



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 22.9.2004
COM(2004) 607 τελικό

2004/0209 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

**για την τροποποίηση της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία
της οργάνωσης του χρόνου εργασίας**

(υποβληθείσα από την Επιτροπή)

{SEC(2004) 1154}

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

I. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

1. Η παρούσα πρόταση έχει σκοπό να τροποποιήσει την οδηγία 2003/88/EK¹ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.
2. Η οδηγία 2003/88/EK εμπεριέχει την απαίτηση επανεξέτασης ορισμένων από τις διατάξεις της, ενόψει της ενδεχόμενης τροποποίησής τους. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι δύο διατάξεις της θα αποτελέσουν αντικείμενο επανεξέτασης πριν από τις 23 Νοεμβρίου 2003. Οι εν λόγω διατάξεις αφορούν τις παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς για την εφαρμογή του άρθρου 6 (μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας) και τη δυνατότητα μη εφαρμογής του άρθρου 6, εάν ο εργαζόμενος συναινέσει στην εκτέλεση παρόμοιας εργασίας.
3. Από την άλλη πλευρά, η ερμηνεία ορισμένων διατάξεων της οδηγίας από το Δικαστήριο, με την ευκαιρία διαφόρων προδικαστικών υποθέσεων βάσει του άρθρου 234 της Συνθήκης, επηρέασε σημαντικά την έννοια «χρόνος εργασίας» και, κατά συνέπεια, και τις θεμελιώδεις διατάξεις της οδηγίας. Επομένως, η Επιτροπή έκρινε απαραίτητο και σκόπιμο να αναλυθούν τα αποτελέσματα της νομολογίας αυτής και κυρίως των αποφάσεων στις υποθέσεις SIMAP² και Jaeger³ σχετικά με το χαρακτηρισμό των περιόδων εφημερίας των ιατρών ως χρόνου εργασίας, υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στα κέντρα υγείας.
4. Βάσει του άρθρου 138 της Συνθήκης η Επιτροπή διαβουλευθήκε με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με τους ενδεχόμενους προσανατολισμούς της κοινοτικής δράσης στο θέμα αυτό. Η Επιτροπή, μετά τις διαβουλεύσεις αυτές, έκρινε σκόπιμη την ανάληψη σχετικής κοινοτικής δράσης και διαβουλευθήκε εκ νέου με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με το περιεχόμενο της μελετώμενης πρότασης, σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφος 3 της Συνθήκης. Τα αποτελέσματα του δεύτερου σταδίου των διαβουλεύσεων συνοψίζονται παρακάτω.

II. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΥ ΣΤΑΔΙΟΥ ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ

5. Πρέπει καταρχάς να σημειωθεί ότι οι κοινωνικοί εταίροι δεν έκαναν δεκτή την πρόσκληση έναρξης διαπραγματεύσεων στον τομέα αυτό με στόχο να καταλήξουν

¹ Οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ΕΕ L 299, της 18.11.2003, σ. 9.

² Απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Οκτωβρίου 2000 στην υπόθεση C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) κατά Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Συλλογή της Νομολογίας 2000, σ. I-07963.

³ Απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Οκτωβρίου 2003 στην υπόθεση C-151/02, που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ Landeshauptstadt Kiel και Norbert Jaeger. Η απόφαση δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί.

στη σύναψη ευρωπαϊκής συμφωνίας και ζήτησαν από την Επιτροπή να υποβάλει πρόταση οδηγίας.

6. Οι απόψεις δίστανται ως προς το περιεχόμενο της πρότασης αυτής. Έτσι, όσον αφορά το άρθρο 22 παράγραφος 1 (εθελούσια επιλογή εξαίρεσης από τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας ή αλλιώς ρήτρα «opt-out»), η οργάνωση που εκπροσωπεί τους εργαζομένους (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, γνωστή και ως ΣΕΣ) υποστηρίζει ότι μόνον η προοδευτική κατάργηση της εν λόγω διάταξης το συντομότερο δυνατόν είναι αποδεκτή. Αντίθετα, όσον αφορά τις οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες, η Ένωση των Ευρωπαϊκών Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων, γνωστή ως UNICE, αποφάνθηκε υπέρ της διατήρησης του άρθρου 22 παράγραφος 1 ως έχει, με την προσθήκη όμως της δυνατότητας για τα κράτη μέλη να επιτρέπουν τις ρήτρες «opt-out» μέσω συλλογικών συμβάσεων. Από την πλευρά του, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων, γνωστό ως ΕΚΔΕ, τάσσεται υπέρ της διατήρησης της εν λόγω διάταξης με την ενίσχυση των όρων εφαρμογής της.
7. Όσον αφορά το θέμα των παρεκκλίσεων από τις περιόδους αναφοράς, η ΣΕΣ υπενθυμίζει ότι ο υπολογισμός των περιόδων αναφοράς σε ετήσια βάση είναι ήδη δυνατός με το παρόν νομοθετικό πλαίσιο. Η ΣΕΣ θεωρεί ότι η δυνατότητα επιμήκυνσης της περιόδου αναφοράς στους 12 μήνες με τη νομοθετική ή την κανονιστική οδό δεν συμβάλλει στις σύγχρονες συμφωνίες για το χρόνο εργασίας. Συνηγορεί συνεπώς υπέρ της διατήρησης των υφιστάμενων διατάξεων. Η UNICE πιστεύει ότι η οδηγία πρέπει να επιτρέπει ετήσιες περιόδους αναφοράς, με τη δυνατότητα παράτασής τους με συλλογική σύμβαση. Η τροποποίηση αυτή αναμένεται να δώσει απάντηση στις ανάγκες των επιχειρήσεων που υπόκεινται σε έντονες διακυμάνσεις, να μειώσει το διοικητικό φόρτο, ιδίως στις ΜΜΕ, και να στηρίζει την απασχόληση σε περιόδους διακύμανσης της ζήτησης. Οι απόψεις του ΕΚΔΕ βρίσκονται στην ίδια κατεύθυνση.
8. Όσον αφορά το θέμα καθορισμού του χρόνου εργασίας, παρατηρείται επίσης σημαντική διάσταση των απόψεων. Η ΣΕΣ θεωρεί ότι η εισαγωγή της έννοιας «ανενεργή περίοδος του χρόνου εφημερίας» αποτελεί δυσανάλογο μέτρο σε σχέση με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα κράτη μέλη. Σύμφωνα με τη ΣΕΣ θα μπορούσαν να εφαρμοστούν λύσεις μικρότερης εμβέλειας. Η UNICE υποστηρίζει ότι μόνον οι περίοδοι πραγματικής εργασίας πρέπει να θεωρούνται ως χρόνος εργασίας και προτείνει να τροποποιηθεί αναλόγως ο ορισμός του «χρόνου εργασίας». Το ΕΚΔΕ υποστηρίζει την προσθήκη της κατηγορίας «ανενεργή περίοδος του χρόνου εφημερίας», που δεν θα πρέπει να υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας.

III. ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

9. Η Επιτροπή έχει επανειλημμένα⁴ εκφράσει την πεποίθησή της ότι μόνο μια συνολική προσέγγιση απέναντι στους τέσσερις τομείς που οριοθέτησαν και συζήτησαν οι

⁴ Βλ. ιδίως τα δύο έγγραφα διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους: Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών όσον αφορά την επανεξέταση της οδηγίας 93/104/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έγγραφο COM(2003) 843 τελικό. Δεύτερο στάδιο των διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο όσον αφορά την επανεξέταση της οδηγίας 93/104/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

κοινωνικοί εταίροι σε κοινοτικό επίπεδο είναι δυνατόν να συμβάλει στην εξεύρεση μιας ισορροπημένης λύσης που θα εκπληρώνει τα προβλεπόμενα κριτήρια.

10. Επίσης, η Επιτροπή έχει ανακοινώσει εκ των προτέρων τα κριτήρια που πρέπει να ικανοποιεί η πρόταση που θα εγκριθεί. Η πρόταση αυτή θα πρέπει:
 - να εξασφαλίζει υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων όσον αφορά το χρόνο εργασίας,
 - να παρέχει στις επιχειρήσεις και στα κράτη μέλη μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου εργασίας,
 - να διευκολύνει το συνδυασμό μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής,
 - να αποφεύγει την επιβολή παράλογων περιορισμών στις επιχειρήσεις, ιδίως στις ΜΜΕ.
11. Η Επιτροπή πιστεύει ότι η παρούσα πρόταση εκπληρώνει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τα ανωτέρω κριτήρια.
12. Πράγματι, η παρούσα πρόταση αφενός μεν επιτρέπει την αύξηση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων, αφετέρου δε εξασφαλίζει στις επιχειρήσεις την απαραίτητη ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Όσον αφορά ειδικότερα τη ρήτρα «opt-out», που επιτρέπει τη μη υποχρεωτική εφαρμογή του περιορισμού των 48 ωρών, η παρούσα πρόταση εισάγει ένα διπλούν σύστημα που συνδυάζει τα πλεονεκτήματα της προσωπικής επιλογής με την επιπρόσθετη διασφάλιση της συλλογικής διαπραγματεύσεως. Το «opt-out» προϋποθέτει προηγούμενη σύναψη συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, αλλά μόνον στην περίπτωση που τέτοιες συμφωνίες είναι δυνατές σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική. Στην αντίθετη περίπτωση, το «opt-out», θα εξακολουθήσει να επιτρέπεται με τη προσωπική συναίνεση του εργαζομένου, αλλά οι όροι εφαρμογής του επανεξετάζονται, προκειμένου να αποφευχθούν περιπτώσεις κατάχρησης και να διασφαλιστεί ότι ο εργαζόμενος είναι απόλυτα ελεύθερος να κάνει την επιλογή του. Επιπλέον, στην περίπτωση αυτή η παρούσα πρόταση οριοθετεί τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας για μια οποιαδήποτε εβδομάδα.
13. Επίσης, η οδηγία επιτρέπει τον καλύτερο συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, ιδίως με τις αλλαγές που προτείνονται για το άρθρο 22 παράγραφος 1. Στο πλαίσιο των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβώνας, η αιτιολογική σκέψη 6 υπενθυμίζει ότι τα κράτη μέλη φέρουν την ευθύνη να ενθαρρύνουν τις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων στον τομέα αυτό.
14. Επιπλέον, η παρούσα πρόταση παρέχει στις επιχειρήσεις και στα κράτη μέλη μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Πράγματι, η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας θα μπορεί να καθοριστεί στο ένα έτος, κάτι που θα επιτρέψει με τον τρόπο αυτό στις

(Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire concernant la révision de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail), έγγραφο SEC(2004) 610.

επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν τις διακυμάνσεις, περισσότερο ή λιγότερο τακτικές, της ζήτησης.

15. Προκειμένου να εξασφαλιστεί η κατάλληλη ισορροπία μεταξύ της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, αφενός, και των αναγκών ευελιξίας των επιχειρήσεων, αφετέρου, και με δεδομένο ότι οι ανενεργές περιόδους κατά τη διάρκεια των εφημεριών δεν απαιτούν το ίδιο επίπεδο προστασίας με τις ενεργές περιόδους, η πρόταση ορίζει ότι οι ανενεργές περιόδους του χρόνου εφημερίας δεν θεωρούνται ως χρόνος εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας, εκτός αν υπάρχει διαφορετική πρόβλεψη στην εθνική νομοθεσία, στις συλλογικές συμβάσεις ή στις συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.
16. Τέλος, η πρόταση λαμβάνει υπόψη την ιδιόμορφη κατάσταση των επιχειρήσεων, ιδίως των ΜΜΕ. Πράγματι, οι επιχειρήσεις που δεν υπάγονται ούτε σε συλλογικές συμβάσεις ούτε διαθέτουν εκπροσώπηση του προσωπικού προβλέπεται να συνεχίσουν να κάνουν χρήση της ατομικής ρήτρας «opt-out» (βασικά πρόκειται για τις πολύ μικρές και τις μικρές επιχειρήσεις). Η δυνατότητα να καθοριστεί η περίοδος αναφοράς στο ένα έτος αναμένεται να απλοποιήσει τη διαχείριση του χρόνου εργασίας των μισθωτών, επιτρέποντας παράλληλα την καλύτερη προσαρμογή στις διακυμάνσεις της ζήτησης.

IV. ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

17. Η οδηγία 2003/88/ΕΚ προτείνεται να τροποποιηθεί ως εξής:
18. *Άρθρο 2 (Ορισμοί):* Οι ορισμοί για τις έννοιες «χρόνος εργασίας» και «περίοδος ανάπαυσης» παραμένουν ως έχουν. Η παρούσα πρόταση εισάγει δύο νέους ορισμούς: «χρόνος εφημερίας» και «ανενεργή περίοδος του χρόνου εφημερίας», που προστίθενται στους υπάρχοντες ορισμούς. Οι δύο αυτοί νέοι ορισμοί έχουν σκοπό να εισαγάγουν στην οδηγία μια έννοια που δεν αποτελεί αυτή καθαυτήν μια τρίτη κατηγορία χρόνου εργασίας η οποία πρέπει να προστεθεί στις δύο άλλες, αλλά μια κατηγορία που ενσωματώνει, σε διαφορετικό βαθμό, τις δύο έννοιες του «χρόνου εργασίας» και της «περίοδου ανάπαυσης». Η προτεινόμενη έννοια «χρόνος εφημερίας» διέπει τις καταστάσεις στις οποίες ο εργαζόμενος υποχρεούται να παραμένει στο χώρο εργασίας του.
19. *Νέο άρθρο 2α (Χρόνος εφημερίας):* Ύστερα από την εισαγωγή των δύο παραπάνω ορισμών, το εν λόγω άρθρο έχει σκοπό να ορίσει το καθεστώς που διέπει το χρόνο εφημερίας και πιο συγκεκριμένα τις ανενεργές περιόδους του χρόνου εφημερίας. Ορίζεται σαφώς ότι οι ανενεργές περιόδους του χρόνου εφημερίας δεν αποτελούν χρόνο εργασίας, εκτός αν προβλέπεται το αντίθετο στο εθνικό δίκαιο ή, με βάση την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, σε συλλογική σύμβαση ή σε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Όσον αφορά τις περιόδους κατά τις οποίες ο εργαζόμενος ασκεί όντως τις δραστηριότητες ή τα καθήκοντά του, αυτές πρέπει να θεωρούνται αμιγώς ως χρόνος εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας.
20. *Άρθρο 16 στοιχείο β) (Περίοδοι αναφοράς):* Σύμφωνα με την τροποποίηση αυτή η συνήθης περίοδος αναφοράς παραμένει στους 4 μήνες. Ωστόσο, τα κράτη μέλη θα μπορούν να παρατείνουν την περίοδο αυτή στο ένα έτος, υπό την επιφύλαξη των διαβουλεύσεων με τους ενδιαφερόμενους κοινωνικούς εταίρους και της ενθάρρυνσης του κοινωνικού διαλόγου στον τομέα αυτό. Επίσης, ορίζεται ότι η διάρκεια της

περιόδου αναφοράς δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβαίνει τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

21. *Άρθρο 17 παράγραφοι 1 και 3 (Παρεκκλίσεις):* Οι τροποποιήσεις αυτές πρέπει να συνεκτιμηθούν με την τροποποίηση του άρθρου 16 στοιχείο β). Καταργούν τη δυνατότητα παρέκκλισης από την περίοδο αναφοράς των τεσσάρων μηνών. Καθώς θα είναι δυνατόν να καθορίζεται περίοδος αναφοράς ετήσιας διάρκειας στην εθνική νομοθεσία, δεν είναι πια απαραίτητο να προβλέπεται παρέκκλιση διάρκειας έως και έξι μηνών.
22. *Άρθρο 17 παράγραφος 2 (Παρεκκλίσεις):* Τα άρθρα 3 και 5 καθορίζουν τις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης στις 11 συναπτές ώρες ανά εικοσιτετράωρο και στις 24 ώρες, στις οποίες προστίθενται οι 11 ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, ανά περίοδο επτά ημερών, αντίστοιχα. Ωστόσο, είναι δυνατή η παρέκκλιση από τα δύο αυτά άρθρα. Σε περίπτωση παρέκκλισης, πρέπει καταρχήν να χορηγείται αντισταθμιστική ανάπαυση στους εργαζομένους. Η παρούσα τροποποίηση έχει σκοπό να καταστήσει σαφές ότι οι περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης πρέπει να χορηγούνται εντός εύλογης προθεσμίας και, σε κάθε περίπτωση, εντός προθεσμίας που δεν υπερβαίνει τις 72 ώρες.
23. *Άρθρο 18 (Παρεκκλίσεις με συλλογικές συμβάσεις):* το εν λόγω άρθρο περιέχει επίσης μια διασάφηση σχετικά με την αντισταθμιστική ανάπαυση (βλ. παρακάτω).
24. Το πρώτο και το τρίτο εδάφιο του άρθρου 19 και η παράγραφος 2 του άρθρου 20 καταργούνται. Και στις δύο περιπτώσεις, καταργούνται οι παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς, που καθίστανται άνευ αντικειμένου ύστερα από την προτεινόμενη τροποποίηση του άρθρου 16 στοιχείο β).
25. *Άρθρο 22 παράγραφος 1:* Η διάταξη αυτή καθορίζει τους όρους που πρέπει να τηρούν τα κράτη μέλη για να επιτρέπουν τη μη εφαρμογή του άρθρου 6 (μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας).

Όρος για τη μη εφαρμογή του άρθρου 6 είναι αυτή να επιτρέπεται με συλλογική σύμβαση ή με συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στο κατάλληλο επίπεδο.

Το κείμενο της διάταξης ορίζει ότι η εν λόγω υποχρέωση αποδοχής με συλλογική σύμβαση δεν ισχύει όταν δεν εφαρμόζεται καμία συλλογική σύμβαση ούτε όταν στις σχετικές επιχειρήσεις ή οργανισμούς δεν υπάρχει αντιπροσωπεία του προσωπικού με την εντολή να συνάπτει συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες στον τομέα αυτό με βάση την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική. Στις περιπτώσεις αυτές, η ατομική συναίνεση του εργαζομένου, σύμφωνα με τους καθορισμένους όρους, είναι επαρκής.

Η αποδοχή μη εφαρμογής του άρθρου 6 με συλλογική σύμβαση ή συμφωνία αποτελεί αναγκαία αλλά μη επαρκή προϋπόθεση. Η συμφωνία του εργαζομένου παραμένει όντως αναγκαία σε όλες τις περιπτώσεις. Οι σχετικές προϋποθέσεις καθορίζονται σαφέστερα και αυστηρότερα σε σχέση με την προηγούμενη κατάσταση. Έτσι, η συναίνεση του εργαζομένου πρέπει να χορηγηθεί εγγράφως, δεν μπορεί να δοθεί κατά την έναρξη της σχέσης απασχόλησης ή κατά τη δοκιμαστική περίοδο των εργαζομένων, η περίοδος ισχύος της είναι περιορισμένη και, τέλος, καθορίζεται ένα απόλυτο μέγιστο όριο ωρών εργασίας και διευκρινίζεται η υποχρέωση τήρησης αρχείου.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για την τροποποίηση της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 137 παράγραφος 2,

την πρόταση της Επιτροπής⁵,

τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁶,

τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών⁷,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της Συνθήκης⁸,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Το άρθρο 137 της Συνθήκης προβλέπει ότι η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Στις οδηγίες που εκδίδονται βάσει του άρθρου αυτού, πρέπει να αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- (2) Η οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας⁹ ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, όσον αφορά τις περιόδους ημερήσιας ανάπαυσης, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπαυση, τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας,

⁵ ΕΕ C [...], [...], σ. [...].

⁶ ΕΕ C [...], [...], σ. [...].

⁷ ΕΕ C [...], [...], σ. [...].

⁸ ΕΕ C [...], [...], σ. [...].

⁹ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ΕΕ L 299, της 18.11.2003, σ. 9.

την ετήσια άδεια, καθώς και στοιχεία της νυχτερινής εργασίας, της εργασίας κατά βάρδιες και του ρυθμού εργασίας.

- (3) Δύο διατάξεις της οδηγίας 2003/88/EK συνοδεύονται από ρήτρα επανεξέτασης πριν από τις 23 Νοεμβρίου 2003. Πρόκειται για το άρθρο 19 και για το άρθρο 22 παράγραφος 1.
- (4) Πάνω από δέκα έτη μετά την έκδοση της οδηγίας 93/104/EK του Συμβουλίου¹⁰, της αρχικής οδηγίας στον τομέα οργάνωσης του χρόνου εργασίας, κρίνεται απαραίτητος ο εκσυγχρονισμός της κοινοτικής νομοθεσίας, έτσι ώστε αυτή να ανταποκριθεί καλύτερα στη νέα πραγματικότητα και στις νέες απαιτήσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.
- (5) Ο συνδυασμός της εργασίας με την οικογενειακή ζωή αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο για την επίτευξη των στόχων που έθεσε η Ένωση με τη στρατηγική της Λισσαβώνας. Ο συνδυασμός αυτός δύναται όχι μόνο να δημιουργήσει ένα ικανοποιητικότερο κλίμα εργασίας, αλλά και να βελτιώσει την προσαρμογή στις ανάγκες των εργαζομένων, ιδίως όσων βαρύνονται με οικογενειακές ευθύνες. Πολλές από τις τροποποιήσεις που εισάγονται στην οδηγία 2003/88/EK, ιδίως όσον αφορά το άρθρο 22, επιτρέπουν τον καλύτερο συνδυασμό μεταξύ της εργασίας και της οικογενειακής ζωής.
- (6) Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη έχουν την ευθύνη να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να συνάψουν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμφωνίες που εγκαθιδρύουν κανόνες για τον ομαλότερο συνδυασμό μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής.
- (7) Γίνεται αισθητή η επιταγή να εξευρεθεί μια νέα ισορροπία μεταξύ, αφενός, της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και, αφετέρου, της ανάγκης η οργάνωση του χρόνου εργασίας να γίνει περισσότερο ευέλικτη, ιδίως όσον αφορά το χρόνο εφημερίας και πιο συγκεκριμένα τις ανενεργές περιόδους κατά τη διάρκεια των εφημεριών.
- (8) Οι διατάξεις σχετικά με την περίοδο αναφοράς πρέπει επίσης να επανεξεταστούν, με στόχο το υπάρχον καθεστώς να απλοποιηθεί και να προσαρμοστεί καλύτερα στις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.
- (9) Η εμπειρία που έχει αποκτηθεί σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 22 παράγραφος 1 καταδεικνύει ότι η καθαρά προσωπική τελική απόφαση κάποιου να μην υπαχθεί στο άρθρο 6 της οδηγίας μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα σχετικά με την προστασία της υγείας και της ασφάλειας του εργαζομένου καθώς επίσης και με τη δυνατότητα ελεύθερης επιλογής του.
- (10) Βάσει του άρθρου 138 παράγραφος 2 της Συνθήκης η Επιτροπή διαβουλεύθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με τους ενδεχόμενους προσανατολισμούς της κοινοτικής δράσης στο θέμα αυτό.

¹⁰ Οδηγία 93/104/EK του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ΕΕ L 307, της 13.12.1993, σ. 18.

- (11) Η Επιτροπή, μετά τις διαβουλεύσεις αυτές, έκρινε ότι είναι σκόπιμη η ανάληψη κοινοτικής δράσης στο θέμα αυτό και διαβουλευθήκε εκ νέου με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με το περιεχόμενο της μελετώμενης πρότασης, σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφος 3 της Συνθήκης.
- (12) Στο πλαίσιο του δεύτερου αυτού σταδίου των διαβουλεύσεων, οι κοινωνικοί εταίροι δεν πληροφόρησαν την Επιτροπή ότι επιθυμούν να κινήσουν τη διαδικασία που θα μπορούσε να καταλήξει στη σύναψη συμφωνίας, όπως ορίζεται στο άρθρο 138 παράγραφος 4 της Συνθήκης.
- (13) Καθώς οι στόχοι της μελετώμενης δράσης, που συνίσταται στον εκσυγχρονισμό της κοινοτικής νομοθεσίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, είναι αδύνατον να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και δύνανται, κατά συνέπεια, να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, η Κοινότητα μπορεί να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, που καθιερώνεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας, όπως διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη των στόχων αυτών.
- (14) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που αναγνωρίζονται ιδίως στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, η παρούσα οδηγία έχει σκοπό να εξασφαλίσει τον πλήρη σεβασμό του δικαιώματος των εργαζομένων σε υγιεινές, ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας (άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης).
- (15) Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας και την αρχή της αναλογικότητας, που διαλαμβάνονται στο άρθρο 5 της Συνθήκης, οι στόχοι της δράσης που αναλύονται παραπάνω δεν είναι δυνατόν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, στο μέτρο που πρέπει να τροποποιηθεί ισχύουσα πράξη του κοινοτικού δικαίου,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Η οδηγία 2003/88/ΕΚ τροποποιείται ως εξής:

1. Στο άρθρο 2 παρεμβάλλονται τα σημεία 1α και 1β:

"1α. «χρόνος εφημερίας»: περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι διαθέσιμος στον χώρο εργασίας του, προκειμένου να επέμβει, κατόπιν αιτήματος του εργοδότη, με στόχο να ασκήσει τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του.

1β. «ανενεργή περίοδος του χρόνου εφημερίας»: περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος βρίσκεται σε εφημερία κατά την έννοια του στοιχείου 1α, αλλά δεν καλείται να ασκήσει τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του από τον εργοδότη του."

2. Παρεμβάλλεται το ακόλουθο άρθρο 2α:

"Άρθρο 2α

Χρόνος εφημερίας

Η ανενεργή περίοδος εφημερίας δεν θεωρείται ως χρόνος εργασίας, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στην εθνική νομοθεσία ή, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και εθνική πρακτική, σε συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος ασκεί όντως τις δραστηριότητες ή τα καθήκοντά του κατά την εφημερία θεωρείται πάντοτε ως χρόνος εργασίας."

3. Στο άρθρο 16, το στοιχείο β) αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«β) για την εφαρμογή του άρθρου 6 (ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας), περίοδο αναφοράς η οποία δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες.

Ωστόσο, τα κράτη μέλη, με τη νομοθετική ή την κανονιστική οδό και για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους που σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας, μπορούν να επεκτείνουν αυτή την περίοδο αναφοράς στους δώδεκα μήνες, υπό τον όρο της τήρησης των γενικών αρχών σχετικά με την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς και υπό τον όρο της διεξαγωγής διαβουλεύσεων με τους ενδιαφερόμενους κοινωνικούς εταίρους και της καταβολής προσπαθειών για την ενθάρρυνση όλων των σχετικών μορφών κοινωνικού διαλόγου, συμπεριλαμβανομένων των διαπραγματεύσεων, εάν τα μέρη το επιθυμούν.

Όταν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας δεν υπερβαίνει το ένα έτος, η περίοδος αναφοράς δεν μπορεί να υπερβαίνει τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που χορηγούνται σύμφωνα με το άρθρο 7, καθώς και οι περίοδοι άδειας ασθενείας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου»

4. Το άρθρο 17 τροποποιείται ως εξής:

α) Στην παράγραφο 1, οι λέξεις «από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16» αντικαθίστανται από τις λέξεις «από τα άρθρα 3 έως 6, 8 και 16 στοιχεία α) και γ)».

β) Στην παράγραφο 2 οι λέξεις «υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης σε εύλογη προθεσμία που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 72 ώρες».

γ) Στην εισαγωγική φράση της παραγράφου 3, οι λέξεις «από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16» αντικαθίστανται από τις λέξεις «από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 στοιχεία α) και γ)».

δ) Η παράγραφος 5 τροποποιείται ως εξής:

i) Το πρώτο εδάφιο αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, παρεκκλίσεις από το άρθρο 6 είναι δυνατόν να επιτρέπονται στην περίπτωση ασκούμενων γιατρών σύμφωνα με τις διατάξεις του δεύτερου έως και έβδομου εδαφίου της παρούσας παραγράφου.»

ii) Καταργείται το τελευταίο εδάφιο.

5. Στο τρίτο εδάφιο του άρθρου 18, οι λέξεις «εφόσον χορηγούνται στους οικείους εργαζομένους ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης σε εύλογη προθεσμία που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 72 ώρες».

6. Το άρθρο 19 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

Τα κράτη μέλη, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, δύνανται να επιτρέπουν, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους οργάνωσης της εργασίας, να καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων περίοδοι αναφοράς σχετικά με τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας που να μην υπερβαίνουν σε καμία περίπτωση τους δώδεκα μήνες.»

7. Στο άρθρο 20, η παράγραφος 2 διαγράφεται.

8. Το άρθρο 22 τροποποιείται ως εξής:

α) Η παράγραφος 1 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«1. Ένα κράτος μέλος δύναται να μην εφαρμόζει το άρθρο 6, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Η χρήση της δυνατότητας αυτής πρέπει ωστόσο να ορίζεται ρητά σε συλλογική σύμβαση ή σε συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο ή, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, μέσω συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που συνάπτουν οι κοινωνικοί εταίροι στο κατάλληλο επίπεδο.

Η χρήση της δυνατότητας αυτής μπορεί επίσης να γίνει μέσω συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, όταν δεν ισχύει καμία συλλογική σύμβαση και στη σχετική επιχείρηση ή οργανισμό δεν υπάρχουν εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι του προσωπικού για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στον τομέα αυτό, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική.

β) Παρεμβάλλεται η ακόλουθη παράγραφος 1α:

"1α. Σε κάθε περίπτωση, τα κράτη μέλη που κάνουν χρήση της δυνατότητας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 οφείλουν να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα έτσι ώστε να εξασφαλίζουν ότι:

α) ο εργοδότης δεν ζητά από τον εργαζόμενο να εργασθεί περισσότερες από σαράντα οχτώ ώρες ανά επτάήμερο, περίοδος που υπολογίζεται ως ο μέσος όρος της

κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς, εκτός αν ο εργαζόμενος συναινεί εγγράφως για την παροχή της εργασίας αυτής. Η ισχύς της συμφωνίας αυτής δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος, με δυνατότητα ανανέωσης. Η συναίνεση που χορηγείται κατά την υπογραφή της ατομικής σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου θεωρείται άκυρη·

β) ο εργαζόμενος δεν υφίσταται καμία ζημία αν δεν δεχθεί να εκτελέσει την εργασία αυτή·

γ) κανένας εργαζόμενος δεν απασχολείται πάνω από εξήντα πέντε ώρες μια οποιαδήποτε εβδομάδα, εκτός αν προβλέπει διαφορετικά η συλλογική σύμβαση ή η συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων·

δ) ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία, καθώς και για τον αριθμό των ωρών κατά τις οποίες όντως απασχολήθηκαν οι τελευταίοι·

ε) το αρχείο είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών, οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων·

στ) ύστερα από αίτηση των αρμόδιων αρχών, ο εργοδότης τούς παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη συναίνεση των εργαζομένων για την παροχή εργασίας που υπερβαίνει τις 48 ώρες ανά επταήμερο, που υπολογίζεται ως ο μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς, καθώς και για τις ώρες κατά τις οποίες όντως απασχολήθηκαν οι εργαζόμενοι αυτοί.»

9. Παρεμβάλλεται το ακόλουθο άρθρο 24α:

«Άρθρο 24α

Έκθεση εφαρμογής

Το αργότερο πέντε έτη μετά την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 3 της παρούσας οδηγίας, η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας, ιδίως του άρθρου 22 παράγραφοι 1 και 2. Η έκθεση αυτή συνοδεύεται, αν παραστεί ανάγκη, από τις κατάλληλες προτάσεις που έχουν σκοπό ιδίως, εάν αυτό κρίνεται σκόπιμο, την προοδευτική κατάργηση της παραπάνω διάταξης.

Άρθρο 2

Τα κράτη μέλη προσδιορίζουν το καθεστώς κυρώσεων που ισχύουν για παραβάσεις των εθνικών διατάξεων που λαμβάνονται κατ' εφαρμογήν της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή των κυρώσεων αυτών. Οι κυρώσεις που προβλέπονται πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες των παραβάσεων και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν αυτές τις διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο κατά την ημερομηνία που αναφέρεται στο άρθρο 3, καθώς και κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση το συντομότερο δυνατό. Λαμβάνουν ιδίως μέριμνα ώστε οι εργαζόμενοι ή/και

οι εκπρόσωποί τους να διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 3

Τα κράτη μέλη εκδίδουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο στις [--], ή εξασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας, τα δε κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία. Τα κράτη μέλη πληροφορούν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις ανωτέρω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη έκδοσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 4

Η παρούσα οδηγία τίθεται σε ισχύ την επόμενη ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 5

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, [...]

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Ο Πρόεδρος
[...]

Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος
[...]