



Svet
Evropske unije

Bruselj, 29. maj 2019
(OR. en, de)

**Medinstitucionalna zadeva:
2017/0355(COD)**

9327/19
ADD 1

CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100

DOPIS O TOČKI POD „I/A“

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Zadeva:	Osnutek DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (prva obravnava) <ul style="list-style-type: none">– sprejetje zakonodajnega akta– izjave

Izjava Komisije

V skladu s členom 23 Direktive bo Komisija pregledala uporabo te direktive osem let po začetku njene veljavnosti, da bi po potrebi predlagala potrebne spremembe. Komisija se bo v svojem poročilu posebej osredotočila na uporabo členov 1 in 14 s strani držav članic. Komisija bo skladnost s členom 14 preverila tudi pri ocenjevanju, ali so države članice Direktivo v celoti in pravilno prenesle v svoje nacionalne pravne sisteme.

Izjava Nemčije, ki jo podpira Madžarska

Zvezna republika Nemčija (v nadaljnjem besedilu: Nemčija) želi o področju uporabe Direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (v nadaljnjem besedilu: direktiva) izjaviti naslednje:

Oprelitev delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi je ključnega pomena za področje uporabe direktive.

Nemčija in številne druge države članice so se med pogajanjem zavzemale, da bi v ta namen uporabili sklicevanje na nacionalno pravo držav članic. Direktiva vpliva na osrednje področje individualnega delovnega prava, na katerem so se v državah članicah v skladu s tradicijo razvile osnovne strukture, ki vključujejo zlasti to, kako je delovno razmerje opredeljeno in v čem se razlikuje od drugih pravnih razmerij.

Sklicevanje na nacionalno pravo je zdaj mogoče najti v členu 1(2) direktive. Iz tega izhaja, da delovno razmerje in s tem področje uporabe direktive v prvi vrsti opredelijo države članice v skladu z ustreznimi nacionalnimi ureditvami.

Nemčija sklicevanje na sodno prakso Sodišča Evropske unije iz člena 1(2) direktive razume kot sklicevanje na sodno prakso Sodišča glede zagotavljanja učinkovitosti direktiv. V skladu s to sodno prakso so za opredelitev delovnega razmerja, če se zadevna direktiva sklicuje na nacionalno pravo, v prvi vrsti pristojne države članice. Ta diskrecijska pravica je omejena z dejstvom, da države članice ne morejo samovoljno izvzeti določenih kategorij osebja. Sodišče Evropske unije o tem presoja od primera do primera na podlagi namena določene direktive.

Sklicevanje iz člena 1(2) direktive ne pomeni, da je treba pojem delovnega razmerja enotno razlagati po vsej Uniji. V takem primeru bi bilo sklicevanje na nacionalno pravo odveč. O tem priča tudi dejstvo, da je bilo iz ustrezne uvodne izjave črtano besedilo o zagotavljanju enotnega izvajanja.

Izjava Estonije

Predlog direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih določa nove vidike varstva pred odpovedjo in dokaznega bremena za delodajalce. Estonija se sicer strinja, da je zagotavljanje varstva delavcev pred odpovedjo potrebno in pomembno, vendar hkrati verjamemo, da je državam članicam res treba pustiti dovolj prožnosti, da bodo pri prenosu te direktive lahko upoštevale svoje različne sisteme in prakse, zlasti dejstvo, da njihovi sistemi delavcem zagotavljajo več varstva.

Estonska nacionalna zakonodaja že zdaj izpolnjuje ali celo presega raven varstva, ki jo zahteva direktiva.

Estonska zakonodaja priznava samo omejeno število razlogov za odpuščanje, ki so določeni z zakonom. Delodajalec je zakonsko obvezan utemeljiti odstop od pogodbe o zaposlitvi, tudi v delovnem sporu. Dokazati mora, da je delovno razmerje odpovedal iz korektnih in utemeljenih razlogov.

Estonija odločno nasprotuje razmišljanju, da delodajalec vselej ravna mala fide in izigrava omejitve po delovnem pravu. Na to napeljujejo odstavki 3 do 6 člena 18, v katerih se predpostavlja, da je delodajalec pri odpuščanju obšel ustrezne omejitve. Estonsko delovno pravo izhaja iz drugačne predpostavke ter zagotavlja širše varstvo in pomeni pozitivnejši pristop.

Estonija podpira sprejetje direktive. Vendar pa se ne strinja s sprejetim pristopom glede člena 18 o varstvu pred odpovedjo in dokaznim bremenom. Menimo, da je varstvo, ki ga zahteva direktiva, v Estoniji že zagotovljeno na podlagi drugačnega sistema odpovedi. Odločanje in urejanje podrobnosti glede odpovedi bi bilo treba prepustiti državam članicam.

Izjava Češke republike

Oprelitev delovnega razmerja ali pogodbe o zaposlitvi je ključna za področje uporabe direktive. Češka republika se je skupaj z nekaterimi drugimi državami članicami med pogajanjem zavzemala, da bi v ta namen uporabili sklicevanje na nacionalno pravo držav članic. Direktiva vpliva na osrednje področje individualnega delovnega prava, na katerem so se v državah članicah v skladu s tradicijo razvile osnovne strukture, ki vključujejo zlasti to, kako je delovno razmerje opredeljeno in v čem se razlikuje od drugih pravnih razmeri

Sklicevanje na nacionalno pravo je zdaj mogoče najti v členu 1(2) direktive. Iz tega izhaja, da delovno razmerje in s tem področje uporabe direktive v prvi vrsti opredelijo države članice v skladu z ustreznimi nacionalnimi ureditvami.

Češka republika sklicevanje na sodno prakso Sodišča Evropske unije iz člena 1(2) direktive razume kot sklicevanje na sodno prakso Sodišča glede zagotavljanja učinkovitosti direktiv. V skladu s to sodno prakso so za opredelitev delovnih razmerij, če se zadevna direktiva sklicuje na nacionalno pravo, v prvi vrsti pristojne države članice. Ta diskrecijska pravica je omejena z dejstvom, da države članice ne morejo samovoljno izvzeti določenih kategorij osebja. Sodišče Evropske unije o tem presoja od primera do primera na podlagi namena določene direktive.

Sklicevanje iz člena 1(2) direktive ne pomeni, da je treba pojem delovnega razmerja enotno razlagati po vsej Uniji. V takem primeru bi bilo sklicevanje na nacionalno pravo odveč. O tem priča tudi dejstvo, da je bilo iz ustrezne uvodne izjave 8 črtano besedilo o zagotavljanju enotnega izvajanja.