

Bruxelles, 29. svibnja 2019.
(OR. en, de)

Međuinstitucijski predmet:
2017/0355(COD)

9327/19
ADD 1

CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100

NAPOMENA O TOČKI „I/A”

Od: Glavno tajništvo Vijeća
Za: Odbor stalnih predstavnika / Vijeće

Predmet: Nacrt DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o
transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (**prvo
čitanje**)
– donošenje zakonodavnog akta
– izjave

Izjava Komisije

Komisija će, skladu s člankom 23. Direktive, preispitati primjenu ove Direktive osam godina nakon stupanja na snagu kako bi, prema potrebi, predložila potrebne izmjene. U svojem izvješću Komisija se obvezuje da će posebnu pozornost posvetiti primjeni članaka 1. i 14. od strane država članica. Komisija će provjeriti i usklađenost s člankom 14. prilikom procjene toga jesu li države članice u potpunosti i ispravno prenijele Direktivu u svoje nacionalne pravne sustave.

Izjava Njemačke, koju podupire Mađarska

Savezna Republika Njemačka („Njemačka”) daje sljedeću izjavu u vezi s područjem primjene Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji („Direktiva”).

Definicija radnog odnosa ili ugovora o radu ključna je za područje primjene Direktive.

Njemačka je zajedno s nizom drugih država članica tijekom pregovora zastupala stajalište da se u tu svrhu uvede upućivanje na nacionalno pravo država članica. Direktivom se utječe na samu bit pojedinačnih zakona o radu. U svakoj državi članici temeljne strukture u tom području nastale su iz povijesnih razloga, uključujući posebno način na koji su radni odnosi definirani i na koji se razlikuju od ostalih pravnih odnosa.

Upućivanje na nacionalno pravo sada se nalazi u članku 1. stavku 2. Direktive. Iz toga proizlazi da prvenstveno države članice definiraju radni odnos, a time i područje primjene ove Direktive u skladu sa svojim nacionalnim propisima.

Stajalište je Njemačke da se upućivanje na Sud Europske unije iz članka 1. stavka 2. Direktive odnosi na njegovu sudsku praksu o osiguravanju djelotvornosti direktiva. U skladu s tom sudskom praksom države članice su te koje su primarno nadležne za definiranje radnog odnosa ako se direktivom o kojoj je riječ upućuje na nacionalno pravo. Diskrecijsko pravo ograničeno je time što državama članicama nije dopušteno proizvoljno izuzimati određene kategorije osoblja. Sud Europske unije preispituje navedeno za svaki pojedinačni slučaj na temelju svrhe dotične direktive.

Upućivanjem u članku 1. stavku 2. Direktive ne pretpostavlja se da se koncept radnog odnosa treba jednako tumačiti u cijeloj Uniji. Inače upućivanje na nacionalno pravo ne bi imalo smisla. To proizlazi i iz činjenice da je pretpostavka jednake primjene izbrisana iz odgovarajuće uvodne izjave 8.

Izjava Estonije

Prijedlogom direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima uspostavljaju se novi aspekti u vezi sa zaštitom od otpuštanja i teretom dokazivanja za poslodavce. Estonija je suglasna s potrebom i značajem pružanja zaštite od otpuštanja radnicima, no vjerujemo i da postoji snažna potreba za osiguravanjem dovoljne fleksibilnosti državama članicama, kojom bi se omogućilo da se u prijenosu Direktive uzmu u obzir različiti sustavi i prakse država članica, posebno ako njihovi sustavi pružaju više zaštite radnicima.

Estonsko nacionalno zakonodavstvo već ispunjava ili premašuje razinu zaštite koja se nalaže Direktivom.

Estonsko zakonodavstvo prepoznaje samo ograničene razloge za otpuštanje, kako je navedeno u zakonu. Poslodavac ima obvezu obrazložiti otkazivanje ugovora o radu te tijekom radnog spora poslodavac mora dokazati da su razlozi za otpuštanje bili ispravni i opravdani.

Estonija se snažno protivi ideji da se u svakom slučaju smatra kako je poslodavac postupao u zloj namjeri i zloupotrebjavao ograničenja zakona o radu. To proizlazi iz članka 18. stavaka od 3. do 6., u kojima se pretpostavlja da poslodavac pri otpuštanju radnika nije poštovao ograničenja. Estonski zakon o radu temelji se na različitoj pretpostavci te se njime pruža više zaštite uz pozitivniji pristup.

Estonija podupire donošenje ove Direktive. Ne slaže se, međutim, s pristupom zauzetim u vezi s člankom 18. o zaštiti od otkaza i teretu dokazivanja. Smatramo da Estonija, na temelju različitog sustava otpuštanja, ispunjava zahtjeve iz Direktive u vezi sa zaštitom. O posebnostima u vezi s otpuštanjem trebale bi odlučivati države članice te bi ih one trebale regulirati.

Izjava Češke

Definicija radnog odnosa ili ugovora o radu ključna je za područje primjene Direktive. Češka je, zajedno s nizom drugih država članica, tijekom pregovora zastupala stajalište da se u tu svrhu uvede upućivanje na nacionalno pravo država članica. Direktivom se utječe na samu bit pojedinačnih zakona o radu. U svakoj državi članici temeljne strukture u tom području nastale su iz povijesnih razloga, uključujući posebno način na koji su radni odnosi definirani i na koji se razlikuju od ostalih pravnih odnosa.

Upućivanje na nacionalno pravo sada se nalazi u članku 1. stavku 2. Direktive. Iz toga proizlazi da prvenstveno države članice definiraju radni odnos, a time i područje primjene ove Direktive, u skladu sa svojim nacionalnim propisima.

Stajalište je Češke da se upućivanje na Sud Europske unije iz članka 1. stavka 2. Direktive odnosi na njegovu sudsku praksu o osiguravanju djelotvornosti direktiva. U skladu s tom sudskom praksom države članice su te koje su primarno nadležne za definiranje radnog odnosa ako se direktivom o kojoj je riječ upućuje na nacionalno pravo. Diskrecijsko pravo ograničeno je time što državama članicama nije dopušteno proizvoljno izuzimati određene kategorije osoblja. Sud Europske unije preispituje navedeno za svaki pojedinačni slučaj na temelju svrhe dotične direktive.

Upućivanjem u članku 1. stavku 2. Direktive ne pretpostavlja se da se koncept radnog odnosa treba jednako tumačiti u cijeloj Uniji. Inače upućivanje na nacionalno pravo ne bi imalo smisla. To proizlazi i iz činjenice da je pretpostavka jednake primjene izbrisana iz odgovarajuće uvodne izjave 8.