



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 31.5.2005
KOM(2005) 246 v konečném znění

2004/0209 (COD)

Změněný návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

kteřou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

(předložený Komisí)

~~{SEC(2004) 1154}~~

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. Úvod

Dne 22. září 2004 přijala Komise návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby¹. Tento návrh byl předán Evropskému parlamentu a Radě dne 22. září 2004.

Hospodářský a sociální výbor vydal své stanovisko k návrhu Komise dne 11. května 2005². Výbor regionů vydal své stanovisko dne 14. dubna 2005³.

Evropský parlament vydal své stanovisko při prvním čtení dne 11. května 2005⁴.

2. ZMĚNY

Změny navržené Evropským parlamentem

Komise je s to přijmout všechny níže uvedené změny, u nichž se jí zdá, že by přispěly ke zlepšení jejího návrhu a přitom zachovaly cíle a politickou schůdnost tohoto návrhu, s ohledem na již vyjádřené postoje členských států Radě:

- změna č. 1 (citace závěrů Evropské rady z Lisabonu): viz 4. bod odůvodnění;
- změna č. 2 (přeformulování 4. bodu odůvodnění): viz 4. bod odůvodnění;
- změna č. 3 (odkaz na zvýšení míry zaměstnanosti žen): viz 5. bod odůvodnění;
- změna č. 4 (vlození odkazu na soulad práce/rodina): viz 7. bod odůvodnění;
- změna č. 8 (citace čl. 31 odst. 2 Listiny): viz 14. bod odůvodnění;
- změna č. 11 (kumulace hodin v případě více pracovních smluv): viz 2. bod odůvodnění;
- změna č. 12 (vlození ustanovení o souladu pracovního a rodinného života): viz článek 2b;
- změna č. 13 (zrušení čl. 16 písm. b) druhého pododstavce): viz článek 16;
- změny č. 16 a č. 18 (náhradní doba odpočinku): viz čl. 17 odst. 2 a čl. 18 odst. 3;
- změna č. 17 (oprava chyby): viz čl. 17 odst. 5 první pododstavec;
- změna č. 19 (referenční období): viz článek 19;
- změna č. 24 (ustanovení o platnosti dohod o výjimkách podepsaných před vstupem této směrnice v platnost): viz čl. 22 odst. 1c.

¹ KOM(2004) 607 v konečném znění.

² Úř věst. C ..., ..., s. ...

³ Úř věst. C ..., ..., s. ...

⁴ Úř věst. C ..., ..., s. ...

Naproti tomu Komise není s to přijmout v tomto stadiu ostatní změny navržené Parlamentem. Některé z těchto změn se Komisi nezdají, že by představovaly přidanou hodnotu nebo že by byly přijatelné z přísně právního hlediska. Další by mohly podle stanoviska Komise narušit rovnováhu původního znění a znesnadnit vytvoření dohody nebo dostatečné většiny v Radě.

Komise je si vědoma úlohy, která je jí stanovena v rámci postupu spolurozhodování, tzn. úlohy prostředníka mezi oběma oblastmi zákonodarné moci Společenství.

U změn nepřijatých Komisí je třeba poznamenat, co se týče změny č. 20 (o individuálních výjimkách), že Komise jasně uvedla, že i když ji nemůže takto přijmout, je připravena hledat cesty možného kompromisu o této otázce, která rozděluje spoluzákonodárce. Navíc, pokud jde o změnu č. 10 (o pracovní pohotovosti), Komise rovněž upozornila, že sdílí obavy Evropského parlamentu ohledně zdraví a bezpečnosti pracovníků vykonávajících pravidelně pracovní pohotovost a že doplní ustanovení týkající se toho, aby doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti nebyly brány v úvahu, pokud jde o dodržování denní a týdenní doby odpočinku.

Změněný návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

kteřou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise⁵,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru⁶,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů⁷,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy⁸,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 137 Smlouvy stanoví, že Společenství má podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků. Směrnice přijaté na základě uvedeného článku by neměly ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.
- (2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby⁹ stanoví minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a s aspekty noční práce, práce na směny a s rozvržením práce. **Tyto minimální požadavky se vztahují na každého zaměstnance, jak je definován v čl. 3 písm. a) směrnice 89/391/EHS¹⁰.**
- (3) Dvě ustanovení směrnice 2003/88/ES jsou doplněna doložkou o přezkumu do 23. listopadu 2003. Jedná se o článek 19 a čl. 22 odst. 1.

⁵ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

⁶ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

⁷ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

⁸ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

¹⁰ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.

- (4) Více než 10 let po přijetí směrnice Rady 93/104/ES¹¹, původní směrnice týkající se úpravy pracovní doby, se ukazuje, že je nutné vzít v úvahu modernizovat právní systém Společenství tak, aby lépe odpovídal nové skutečnosti a požadavky, a to jak zaměstnavatelů, tak pracovníků, a vybavit se prostředky, aby byly splněny cíle v oblasti růstu a zaměstnanosti stanovené Evropskou radou v rámci lisabonské strategie ve dnech 22. a 23. března 2005.
- (5) Soulad mezi pracovním a rodinným životem je rovněž základním prvkem pro dosažení cílů, jež si Unie stanovila v rámci lisabonské strategie, zejména pro zvýšení míry zaměstnanosti žen. Tímto souladem se vytvoří pracovní prostředí, které zajistí nejenom větší uspokojení, ale také bude lépe přizpůsobeno potřebám pracovníků, zejména těch, kteří mají odpovědnost za rodinu. Některé změny směrnice 2003/88/ES, zejména pokud jde o článek 22, mají za cíl umožnit docílit vyšší soulad mezi pracovním a rodinným životem.
- (6) V tomto kontextu mají členské státy podporovat sociální partnery, aby na vhodné úrovni uzavírali dohody, kterými se stanoví pravidla vedoucí k vyššímu souladu mezi pracovním a rodinným životem.
- (7) Objevila se potřeba posílit nalézt novou rovnováhu mezi ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků a potřebou poskytnout větší pružnost při úpravě pracovní doby, zejména co se týká pracovní pohotovosti a konkrétně doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti, a rovněž nalézt novou rovnováhu mezi souladem mezi pracovním a rodinným životem na jedné straně a mezi pružnější pracovní dobou na straně druhé.
- (8) Ustanovení týkající se referenčního období musejí být rovněž přepracována tak, aby se současný režim zjednodušil a lépe přizpůsobil potřebám podniků a pracovníků.
- (9) Zkušenosti získané při uplatňování čl. 22 odst. 1 ukazují, že naprosto individuální konečné rozhodnutí nebýt vázán článkem 6 této směrnice může způsobit problémy v otázce ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a také volného výběru pracovníka.
- (10) V souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy Komise konzultovala sociální partnery na úrovni Společenství o možném zaměření akce Společenství v této oblasti.
- (11) Po této konzultaci považovala Komise akci Společenství za účelnou a v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy opět konzultovala se sociálními partnery na úrovni Společenství obsah zamýšleného návrhu.
- (12) V této druhé fázi konzultace sociální partneři neinformovali Komisi o svém úmyslu zahájit postup, který by mohl vyústit v uzavření dohody, jak je uvedeno v čl. 138 odst. 4 Smlouvy.
- (13) Vzhledem k tomu, že cílů navrhované akce, jež spočívá v modernizaci právních předpisů Společenství týkajících se úpravy pracovní doby, nemohou uspokojivě dosáhnout členské státy a může jich tedy být lépe dosaženo na úrovni Společenství, je v souladu se zásadou subsidiarity podle článku 5 Smlouvy možné, aby opatření přijalo

¹¹ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu o některých aspektech úpravy pracovní doby, Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18.

Společenství. V souladu se zásadou proporcionality uvedenou v dotyčném článku, tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.

- (14) Tato směrnice respektuje základní práva a zásady uznané zejména Listinou základních práv Evropské unie. Cílem této směrnice je zejména zajistit plné respektování práva na rovné a spravedlivé pracovní podmínky ve smyslu (v článku 31 Listiny základních práv Evropské unie), a zejména v odstavci 2 uvedeného článku, který stanoví, že „každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“.
- (15) V souladu se zásadou subsidiarity a se zásadou proporcionality, které jsou uvedeny v článku 5 Smlouvy, nemohou cíle výše uvedené akce dosáhnout dostatečným způsobem členské státy, protože se jedná o změnu platného právního aktu Společenství,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Směrnice 2003/88/ES se mění takto:

1. V článku 2 se vkládají nové odstavce 1a, **1aa** a 1b, které znějí:

„1a) „pracovní pohotovostí“ období, ve kterém pracovník musí být k dispozici na svém pracovním místě a na žádost zaměstnavatele musí být připraven zasáhnout a vykonávat svou činnost nebo své povinnosti;

1aa) „pracovním místem“ místo nebo místa, kde pracovník obvykle vykonává svoji činnost nebo své funkce a které je stanoveno v souladu s tím, co je stanoveno v rámci smluvního vztahu nebo v pracovní smlouvě s pracovníkem;

1b) „dobou nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti“ období, ve kterém je pracovník v pracovní pohotovosti ve smyslu odstavce 1a, ale není svým zaměstnavatelem povolán, aby vykonával svou činnost nebo své povinnosti.“

2. Vkládá se nový článek 2a, který zní:

„Článek 2a

Pracovní pohotovost

Doba nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti není považována za pracovní dobu, pokud však zákony členského státu, kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery nestanoví v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi jinak.

Dobu nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti lze stanovit na základě průměrného počtu hodin nebo poměrné části pracovní pohotovosti s ohledem na zkušenosti v dotyčném odvětví prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery nebo po projednání se sociálními partnery.

Dobu nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti nelze brát v úvahu pro výpočet dob odpočinku stanovených v článku 3 (denní doba odpočinku) a článku 5 (týdenní doba odpočinku).

Období, ve kterém pracovník skutečně vykonává svoji činnost nebo své funkce v průběhu pracovní pohotovosti, se vždy považuje za pracovní dobu.“

3. **Vkládá se nový článek 2b, který zní:**

„Článek 2b

Soulad mezi pracovním a rodinným životem

Členské státy podporují sociální partnery na odpovídající úrovni, aniž je dotčena jejich autonomie, aby uzavřely dohody mající za cíl lepší soulad mezi pracovním a rodinným životem.

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že:

- zaměstnavatelé včas informují pracovníky o každé změně rozvržení nebo organizace pracovní doby; a

- že pracovníci mohou požádat o změny jejich rozvrhu a jejich rozvržení práce a že zaměstnavatelé mají povinnost prozkoumat tyto žádosti a přitom vzít v úvahu potřeby zaměstnavatelů a pracovníků týkající se pružnosti.“

4. V článku 16 **se zrušuje** písmeno b) **nahrazuje tímto:**

„b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.

~~Členské státy však mohou prostřednictvím právních nebo správních předpisů z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů, které se vztahují k organizaci práce, prodloužit toto referenční období na 12 měsíců, s výhradou dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a s výhradou konzultací se zúčastněnými sociálními partnery a snahy o posílení všech důležitých forem sociálního dialogu včetně jednání, pokud si tak strany přejí.~~

~~Pokud je délka pracovní smlouvy kratší než jeden rok, nemůže být referenční období delší než doba, po kterou trvá pracovní smlouva.~~

~~Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální.“~~

5. Článek 17 se mění takto:

a) V odstavci 1 se slova „od článků 3 až 6, 8 a 16“ nahrazují slovy „od článků 3 až 6, 8 a od čl. 16 písm. a) a c).

b) V odstavci 2 se slova „za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku“ nahrazují slovy „za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku

v přiměřené době, ~~kteřa nesmí být delší než 72 hodiny~~ která má být stanovena vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivní smlouvou nebo dohodou uzavřenou mezi sociálními partnery“.

c) V odstavci 3 se v úvodní větě slova „od článků 3, 4, 5, 8 a 16“ nahrazují slovy „od článků 3, 4, 5, 6, 8 a od čl. 16 písm. a) a c)“.

d) Odstavec 5 se mění takto:

i) První odstavec se nahrazuje tímto:

„V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článku 6 v případě lékařů v rámci jejich vzdělávání za podmínek stanovených od druhého do ~~sedmého~~šestého pododstavce tohoto odstavce.“

ii) Poslední pododstavec se zrušuje.

6. V čl. 18 třetím pododstavci se slova „za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku“ nahrazují slovy „za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku v přiměřené době, ~~kteřa nesmí být delší než 72 hodiny~~ která má být stanovena vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivní smlouvou nebo dohodou uzavřenou mezi sociálními partnery“.

7. Článek 19 se nahrazuje tímto:

~~„Členské státy mají za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, možnost z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce dovolit, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která se týkají maximální délky týdenní pracovní doby a která v žádném případě nepřesahují dvanáct měsíců.“~~

„Členské státy mají za předpokladu, že dodržují obecné zásady ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, možnost dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby bylo referenční období stanoveno na dobu nepřesahující 12 měsíců:

a) kolektivní smlouvou nebo dohodou uzavřenou mezi sociálními partnery, jak stanoví článek 18;

b) prostřednictvím právních předpisů za předpokladu, že členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že:

- zaměstnavatel včas informuje a konzultuje pracovníky a/nebo jejich zástupce ve věci zavedení takového referenčního období;

- zaměstnavatel přijme nezbytná opatření k zabránění nebo odstranění jakéhokoli rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, jež by mohlo vzniknout zavedením takového referenčního období.“

8. V článku 20 se odstavec 2 zrušuje.

9. Článek 22 se mění takto:

a) Odstavec 1 se nahrazuje tímto:

„1. **Během období nepřesahujícího tři roky po dni stanoveném v článku 3 směrnice [2005/--/ES]** mají členské státy při dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků možnost nepoužít článek 6. Tato možnost však musí být výslovně uvedena v kolektivní smlouvě nebo v dohodě uzavřené mezi sociálními partnery na odpovídající úrovni nebo ve **vnitrostátních právních předpisech.**“

~~Tuto možnost je rovněž možné uplatnit na základě dohody mezi zaměstnavatelem a pracovníkem v případě, že žádná kolektivní smlouva není v platnosti a že v podniku nebo v dotyčeném zařízení není žádné zastoupení zaměstnanců, které by v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo národními zvyklostmi bylo oprávněno kolektivní smlouvu nebo smlouvu mezi sociálními partnery v této oblasti uzavřít.~~

b) Vkládá se nový odstavec 1a, který zní:

1a. Členské státy, které chtějí využít možnosti uvedené v odstavci 1, musejí v každém případě přijmout nezbytná opatření, aby:

a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteném jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího písemného souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce. Doba platnosti takového souhlasu nemůže být delší než jeden rok a souhlas lze obnovit. Případný souhlas udělený při podpisu samotné pracovní smlouvy nebo v průběhu zkušební doby je neplatný;

b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nedal svůj písemný souhlas s takovou prací;

c) žádný pracovník nesměl pracovat více než ~~šedesát~~ **padesát** pět hodin v průběhu jakéhokoli týdne, nestanoví-li kolektivní smlouva nebo dohoda uzavřená mezi sociálními partnery jinak;

d) zaměstnavatel vedl aktualizované a **odpovídající** záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci, ~~a o počtu skutečně odpracovaných hodin aby bylo možné stanovit, že jsou dodržována ustanovení této směrnice;~~

e) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;

f) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteném jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), **jakož i hodiny skutečně odpracované těmito pracovníky jakož i odpovídající záznamy, aby bylo možné stanovit, že jsou dodržována ustanovení této směrnice.**“

c) Vkládá se nový odstavec 1b, který zní:

„1b. Členské státy, které využívají možnosti stanovené v tomto článku přede dnem stanoveným v článku 3 směrnice [2005/--/ES], mohou z důvodů, jež se týkají podmínek na jejich trhu práce, požádat, aby byla tato možnost prodloužena nad rámec období stanoveného v odstavci 1 tohoto článku.

Komise rozhodne o vyhovění této žádosti a zdůvodní přitom řádně své rozhodnutí.“

d) Vkládá se nový odstavec 1c, který zní:

„1c. Členské státy mohou stanovit, že každý souhlas daný pracovníkem přede dnem stanoveným v článku 3 [2005/--/ES] a k uvedenému dni stále platný zůstane platný pro období nepřesahující rok od uvedeného dne.“

10. Vkládá se nový článek 24a, který zní:

„Článek 24a

Zpráva o ~~provádění~~ hodnocení

Komise nejpozději do pěti let ode dne uvedeného v článku 3 směrnice [2005/--/ES] předloží Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o provádění ustanovení této směrnice, zejména článků 19 a 22—odst. 1 a 2, jakož i o jakékoliv žádosti na základě čl. 22 odst. 1c, a v případě potřeby vhodné návrhy na postupné zrušení tohoto ustanovení.“

Článek 2

Členské státy stanoví režim sankcí za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná pro jejich uplatňování. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy informují o těchto ustanoveních Komisi nejpozději do dne stanoveného v článku 3 a neprodleně jí oznamují všechny následné změny těchto ustanovení. Zejména dohlížejí na to, aby pracovníci a/nebo jejich zástupci měli k dispozici vhodné postupy pro výkon povinností stanovených touto směrnicí.

Článek 3

Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do [-] nebo nejpozději k tomuto datu zajistí, aby nezbytná opatření dohodou zavedli sociální partneři; členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. Neprodleně Komisi sdělí znění těchto ustanovení, jakož i srovnávací tabulku mezi těmito ustanoveními a touto směrnicí.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

Článek 4

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 5

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne [...].

*Za Evropský parlament
předseda / předsedkyně
[...]*

*Za Radu
předseda / předsedkyně
[...]*