



Raad van de  
Europese Unie

Brussel, 29 mei 2019  
(OR. en, de)

---

---

**Interinstitutioneel dossier:  
2017/0355(COD)**

---

---

9327/19  
ADD 1

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

#### **NOTA I/A-PUNT**

---

|          |  |
|----------|--|
| van:     | het secretariaat-generaal van de Raad  |
| aan:     | het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad   |
| Betreft: | ONTWERPRICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN<br>DE RAAD betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden<br>in de Europese Unie ( <b>eerste lezing</b> )<br>- Vaststelling van de wetgevingshandeling<br>- Verklaringen |

---

#### **Verklaring van de Commissie**

Overeenkomstig artikel 23 van de richtlijn onderwerpt de Commissie de toepassing van deze richtlijn aan een evaluatie, uiterlijk op de datum van inwerkingtreding + 8 jaar, met het oog op het indienen van de nodige wijzigingen. De Commissie besteedt in haar verslag bijzondere aandacht aan de toepassing van de artikelen 1 en 14 door de lidstaten. De Commissie zal ook de naleving van artikel 14 controleren wanneer zij nagaat of de lidstaten de richtlijn volledig en correct in hun nationale wetgeving hebben omgezet.

## Verklaring van Duitsland, gesteund door Hongarije

De Bondsrepubliek Duitsland ("Duitsland") wenst de volgende verklaring af te leggen in verband met het toepassingsgebied van de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie ("de richtlijn"):

De definitie van een arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst is van wezenlijk belang voor het toepassingsgebied van de richtlijn.

Duitsland en veel andere lidstaten hebben er tijdens de onderhandelingen gezamenlijk voor gepleit dat in dit verband naar het nationale recht van de lidstaten wordt verwezen. De richtlijn raakt de kern van het individuele arbeidsrecht. De basisstructuren - met name hoe arbeidsrelaties gedefinieerd zijn, en hoe deze zich onderscheiden van andere rechtsbetrekkingen - hebben zich door de jaren heen in elke lidstaat afzonderlijk ontwikkeld.

Een verwijzing naar het nationale recht is nu te vinden in artikel 1, lid 2, van de richtlijn. Hieruit blijkt dat het in de eerste plaats aan de lidstaten is arbeidsrelaties, en bijgevolg het toepassingsgebied van de richtlijn, conform hun respectieve nationale voorschriften te definiëren.

De verwijzing in artikel 1, lid 2, naar de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) heeft in de ogen van Duitsland betrekking op de jurisprudentie van dat Hof om de doeltreffendheid van richtlijnen te waarborgen. Volgens die jurisprudentie zijn het eerst en vooral de lidstaten die - indien de betreffende richtlijn naar het nationale recht verwijst - de arbeidsrelatie definiëren. Deze beoordelingsvrijheid wordt begrensd door het feit dat lidstaten niet willekeurig bepaalde categorieën personeel mogen uitsluiten. Het HvJ-EU toetst dit in elke individuele zaak, op basis van het doel van de betreffende richtlijn.

De verwijzing in artikel 1, lid 2, van de richtlijn betekent niet dat het concept van een arbeidsrelatie in de Unie uniform moet worden uitgelegd. De verwijzing naar nationaal recht zou anders betekenisloos zijn. Dit blijkt ook uit het feit dat de formulering over het garanderen van een uniforme uitvoering uit de bijbehorende overweging is geschrapt.

## Verklaring van Estland

Het voorstel voor een richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden bevat nieuwe aspecten voor ontslagbescherming en voor de bewijslast voor werkgevers. Estland is het eens met de noodzaak en het belang te zorgen voor ontslagbescherming voor werknemers, maar gelooft ook dat het hard nodig is de lidstaten voldoende flexibiliteit te geven, zodat deze bij het omzetten van de richtlijn rekening kunnen houden met de verschillende systemen en praktijken, vooral wanneer hun systemen werknemers meer bescherming bieden.

De nationale wetgeving van Estland voldoet reeds aan het in de richtlijn vereiste beschermingsniveau, of heeft al een hoger beschermingsniveau.

De Estse wetgeving erkent slechts een beperkt aantal, in de wet genoemde, redenen voor ontslag. De werkgever is verplicht de beëindiging van een arbeidscontract te rechtvaardigen, ook tijdens het arbeidsgeschied. De werkgever moet bewijzen dat de redenen voor ontslag correct en terecht waren.

Estland is sterk gekant tegen het idee dat een werkgever altijd te kwader trouw handelt en zich niets aantrekt van de grenzen van het arbeidsrecht. Dit blijkt uit de leden 3 tot en met 6 van artikel 18, waarin ervan wordt uitgegaan dat de werkgever zich bij het ontslag van de werknemer niet aan de beperkingen heeft gehouden. Het Estse arbeidsrecht heeft andere uitgangspunten, met meer bescherming en een positievere benadering.

Estland steunt de vaststelling van de richtlijn. Estland is het evenwel niet eens met de in artikel 18 gekozen benadering betreffende de ontslagbescherming en bewijslast. Wij zijn van mening dat Estland voldoet aan de door de richtlijn vereiste bescherming op basis van een ander ontslagsysteem. De lidstaten moeten wat ontslag betreft zelf de specifieke kenmerken kunnen bepalen en reguleren.

## Verklaring van Tsjechië

De definitie van een arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst is van wezenlijk belang voor het toepassingsgebied van de richtlijn. Tsjechië heeft hiertoe samen met een aantal andere lidstaten tijdens de onderhandelingen gepleit voor een verwijzing naar het nationaal recht van de lidstaten. De Richtlijn raakt de kern van het individuele arbeidsrecht. De basisstructuren op dit vlak - in het bijzonder hoe arbeidsrelaties gedefinieerd zijn, en hoe deze zich onderscheiden van andere rechtsbetrekkingen - hebben in de afzonderlijke lidstaten historische wortels.

Een verwijzing naar het nationale recht is nu te vinden in artikel 1, lid 2, van de richtlijn. Hieruit blijkt dat het in de eerste plaats de lidstaten zijn die arbeidsrelaties, en bijgevolg het toepassingsgebied van de richtlijn, conform hun respectieve nationale voorschriften definiëren.

In de ogen van Tsjechië heeft de verwijzing naar het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) in artikel 1, lid 2, van de richtlijn betrekking op de jurisprudentie inzake het waarborgen van de doeltreffendheid van richtlijnen. Volgens die jurisprudentie zijn het vooral de lidstaten die - indien de betreffende richtlijn naar het nationale recht verwijst - de arbeidsrelatie definiëren. Deze beoordelingsvrijheid wordt begrensd door het feit dat het lidstaten niet toegestaan is willekeurig bepaalde categorieën personeel uit te sluiten. Het HvJ-EU toetst dit in elke individuele zaak, op basis van het doel van de betreffende richtlijn.

De verwijzing in artikel 1, lid 2, van de richtlijn betekent niet dat het concept van een arbeidsrelatie in de hele Unie op uniforme wijze moet worden uitgelegd. De verwijzing naar nationaal recht zou anders betekenisloos zijn. Dit blijkt ook uit het feit dat het uitgangspunt van een uniforme uitvoering uit de bijbehorende overweging 8 is verwijderd.