



Rada
Európskej únie

V Bruseli 29. mája 2019
(OR. en, de)

**Medziinštitucionálny spis:
2017/0355(COD)**

9327/19
ADD 1

CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100

POZNÁMKA K BODU I/A

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (prvé čítanie) – prijatie legislatívneho aktu – vyhlásenia

Vyhlásenie Komisie

V súlade s článkom 23 smernice Komisia preskúma uplatňovanie tejto smernice po ôsmich rokoch od nadobudnutia jej účinnosti s cieľom navrhnúť v prípade potreby potrebné zmeny. Komisia sa vo svojej správe zaväzuje venovať osobitnú pozornosť uplatňovaniu článkov 1 a 14 zo strany členských štátov. Komisia takisto overí súlad s článkom 14 pri posudzovaní toho, či členské štáty plne a správne transponovali smernicu do svojich vnútroštátnych právnych systémov.

Vyhlásenie Nemecka podporeného Maďarskom

Spolková republika Nemecko (ďalej len „Nemecko“) vydáva v súvislosti s rozsahom pôsobnosti smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (ďalej len „smernica“) toto vyhlásenie:

Pre rozsah pôsobnosti smernice má vymedzenie pracovnoprávneho vzťahu alebo pracovnej zmluvy zásadný význam.

Nemecko sa spoločne s mnohými ďalšími členskými štátmi počas rokovaní zasadzovalo za to, aby sa na tento účel odkazovalo na vnútroštátne právo členských štátov. Smernica má vplyv na základnú oblasť individuálneho pracovného práva. V tejto oblasti sa v členských štátoch v závislosti od tradície vyvinuli základné štruktúry, ktoré zahŕňajú predovšetkým vymedzenie pracovnoprávneho vzťahu, a to aj pokiaľ ide o odlišenie od iných právnych vzťahov.

Odkaz na vnútroštátne právo sa teraz uvádza v článku 1 ods. 2 smernice. Z toho vyplýva, že pracovnoprávny vzťah vymedzujú v prvom rade členské štáty, a tým aj rozsah pôsobnosti smernice, v súlade s príslušnými vnútroštátnymi pravidlami.

Odkazom na judikáтуру Súdneho dvora Európskej únie (SDEÚ) v článku 1 ods. 2 smernice sa podľa názoru Nemecka odkazuje na judikáтуру Súdneho dvora týkajúcu sa zabezpečenia účinnosti smerníc. Podľa uvedenej judikáтуры vymedzujú pracovnoprávny vzťah v prvom rade členské štáty, ak sa v príslušnej smernici odkazuje na vnútroštátne právo. Toto vymedzovanie podľa vlastného uváženia je obmedzené skutočnosťou, že členské štáty nesmú svojvoľne vylúčiť určité kategórie zamestnancov. SDEÚ to osobitne preskúmava v každom jednotlivom prípade na základe účelu príslušnej smernice.

Z odkazu v článku 1 ods. 2 smernice nevyplýva, že sa pojem pracovnoprávny vzťah má v celej Únii vykladať jednotne. V opačnom prípade by odkaz na vnútroštátne právo nemal zmysel. Vyplýva to aj zo skutočnosti, že znenie týkajúce sa zabezpečenia jednotného vykonávania sa z príslušného odôvodnenia vypustilo.

Vyhlásenie Estónska

V návrhu smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach sa stanovujú nové aspekty týkajúce sa ochrany pred prepustením zo zamestnania a dôkazného bremena pre zamestnávateľov. Hoci Estónsko súhlasí s tým, že je potrebné a dôležité zabezpečiť pracovníkom ochranu pred prepustením, domnievame sa tiež, že je nevyhnutné umožniť členským štátom dostatočnú flexibilitu, aby mohli pri transponovaní smernice zohľadniť rozdielne systémy a postupy členských štátov, najmä skutočnosť, či ich systémy poskytujú pracovníkom väčšiu ochranu.

Estónske vnútroštátne právne predpisy už splňajú alebo prekračujú úroveň ochrany požadovanú v smernici.

V estónskych právnych predpisoch sa uznáva len obmedzený počet dôvodov na prepustenie, ktoré sú stanovené v zákone. Zamestnávateľ má povinnosť odôvodniť zrušenie pracovnej zmluvy, a to aj počas pracovného sporu. Zamestnávateľ musí preukázať, že dôvody prepustenia boli správne a odôvodnené.

Estónsko dôrazne odmieta myšlienku, aby sa v každom prípade predpokladalo, že zamestnávateľ koná v zlej viere a zneužíva obmedzenia pracovného práva. Vyplýva to z článku 18 ods. 3 až 6, v ktorých sa predpokladá, že zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnanca nevezal príslušné obmedzenia do úvahy. Estónske pracovné právo sa zakladá na odlišnom predpoklade, pričom poskytuje väčšiu ochranu a uplatňuje pozitívnejší prístup.

Estónsko podporuje prijatie smernice. Estónsko však nesúhlasí s prístupom zaujatým v článku 18, ktorý sa týka ochrany pred prepustením a dôkazného bremena. Domnievame sa, že ochrana požadovaná smernicou je v Estónsku splnená na základe odlišného systému prepúšťania.

Rozhodovanie o osobitostiach, ktoré sa týkajú prepustenia, a ich regulácia by sa mali ponechať na členské štáty.

Vyhlasenie Českej republiky

Pre rozsah pôsobnosti smernice má vymedzenie pracovnoprávneho vzťahu alebo pracovnej zmluvy zásadný význam. Česká republika sa spoločne s mnohými ďalšími členskými štátmi počas rokovaní zasadzovala za to, aby sa na tento účel odkazovalo na vnútroštátne právo členských štátov.

Smernica má vplyv na základnú oblasť individuálneho pracovného práva. V jednotlivých členských štátoch majú základné štruktúry v tejto oblasti historické korene, a to aj najmä pokiaľ ide o to, ako sú pracovnoprávne vzťahy vymedzené a odlišené od iných právnych vzťahov.

Odkaz na vnútroštátne právo je teraz možné nájsť v článku 1 ods. 2 smernice. Z toho vyplýva, že pracovnoprávny vzťah vymedzujú v prvom rade členské štáty, a tým aj rozsah pôsobnosti smernice, v súlade s príslušnými vnútroštátnymi pravidlami.

Podľa názoru Českej republiky sa odkazom na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie (SDEÚ) v článku 1 ods. 2 smernice odkazuje na judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa zabezpečenia účinnosti smerníc. Podľa uvedenej judikatúry sú za vymedzenie pracovnoprávnych vzťahov zodpovedné v prvom rade členské štáty, ak sa v príslušnej smernici odkazuje na vnútroštátne právo. Toto vymedzovanie podľa vlastného uváženia je obmedzené skutočnosťou, že členským štátom nie je dovolené svojvoľne vylúčiť určité kategórie zamestnancov. SDEÚ to preskúmava v každom jednotlivom prípade na základe účelu príslušnej smernice.

Z odkazu v článku 1 ods. 2 smernice nevyplýva, že sa pojem pracovnoprávny vzťah má v celej Únii vykladať jednotným spôsobom. V opačnom prípade by odkaz na vnútroštátne právo nemal zmysel. Vyplýva to aj zo skutočnosti, že sa predpoklad jednotného vykonávania z príslušného odôvodnenia č. 8 vypustil.