



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2019. május 29.
(OR. en, de)

Intézményközi referenciaszám:
2017/0355(COD)

9327/19
ADD 1

CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100

FELJEGYZÉS AZ „I/A” NAPIRENDI PONTHOZ

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	Tervezet – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (első olvasat) – A jogalkotási aktus elfogadása – Nyilatkozatok

A Bizottság nyilatkozata

A Bizottság az irányelv 23. cikkével összhangban a hatálybalépését követő 8 év elteltével felülvizsgálja az irányelv alkalmazását, és szükség esetén módosító javaslatot terjeszt elő. A Bizottság vállalja, hogy jelentésében külön figyelmet fordít az 1. és a 14. cikk tagállamok általi alkalmazására. A Bizottság annak értékelésekor, hogy a tagállamok maradéktalanul és helyesen átültették-e az irányelvet nemzeti jogrendszerükbe, a 14. cikknek való megfelelést is ellenőrizni fogja.

Németország nyilatkozata Magyarország támogatásával

A Németországi Szövetségi Köztársaság (a továbbiakban: Németország) a következő nyilatkozatot kívánja tenni az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv (a továbbiakban: az irányelv) hatályával kapcsolatban:

Az irányelv hatálya szempontjából döntő fontosságú a munkaviszony, illetve a munkaszerződés fogalmának a meghatározása.

Németország számos más tagállammal együtt azt szorgalmazta a tárgyalások során, hogy a szöveg e tekintetben a tagállamok nemzeti jogára hivatkozzon. Az irányelv az egyéni munkajog alapvető területét érinti. Ezen a területen a tagállamokban hagyományosan kialakult alapstruktúrák léteznek, ezek közé tartozik mindenekelőtt a munkaviszony fogalmának a meghatározása és annak a más jogviszonyoktól való megkülönböztetése.

A nemzeti jogra történő hivatkozás jelenleg az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szerepel. Ebből következik, hogy elsősorban a tagállamok határozzák meg – saját nemzeti szabályozásaik szerint – a munkaviszony fogalmát, és így az irányelv hatályát is.

Az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő hivatkozás az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatára Németország szerint az irányelvek hatékonyságát biztosító ítélkezési gyakorlatra vonatkozik. Ezen ítélkezési gyakorlat szerint, ha az adott irányelv a nemzeti jogra hivatkozik, akkor elsősorban a tagállamok feladata, hogy meghatározzák a munkaviszony fogalmát. E mérlegelési jogkört korlátozza, hogy a tagállamok nem vonhatnak ki önkényesen bizonyos személyzeti kategóriákat e fogalom hatálya alól. Ezt az Európai Unió Bírósága minden egyedi esetben az adott irányelv célkitűzése alapján vizsgálja.

Az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő hivatkozás nem vonja maga után, hogy a munkaviszony fogalmát Unió-szerte egységesen kell értelmezni. Ellenkező esetben a nemzeti jogra való hivatkozás értelmetlen lenne. Mindez abból is következik, hogy az idevágó preambulumbekendésből törlésre került az egységes végrehajtás biztosításának követelménye.

Észtország nyilatkozata

Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvjavaslat az elbocsátás elleni védelem és a munkáltatókra háruló bizonyítási teher új szempontjait rögzíti. Bár Észtország egyetért a munkavállalók elbocsátással szembeni védelmének szükségességével és fontosságával, úgy véli, hogy fontos lenne elegendő mozgásteret biztosítani a tagállamok részére, lehetővé téve számukra, hogy az irányelv átültetésekor figyelembe vegyék az eltérő tagállami rendszereiket és gyakorlataikat, különösen akkor, ha rendszerük nagyobb fokú védelmet biztosít a munkavállalók részére.

Az észt nemzeti jogszabályok által biztosított védelem szintje már most vagy megfelel az irányelvben megkövetelt szintnek, vagy meghaladja azt.

Az észt jog az elbocsátásnak mindössze néhány, jogszabályban rögzített indokát ismeri el. A munkáltató köteles megindokolni a munkaszerződés megszüntetését, a munkaügyi vita során pedig bizonyítania kell, hogy az elbocsátásra helytálló és jogos indokok alapján került sor.

Észtország határozottan ellenzi azt az elgondolást, amely minden esetben rosszhiszeműséget feltételez a munkáltató részéről, mintha az a munkajogi korlátokat sértve járna el. Ez következik ugyanis a 18. cikk (3)–(6) bekezdéséből, amelyek abból indulnak ki, hogy a munkáltató a munkavállaló elbocsátásakor figyelmen kívül hagyta a korlátozásokat. Az észt munkajog más alapvetésre épül, nagyobb fokú védelmet biztosít és pozitívabb megközelítést alkalmaz.

Észtország támogatja az irányelv elfogadását. Mindazonáltal Észtország nem ért egyet az elbocsátás elleni védelemről és a bizonyítási teherről szóló 18. cikk esetében alkalmazott megközelítéssel. Úgy véljük, hogy Észtországban eltérő elbocsátási rendszer alapján ugyan, de teljesül az irányelv által megkövetelt szintű védelem. Az elbocsátás területével kapcsolatos sajátosságok meghatározását és szabályozását a tagállamokra kellene bízni.

A Cseh Köztársaság nyilatkozata

Az irányelv hatálya szempontjából döntő fontosságú a munkaviszony, illetve a munkaszerződés fogalmának a meghatározása. A Cseh Köztársaság számos más tagállammal együtt azt szorgalmazta a tárgyalások során, hogy a szöveg e tekintetben a tagállamok nemzeti jogára hivatkozzon. Az irányelv az egyéni munkajog alapvető területét érinti. Ezen a területen a tagállamokban hagyományosan kialakult alapstruktúrák léteznek, ezek közé tartozik mindenekelőtt a munkaviszony fogalmának a meghatározása és annak a más jogviszonyoktól való megkülönböztetése.

A nemzeti jogra történő hivatkozás jelenleg az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szerepel. Ebből következik, hogy elsősorban a tagállamok határozzák meg – saját nemzeti szabályozásaik szerint – a munkaviszony fogalmát, és így az irányelv hatályát is.

Az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő hivatkozás az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatára a Cseh Köztársaság szerint az irányelvek hatékonyságát biztosító ítélkezési gyakorlatra vonatkozik. Ezen ítélkezési gyakorlat szerint, ha az adott irányelv a nemzeti jogra hivatkozik, akkor elsősorban a tagállamok feladata, hogy meghatározzák a munkaviszony fogalmát. E mérlegelési jogkört korlátozza, hogy a tagállamok nem vonhatnak ki önkényesen bizonyos személyzeti kategóriákat e fogalom hatálya alól. Ezt az Európai Unió Bírósága minden egyedi esetben az adott irányelv célkitűzése alapján vizsgálja.

Az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő hivatkozás nem vonja maga után, hogy a munkaviszony fogalmát Unió-szerte egységesen kell értelmezni. Ebben az esetben ugyanis a nemzeti jogra való hivatkozás hiábavaló lenne. Ez következik abból is, hogy az idevágó (8) preambulumbekendésből törlésre került az egységes végrehajtás feltételezése.