



Bryssel den 29 maj 2019
(OR. en, de)

Interinstitutionellt ärende:
2017/0355 (COD)

9327/19
ADD 1

CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100

I/A-PUNKTSNOT

från: Rådets generalsekretariat
till: Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet

Ärende: Utkast till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (**första behandlingen**)
– Antagande av lagstiftningsakten
– Uttalanden

Uttalande från kommissionen

I enlighet med artikel 23 i direktivet kommer kommissionen att se över tillämpningen av det efter åtta år räknat från dagen för ikraftträdandet för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar. I sin rapport förbinder sig kommissionen att särskilt uppmärksamma medlemsstaternas tillämpning av artiklarna 1 och 14. Kommissionen kommer också att kontrollera efterlevnaden av artikel 14 när den bedömer om medlemsstaterna fullständigt och korrekt har införlivat direktivet i sina nationella rättssystem.

Uttalande från Tyskland, med stöd av Ungern

Förbundsrepubliken Tyskland (nedan kallad *Tyskland*) vill göra följande uttalande om tillämpningsområdet för direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (nedan kallat *direktivet*).

Definitionen av ett anställningsförhållande eller ett anställningsavtal är avgörande för direktivets tillämpningsområde.

Under förhandlingarna argumenterade Tyskland, tillsammans med många andra medlemsstater, för att det skulle hänvisas till nationell lagstiftning i medlemsstaterna för detta syfte. Direktivet inverkar på själva kärnan i den individuella arbetsrätten. De enskilda medlemsstaternas grundläggande strukturer på det här området har historiska rötter, särskilt när det gäller hur anställningsförhållanden definieras och särskiljs från andra rättsliga förhållanden.

Artikel 1.2 i direktivet hänvisar nu till nationell lagstiftning. Av detta följer att det är medlemsstaterna som i första hand definierar ett anställningsförhållande, och därmed direktivets tillämpningsområde, i enlighet med sina respektive nationella regler.

Det är Tysklands uppfattning att hänvisningen till rättspraxis från Europeiska unionens domstol i artikel 1.2 avser rättspraxis om säkerställande av ändamålsenligheten hos direktiv. Enligt denna rättspraxis är det i första hand medlemsstaterna som ansvarar för att definiera anställningsförhållanden i de fall direktivet i fråga hänvisar till nationell lagstiftning. Detta utrymme för fri bedömning begränsas av det faktum att medlemsstaterna inte tillåts att godtyckligt undanta vissa personalkategorier. Detta granskas av Europeiska unionens domstol i varje enskilt fall med utgångspunkt i syftet för respektive direktiv.

Hänvisningen i artikel 1.2 i direktivet innebär inte att begreppet *anställningsförhållande* ska tolkas på ett enhetligt sätt i hela unionen. Hänvisningen till nationell lagstiftning vore i annat fall meningslös. Detta följer också av det faktum att formuleringen om att säkerställa en enhetlig tillämpning har strukits från motsvarande skäl.

Uttalande från Estland

I förslaget till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor anges nya aspekter av skydd mot uppsägning och arbetsgivarnas bevisbörda. Estland håller med om att det är nödvändigt och viktigt att skydda arbetstagare mot uppsägning, men vi anser också att det finns ett stort behov av att ge medlemsstaterna tillräcklig flexibilitet så att de när de införlivar direktivet kan ta hänsyn till olikheter i system och praxis i medlemsstaterna, särskilt om deras system ger ett bättre skydd för arbetstagarna.

Den estniska lagstiftningen motsvarar redan eller är redan mer långtgående än den skyddsnivå som krävs i direktivet.

Estnisk lagstiftning erkänner endast ett begränsat antal grunder för uppsägning som anges i lag. Arbetsgivaren har skyldighet att motivera uppsägningen och måste också under den arbetsrättsliga tvisten bevisa att skälen till uppsägning är korrekta och motiverade.

Estland motsätter sig bestämt idén om att arbetsgivaren i varje enskilt fall ska anses agera i ond tro och missbruka de arbetsrättsliga begränsningarna. Detta härrör från artikel 18.3–18.6, där arbetsgivaren antas ha bortsett från begränsningarna när den anställde sades upp. Estnisk arbetsrätt grundas på ett annat antagande som ger mer skydd och ett mer positivt förhållningssätt.

Estland stöder antagandet av direktivet. Däremot samtycker Estland inte till det valda förhållningssättet i artikel 18 när det gäller skydd mot uppsägning och bevisbörda. Vi anser att det skydd som direktivet kräver uppfylls i Estland, på grundval av ett annat system för uppsägning. Medlemsstaterna bör kunna besluta om och reglera detaljerna när det gäller uppsägningar.

Uttalande från Tjeckien

Definitionen av ett anställningsförhållande eller ett anställningsavtal är avgörande för direktivets tillämpningsområde. Under förhandlingarna argumenterade Tjeckien, tillsammans med ett antal andra medlemsstater, för att det skulle hänvisas till nationell lagstiftning i medlemsstaterna för detta syfte. Direktivet inverkar på själva kärnan i den individuella arbetsrätten. De enskilda medlemsstaternas grundläggande strukturer på det här området har historiska rötter, särskilt när det gäller hur anställningsförhållanden definieras och särskiljs från andra rättsliga förhållanden.

Artikel 1.2 i direktivet hänvisar nu till nationell lagstiftning. Av detta följer att det är medlemsstaterna som i första hand definierar ett anställningsförhållande, och därmed direktivets tillämpningsområde, i enlighet med sina respektive nationella regler.

Det är Tjeckiens uppfattning att hänvisningen till rättspraxis från Europeiska unionens domstol i artikel 1.2 avser rättspraxis om säkerställande av ändamålsenligheten hos direktiv. Enligt denna rättspraxis är det i första hand medlemsstaterna som ansvarar för att definiera anställningsförhållanden i de fall direktivet i fråga hänvisar till nationell lagstiftning. Detta utrymme för fri bedömning begränsas av det faktum att medlemsstaterna inte tillåts att godtyckligt undanta vissa personalkategorier. Detta granskas av Europeiska unionens domstol i varje enskilt fall med utgångspunkt i syftet för respektive direktiv.

Hänvisningen i artikel 1.2 i direktivet innebär inte att begreppet *anställningsförhållande* ska tolkas på ett enhetligt sätt i hela unionen. Hänvisningen till nationell lagstiftning vore i annat fall meningslös. Detta följer också av det faktum att antagandet om en enhetlig tillämpning har strukits från motsvarande skäl 8.