



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 22.9.2004
KOM(2004) 607 v konečnom znení

2004/0209 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

**ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie
pracovného času**

(predložená Komisiou)

{SEK(2004) 1154}

ODÔVODNENIE

I. ÚČEL NÁVRHU

1. Tento návrh mení a dopĺňa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES¹ zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.
2. Preskúmanie niektorých ustanovení smernice 2003/88/ES, vzhľadom na možnú zmenu a doplnenie, ukladá samotná smernica. V skutočnosti ide o dve ustanovenia, ktoré sa mali preskúmať pred 23. novembrom 2003. Tieto ustanovenia sa týkajú odchýliek v referenčnom období pre uplatňovanie článku 6 (maximálna dĺžka týždenného pracovného času) a možnosti neuplatňovať článok 6, ak pracovník dá súhlas na vykonávanie takej práce.
3. Na druhej strane výklad ustanovení smernice Súdneho dvora, na základe viacerých prejudiciálnych súdnych konaní podľa článku 234 Zmluvy, mal veľký vplyv na chápanie pojmu „pracovný čas“, a tým aj na základné ustanovenia smernice. Komisia preto pokladala za nevyhnutné a vhodné preskúmať a analyzovať účinky tejto jurisdikcie, najmä rozsudky v konaniach SIMAP² a Jaeger³, týkajúce sa kvalifikácie pracovného času lekárov v pohotovosti, podľa režimu fyzickej prítomnosti v zdravotníckom zariadení.
4. Podľa článku 138 Zmluvy Komisia konzultovala so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva možnosť postupu Spoločenstva v tejto veci. Po konzultácii Komisia usúdila, že je žiaduci postup Spoločenstva a znovu konzultovala so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva obsah predkladaného návrhu v súlade s článkom 138 ods. 3 Zmluvy. Výsledok druhej fázy konzultácií je zhrnutý nasledovne.

II. VÝSLEDKY DRUHEJ FÁZY KONZULTÁCIÍ SO SOCIÁLNYMI PARTNERMI

5. Najprv treba poznamenať, že sociálni partneri odmietli pozvanie na začatie rokovaní v tejto oblasti, a tým dospeli k európskej dohode, preto požiadali Komisiu, aby predložila návrh smernice.
6. O obsahu takéhoto návrhu sa názory rozchádzajú. Čo sa týka článku 22 ods. 1 („opt-out“), organizácia zastupujúca pracujúcich (ETUC) sa domnieva, že jedine jeho postupné zrušenie, ku ktorému by malo prísť čo najskôr, je prijateľné. Naopak, organizácia zastupujúca zamestnávateľov UNICE sa vyslovila za zachovanie súčasného článku 22 ods. 1 s pridaním možnosti, aby členské štáty rozhodovali o

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9.

² Rozsudok Dvora z 3. októbra 2000 v prípade C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Zbierka zákonov 2000, s. I-07963.

³ Rozsudok Súdneho dvora z 9. októbra 2003 v prípade C-151/02, žiadosť adresovaná na Dvor od Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Nemecko) v rámci sporu pred týmto súdom medzi Landeshauptstadt Kiel a Norbertom Jaegerom, ešte nepublikované.

"opt-out" na základe kolektívnej dohody. CEEP sa zas vyslovila za zachovanie tohto ustanovenia s tým, aby sa posilnili podmienky jeho uplatňovania.

7. K otázke odchýliek v referenčnom období ETUC pripomína, že každoročná aktualizácia referenčného obdobia je v súčasnom legislatívnom rámci už možná. CES považuje možnosť predlžovať referenčné obdobie o 12 mesiacov právnou cestou alebo prostredníctvom nariadenia za kontraproduktívne voči moderným dohodám o pracovnom čase. Preto obhajuje zachovanie súčasných ustanovení. UNICE je toho názoru, že smernica by mala povoliť jednoročné referenčné obdobie s možnosťou rozšírenia prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Táto zmena a doplnenie by zodpovedali potrebám podnikov, v ktorých je vysoká fluktuácia, odbremenili by administratívu, najmä MSP, a podporili by zamestnanosť v obdobiach kolísania dopytu. CEEP sa vyslovila v rovnakom zmysle.
8. V otázke definície pracovného času sa názory rozchádzajú. ETUC chápe stanovenie pojmu „neaktívne obdobie v čase pohotovosti“ za disproporčné vzhľadom na problémy, s ktorými sa stretávajú členské štáty. Podľa ETUC by sa mali nájsť riešenia s menším dopadom. UNICE dôvodí tým, že jedine skutočne odpracovaný čas sa musí chápať ako pracovný čas a navrhuje zmenu v definícii „pracovného času“ v tomto zmysle. CEEP podporuje pridanie kategórie „neaktívne obdobie v čase pohotovosti“, ktoré by sa nemalo zúčtovať ako pracovný čas.

III. OPODSTATNENOSŤ NÁVRHU

9. Komisia viackrát⁴ podčiarkla svoje presvedčenie, že jedine celkový prístup k štyrom uvedeným oblastiam, ktoré sú predmetom diskusií sociálnych partnerov na úrovni Spoločenstva, umožňuje nájsť vyvážené riešenia, zabezpečujúce dodržiavanie stanovených kritérií.
10. Komisia tiež vopred oznámila kritériá, ktoré musí uvedený návrh spĺňať:
 - zabezpečiť zvýšenú úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov počas pracovného času;
 - poskytnúť podnikom a členským štátom väčšiu flexibilitu v organizácii pracovného času;
 - umožniť lepšiu zlučiteľnosť medzi profesionálnym a rodinným životom;
 - vyhnúť sa vnucovaniu nerozumných obmedzení podnikom, najmä MSP.
11. Z hľadiska Komisie tento návrh umožňuje lepšie splnenie uvedených kritérií.

⁴

Pozri najmä dva dokumenty týkajúce sa konzultácií so sociálnymi partnermi: Správu Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, týkajúcu sa preskúmania smernice 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, finálny dokument KOM(2003) 843 v konečnom znení a Druhú fázu konzultácie so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva, týkajúcu sa smernice 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, dokument SEK(2004) 610.

12. Tento návrh umožňuje zvýšiť úroveň ochrany pracujúcich tým, že podnikom poskytuje potrebnú flexibilitu v oblasti organizácie pracovného času. Čo sa týka špeciálne individuálneho „opt-out“, vďaka ktorému sa nemusí obmedzovať na 48 hodín, uvádza tento návrh dvojitý systém kombinujúci výhody osobného prístupu a doplnkového zabezpečenia realizovaného na základe kolektívneho rokovania. Podmienkou „opt-out“ bude predbežné povolenie na základe kolektívnej zmluvy alebo dohody medzi sociálnymi partnermi, ale len v tých prípadoch, keď takéto dohody povolí zákon a/alebo vnútroštátna prax. V opačnom prípade „opt-out“ bude naďalej možný na základe individuálneho súhlasu, preskúmajú sa však také podmienky jeho uplatňovania, aby sa zabránilo zneužívaniu a pracovník sa mohol slobodne rozhodnúť. Okrem toho v tomto prípade počíta návrh s obmedzením dĺžky týždenného pracovného času v akomkoľvek týždni.
13. Takisto umožňuje lepšie zlúčiť profesionálny život s rodinným životom najmä prostredníctvom navrhnutých zmien, ktoré sú uvedené v článku 22 ods. 1. V rámci cieľov Lisabonskej stratégie úvodné ustanovenie 6 pripomína, že sú to členské štáty, ktoré majú podporiť rokovanie sociálnych partnerov v tejto oblasti.
14. Okrem toho tento návrh poskytuje podnikom a členským štátom väčšiu flexibilitu v organizácii pracovného času. Referenčné obdobie na výpočet maximálnej dĺžky týždenného pracovného času sa totiž stanoví na jeden rok, a tým dá podnikom možnosť reagovať na viac-menej pravidelné kolísanie dopytu.
15. S cieľom zabezpečiť adekvátnu rovnováhu medzi ochranou zdravia a bezpečnosti pracovníkov na jednej strane a potrebami flexibility podnikov na druhej strane a, berúc do úvahy fakt, že neaktívne obdobia počas času pohotovosti si nevyžadujú rovnakú úroveň ochrany ako v aktívnych obdobiach, návrh stanovuje, že neaktívne obdobia v čase pohotovosti nie sú pracovným časom v zmysle smernice, iba žeby vnútroštátna legislatíva, kolektívne zmluvy alebo dohody medzi sociálnymi partnermi rozhodli inak.
16. Nakoniec návrh berie do úvahy osobitnú situáciu podnikov, najmä MSP. Takže individuálny „opt-out“ by zostal prístupný pre podniky, ktoré nemajú kolektívnu dohodu ani personálne zastúpenie (hlavne mikropodniky a malé podniky), a stanovenie referenčného obdobia na jeden rok by zjednodušilo organizáciu pracovného času zamestnancov a umožnilo by lepšie sa prispôbiť kolísaniu dopytu.

IV. MATERIÁLNY OBSAH NÁVRHU

17. Je navrhnutá nasledujúca zmena a doplnenie smernice 2003/88/ES.
18. *Článok 2 (Definície):* Definície „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ sa nemenia. Tento návrh uvádza dve nové definície: „čas pohotovosti“ a „neaktívne obdobie v čase pohotovosti“, ktoré sa pridávajú k existujúcim definíciám. Tieto dve nové definície uvádzajú do smernice pojem, ktorý nie je v pravom zmysle slova treťou kategóriou času pridávajúcou sa k ďalším dvom, ale neoddeliteľnou, proporčne rôznorodou kategóriou dvoch pojmov, „pracovného času“ a „času odpočinku“. Navrhnutý pojem „čas pohotovosti“ pokrýva situácie, keď je pracovník povinný zdržiavať sa na pracovisku.

19. *Nový článok 2a) (Čas pohotovosti)*: Na základe včlenenia dvoch definícií tento článok stanovuje definíciu režimu, ktorý sa uplatňuje na čas pohotovosti a hlavne na neaktívne obdobia v čase pohotovosti. Jasne sa definuje, že neaktívne obdobia v čase pohotovosti nie sú pracovným časom, iba ak by platil opak na základe vnútroštátneho zákona alebo v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo národnou praxou, či na základe kolektívnej zmluvy alebo dohody medzi sociálnymi partnermi. Čo sa týka období, počas ktorých pracovník vykonáva svoje činnosti alebo funkcie, tieto sa musia plne chápať ako pracovný čas v zmysle smernice.
20. *Článok 16 (Referenčné obdobia), pododsek b)*: Podľa tejto zmeny a doplnenia trvá „štandardné“ referenčné obdobie naďalej 4 mesiace. Členské štáty však budú môcť predĺžiť toto obdobie na jeden rok s tým, že si vyhradzuje priestor na konzultácie so sociálnymi partnermi a na povzbudenie sociálneho dialógu v tejto oblasti. Takisto sa ustanovilo, že dĺžka referenčného obdobia nemôže byť v žiadnom prípade dlhšia, ako je dĺžka pracovnej zmluvy.
21. *Článok 17 (Výnimky), odseky 1 a 3*: Tieto zmeny a doplnenia sa musia čítať spolu so zmenami a doplneniami v článku 16 pododsek b). Zrušujú možnosť urobiť odchýlku v štvormesačnom referenčnom období. Vzhľadom na to, že štátny zákon bude môcť stanoviť jednoročné referenčné obdobie, nie je potrebné určiť výnimku na 6-mesačné obdobie.
22. *Článok 17 (Výnimky), odsek 2*: Články 3 a 5 ustanovujú denný a týždenný čas odpočinku, to znamená 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a 24 hodín plus 11-hodinový denný odpočinok pre každé obdobie siedmich dní. Tieto dva články však možno pozmeniť. V prípade odchýlky sa pracovníkom principiálne musí priznať náhradný odpočinok. Táto modifikácia jasne určuje, že čas náhradného odpočinku sa musí zabezpečiť v rozumnej lehote a v každom prípade v lehote, ktorá nepresiahne 72 hodín.
23. *Článok 18 (Výnimky prostredníctvom kolektívnych zmlúv)*: Tento článok takisto objasňuje náhradný odpočinok (pozri vyššie).
24. Prvý a tretí pododsek článku 19 a druhý odsek článku 20 sa zrušujú. V oboch prípadoch ide o zrušenie výnimiek v referenčnom období, ktoré sa na základe pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu pre článok 16 pododsek b) stali zastarané.
25. *Článok 22 odsek 1*: Toto ustanovenie určuje podmienky záväzné pre členské štáty, ktoré umožňujú neuplatňovanie článku 6 (maximálna týždenná dĺžka pracovného času).

Článok 6 sa neuplatňuje za podmienky, ak to povoľuje kolektívna zmluva alebo dohoda uzavretá medzi partnermi na adekvátnej úrovni.

V texte sa počíta s tým, že toto povolenie na základe kolektívnej zmluvy sa neuplatňuje, ak žiadna kolektívna zmluva neplatí a v podniku alebo zariadení neexistuje personálne zastúpenie, ktoré by takúto kolektívnu zmluvu alebo dohodu týkajúcu sa tejto oblasti mohlo uzavrieť podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo zaužívanej národnej praxe. V takýchto prípadoch je individuálny súhlas pracovníka podľa uvedených podmienok postačujúci.

Povolenie prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo dohody je nevyhnutnou podmienkou, ale nie postačujúcou. Samozrejme súhlas pracovníka je vždy potrebný. Oproti predchádzajúcej situácii sa podmienky definujú jasnejšie a prísnejšie. To znamená, že pracovník musí podať svoj súhlas písomne, nemôže ho podať na začiatku pracovného vzťahu ani počas skúšobného obdobia, jeho platnosť je ohraničená, je presne stanovená maximálna hranica odpracovaných hodín a povinnosť viesť presné záznamy.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

**ktorá mení a dopĺňa smernicu 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie
pracovného času**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, najmä na jej článok 137 ods. 2,

so zreteľom na návrh Komisie⁵,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru⁶,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov⁷,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 Zmluvy⁸,

keďže:

- (1) Článok 137 Zmluvy stanovuje, že Spoločenstvo má podporovať a dopĺňať aktivity členských štátov s cieľom zlepšiť pracovné prostredie na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Smernice prijaté na základe tohto článku nemôžu žiadnym spôsobom ukladať administratívne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.
- (2) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času⁹ ustanovuje minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky v organizácii pracovného času uplatniteľné na obdobia denného odpočinku, prestávok v práci, týždenného odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času, ročnej dovolenky, ako aj na niektoré aspekty nočnej práce, práce na smeny a rozvrhnutia práce.
- (3) Dve ustanovenia smernice 2003/88/ES sú doplnené doložkou o preskúmaní pred 23. novembrom 2003. Ide o článok 19 a článok 22 ods. 1.

⁵ Ú. v. ES C [...], [...], s. [...].

⁶ Ú. v. ES C [...], [...], s. [...].

⁷ Ú. v. ES C [...], [...], s. [...].

⁸ Ú. v. ES C [...], [...], s. [...].

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, Ú. v. EÚ, 18.11.2003, s. 9.

- (4) Viac než desať rokov po prijatí pôvodnej smernice Rady 93/104/ES¹⁰ o organizácii pracovného času sa ukázalo, že je potrebné modernizovať právny systém Spoločenstva, aby lepšie zodpovedal novým skutočnostiam a požiadavkám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.
- (5) Súlad medzi prácou a rodinným životom je základným prvkom na dosiahnutie cieľov Únie, ktoré boli ustanovené v Lisabonskej stratégii. Vytvára nielen lepšiu pracovnú atmosféru, ale takisto umožňuje lepšie sa prispôsobiť potrebám pracovníkov, hlavne tých, ktorí na sebe nesú zodpovednosť za rodinu. Viacero zmien uvedených v smernici 2003/88/ES, najmä čo sa týka článku 22, umožňuje lepšie zosúladiť prácu s rodinným životom.
- (6) V tomto kontexte pripomína, že sú to členské štáty, ktoré majú podporiť sociálnych partnerov, aby na príslušnej úrovni uzatvárali dohody stanovujúce pravidlá, ktorých cieľom je zosúladiť profesionálny život s rodinným životom.
- (7) Prejavila sa nevyhnutnosť nájsť novú rovnováhu medzi ochranou zdravia a bezpečnosti pracovníkov a potrebou väčšej flexibility v organizácii pracovného času, najmä čo sa týka času pohotovosti a neaktívnych období v čase pohotovosti.
- (8) Ustanovenia týkajúce sa referenčného obdobia sa musia takisto preskúmať s cieľom zjednodušiť existujúci režim a lepšie ho prispôsobiť potrebám podnikov a pracovníkov.
- (9) Skúsenosť získaná pri uplatňovaní článku 22 ods. 1 ukazuje, že čisto individuálne konečné riešenie neodržať sa článku 6 tejto smernice, môže spôsobiť problémy týkajúce sa ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, ako aj voľného výberu pracovníkov.
- (10) V súlade s článkom 138 ods. 2 Zmluvy Komisia konzultovala sociálnych partnerov na úrovni Spoločenstva o možnej orientácii smerom k akcii Spoločenstva v tejto oblasti.
- (11) Po tejto konzultácii Komisia uznala, že takáto akcia Spoločenstva je žiaduca a znovu konzultovala so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva o obsahu uvedeného návrhu v súlade s článkom 138 ods. 3 Zmluvy.
- (12) V tejto druhej fáze konzultácií sociálni partneri neinformovali Komisiu o vôli začať proces, ktorý by mohol vyústiť do uzavretia dohody, ako sa predpokladá v článku 138 ods. 4 Zmluvy.
- (13) Vzhľadom na to, že ciele takejto akcie, spočívajúcej v modernizácii právneho systému Spoločenstva o organizácii pracovného času, členské štáty nemôžu realizovať v postačujúcej miere a môžu sa teda lepšie zrealizovať na úrovni Spoločenstva, môže Spoločenstvo prijať opatrenia v súlade s princípom subsidiarity uvedenom v článku 5 Zmluvy. V súlade s princípom proporcionality stanoveným v uvedenom článku táto smernica nepresahuje rámec potrebný na dosiahnutie uvedených cieľov.
- (14) Táto smernica rešpektuje základné práva a zachováva princípy zahrnuté do Charty základných práv Európskej únie. Osobitne sa táto smernica vzťahuje na plné

¹⁰ Smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, Ú. v. ES L 307, 13.12.1993, s. 18.

rešpektovanie a zabezpečenie práva na náležité a spravodlivé pracovné podmienky (článok 31 Charty základných práv Európskej únie).

- (15) V súlade so zásadou subsidiarity a s princípom proporcionality uvedenými v článku 5 Zmluvy, nemôžu byť ciele tejto vyššie uvedenej akcie dosiahnuté členskými štátmi v postačujúcej miere vzhľadom na to, že ide o zmenu a doplnenie právneho aktu Spoločenstva,

PRIJALI TOTO ROZHODNUTIE:

Článok 1

Smernica 2003/88/ES sa týmto mení a dopĺňa takto:

1. Do článku 2 sa vkladajú body 1a) a 1b):

1a) „čas pohotovosti“: obdobie, počas ktorého je pracovník povinný zdržiavať sa na pracovisku, aby mohol na žiadosť zamestnávateľa zasiahnuť a vykonávať svoju činnosť alebo funkcie.

1b). „neaktívne obdobie v čase pohotovosti“: obdobie, počas ktorého je pracovník v pohotovosti v zmysle článku 1a), ale nie je vyzvaný zamestnávateľom, aby vykonával svoju činnosť alebo funkcie.“

2. Vkladá sa nasledujúci článok 2a):

„Článok 2a)

Čas pohotovosti

Neaktívne obdobie v čase pohotovosti sa nechápe ako pracovný čas, pokiaľ štátny zákon, kolektívna zmluva alebo dohoda medzi sociálnymi partnermi nestanovia, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo národnou praxou, inak.

Obdobie, v ktorom pracovník vykonáva svoje činnosti alebo funkcie počas času pohotovosti, sa vždy chápe ako pracovný čas.“

3. V článku 16 sa písmeno b) nahrádza takto:

„b) na uplatňovanie článku 6 (maximálna týždenná dĺžka pracovného času), referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.

Členské štáty však môžu prostredníctvom právnych predpisov alebo nariadení, z objektívnych alebo technických príčin alebo z dôvodov vzťahujúcich sa na organizáciu práce, predĺžiť referenčné obdobie na dvanásť mesiacov s podmienkou rešpektovania všeobecných zásad ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov a s výhradou konzultácie so zúčastnenými sociálnymi partnermi a úsilím o podporu všetkých dôležitých foriem sociálneho dialógu, včítane dohody, ak si to prajú sociálni partneri.

Pokiaľ je dĺžka pracovnej zmluvy kratšia ako rok, referenčné obdobie nemôže byť dlhšie, ako je dĺžka pracovnej zmluvy.

Obdobia riadne platenej ročnej dovolenky v súlade s článkom 7, ako aj obdobia pracovnej neschopnosti sa nezarátavajú alebo nemajú vplyv na výpočet priemeru.“

4. Článok 17 sa mení a dopĺňa takto:

a) V ods. 1 sa slová „článkov 3 až 6, 8 a 16“ nahrádzajú slovami „článkov 3 až 6, 8 a 16 písmená a) a c)“.

b) V ods. 2 sa slová „s podmienkou, že sa príslušným pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku“ sa nahrádzajú slovami „s podmienkou, že sa príslušným pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku v primeranej časovej lehote, ktorá nesmie prekročiť 72 hodín“.

c) V ods. 3 sa v úvodnej vete slová „článkov 3 až 4, 5, 8 a 16“ nahrádzajú slovami „článkov 3 až 4, 5, 8 a 16, písmená a) a c)“.

d) Ods. 5 sa mení a dopĺňa nasledovne:

i) Prvý pododsek sa nahrádza nasledovným textom:

„V súlade s ods. 2 tohto článku sa možno odchýliť od článku 6 v prípade lekárov na školeniach na základe podmienok stanovených v druhom až siedmom pododseku tohto odseku“.

ii) Posledný pododsek sa zrušuje.

5. V ods. 18 podods. 3 sa slová „s podmienkou, že sa príslušným pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku“ nahrádzajú slovami „s podmienkou, že sa príslušným pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku v primeranej časovej lehote, ktorá nesmie presiahnuť 72 hodín“.

6. Článok 19 sa nahrádza nasledovným textom:

„Členské štáty majú možnosť, popri rešpektovaní všeobecných princípov bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, povoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo z dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby kolektívne zmluvy alebo dohody uzavreté medzi sociálnymi partnermi stanovili referenčné obdobia týkajúce sa maximálnej týždennej dĺžky pracovného času, ktoré však v žiadnom prípade neprekročia dvanásť mesiacov.“

7. V článku 20 sa ods. 2 zrušuje.

8. Článok 22 sa mení a dopĺňa takto:

a) Odsek 1 sa nahrádza nasledovným textom:

"1. Členské štáty majú možnosť neuplatňovať článok 6 pri rešpektovaní všeobecných princípov ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Táto možnosť však musí byť vyslovene uvedená v kolektívnej zmluve alebo dohode uzavretej medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni alebo v súlade s vnútroštátnymi

právnymi predpismi a/alebo národnou praxou prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na primeranej úrovni.

Táto možnosť sa dá uskutočniť aj na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom v prípade, ak neplatí a neexistuje žiadna kolektívna zmluva v uvedenom podniku alebo zariadení a neexistuje personálne zastúpenie, ktoré by takúto zmluvu alebo dohodu so sociálnymi partnermi mohlo uzavrieť v súlade s právnymi predpismi a/alebo národnou praxou.

b) Vkladá sa ods. 1a):

1a) Členské štáty, ktoré chcú využiť možnosť uvedenú v ods. 1, musia v každom prípade prijať potrebné opatrenia, aby:

a) žiadny zamestnávateľ nevyžadoval od pracovníka, aby pracoval viac ako 48 hodín v priebehu siedmich dní, vypočítaných ako priemer pre referenčné obdobie uvedené v článku 16 bod b) okrem prípadov, keď dostal písomný súhlas od pracovníka na vykonávanie takej práce. Platnosť takejto dohody nemôže byť dlhšia ako rok, môže sa obnoviť. Súhlas udelený pri podpisovaní individuálnej pracovnej zmluvy alebo počas celého skúšobného obdobia je neplatný a neúčinný;

b) žiadnemu pracovníkovi nevznikla žiadna škoda z dôvodu, že odmietol súhlasiť s vykonávaním takej práce;

c) žiadny pracovník nemohol pracovať dlhšie ako šesťdesiatpäť hodín v akomkoľvek týždni okrem prípadov, ak to je uvedené inak v kolektívnej zmluve alebo dohode uzavretej medzi sociálnymi partnermi;

d) zamestnávateľ viedol denné záznamy o všetkých pracovníkoch vykonávajúcich takú prácu a o počte odpracovaných hodín;

e) tieto záznamy sú dané k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu z dôvodov spojených s bezpečnosťou práce a/alebo ochranou zdravia pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročiť maximálnu dĺžku týždenného pracovného času;

f) zamestnávateľ poskytol príslušným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, keď pracovníci dali súhlas na vykonávanie práce presahujúcej 48 hodín v priebehu siedmich dní, vypočítaných ako priemer referenčného obdobia uvedeného v článku 16 písmeno b), ako aj o hodinách účinne odpracovaných týmito pracovníkmi.“

9. Vkladá sa nasledujúci článok 24a):

„Článok 24a)

Správa o realizácii

Najneskôr päť rokov po dátume uvedenom v článku 3 tejto smernice Komisia predloží Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o realizácii ustanovení tejto smernice, najmä článku 22 ods. 1 a 2, v prípade potreby spolu s vhodnými návrhmi na postupné zrušenie tohto ustanovenia.

Článok 2

Členské štáty stanovujú režim sankcií použiteľných v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijímajú všetky potrebné opatrenia na zabezpečenie ich realizácie. Predpokladané sankcie musia byť účinné, primerané a odstrašujúce. Členské štáty oznámia tieto ustanovenia Komisii najneskôr do dátumu, ktorý je uvedený v článku 3, a všetky neskoršie zmeny a doplnenia v čo najkratšom čase. Dohliadajú hlavne na to, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii vhodné postupy na realizáciu povinností, ktoré stanovuje táto smernica.

Článok 3

Členské štáty uvedú do platnosti právne ustanovenia, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [-] alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto termínu sociálni partneri prijímajú potrebné opatrenia dohodou, pričom od členských štátov sa požaduje, aby prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá. Okamžite zašlú Komisii text týchto ustanovení, ako aj korelačnú tabuľku medzi ustanoveniami a touto smernicou.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze stanovujú členské štáty.

Článok 4

Táto smernica nadobúda účinnosť v nasledujúci deň po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 5

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Bruseli [...]

Za Európsky parlament
predseda
[...]

Za Radu
predseda
[...]