



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 29 de maio de 2019
(OR. en, de)

**Dossiê interinstitucional:
2017/0355(COD)**

**9327/19
ADD 1**

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

NOTA PONTO "I/A"

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Projeto de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (primeira leitura) – Adoção do ato legislativo – Declarações

Declaração da Comissão

Em conformidade com o artigo 23.º da diretiva, a Comissão procederá ao reexame da aplicação da presente diretiva oito anos após a sua entrada em vigor, com vista a propor, se for caso disso, as alterações necessárias. No seu relatório, a Comissão compromete-se a prestar especial atenção à forma como os Estados-Membros aplicaram os artigos 1.º e 14.º. Ao avaliar se os Estados-Membros transpuseram plena e corretamente a diretiva para os respetivos ordenamentos jurídicos nacionais, a Comissão verificará igualmente o cumprimento do artigo 14.º.

Declaração da Alemanha, apoiada pela Hungria

A República Federal da Alemanha ("Alemanha") declara o seguinte a respeito do âmbito de aplicação da diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia ("diretiva"):

A definição de relação de trabalho e de contrato de trabalho é fundamental para o âmbito de aplicação da diretiva.

A Alemanha defendeu durante as negociações, juntamente com muitos outros Estados-Membros, que fosse feita referência à legislação dos Estados-Membros. Esta diretiva incide sobre o principal domínio fundamental do direito individual do trabalho de cada Estado-Membro. Existem neste particular estruturas de base tradicionais, entre as quais se contam a definição de relação de trabalho, nomeadamente no que toca à sua distinção relativamente a outras relações jurídicas.

É agora feita no artigo 1.º, n.º 2, da diretiva uma referência à legislação nacional. Daí decorre que são primordialmente os Estados-Membros a definir a relação de trabalho e, portanto, o âmbito da diretiva, de acordo com as respetivas disposições nacionais.

No entender da Alemanha, a referência ao Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) no artigo 1.º, n.º 2, da diretiva remete para a sua jurisprudência relativa à garantia da eficácia das diretivas. De acordo com a referida jurisprudência, cabe em primeiro lugar aos Estados-Membros definir a relação de trabalho, quando a diretiva em causa remete para a legislação nacional. Este poder discricionário é limitado pelo facto de não ser permitido aos Estados-Membros isentar arbitrariamente certas categorias de pessoal. Esta questão é analisada pelo TJUE em cada caso, em função do objetivo da diretiva em causa.

A referência feita no artigo 1.º, n.º 2, da diretiva não implica que a noção de relação de trabalho deva ser interpretada de uma maneira uniforme em toda a União. Se assim não fosse, a referência à legislação nacional seria desprovida de sentido. É o que resulta também de ter sido suprimido do correspondente considerando o pressuposto da aplicação uniforme.

Declaração da Estónia

A proposta de diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis define novos aspetos de proteção contra o despedimento e do ónus da prova dos empregadores. Embora a Estónia concorde com a necessidade e a importância de conferir aos trabalhadores proteção contra o despedimento, considera igualmente que existe uma forte necessidade de proporcionar aos Estados-Membros uma margem de flexibilidade suficiente que lhes permita, por ocasião da transposição da diretiva, terem em conta os diferentes sistemas e práticas dos Estados-Membros, em particular o facto de os seus sistemas proporcionarem ou não maior proteção aos trabalhadores.

A legislação da Estónia já cumpre ou excede o nível de proteção exigido pela diretiva.

A legislação estónia reconhece apenas um número limitado de motivos de despedimento, expressamente previstos na lei. A entidade patronal tem a obrigação de justificar a rescisão do contrato de trabalho, igualmente durante o conflito laboral. A entidade patronal tem de provar que os motivos para o despedimento eram corretos e justificados.

A Estónia opõe-se firmemente à ideia de considerar que a entidade patronal age de má fé em todos os casos, abusando dos limites do direito do trabalho, tal como decorre do artigo 18.º, n.ºs 3 a 6, que presume que a entidade patronal não teria tido em conta as restrições ao despedir o empregado. O direito do trabalho estónio baseia-se num pressuposto diferente, proporcionando maior proteção e uma abordagem mais positiva.

A Estónia apoia a adoção da diretiva. Todavia, não concorda com a abordagem seguida relativamente ao artigo 18.º quanto à proteção contra o despedimento e ao ónus da prova. A Estónia considera que o requisitos de proteção estabelecidos na diretiva estão já preenchidos na Estónia, graças a um sistema diferente de despedimento. As especificidades relativas ao despedimento deverão ser decididas e regulamentadas pelos Estados-Membros.

Declaração da República Checa

A definição de relação de trabalho ou de contrato de trabalho é fundamental para o âmbito de aplicação da diretiva. A República Checa defendeu durante as negociações, juntamente com vários outros Estados-Membros, que para este efeito se fizesse referência à legislação nacional dos Estados-Membros. Esta diretiva incide sobre o principal domínio do direito individual do trabalho de cada Estado-Membro. A estrutura de base neste domínio em cada Estado-Membro tem raízes históricas, nomeadamente no que diz respeito à definição das relações de trabalho e à sua distinção relativamente a outras relações jurídicas.

É agora feita no artigo 1.º, n.º 2, da diretiva uma referência à legislação nacional. Daí decorre que são primordialmente os Estados-Membros a definir a relação de trabalho e, portanto, o âmbito da diretiva, de acordo com as respetivas disposições nacionais.

No entender da República Checa, a referência ao Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) no artigo 1.º, n.º 2, da diretiva remete para a sua jurisprudência relativa à garantia da eficácia das diretivas. De acordo com a referida jurisprudência, cabe em primeiro lugar aos Estados-Membros definir as relações de trabalho, quando a diretiva em causa remete para a legislação nacional. Este poder discricionário é limitado pelo facto de não ser permitido aos Estados-Membros isentar arbitrariamente certas categorias de pessoal. Esta questão é analisada pelo TJUE em cada caso, em função do objetivo da diretiva em causa.

A referência feita no artigo 1.º, n.º 2, da diretiva não implica que a noção de relação de trabalho deva ser interpretada de uma maneira uniforme em toda a União. Se assim não fosse, a referência à legislação nacional seria desprovida de sentido. É o que resulta também de ter sido suprimido do correspondente considerando 8 o pressuposto da aplicação uniforme.