



Rada  
Unii Europejskiej

Bruksela, 29 maja 2019 r.  
(OR. en, de)

---

---

Międzyinstytucjonalny numer  
referencyjny:  
2017/0355(COD)

---

---

9327/19  
ADD 1

CODEC 1086  
SOC 363  
EMPL 273  
DIGIT 100

#### NOTA DO PUNKTU I/A

---

Od: Sekretariat Generalny Rady  
Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada

---

Dotyczy: Projekt DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY  
w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii  
Europejskiej (**pierwsze czytanie**)  
– Przyjęcie aktu ustawodawczego  
– Oświadczenia

---

#### Oświadczenie Komisji

Zgodnie z art. 23 dyrektywy Komisja dokona przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy po upływie 8 lat od chwili wejścia w życie, aby móc zaproponować w razie potrzeby niezbędne zmiany. W swoim sprawozdaniu Komisja zobowiązuje się zwrócić szczególną uwagę na stosowanie art. 1 i 14 przez państwa członkowskie. Oceniając, czy państwa członkowskie dokonały pełnej i prawidłowej transpozycji dyrektywy do swoich krajowych systemów prawnych, Komisja sprawdzi również zgodność z art. 14.

## Oświadczenie Niemiec poparte przez Węgry

Republika Federalna Niemiec („Niemcy”) przedstawia następujące oświadczenie dotyczące zakresu stosowania dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej („dyrektywy”):

Dla zakresu stosowania tej dyrektywy niezwykle istotna jest definicja stosunku pracy lub umowy o pracę.

Niemcy, wraz z wieloma innymi państwami członkowskimi, postulowały w trakcie negocjacji o dokonanie w tym celu odesłania do prawa krajowego państw członkowskich. Dyrektywa ma wpływ na podstawowy obszar indywidualnych praw pracowniczych. W poszczególnych państwach członkowskich podstawowe struktury w tym zakresie wywodzą się z tradycji, do której należy w szczególności także definicja stosunku pracy i jego odróżnienie od innych stosunków prawnych.

Obecnie odniesienie do prawa krajowego znajduje się w art. 1 ust. 2 dyrektywy. Wynika z tego, że państwa członkowskie przede wszystkim definiują stosunek pracy, a zatem także zakres stosowania tej dyrektywy, na podstawie ich odpowiednich przepisów krajowych.

Z punktu widzenia Niemiec odniesienie do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE zawarte w art. 1 ust. 2 dyrektywy dotyczy orzecznictwa zapewniającego skuteczność dyrektyw. Zgodnie z tym orzecznictwem przede wszystkim państwa członkowskie są odpowiedzialne za definiowanie stosunków pracy, gdy przedmiotowa dyrektywa odnosi się do prawa krajowego. Swoboda ta jest ograniczona tym, że państwom członkowskim nie wolno arbitralnie wyłączać niektórych kategorii personelu. Trybunał Sprawiedliwości UE kontroluje to w każdym poszczególnym przypadku na podstawie danej dyrektywy.

Odniesienie zawarte w art. 1 ust. 2 dyrektywy nie oznacza, że pojęcie stosunku pracy należy interpretować w jednolity sposób w całej Unii. W takim przypadku odesłanie do prawa krajowego nie miałyby znaczenia. Wynika to także z faktu, że z odpowiedniego motywu wykreślono gwarancję jednolitej wykładni.

## Oświadczenie Estonii

Wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy określa nowe aspekty ochrony pracowników przed zwolnieniem z pracy; określa także ciężar dowodu po stronie pracodawców. Choć Estonia zgadza się z koniecznością i znaczeniem zapewnienia pracownikom ochrony przed zwolnieniem, jesteśmy również przekonani, że istnieje silna potrzeba zapewnienia państwom członkowskim dostatecznej elastyczności, która umożliwiłaby im uwzględnienie podczas transpozycji tej dyrektywy swoich różnych systemów i praktyk, a zwłaszcza faktu, że ich systemy zapewniają pracownikom większą ochronę.

Estońskie prawodawstwo krajowe osiąga już lub przekracza poziom ochrony wymagany w dyrektywie.

Estońskie prawodawstwo uznaje jedynie ograniczoną liczbę przyczyn zwolnienia, określonych ustawą. Pracodawca ma obowiązek uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę, także podczas sporu związanego z zatrudnieniem. Pracodawca musi udowodnić, że powody zwolnienia były prawidłowe i że było ono uzasadnione.

Estonia zdecydowanie sprzeciwia się temu, by w każdym przypadku uznawać, że pracodawca działa w złej wierze, przekraczając granice prawa pracy. Wynika to z art 18 ust. 3–6, w których zakłada się, że pracodawca, zwalniając pracownika, nie zważał na ograniczenia. Estońskie prawo pracy jest oparte na innym założeniu, co skutkuje lepszą ochroną i bardziej pozytywnym podejściem.

Estonia popiera przyjęcie przedmiotowej dyrektywy; nie zgadza się jednak z podejściem przyjętym w art. 18 dotyczącym ochrony przed zwolnieniem z pracy oraz ciężaru dowodu. Uważamy, że ochrona wymagana w dyrektywie jest w Estonii realizowana w oparciu o inny system zwolnień z pracy. Detale dotyczące zwolnień z pracy powinny pozostać w gestii państw członkowskich, które o nich będą decydować i je regulować.

## Oświadczenie Republiki Czeskiej

Definicja stosunku pracy lub umowy o pracę jest niezwykle istotna dla zakresu stosowania przedmiotowej dyrektywy. Republika Czeska, wraz z wieloma innymi państwami członkowskimi, postulowała w trakcie negocjacji o dokonanie w tym celu odesłania do prawa krajowego państw członkowskich. Dyrektywa ma wpływ na podstawowy obszar indywidualnych praw pracowniczych. W poszczególnych państwach członkowskich podstawowe struktury w tym zakresie wywodzą się z tradycji, do której należy w szczególności także definicja stosunku pracy i jego odróżnienie od innych stosunków prawnych.

Obecnie odniesienie do prawa krajowego znajduje się w art. 1 ust. 2 dyrektywy. Wynika z tego, że państwa członkowskie przede wszystkim definiują stosunek pracy, a zatem także zakres stosowania tej dyrektywy, na podstawie ich odpowiednich przepisów krajowych.

Z punktu widzenia Republiki Czeskiej odniesienie do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE zawarte w art. 1 ust. 2 dyrektywy dotyczy orzecznictwa zapewniającego skuteczność dyrektyw. Zgodnie z tym orzecznictwem przede wszystkim państwa członkowskie są odpowiedzialne za definiowanie stosunków pracy, gdy przedmiotowa dyrektywa odnosi się do prawa krajowego. Swoboda ta jest ograniczona tym, że państwom członkowskim nie wolno arbitralnie wyłączać niektórych kategorii personelu. Trybunał Sprawiedliwości UE kontroluje to w każdym poszczególnym przypadku na podstawie danej dyrektywy.

Odniesienie zawarte w art. 1 ust. 2 dyrektywy nie oznacza, że pojęcie stosunku pracy należy interpretować w jednolity sposób w całej Unii. W takim przypadku odesłanie do prawa krajowego nie miałyby znaczenia. Wynika to także z faktu, że z motywu 8 wykreślono gwarancję jednolitej wykładni.