



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 22.9.2004
KOM(2004) 607 končno

2004/0209 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o spremembi Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa

(predložena s strani Komisije)

{SEK(2004) 1154}

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

I. PREDMET PREDLOGA

1. Ta direktiva spreminja Direktivo 2003/88/ES¹ Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.
2. Zaradi morebitne spremembe ta direktiva sama nalaga ponovni pregled nekaterih določb Direktive 2003/88/ES. Le-ta vsebuje dve določbi, ki predvidevata njihov ponovni pregled pred 23. novembrom 2003. Te določbe zadevajo odstopanja od referenčnih obdobji za uporabo člena 6 (najdaljši tedenski delovni čas) in možnost, da se člen 6 ne uporablja, če delavec da soglasje za opravljanje takega dela.
3. Po drugi strani je imela razlaga Evropskega sodišča o določbah direktive, ob mnogih predhodnih odločanjih v skladu s členom 234 Pogodbe, velik vpliv na pojmovanje „delovnega časa“ in zatorej na bistvene določbe Direktive. Komisija je torej menila, da je potrebno in primerno analizirati učinke sodne prakse, zlasti sodbe v zadevah SIMAP² in Jaeger³ o opredelitvi, v smislu delovnega časa, dežurstev zdravnikov glede na režim fizične prisotnosti v zdravstveni ustanovi.
4. V smislu člena 138 Pogodbe se je Komisija na ravni Skupnosti posvetovala s socialnimi partnerji o možni usmeritvi aktivnosti Skupnosti na tem področju. Komisija je po tem posvetovanju ocenila, da bi bila aktivnost Skupnosti zaželeno in se je ponovno posvetovala s socialnimi partnerji na ravni Skupnosti o vsebini načrtovanega predloga v skladu s členom 138 (3) Pogodbe. Povzetek rezultatov te druge faze posvetovanj je naveden v nadaljevanju.

II. REZULTATI DRUGE FAZE POSVETOVANJ S SOCIALNIMI PARTNERJI

5. Najprej je treba povedati, da so socialni partnerji zavrnili povabilo za začetek pogajanj na tem področju zaradi morebitne sklenitve evropskega sporazuma in so zahtevali od Komisije, da predloži predlog direktive.
6. Glede vsebine takšnega predloga so mnenja deljena. Kar zadeva člen 22(1) („odstopanje“) Predstavniška organizacija delavcev (CES) zagovarja stališče, da je sprejemljiva samo njegova postopna odprava. Nasprotno pa kar zadeva predstavniške organizacije delodajalcev, UNICE podpira ohranitev sedanjega člena 22(1) s tem, da bi državam članicam dali možnost, da s kolektivno pogodbo dovolijo „odstopanje“. CEEP podpira ohranitev te določbe z okrepitevijo njenih pogojev uporabe.

¹ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 299, 18.11.2003, str. 9.

² Sodba Sodišča z dne 3. oktobra 2000 v Zadevi C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Sodna praksa 2000, str I-07963.

³ Sodba Sodišča z dne 9. oktobra 2003 v Zadevi C-151/02, predlog, ki ga na Sodišče naslavlja Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Nemčija) v okviru spora pred tem sodiščem med Landeshauptstadt Kiel in Norbert Jaeger, še ni objavljena.

7. V zvezi z odstopanjem od referenčnih obdobj CES opozarja, da je v okviru trenutnega zakonodajnega okvira ukinitve referenčnega obdobja že sedaj mogoča. CES meni, da je možnost podaljšanja referenčnega obdobja na 12 mesecev z zakonskimi ali podzakonskimi akti kontraproduktivna s sodobnimi sporazumi o delovnem času. Zagovarja torej ohranitev trenutnih določb. UNICE meni, da bi morala Direktiva omogočiti enoletno referenčno obdobje, z možnostjo podaljšanja s kolektivno pogodbo. Ta sprememba bi omogočila zadovoljitev potreb podjetjem, ki poznajo močna nihanja, zmanjšala bi administrativne stroške, zlasti za MSP, in podpirala zaposlitev v obdobjih nihanja povpraševanja. CEEP tudi podpira to določbo.
8. Kar zadeva vprašanje opredelitve delovnega časa se mnenja prav tako razhajajo. CES meni, da je uvedba pojma „neaktivni del časa dežurstva“ nesorazmeren ukrep glede na težave, s katerimi se srečujejo države članice. CES meni, da bi lahko v poštev prišle tudi rešitve manjšega obsega. UNICE zagovarja stališče, da se mora samo dejansko opravljeno delo šteti za delovni čas in v tej smeri predlaga spremembo opredelitve „delovnega časa“. CEEP podpira vključitev kategorije „neaktivni del časa dežurstva“, ki se ne bi mogel šteti za delovni čas.

III. UTEMELJITEV PREDLOGA

9. Komisija je večkrat⁴ poudarila svoje prepričanje, da bi samo celovit pristop do štirih zadevnih področij in predložen v razpravo med socialnimi partnerji na ravni Skupnosti, lahko omogočil uravnoteženo rešitev ob zagotavljanju spoštovanja opredeljenih meril.
10. Komisija je tudi vnaprej predlagala merila, katera mora izpolnjevati sprejeti predlog:
- zagotoviti visoko raven varovanja zdravja in varnosti delavcev v delovnem času;
 - omogočiti podjetjem in državam članicam večjo prožnost pri upravljanju delovnega časa;
 - omogočiti boljšo usklajenost med poklicnim in družinskim življenjem;
 - izogibati se uvajanju nerazumnih omejitev za podjetja, zlasti za MSP.
11. S stališča Komisije ta predlog omogoča boljše izpolnjevanje teh meril.
12. Ta predlog omogoča zvišanje ravni varovanja delavcev s tem, da podjetjem daje potrebno prožnost pri organizaciji delovnega časa. V zvezi z individualnim odstopanjem, ki omogoča odstopanje od meje največ 48 ur, ta predlog uvaja dvojni sistem, ki združuje prednosti individualnega pristopa in dodatne varnosti, pridobljene s kolektivnimi pogajanj. Odstopanje je odvisno od predhodnega dovoljenja kolektivne pogodbe ali sporazuma med socialnimi partnerji, vendar samo, če so ti

⁴ Glej zlasti dva dokumenta o posvetovanju socialnih partnerjev: Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij v zvezi z revizijo Direktive 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, Dokument KOM(2003) 843 konč. in Druga faza posvetovanja socialnih partnerjev na ravni Skupnosti v zvezi z revizijo Direktive 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, dokument SEK(2004) 610.

sporazumi mogoči v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso. Če temu ni tako, bo odstopanje še vedno mogoče z individualno privolitvijo, vendar so pogoji uporabe prilagojeni, da se prepreči zlorabe in da se zagotovi popolnoma svobodno odločitev delavca. V tem primeru predlog predvideva omejitev trajanja tedenskega delovnega časa v danem tednu.

13. Predlog tudi omogoča usklajenost med poklicnim in družinskim življenjem zlasti s predlaganimi spremembami v zvezi s členom 22(1). V okviru ciljev Lizbonske strategije šesta uvodna izjava poudarja, da morajo države članice na tem področju spodbujati pogajanja med socialnimi partnerji .
14. Poleg tega ta predlog omogoča podjetjem in državam članicam večjo prožnost pri upravljanju delovnega časa. Referenčno obdobje za izračun najdaljšega tedenskega delovnega časa bo lahko določeno na eno leto, s čimer bo podjetjem dana možnost, da odgovorijo na bolj ali manj redna nihanja povpraševanja.
15. Z namenom zagotovitve primerne ravnotežja med varovanjem zdravja in varnostjo delavcev na eni strani in potreb po prožnosti podjetij na drugi strani ter ob upoštevanju, da neaktivni del časa dežurstev ne zahteva enake ravni varstva aktivnega dela, predlog določa, da neaktivni del dežurstva ni delovni čas v smislu direktive, razen če o tem nacionalna zakonodaja, kolektivne pogodbe ali sporazumi med socialnimi partnerji ne urejajo drugače.
16. Končno predlog upošteva poseben položaj podjetij, še zlasti MSP. Individualno odstopanje bo ostalo dostopno podjetjem, ki nimajo kolektivne pogodbe niti predstavnikov zaposlenih (v glavnem mikro in majhna podjetja) in možnost, da določijo referenčno obdobje na eno leto, bo poenostavilo upravljanje delovnega časa zaposlenih, s tem da se omogoči boljše prilagajanje nihanjem povpraševanja.

IV. VSEBINA PREDLOGA

17. Predlaga se spremembo Direktive 2003/88/ES:
18. *Člen 2 (Opredelitev pojmov):* Opredelitev pojmov „delovni čas“ in „čas počitka“ ostane nespremenjena. Ta predlog vnaša dve novi opredelitvi pojmov: „čas dežurstva“ in „neaktivni del časa dežurstva“, ki se dodata obstoječim opredelitvam pojmov. Te dve novi opredelitvi pojmov uvajata v direktivo pojem, ki se ga ne doda kot tretjo kategorijo preostalima dvema, ampak je kategorija, ki v različnih obsegih, vključuje oba pojma „delovni čas“ in „čas počitka“. Predlagani pojem „čas dežurstva“ zajema okoliščine, ko mora delavec ostati na delovnem mestu.
19. *Nov člen 2a (Čas dežurstva):* Po vnosu obeh opredelitev pojmov ta člen določa režim, ki se uporablja za čas dežurstva in še posebej za neaktivni del časa dežurstva. Jasno je določeno, da neaktivni del časa dežurstva ni delovni čas, razen če to ni nasprotno določeno z nacionalnim zakonom in /ali v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, kolektivno pogodbo ali sporazumom med socialnim partnerji. Kar zadeva obdobja, med katerimi delavec dejansko opravlja svoje naloge ali dolžnosti, se jih mora v celoti obravnavati kot delovni čas v smislu direktive.

20. *Člen 16 (Referenčna obdobja), pododstavek (b)*: Glede na to spremembo ostane referenčno obdobje „standard“ štiri mesece. Kljub temu lahko države članice podaljšajo to obdobje na eno leto pod pogojem, da se posvetujejo s socialnimi partnerji in da spodbujajo socialni dialog na tem področju. Določi se tudi, da trajanje časovnega obdobja v nobenem primeru ne more biti daljše od dolžine pogodbe o zaposlitvi.
21. *Člen 17 (Odstopanja), odstavka 1 in 3*: Te spremembe se mora brati skupaj s spremembo iz pododstavka (b) člena 16. Predlog odpravlja možnost odstopanja od referenčnega obdobja štirih mesecev. Glede na to, da bo nacionalna zakonodaja lahko določila referenčno obdobje na eno leto, ni več treba predvideti odstopanja do šestih mesecev.
22. *Člen 17 (Odstopanja), odstavek 2*: Člena 3 in 5 določata dnevni počitek 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju in tedenski počitek 24 ur plus 11 ur dnevnega počitka v vsakem sedemdnevem obdobju. Kljub temu se lahko določijo odstopanja od teh dveh členov. V primeru odstopanja se mora delavcem načeloma dodeliti nadomestni počitek. Ta sprememba skuša pojasniti, da se mora nadomestni počitek zagotoviti v razumnem roku in vsekakor v roku, ki ne presega 72 ur.
23. *Člen 18 (Odstopanja po kolektivnih pogodbah)*: Ta člen tudi vsebuje obrazložitev v zvezi z nadomestnim počitkom (glej tu zgoraj).
24. Prvi in drugi pododstavek člena 19 in člen 20(2) se črtajo. V obeh primerih gre za odpravo odstopanj od referenčnih obdobj, ki postanejo zastarela po predlagani spremembi pododstavka (b) člena 16.
25. *Člen 22(1)*: Ta določba določa pogoje, ki jih morajo države članice spoštovati, da se omogoči neizpolnjevanje člena 6 (najdaljši tedenski delovni čas).

Neizpolnjevanje člena 6 je pogojeno z dovoljenjem kolektivne pogodbe ali z dogovorom, sklenjenim med socialnimi partnerji na ustrezni ravni.

Besedilo določa, da se to dovoljenje kolektivne pogodbe ne uporablja, dokler ni v veljavi kolektivna pogodba in dokler v podjetju ali ustanovi ni predstavnikov zaposlenih, pooblaščenih za sklenitev kolektivne pogodbe ali sporazuma na tem področju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. V teh primerih zadostuje individualna privolitev delavca v skladu z določenimi pogoji.

Dovoljenje kolektivne pogodbe ali sporazuma je potreben, vendar nezadosten pogoj. Privolitev delavca ostaja še vedno potrebna. Glede na prejšnjo stanje so pogoji jasnejši in strožje določeni. Tako mora delavec podati pisno soglasje, ne more se ga podati na začetku delovnega razmerja ali med poskusnim obdobjem, njegovo obdobje veljavnosti je omejeno, določi se najvišje število delovnih ur, vodenje evidence je natančno določeno.

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o spremembi Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti in zlasti člena 137(2) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Komisije⁵,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora⁶,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij⁷,

v skladu s postopkom iz člena 251 Pogodbe⁸,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Člen 137 Pogodbe določa, da mora Skupnost podpirati in dopolnjevati dejavnosti držav članic z namenom izboljšati delovno okolje zaradi varovanja zdravja in varnosti delavcev. Direktive, sprejete na podlagi tega člena, se morajo izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij.
- (2) Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa⁹ določa minimalne zahteve glede varnosti in zdravja pri organizaciji delovnega časa v zvezi s trajanjem dnevnega počitka, odmorov, tedenskega počitka, najdaljšega tedenskega delovnega časa, letnega dopusta in vidikov nočnega, izmenskega dela ter vzorcev dela.
- (3) Dve določbi Direktive 2003/88/ES vsebujeta klavzulo, ki predvideva revizijo pred 23. novembrom 2003. Gre za člen 19 in člen 22(1).

⁵ UL C [...], [...], str.

⁶ UL C [...], [...], str.

⁷ UL C [...], [...], str.

⁸ UL C [...], [...], str.

⁹ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 299, 18.11.2003, str. 9.

- (4) Po več kot 10 letih od sprejetja Direktive 93/104/ES Sveta¹⁰, prvotne direktive v zvezi z organizacijo delovnega časa, je treba posodobiti zakonodajo Skupnosti z namenom, da bi se bolj odzvala na nove okoliščine in zahteve, tako delodajalcev kot delavcev.
- (5) Uskladitev med poklicnim in družinskim življenjem je bistven element za doseg ciljev, ki si jih je Unija zadala v Lizbonski strategiji. Direktiva po svoji naravi ne ustvarja samo nove delovne klime, ampak tudi omogoča boljše prilagajanje potrebam delavcev, predvsem tistim, ki imajo družinske obveznosti. Več sprememb, ki jih uvaja Direktiva 2003/88/ES, zlasti kar zadeva člen 22, omogoča boljšo usklajenost med delom in družinskim življenjem.
- (6) V tem smislu morajo države članice spodbujati socialne partnerje, da na ustrezni ravni sklenejo sporazume, ki določajo pravila za boljšo usklajenost med poklicnim in družinskim življenjem.
- (7) Treba je najti novo ravnotežje med varovanjem zdravja in varnosti delavcev ter med potrebo, da se organizaciji delovnega časa da več prožnosti, zlasti kar zadeva čas dežurstva in še posebej neaktivni del med časom dežurstva.
- (8) Ponovno se mora pregledati določbe v zvezi z referenčnimi obdobji z namenom poenostavitve obstoječe ureditve in boljše prilagoditve na potrebe podjetij in delavcev.
- (9) Izkušnja, pridobljena pri uporabi člena 22(1), kaže, da končna odločitev, ki je zgolj individualna, o odstopanju od člena 6 Direktive, lahko povzroči težave v zvezi z varovanjem zdravja in varnosti delavcev ter svobodno odločitev delavca.
- (10) V skladu s členom 138(2) Pogodbe se je Komisija na ravni Skupnosti posvetovala s socialnimi partnerji o možni usmeritvi aktivnosti Skupnosti na tem področju.
- (11) Komisija je po tem posvetovanju ocenila, da bi bila aktivnost Skupnosti zaželena in se je ponovno posvetovala s socialnimi partnerji na ravni Skupnosti o vsebini načrtovanega predloga v skladu s členom 138 (3) Pogodbe.
- (12) V smislu te druge faze posvetovanj socialni partnerji niso obvestili Komisije o njihovi pripravljenosti, da začnejo postopek, ki bi lahko pripeljal do sklenitve sporazuma, kakor je določeno v členu 138(4) Pogodbe.
- (13) Glede na to, da ciljev predlaganega ukrepa Skupnosti, ki zajema posodobitev zakonodaje Skupnosti v zvezi z organizacijo delovnega časa, države članice ne morejo zadovoljivo doseči in se jih lahko torej bolje doseže na ravni Skupnosti, lahko Skupnost sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe. V skladu z načelom sorazmernosti iz tega člena ta direktiva ne presega okvira, ki je potreben za doseg teh ciljev.
- (14) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in upošteva načela iz Listine o temeljnih človekovih pravicah Evropske unije. Še zlasti ta direktiva zagotavlja polno spoštovanje pravičnih in enakopravnih delovnih pogojev (člen 31 Listine o temeljnih človekovih pravicah Evropske unije).

¹⁰ Direktiva 93/104/ES Sveta z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 307, 13.12.1993, str. 18.

- (15) V skladu z načelom subsidiarnosti in načelom sorazmernosti iz člena 5 Pogodbe se ciljev zgoraj predlaganega ukrepa ne more zadovoljivo doseči, kadar gre za spremembo veljavnega akta zakonodaje Skupnosti –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Člen 1

Direktiva 2003/88/ES se spremeni:

1. V člen 2 se dodata točki 1a in 1b:

1a. „čas dežurstva“: obdobje, med katerim mora biti delavec na razpolago na svojem delovnem mestu in na zahtevo delodajalca opravljati svoje naloge ali dolžnosti.

1b. „neaktivni del časa dežurstva“: obdobje, med katerim delavec opravlja dežurstvo v smislu člena 1a, vendar njegov delodajalec ne zahteva, da opravlja svoje naloge ali dolžnosti.

2. Doda se naslednji člen 2a:

„Člen 2a

Čas dežurstva

Neaktivni del časa dežurstva se ne šteje za delovni čas, razen če to ni drugače določeno z nacionalnim zakonom in /ali v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, kolektivno pogodbo ali sporazumom med socialnimi partnerji.

Obdobje, med katerim delavec dejansko opravlja svoje naloge ali dolžnosti ali med časom dežurstva, se vedno šteje za delovni čas.“

3. V členu 16 se točka (b) nadomesti z naslednjim besedilom:

„(b) za uporabo člena 6 (najdaljši tedenski delovni čas) referenčno obdobje, ki ni daljše od štirih mesecev.

Kljub temu lahko države članice zaradi objektivnih ali tehničnih razlogov ali razlogov, ki se nanašajo na organizacijo dela, podaljšajo to referenčno obdobje na 12 mesecev, ob upoštevanju splošnih načel varovanja zdravja in varnosti delavcev in če se socialni partnerji posvetujejo in se spodbuja vse ustrezne oblike socialnega dialoga, vključno s pogajanjem, če jih udeleženci želijo.

Če je pogodba o zaposlitvi krajša od enega leta, referenčno obdobje ne sme presegati dolžine pogodbe o zaposlitvi.

Plačan letni dopust, dodeljen skladno s členom 7, in odsotnost zaradi bolezni nista vključena ali ne štejeta pri izračunu povprečja.“

4. Člen 17 se spremeni:

a) V odstavku 1 se besede „od členov 3 do 6 in 16“ nadomestijo z besedami „od členov 3 do 6, 8 in 16(a) in (c)“.

b) V odstavku 2 se besede „če zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek“ nadomestijo z besedami „če zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek v razumnem roku, ki ne presega 72 ur“.

c) V uvodnem stavku iz odstavka 3 se besede „od členov 3, 4, 5, 8 in 16“ nadomestijo z besedami „od členov 3, 4, 5, 8 in 16(a) in (c)“.

d) Odstavek 5 se spremeni:

i) Prvi pododstavek se nadomesti z naslednjim besedilom:

V skladu z odstavkom 2 tega člena so odstopanja mogoča od člena 6 pri zdravnikih na usposabljanju, v skladu z določbami iz drugega do sedmega pododstavka tega odstavka.

ii) Zadnji pododstavek se črta.

5. V tretjem pododstavku člena 18 se besede „če zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek“ nadomestijo z besedami „če zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek v razumnem roku, ki ne presega dvainsedemdeset ur“.

6. Člen 19 se nadomesti z naslednjim besedilom:

Države članice imajo skladno s splošnimi načeli varovanja zdravja in varnosti delavcev možnost, da iz objektivnih ali tehničnih razlogov ali razlogov, povezanih z organizacijo dela, kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, določijo referenčna obdobja za najdaljši tedenski delovni čas, ki v nobenem primeru ne presegajo dvanajstih mesecev.

7. V členu 20 se odstavek 2 črta.

8. Člen 22 se spremeni:

a) Odstavek 1 se nadomesti z naslednjim besedilom:

"1. Države članice imajo možnost, da ne uporabijo člena 6, pri čemer upoštevajo splošna načela varovanja varnosti in zdravja delavcev. Izvajanje te možnosti mora biti vendarle določeno s kolektivno pogodbo ali sporazumom, sklenjenim med socialnimi partnerji na nacionalni ali regionalni ravni ali v skladu z nacionalno zakonodajo in /ali prakso s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji na ustrezni kolektivni ravni.

Izvajanje te možnosti je prav tako mogoče s sporazumom med delodajalcem in delavcem, če ni v veljavi nobene kolektivne pogodbe in če v podjetju ali ustanovi ni predstavnikov zaposlenih, pooblaščenih za sklenitev kolektivne pogodbe ali

sporazuma med socialnimi partnerji na tem področju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

b) Doda se naslednji odstavek 2a:

1a. V vsakem primeru morajo države članice, ki izkoristijo možnost iz odstavka 1, sprejeti naslednje potrebne ukrepe za zagotovitev, da:

a) noben delodajalec od delavca ne zahteva, da dela več kot 48 ur v sedemdnevnem obdobju, izračunanem kot povprečje za referenčno obdobje iz člena 16(b), če prej ni pridobil delavčevega soglasja za opravljanje takega dela. Veljavnost takega dogovora ne more biti daljše od enega leta, z možnostjo obnovitve. Dogovor, ki se sklene med podpisom individualne pogodbe o zaposlitvi ali med celotnim poskusnim obdobjem, je ničen in neveljaven.

b) delodajalec ne sme škodovati nobenemu delavcu, ki ni pripravljen dati soglasja za tako delo;

c) noben delavec ne sme delati več kot 65 ur v danem tednu, razen če kolektivna pogodba ali sporazum med socialnimi partnerji o tem ne urejata drugače.

d) delodajalec vodi tekočo evidenco vseh delavcev, ki opravljajo tako delo, in števila dejansko opravljenih ur.

e) evidence se predložijo pristojnim organom, ki lahko iz razlogov, povezanih z varnostjo in/ali zdravjem delavcev, prepovejo ali omejijo možnost preseganja najvišjega števila ur v delovnem tednu;

f) delodajalec pristojnim organom na njihovo zahtevo predloži podatke o primerih, ko so delavci dali soglasje za delo preko 48 ur v sedemdnevnem obdobju, izračunano kot povprečje za referenčno obdobje iz člena 16(b), kakor tudi o dejansko opravljenih urah teh delavcev.

9. Doda se naslednji člen 24a:

„Člen 24a

Poročilo o izvajanju

Najkasneje v petih letih od datuma, določenega v členu 3 te direktive, Komisija predloži Evropskemu parlamentu, Svetu in Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru poročilo o izvajanju določb te direktive, še zlasti člena 22(1) in (2) ter priloži, kjer je to potrebno, ustrezne predloge, če meni, da je to potrebno, za postopno odpravo te določbe.

Člen 2

Države članice določijo sistem sankcij za kršitve nacionalnih predpisov, sprejetih na podlagi te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev uporabe teh sankcij. Tako določene sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Države članice sporočijo Komisiji te ukrepe najpozneje do datuma, navedenega v členu 3, in vsako nadaljnjo

spremembo v najkrajšem možnem času. Še zlasti zagotovijo, da imajo delavci in/ali njihovi predstavniki na voljo ustrezne postopke za izvajanje obveznosti iz te direktive.

Člen 3

Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do [-] ali zagotovijo, da najpozneje do omenjenega datuma delodajalci in delojemalci po dogovoru uvedejo potrebne ukrepe, pri čemer jih morajo države članice uvesti tako, da bodo vedno lahko zagotavljali rezultate, ki jih nalaga ta direktiva. Komisiji pošljejo besedila teh določb in primerjalno tabelo med ukrepi in to direktivo.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

Člen 4

Ta uredba začne veljati dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 5

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju, [...]

Predsednik
Za Evropski parlament
Predsednik
[...]

Za Svet
Predsednik
[...]