



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2019. gada 29. maijā
(OR. en, de)

**Starpiestāžu lieta:
2017/0355(COD)**

**9327/19
ADD 1**

**CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100**

"I/A" PUNKTA PIEZĪME

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Projekts – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (pirmais lasījums) – leģislatīvā akta pieņemšana – paziņojumi

Komisijas paziņojums

Saskaņā ar direktīvas 23. pantu Komisija pārskatīs šīs direktīvas piemērošanu ne vēlāk kā 8 gadus pēc tās stāšanās spēkā, nolūkā vajadzības gadījumā ierosināt nepieciešamos grozījumus. Komisija savā ziņojumā apņemas pievērst īpašu uzmanību tam, kā dalībvalstis piemēro 1. un 14. pantu. Izvērtējot, vai dalībvalstis ir pilnībā un pareizi transponējušas direktīvu savās valsts tiesību sistēmās, Komisija pārbaudīs arī atbilstību 14. pantam.

Vācijas paziņojums, ko atbalsta Ungārija

Vācijas Federatīvā Republika ("Vācija") saistībā ar direktīvas par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā ("direktīva") darbības jomu vēlas sniegt šādu paziņojumu:

Darba attiecību vai darba līguma definīcija ir būtiska saistībā ar direktīvas darbības jomu.

Sarunu laikā Vācija un daudzas citas dalībvalstis kopīgi atbalstīja to, ka šajā nolūkā ir jāiekļauj atsauce uz dalībvalstu tiesību aktiem. Direktīva ietekmē individuālo darba tiesību pamatjumu. Šajā jomā dalībvalstīs ir tradicionāli izveidojušās pamatstruktūras, kas jo īpaši ietver darba attiecību definīciju un to nošķirumu no citām tiesiskajām attiecībām.

Atsauce uz valsts tiesību aktiem tagad ir atrodama direktīvas 1. panta 2. punktā. No tās izriet, ka tā galvenokārt ir dalībvalstu atbildība – definēt darba attiecības un līdz ar to direktīvas darbības jomu saskaņā ar to attiecīgajiem valsts noteikumiem.

Direktīvas 1. panta 2. punktā minēto atsauci uz Eiropas Savienības Tiesas (EST) judikatūru Vācija saprot kā atsauci uz minētās tiesas judikatūru par direktīvu efektivitātes nodrošināšanu. Saskaņā ar minēto judikatūru, pirmkārt un galvenokārt, dalībvalstis ir tās, kas definē darba attiecības, ja attiecīgā direktīvā ir sniegta atsauce uz valsts tiesību aktiem. Šo rīcības brīvību ierobežo tas, ka dalībvalstis nevar patvaļīgi izslēgt atsevišķas personāla kategorijas. Eiropas Savienības Tiesa to pārskata katrā atsevišķā gadījumā, pamatojoties uz konkrētās direktīvas mērķi.

Direktīvas 1. panta 2. punktā minētā atsauce nenozīmē, ka darba attiecību jēdziens visā Savienībā ir jāinterpretē vienādi. Pretējā gadījumā atsauce uz valsts tiesību aktiem būtu bezjēdzīga. Tas izriet arī no fakta, ka atbilstīgajā apsvērumā ir svītrots formulējums par vienotas īstenošanas nodrošināšanu.

Igaunijas paziņojums

Priekšlikumā direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem ir paredzēti jauni aspekti aizsardzībai pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums darba devējiem. Lai gan Igaunija piekrīt tam, ka ir nepieciešams un svarīgi nodrošināt darba ņēmēju aizsardzību pret atlaišanu, mēs arī uzskatām, ka ir ļoti svarīgi nodrošināt dalībvalstīm pietiekamu elastību, kas – transponējot direktīvu – dotu tām iespēju ņemt vērā dalībvalstu atšķirīgās sistēmas un praksi, jo īpaši, ja to sistēmas nodrošina lielāku darba ņēmēju aizsardzību.

Igaunijas tiesību akti jau atbilst direktīvā prasītajam aizsardzības līmenim vai pārsniedz to.

Igaunijas tiesību aktos ir atzīts tikai ierobežots daudzums atlaišanas iemeslu, kas ir noteikti ar likumu. Darba devējam ir pienākums pamatot darba līguma izbeigšanu, arī darba strīda laikā. Darba devējam ir jāpierāda, ka atlaišanas iemesli bija pareizi un pamatoti.

Igaunija stingri iebilst pret uzskatu, ka darba devējs vienmēr darbojas "*mala fide*", ļaunprātīgi izmantojot darba tiesību ierobežojumus. Tas izriet no 18. panta 3.–6. punkta, kur tiek pieņemts, ka darba devējs, atlaižot darba ņēmēju, nav ievērojis ierobežojumus. Igaunijas darba tiesības balstās uz savādāku pieņēmumu, kas paredz lielāku aizsardzību un pozitīvāku pieeju.

Igaunija atbalsta direktīvas pieņemšanu. Tomēr Igaunija nepiekrīt izmantotajai pieejai attiecībā uz 18. pantu par aizsardzību pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākumu. Mēs uzskatām, ka direktīvā prasītā aizsardzība Igaunijā ir izpildīta, pamatojoties uz atšķirīgu atlaišanas sistēmu. Lemšana par atlaišanas specifiku un tās reglamentēšana būtu jāatstāj dalībvalstu ziņā.

Čehijas Republikas paziņojums

Darba attiecību vai darba līguma definīcija ir būtiska saistībā ar direktīvas darbības jomu. Čehijas Republika kopā ar vairākām citām dalībvalstīm sarunās atbalstīja to, ka šajā nolūkā jāatsaucas uz dalībvalstu tiesību aktiem. Direktīva ietekmē individuālo darba tiesību pamatjomu. Atsevišķās dalībvalstīs pamatstrukturās šajā jomā ir vēsturiski iesakņojušās, jo īpaši attiecībā uz to, kā darba attiecības tiek definētas un nošķirtas no citām tiesiskajām attiecībām.

Atsauci uz valsts tiesību aktiem tagad var atrast direktīvas 1. panta 2. punktā. No tā izriet, ka, pirmkārt un galvenokārt, dalībvalstis definē darba attiecības un līdz ar to direktīvas darbības jomu saskaņā ar to attiecīgajiem valsts noteikumiem.

No Čehijas Republikas viedokļa Eiropas Savienības Tiesas (EST) atsauce direktīvas 1. panta 2. punktā attiecas uz tās judikatūru par direktīvu efektivitātes nodrošināšanu. Saskaņā ar šo judikatūru – tās galvenokārt ir dalībvalstis, kas ir atbildīgas par darba attiecību definēšanu, ja attiecīgā direktīvā ir sniegta atsauce uz valsts tiesību aktiem. Šo rīcības brīvību ierobežo tas, ka dalībvalstis nevar patvaļīgi atbrīvot atsevišķas personāla kategorijas. Eiropas Savienības Tiesa to pārskata katrā atsevišķā gadījumā, pamatojoties uz attiecīgās direktīvas mērķi.

Direktīvas 1. panta 2. punktā minētā atsauce nenozīmē, ka darba attiecību jēdziens visā Savienībā ir jāinterpretē vienādi. Pretējā gadījumā atsauce uz valsts tiesību aktiem būtu bezjēdzīga. Tas izriet arī no fakta, ka atbilstīgajā 8. apsvērumā ir svītrots pieņēmums par vienotas īstenošanas nodrošināšanu.