja tavadid ning eeskätt asjaolu, kas nende süsteemid pakuvad töötajatele suuremat kaitset.

Eesti õigusaktid juba pakuvad või ületavad direktiivis nõutavat kaitsetaset.

Eesti õigusaktid tunnistavad vaid üksikuid seadusega sätestatud aluseid töölt vabastamiseks. Tööandja on kohustatud töölepingu lõpetamist põhjendama ning töövaidluse käigus tõendama, et töölt vabastamise alused on korrektsed ja põhjendatud.

Eesti on kindlalt vastu ideele pidada tööandja tegevust alati tööõiguse piire ületavaks pahauskseks käitumiseks. Seda võib aga välja lugeda artikli 18 lõigetest 3–6, mis sisaldavad eeldust, et tööandja ei ole töötajat töölt vabastades piiranguid arvesse võtnud. Eesti tööõigus põhineb teistsugusel eeldusel, mis pakub tugevamat kaitset ja positiivsemat lähenemist.

Eesti toetab direktiivi vastuvõtmist. Eesti ei nõustu aga artiklis 18 esitatud lähenemisega, mis puudutab kaitset töölt vabastamise vastu ja tõendamiskohustust. Leiame, et direktiiviga nõutav kaitse on Eestis tagatud teistsuguse töölt vabastamise süsteemi abil. Töölt vabastamise üksikasjad peaksid jääma liikmesriikide otsustada ja reguleerida.

Tšehhi Vabariigi avaldus

Töösuhete ja töölepingu määratlus on direktiivi kohaldamisala aspektist äärmiselt oluline. Tšehhi Vabariik pooldas seetõttu koos mitme teise liikmesriigiga läbirääkimiste käigus sellekohast viitamist liikmesriikide õigusele. Direktiiv mõjutab liikmesriikide tööõiguse kesksel valdkonda. Erinevates liikmesriikides on selle valdkonna põhistruktuuridel ajaloolised põhjused, eeskätt töösuhete määratlemise ja teistest õigussuhetest eristamise osas.

Viide liikmesriikide õigusele on nüüd toodud direktiivi artikli 1 lõikes 2. Sellest järeldeb, et töösuhete määratlemine ning seega ka direktiivi kohaldamisala määratlemine on enamjaolt liikmesriikide otsustada, kooskõlas tema asjaomaste siseriiklike õigusnormidega.

Tšehhi Vabariigi seisukohast osutatakse direktiivi artikli 1 lõikes 2 toodud viitega Euroopa Liidu Kohtule kõnealuse kohtu kohtupraktikale, mis käsitleb direktiivide tõhususe tagamist. Selle kohtupraktika kohaselt on eeskätt liikmesriigid need, kes vastutavad töösuhete määratlemise eest, kui asjaomane direktiiv viitab liikmesriigi õigusele. Seda kaalutusõigust piirab asjaolu, et liikmesriigid ei või töötajate teatavate kategooriate puhul meelevaldselt erandeid teha. Seda vaatab Euroopa Liidu kohus läbi iga juhtumi puhul eraldi, tuginedes vastava direktiivi eesmärgile.

Direktiivi artikli 1 lõikes 2 toodud viide ei tähenda, et töösuhete mõistet tõlgendatakse ühetaoliselt kogu liidus. Muidu oleks viide liikmesriikide õigusele mõttetu. Seda võib järeldata ka asjaolust, et ühetaolise rakendamise eeldus on asjaomasest põhjendusest 8 välja jäetud.