



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 29. toukokuuta 2019
(OR. en, de)

Toimielinten välinen asia:
2017/0355(COD)

9327/19
ADD 1

CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100

ILMOITUS: I/A-KOHTA

| | |
|----------------|--|
| Lähettäjä: | Neuvoston pääsihteeristö |
| Vastaanottaja: | Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto |
| Asia: | Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (ensimmäinen käsittely) – Säädöksen hyväksyminen – Lausumat |

Komission lausuma

Komissio tarkastelee direktiivin 23 artiklan mukaisesti uudelleen tämän direktiivin soveltamista kahdeksan vuoden kuluttua sen voimaantulopäivästä ja ehdottaa soveltuvien osin tarvittavia muutoksia. Komissio sitoutuu kiinnittämään raportissaan erityistä huomiota 1 ja 14 artiklan soveltamiseen jäsenvaltioissa. Arvioidessaan, ovatko jäsenvaltiot saattaneet direktiivin täysimääräisesti ja asianmukaisesti osaksi kansallista oikeusjärjestelmäänsä, komissio tarkistaa lisäksi, että 14 artiklaa noudatetaan.

Saksan lausuma, jota Unkari tukee

Saksan liittotasavalta (jäljempänä 'Saksa') esittää seuraavan lausuman avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun direktiivin (jäljempänä 'direktiivi') soveltamisalasta:

Työsuhteen tai työsopimuksen määrittely on olennaista direktiivin soveltamisalan kannalta.

Saksa ja useat muut jäsenvaltiot ehdottivat neuvotteluissa, että tätä tarkoitusta varten viitattaisiin jäsenvaltioiden kansalliseen lainsäädäntöön. Direktiivi vaikuttaa henkilökohtaisen työoikeuden olennaisiin osiin. Tällä alalla perusrakenteet ovat jäsenvaltioissa kehittyneet perinteiden kautta etenkin työsuhteiden määrittelyn ja muista oikeudellisista suhteista eriyttämisen osalta.

Direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa on nyt viittaus kansalliseen lainsäädäntöön. Tästä seuraa se, että ensisijaisesti jäsenvaltiot määrittelevät työsuhteen ja siten direktiivin soveltamisalan omien kansallisten sääntöjensä mukaisesti.

Saksa katsoo, että viittaus Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa koskee tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, joka liittyy direktiivien tehokkaan vaikutuksen takaamiseen. Tämän oikeuskäytännön mukaisesti on ensisijaisesti jäsenvaltioiden tehtävä määritellä työsuhteen käsite, jos kyseinen direktiivi viittaa kansalliseen lainsäädäntöön. Tätä harkintavaltaa on rajoitettu siten, että jäsenvaltiot eivät saa mielivaltaisesti myöntää poikkeuksia tietyille työntekijäryhmille. Euroopan unionin tuomioistuin arvioi tätä kussakin tapauksessa vastaavan direktiivin tavoitteiden perusteella.

Direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa oleva viittaus ei tarkoita sitä, että työsuhteen käsite olisi tulkittava yhdenmukaisesti kaikkialla unionissa. Muussa tapauksessa viittaus kansalliseen lainsäädäntöön olisi merkityksetön. Tämä myös seuraa siitä tosiasiasta, että yhdenmukaisen täytäntöönpanon varmistamista koskeva sanamuoto on poistettu vastaavasta johdanto-osan kappaleesta.

Viron lausuma

Ehdotus direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista tuo uusia näkökulmia irtisanomissuojaan ja työnantajien todistustaakkaan. Vaikka Viro on yhtä mieltä siitä, että työntekijöille on välttämätöntä ja tärkeää tarjota suojaa irtisanomiselta, näkemyksemme mukaan on myös olemassa voimakas tarve sallia jäsenvaltioille riittävä joustovara, jotta ne voisivat ottaa huomioon jäsenvaltioiden erilaiset järjestelmät ja käytännöt pannessaan direktiiviä täytäntöön – erityisesti silloin, kun jäsenvaltion järjestelmä tarjoaa työntekijöille enemmän suojaa.

Viron kansallinen lainsäädäntö jo nykyisellään täyttää tai ylittää direktiivin vaatiman suojan tason.

Viron lainsäädännössä tunnustetaan ainoastaan tarkkaan rajatut irtisanomisperusteet, jotka on kirjattu lakiin. Työnantajalla on velvollisuus perustella työsopimuksen lakkaaminen, ja myös työriidassa työnantajan on todistettava, että irtisanomisperusteet olivat oikeita ja perusteltuja.

Viro on tiukasti sellaista ajattelua vastaan, jossa työnantajan katsotaan joka tapauksessa toimivan vilpillisessä mielessä ja käyttävän väärin työlainsäädännön rajoja. Tämä ajattelu johtuu 18 artiklan 3–6 kohdasta, joissa oletetaan, että työnantaja on jättänyt huomiotta rajoitteet irtisanoessaan työntekijän. Viron työlainsäädäntö perustuu toisenlaiseen oletukseen ja tarjoaa enemmän suojaa sekä myönteisemmän lähestymistavan.

Viro kannattaa direktiivin hyväksymistä. Viro ei kuitenkaan ole samaa mieltä tavasta, jolla 18 artiklassa käsitellään irtisanomissuojaa ja todistustaakkaa. Näkemyksemme mukaan direktiivin edellyttämä suoja toteutuu Virossa erilaisen irtisanomisjärjestelmän kautta. Irtisanomista koskevat erityismääräykset olisi jätettävä jäsenvaltioiden päätettäväksi ja säänneltäväksi.

Tšekin tasavallan lausuma

Työsuhteen tai työsopimuksen määrittely on olennaista direktiivin soveltamisalan kannalta. Tšekin tasavalta ja useat muut jäsenvaltiot ehdottivat neuvotteluissa, että tätä tarkoitusta varten viitattaisiin jäsenvaltioiden kansalliseen lainsäädäntöön. Direktiivi vaikuttaa henkilökohtaisen työoikeuden olennaisiin osiin. Näiden osien perusrakenteilla on yksittäisissä jäsenvaltioissa historiallinen tausta esimerkiksi työsuhteiden määrittelyn ja muista oikeudellisista suhteista eriyttämisen osalta.

Direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa on nyt viittaus kansalliseen lainsäädäntöön. Tästä seuraa se, että ensisijaisesti jäsenvaltiot määrittelevät työsuhteen ja siten direktiivin soveltamisalan omien kansallisten sääntöjensä mukaisesti.

Tšekin tasavallan mielestä viittaus Euroopan unionin tuomioistuimeen direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa viittaa tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, joka koskee direktiivien tehokkaan vaikutuksen takaamista. Tämän oikeuskäytännön mukaisesti on ensisijaisesti jäsenvaltioiden vastuulla määritellä työsuhteet, jos kyseinen direktiivi viittaa kansalliseen lainsäädäntöön. Tätä harkintavaltaa on rajoitettu siten, että jäsenvaltiot eivät saa mielivaltaisesti myöntää poikkeuksia tietyille työntekijäryhmille. Euroopan unionin tuomioistuin arvioi tätä kussakin tapauksessa vastaavan direktiivin tavoitteiden perusteella.

Direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa oleva viittaus ei tarkoita sitä, että työsuhteen käsite olisi tulkittava yhdenmukaisesti kaikkialla unionissa. Muussa tapauksessa viittaus kansalliseen lainsäädäntöön olisi merkityksetön. Tämä myös seuraa siitä tosiasiasta, että yhdenmukaista täytäntöönpanoa koskeva oletama on poistettu vastaavasta johdanto-osan 8 kappaleesta.