



Bruxelles, 29 mai 2019  
(OR. en, de)

9327/19  
ADD 1

---

---

**Dosar interinstituțional:  
2017/0355(COD)**

---

---

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

**NOTĂ PUNCT „I/A”**

---

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Proiect de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană ( <b>prima lectură</b> ) - Adoptarea actului legislativ - Declarații

---

**Declarația Comisiei**

În conformitate cu articolul 23 din directivă, Comisia va examina aplicarea acestei directive după opt ani de la intrarea în vigoare a acesteia, pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare. Comisia se angajează ca, în raportul său, să acorde o atenție deosebită aplicării articolelor 1 și 14 de către statele membre. Comisia va verifica, de asemenea, conformitatea cu articolul 14 atunci când va evalua dacă statele membre au transpus directiva pe deplin și în mod corect în sistemele lor juridice naționale.

## Declarația Germaniei, susținută de Ungaria

Republica Federală Germania („Germania”) dorește să facă următoarea declarație în legătură cu domeniul de aplicare al Directivei privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană („directiva”):

Definiția raportului de muncă și, respectiv, a contractului de muncă este esențială pentru domeniul de aplicare al directivei.

În timpul negocierilor, Germania și multe alte state membre, împreună, au pledat pentru efectuarea în acest sens a unei trimiteri la dreptul intern al statelor membre. Directiva afectează esența dreptului individual al muncii. Structurile de bază din acest domeniu s-au dezvoltat prin tradiție în statele membre și includ, în special, modul în care raporturile de muncă sunt definite și diferențiate în raport cu alte raporturi juridice.

În prezent, există o trimitere la dreptul intern la articolul 1 alineatul (2) din directivă. În consecință, statele membre sunt cele care, în primul rând, definesc raportul de muncă și, prin urmare, domeniul de aplicare al directivei, în conformitate cu normele lor interne respective.

Germania înțelege că trimiterea de la articolul 1 alineatul (2) la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) se referă la jurisprudența curții respective referitoare la asigurarea eficacității directivelor. În conformitate cu această jurisprudență, statele membre sunt în principal cele care definesc raportul de muncă dacă directiva în cauză face trimitere la dreptul intern. Această libertate de acțiune este limitată de faptul că statele membre nu pot exclude anumite categorii de personal în mod arbitrar. Acest aspect este analizat de CJUE în fiecare caz în parte, pe baza scopului directivei respective.

Trimiterea de la articolul 1 alineatul (2) din directivă nu implică faptul că noțiunea de raport de muncă trebuie interpretată în mod uniform în întreaga Uniune. În caz contrar, trimiterea la dreptul intern nu ar avea sens. Acest lucru este, de asemenea, o urmare a faptului că formularea privind asigurarea unei puneri în aplicare uniforme a fost eliminată din considerentul corespunzător.

## Declarația Estoniei

Propunerea de directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă stabilește noi aspecte în ceea ce privește protecția lucrătorilor împotriva concedierii și sarcina probei. Deși Estonia este de acord cu necesitatea și importanța de a le asigura lucrătorilor o protecție suplimentară împotriva concedierii, considerăm, de asemenea, că există o necesitate puternică de a oferi suficientă flexibilitate statelor membre, care să le permită, atunci când transpun directiva, să țină seama de sistemele și practicile diferite ale statelor membre, în special de cazul în care sistemele lor oferă mai multă protecție lucrătorilor.

Legislația națională a Estoniei îndeplinește deja sau depășește nivelul de protecție prevăzut în directivă.

Legislația estoniană nu recunoaște decât un număr limitat de motive pentru concediere, conform prevederilor legii. Angajatorul are obligația de a justifica anularea contractului de muncă și în timpul conflictului de muncă. Angajatorul trebuie să dovedească că motivele pentru concediere au fost corecte și justificate.

Estonia se opune ferm ideii de a considera că angajatorul acționează cu rea-credință în fiecare caz, extinzând abuziv limitele dreptului muncii. Acest aspect rezultă din alineatele (3)-(6) ale articolului 18, care presupun că angajatorul a încălcat limitele atunci când a concediat salariatul. Dreptul muncii din Estonia se bazează pe o ipoteză diferită, oferind o protecție mai mare și o abordare mai pozitivă.

Estonia sprijină adoptarea directivei. Cu toate acestea, Estonia nu este de acord cu abordarea de la articolul 18 privind protecția împotriva concedierii și sarcina probei. Considerăm că protecția solicitată de directivă este deja oferită în Estonia, pe baza unui sistem diferit privind concedierea. Decizia și reglementarea referitoare la particularitățile concedierii ar trebui să fie lăsate la latitudinea statelor membre.

## Declarația Republicii Cehe

Definiția raportului de muncă sau a contractului de muncă este esențială pentru domeniul de aplicare al directivei. În timpul negocierilor, Republica Cehă, împreună cu alte câteva state membre, a pledat pentru efectuarea în acest sens a unei trimiteri la dreptul intern al statelor membre.

Directiva afectează esența dreptului individual al muncii. În statele membre, structurile de bază din acest domeniu au rădăcini istorice și includ, în special, modul în care raporturile de muncă sunt definite și diferențiate în raport cu alte raporturi juridice.

În prezent, o trimitere la dreptul intern poate fi găsită la articolul 1 alineatul (2) din directivă. În consecință, statele membre sunt în principal cele care, definesc raportul de muncă și, prin urmare, domeniul de aplicare al directivei, în conformitate cu normele lor interne respective.

Din punctul de vedere al Republicii Cehe, trimiterea de la articolul 1 alineatul (2) din directivă la Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) se referă la jurisprudența acesteia referitoare la asigurarea eficacității directivelor. În conformitate cu această jurisprudență, statele membre sunt cele care dețin, în primul rând, responsabilitatea definirii raporturilor de muncă în cazul în care directiva în cauză face trimitere la dreptul intern. Această libertate de acțiune este limitată de faptul că statele membre nu pot exclude anumite categorii de personal în mod arbitrar. Acest aspect este analizat de CJUE în fiecare caz în parte, pe baza scopului directivei respective.

Trimiterea de la articolul 1 alineatul (2) din directivă nu implică faptul că noțiunea de raport de muncă trebuie interpretată în mod uniform în întreaga Uniune. În caz contrar, trimiterea la dreptul intern nu ar avea sens. Acest lucru este, de asemenea, o urmare a faptului că premisa asigurării unei puneri în aplicare uniforme a fost eliminată din considerentul corespunzător 8.