



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

---

---

**Fascicolo interistituzionale:  
2017/0355(COD)**

---

---

**9327/19  
ADD 1**

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

**NOTA PUNTO "I/A"**

---

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	Progetto di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea ( <b>prima lettura</b> ) - Adozione dell'atto legislativo - Dichiarazioni

---

**Dichiarazione della Commissione**

Conformemente all'articolo 23 della direttiva la Commissione riesamina l'applicazione della direttiva a otto anni dalla sua entrata in vigore per proporre, se del caso, le modifiche necessarie. Nella relazione la Commissione si impegna a prestare particolare attenzione all'applicazione degli articoli 1 e 14 da parte degli Stati membri. Nel valutare se gli Stati membri abbiano integralmente e correttamente recepito la direttiva nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali, la Commissione verifica inoltre il rispetto dell'articolo 14.

## **Dichiarazione della Germania, sostenuta dall'Ungheria**

La Repubblica federale di Germania ("Germania") dichiara quanto segue riguardo all'ambito di applicazione della direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea ("direttiva").

Per l'ambito di applicazione della direttiva è fondamentale la definizione di rapporto di lavoro o contratto di lavoro.

Durante i negoziati, la Germania si è impegnata, insieme a molti altri Stati membri, affinché al riguardo si facesse riferimento al diritto nazionale degli Stati membri. La direttiva tocca il nucleo del diritto di lavoro individuale. Le strutture di base degli Stati membri in questo settore hanno radici storiche e comprendono, in particolare, la definizione del rapporto di lavoro e la sua differenziazione rispetto ad altri rapporti giuridici.

L'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva contiene ora un riferimento al diritto nazionale. Ne consegue che spetta primariamente agli Stati membri definire il rapporto di lavoro, e quindi l'ambito di applicazione della direttiva, conformemente alle rispettive norme nazionali.

A parere della Germania, il riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) di cui all'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva riguarda la giurisprudenza della CGUE relativa alla garanzia dell'effetto utile delle direttive. Secondo tale giurisprudenza, sono primariamente gli Stati membri a definire il rapporto di lavoro se la direttiva in questione fa riferimento al diritto nazionale. Tale discrezionalità è limitata dal fatto che gli Stati membri non possono escludere arbitrariamente talune categorie di personale. La CGUE esamina questo aspetto in ogni singolo caso sulla base dello scopo della direttiva interessata.

Il riferimento di cui all'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva non implica che il concetto di rapporto di lavoro debba essere interpretato in modo uniforme in tutta l'Unione. Il riferimento al diritto nazionale sarebbe altrimenti svuotato di senso. Ciò risulta anche dal fatto che l'indicazione di garantire un'attuazione uniforme è stata soppressa dal corrispondente considerando.

## Dichiarazione dell'Estonia

La proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili stabilisce nuovi aspetti riguardanti la protezione dal licenziamento e l'onere della prova a carico dei datori di lavoro. L'Estonia conviene sulla necessità e l'importanza di offrire protezione dal licenziamento ai lavoratori, ma ritiene anche assolutamente necessario accordare sufficiente flessibilità agli Stati membri permettendo loro, al momento di recepire la direttiva, di tenere conto dei loro diversi sistemi e pratiche, in particolare del fatto che i loro sistemi possano offrire maggiore protezione ai lavoratori.

La legislazione nazionale estone già soddisfa o supera il livello di protezione richiesto dalla direttiva.

La legislazione estone riconosce solo limitati motivi di licenziamento, disposti per legge. Il datore di lavoro ha l'obbligo di giustificare lo scioglimento del contratto di lavoro e anche durante la vertenza di lavoro deve provare che i motivi del licenziamento erano corretti e giustificati.

L'Estonia si oppone fortemente all'idea di ritenere che il datore di lavoro agisca in ogni caso in mala fede, abusando dei limiti del diritto del lavoro. È quanto si desume dai paragrafi da 3 a 6 dell'articolo 18, i quali presuppongono che il datore di lavoro non abbia tenuto conto delle restrizioni al momento di licenziare il lavoratore. Il diritto del lavoro estone si basa su un presupposto diverso, offrendo maggiore protezione e prevedendo un approccio più positivo.

L'Estonia sostiene l'adozione della direttiva. Tuttavia, l'Estonia non concorda con l'approccio adottato in ordine all'articolo 18 riguardo alla protezione dal licenziamento e all'onere della prova. L'Estonia ritiene di offrire la protezione richiesta dalla direttiva sulla base di un diverso sistema di licenziamento. Si dovrebbe lasciare agli Stati membri la facoltà di decidere e disciplinare le specificità relative al licenziamento.

## Dichiarazione della Repubblica ceca

Per l'ambito di applicazione della direttiva è fondamentale la definizione di rapporto di lavoro o contratto di lavoro. Durante i negoziati, la Repubblica ceca si è impegnata, insieme a molti altri Stati membri, affinché al riguardo si facesse riferimento al diritto nazionale degli Stati membri. La direttiva tocca il nucleo del diritto di lavoro individuale. Le strutture di base degli Stati membri in questo settore hanno radici storiche e comprendono, in particolare, la definizione del rapporto di lavoro e la sua differenziazione rispetto ad altri rapporti giuridici.

L'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva contiene ora un riferimento al diritto nazionale. Ne consegue che spetta primariamente agli Stati membri definire il rapporto di lavoro, e quindi l'ambito di applicazione della direttiva, conformemente alle rispettive norme nazionali.

A parere della Repubblica ceca, il riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) di cui all'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva riguarda la giurisprudenza della CGUE relativa alla garanzia dell'effetto utile delle direttive. Secondo tale giurisprudenza, sono primariamente gli Stati membri a definire il rapporto di lavoro se la direttiva in questione fa riferimento al diritto nazionale. Tale discrezionalità è limitata dal fatto che gli Stati membri non possono escludere arbitrariamente talune categorie di personale. La CGUE esamina questo aspetto in ogni singolo caso sulla base dello scopo della direttiva interessata.

Il riferimento di cui all'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva non implica che il concetto di rapporto di lavoro debba essere interpretato in modo uniforme in tutta l'Unione. Il riferimento al diritto nazionale sarebbe altrimenti svuotato di senso. Ciò risulta anche dal fatto che l'indicazione di garantire un'attuazione uniforme è stata soppressa dal corrispondente considerando 8.