

Středa 17. prosince 2008

Komise však usiluje o dosažení cílů iniciativy zaměřené na zlepšování právních předpisů a naplnění potřeby podložit návrhy celkovým posouzením dopadů a výhod. V tomto ohledu a v souladu se Smlouvou o založení Evropského společenství bude Komise pokračovat v hodnocení nezbytnosti předkládání nových legislativních návrhů, vyhrazuje si však právo rozhodnout, zda a kdy bude vhodné takový návrh předložit.

Úprava pracovní doby ***II

P6_TA(2008)0615

Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 17. prosince 2008 ke společnému postoji Rady k přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (10597/2/2008 — C6-0324/2008 — 2004/0209(COD))

(2010/C 45 E/47)

(Postup spolurozhodování: druhé čtení)

Evropský parlament,

- s ohledem na společný postoj Rady (10597/2/2008 — C6-0324/2008),
 - s ohledem na svůj postoj v prvním čtení ⁽¹⁾ k návrhu Komise předloženému Evropskému parlamentu a Radě (KOM(2004)0607),
 - s ohledem na pozměněný návrh Komise (KOM(2005)0246),
 - s ohledem na čl. 251 odst. 2 Smlouvy o ES,
 - s ohledem na článek 62 jednacího řádu,
 - s ohledem na doporučení pro druhé čtení dané Výborem pro zaměstnanost a sociální věci (A6-0440/2008),
1. schvaluje pozměněný společný postoj;
 2. pověřuje svého předsedu, aby předal postoj Parlamentu Radě a Komisi.

⁽¹⁾ Úř. věst. C 92 E, 20.4.2006, s. 292.

P6_TC2-COD(2004)0209

Postoj Evropského parlamentu přijatý ve druhém čtení dne 17. prosince 2008 k přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/.../ES, kterou 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 Smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

Středa 17. prosince 2008

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽¹⁾,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů ⁽²⁾,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy ⁽³⁾,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 137 Smlouvy stanoví, že Společenství *má podporovat a doplňovat* činnost členských států za účelem zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků. Směrnice přijaté na základě uvedeného článku nemají ukládat správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.
- (2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ⁽⁴⁾ stanoví minimální požadavky na úpravu pracovní doby, mimo jiné pokud jde o denní a týdenní dobu odpočinku, přestávky, maximální týdenní pracovní dobu, dovolenou za kalendářní rok a některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce.
- (3) V čl. 19 třetím pododstavci a čl. 22 odst. 1 druhém pododstavci směrnice 2003/88/ES se stanoví, že tato ustanovení *mají být* přezkoumána do 23. listopadu 2003.
- (4) Více než 10 let po přijetí směrnice Rady 93/104/ES ⁽⁵⁾, původní směrnice týkající se úpravy pracovní doby, je nutné zvážit nové skutečnosti a požadavky ze strany zaměstnavatelů i pracovníků a poskytnout prostředky k plnění cílů v oblasti růstu a zaměstnanosti stanovených Evropskou radou na zasedání ve dnech 22. a 23. března 2005 v souvislosti s Lisabonskou strategií.
- (5) Soulad mezi pracovním a rodinným životem je rovněž nezbytným prvkem pro dosažení cílů, jež si Evropská unie stanovila v rámci Lisabonské strategie, zejména pro zvýšení míry zaměstnanosti žen. Cílem není pouze vytvořit uspokojivější pracovní prostředí, ale také lépe reagovat na potřeby pracovníků, zejména těch, kteří mají rodinné povinnosti. Záměrem celé řady změn v této směrnici je umožnit lepší skloubení pracovního a rodinného života.
- (6) V této souvislosti by členské státy měly vybízet sociální partnery, aby na příslušné úrovni uzavírali dohody pro zlepšení souladu mezi pracovním a rodinným životem.
- (7) Je **nezbytné** posílit ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků **v souvislosti s výzvou, kterou představují nové formy úpravy** pracovní doby, **zavést takové modely pracovní doby, které umožňují pracovníkům celoživotní učení**, jakož i nalézt novou rovnováhu mezi zajištěním souladu pracovního a rodinného života na jedné straně a pružnější úpravou pracovní doby na straně druhé.
- (8) **Podle judikatury Soudního dvora Evropských společenství je charakteristickým znakem pojmu „pracovní doba“ požadavek být přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být tomuto zaměstnavateli k dispozici za účelem okamžitého poskytnutí svých služeb v případě potřeby.**

⁽¹⁾ Úř. věst. C 267, 27.10.2005, s. 16.

⁽²⁾ Úř. věst. C 231, 20.9.2005, s. 69.

⁽³⁾ Postoj Evropského parlamentu ze dne 11. května 2005 (Úř. věst. C 92 E, 20.4.2006, s. 292), společný postoj Rady ze dne 15. září 2008 (Úř. věst. C 254 E, 7.10.2008, s. 26) a postoj Evropského parlamentu ze dne 17. prosince 2008.

⁽⁴⁾ Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

⁽⁵⁾ Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18. 

Středa 17. prosince 2008

- (9) *V případech, kdy pracovníkům nebyly poskytnuty doby odpočinku, musí jim být přiznány náhradní doby odpočinku po skončení doby výkonu práce, a to v souladu s příslušnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo jinými dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery.*
- (10) Rovněž je nutné znovu přezkoumat ustanovení týkající se referenčního období pro maximální týdenní pracovní dobu s cílem přizpůsobit je potřebám zaměstnavatelů a pracovníků a s výhradou záruk ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků.
- (11) Je-li doba trvání pracovní smlouvy kratší než jeden rok, nemělo by být referenční období delší, než je doba trvání pracovní smlouvy.
- (12) Zkušenosti získané při uplatňování čl. 22 odst. 1 směrnice 2003/88/ES ukazují, že možnost neuplatňovat článek 6 této směrnice na základě **konečného** individuálního rozhodnutí členského státu **je** problematická z hlediska ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a svobodné volby pracovníka. **Toto ustanovení o výjimce by se tudíž mělo přestat uplatňovat.**
- (13) *Je důležité, aby v případě, že pracovník má více než jednu pracovní smlouvu, byla přijata opatření zajišťující, že jeho pracovní doba je součtem doby odpracované v rámci každé z pracovních smluv.*
- (14) V souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy Komise uskutečnila konzultace se sociálními partnery na úrovni Společenství o možném zaměření akce Společenství v této oblasti.
- (15) Po těchto konzultacích dospěla Komise k závěru, že je akce Společenství účelná, a v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy konzultovala se sociálními partnery rovněž obsah zamýšleného návrhu.
- (16) Po této druhé fázi konzultací neinformovali sociální partneři na úrovni Společenství Komisi o svém úmyslu zahájit postup, který by mohl vést v uzavření dohody, jak je uvedeno v článku 139 Smlouvy.
- (17) Jelikož cíle této směrnice, totiž modernizace právních předpisů Společenství týkajících se úpravy pracovní doby, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jej může být lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.
- (18) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie ⁽¹⁾. Usiluje zejména o zajištění plného dodržování práva na spravedlivé a rovné pracovní podmínky ve smyslu článku 31 této listiny, a zejména odstavce 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“.

⁽¹⁾ Úř. věst. C 364, 18.12.2000, s. 1.

Středa 17. prosince 2008

(19) Provádění této směrnice by mělo zachovávat obecnou úroveň ochrany bezpečnosti a zdraví při práci,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Směrnice 2003/88/ES se mění takto:

1. V článku 2 se vkládají nové body, které znějí:

1a. „dobou pracovní pohotovosti‘ doba, během níž je pracovník povinen být k dispozici na pracovišti, aby na žádost zaměstnavatele mohl zasáhnout, vykonávat svou činnost nebo své povinnosti;

1b. ‚pracovištěm‘ místo nebo místa, kde pracovník obvykle vykonává svou činnost nebo své povinnosti a které je vymezeno v souladu s podmínkami pracovního poměru pracovníka nebo pracovní smlouvy uzavřené s pracovníkem;

1c. ‚částí pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce‘ doba, během níž je pracovník v pracovní pohotovosti ve smyslu bodu 1a, ale zaměstnavatel po něm nepožaduje skutečný výkon jeho činnosti nebo povinností;“

2. Vkládají se nové články, které znějí:

„Článek 2a

Doba pracovní pohotovosti

Celkové trvání doby pohotovosti, včetně doby nečinnosti, je považováno za pracovní dobu.

Nicméně část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, lze prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery či prostřednictvím právních a správních předpisů započítávat tak, aby byla v souladu s maximální průměrnou týdenní pracovní dobou stanovenou v článku 6, v souladu s obecnými zásadami ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků.

Část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, nelze zohlednit při výpočtu denní nebo týdenní doby odpočinku stanovených v člácích 3 a 5.

Článek 2b

Výpočet pracovní doby

Pokud má pracovník více než jednu pracovní smlouvu, pro účely provádění této směrnice je pracovní doba pracovníka součtem doby odpracované v rámci každé pracovní smlouvy.

Článek 2c

Sladění pracovního a rodinného života

Členské státy vybízejí sociální partnery na příslušné úrovni – aniž je dotčena jejich samostatnost – k uzavírání dohod, které mají přispět ke sladění pracovního a rodinného života.

Středa 17. prosince 2008

Aniž je dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (*), zajistí členské státy po konzultaci se sociálními partnery, aby:

- **zaměstnavatelé v dostatečném předstihu informovali pracovníky o veškerých změnách v rozvržení práce a**
- **pracovníci měli právo žádat o změnu pracovní doby nebo rozvržení práce a aby zaměstnavatelé byli povinni takové požadavky náležitě zvážit, s přihlédnutím k potřebě pružnosti na straně zaměstnavatelů i pracovníků. Zaměstnavatel může takový požadavek odmítnout pouze tehdy, jestliže budou organizační nevýhody pro zaměstnavatele nepřiměřeně převažovat nad přínosem pro pracovníky.**

(*) Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.“

3. Článek 17 se mění takto:

a) **|| odstavec 1 se mění takto:**

i) v návěti se slova „od článků 3 až 6, 8 a 16“ nahrazují slovy „od článků 3 až 6, článku 8 a čl. 16 písm. a) a c)“;

ii) **písmeno a) se nahrazuje tímto:**

„a) vrcholových řídicích pracovníků (nebo osob srovnatelného postavení), vedoucích pracovníků jim přímo podřízených a osob přímo pověřených představenstvem,“

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 **po skončení doby výkonu práce, a to v souladu s příslušnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo jinými dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery**“;

c) v návěti odstavce 3 se 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 pododstavec se nahrazuje tímto:

„5. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článku 6 v případě lékařů v rámci jejich vzdělávání v souladu s druhým až šestým pododstavcem tohoto odstavce.“

ii) poslední pododstavec se zrušuje.

4. 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 přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku **po skončení doby výkonu práce, a to v souladu s příslušnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo jinými dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery**“.

Středa 17. prosince 2008

5. Článek 19 se nahrazuje tímto:

„Článek 19

Omezení odchylek od referenčního období

¶ Odchylně od čl. 16 písm. b) mohou členské státy, s výhradou dodržení obecných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, povolit stanovení referenčního období na dobu nepřesahující dvanáct měsíců, a to prostřednictvím:

- a) kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, jak stanoví článek 18, nebo:
- b) *právních a správních předpisů* po konzultaci se sociálními partnery na příslušné úrovni **v případech, kdy se kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery na pracovníky nevztahují, a za předpokladu, že dotyčný členský stát učiní nezbytná opatření k zajištění toho, aby:**
- i) **zaměstnavatelé informovali pracovníky, popřípadě jejich zástupce, a radili se s nimi o zavedení navrženého rozvržení práce a jeho změnách;**
- ii) **zaměstnavatelé učinili nezbytná opatření k předcházení nebo k nápravě zdravotních a bezpečnostních rizik, která mohou souviset s navrženým rozvržením práce.**

V případě využití možnosti podle písmene b) prvního pododstavce členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé dodržovali své povinnosti stanovené v oddílu II směrnice 89/391/EHS.“

6. Článek 22 se nahrazuje tímto:

„Článek 22

Různá ustanovení

1. Ačkoli platí obecná zásada, že maximální délka týdenní pracovní doby v *Evropské unii* by měla být 48 hodin a že v praxi je výjimečné, aby pracovníci v *Evropské unii* pracovali déle, mohou členské státy rozhodnout, že **v přechodném období končícím ... (*)**. nebudou uplatňovat článek 6 za předpokladu, že přijmou opatření nezbytná pro zajištění účinné ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Využití této možnosti však musí být výslovně stanoveno v kolektivní smlouvě nebo v dohodě uzavřené mezi sociálními partnery na příslušné úrovni nebo ve vnitrostátních právních předpisech po konzultacích se sociálními partnery na příslušné úrovni.

2. V každém případě, členské státy, které chtějí využít této možnosti, ¶ **přijmou nezbytná opatření zajišťující, aby:**

- a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, počítáno jako průměr za referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce. Tento souhlas je platný po dobu nejvýše **šesti měsíců** a lze jej obnovit;
- b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele žádná újma, protože nechce dát souhlas s vykonáváním takové práce nebo protože souhlas z jakéhokoli důvodu odvolal;

Středa 17. prosince 2008

c) případný souhlas udělený:

i) při podpisu samotné pracovní smlouvy **nebo ve zkušební lhůtě**, nebo

ii) během prvních čtyř týdnů pracovního poměru,

byl neplatný od samého počátku;

■

d) každý pracovník měl právo buď během prvních šesti měsíců od uzavření platné smlouvy, nebo během doby až tří měsíců od skončení zkušební doby stanovené ve své smlouvě, podle toho, která lhůta je delší, odvolat s okamžitým účinkem souhlas s vykonáváním takové práce, a to včasným písemným oznámením svému zaměstnavateli. Zaměstnavatel může po uplynutí této lhůty požadovat, aby pracovník písemně oznámil odvolání svého souhlasu v dostatečné době předem, která nesmí být delší než dva měsíce;

e) zaměstnavatel vedl aktuální záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci, a odpovídající záznamy umožňující ověřit, zda jsou dodržována ustanovení této směrnice;

f) tyto záznamy byly dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů bezpečnosti a zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročit maximální týdenní pracovní dobu;

g) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci souhlasili s vykonáváním práce po dobu přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, počítáno jako průměr za referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), jakož i odpovídající záznamy umožňující ověřit, zda jsou dodržována ustanovení této směrnice.

■

(¹⁰) **36 měsíců po vstupu směrnice 2009/.../ES v platnost. (pozměňující směrnice) [směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/.../ES, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby].“** ■

7. Článek 24 se nahrazuje tímto:

„Článek 24

Zprávy

1. Členské státy sdělí Komisi znění vnitrostátních právních předpisů, které již přijaly nebo přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

2. Každých pět let předloží členské státy Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice a uvedou stanoviska sociálních partnerů.

Komise o nich informuje Evropský parlament, Radu, Evropský hospodářský a sociální výbor a Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Středa 17. prosince 2008

3. Každých pět let, počínaje 23. listopadem 1996, podává Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o uplatňování této směrnice s přihlédnutím k odstavcům 1 a 2.“



Článek 2

Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření pro zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí znění těchto ustanovení Komisi do ... (*) a v přiměřené lhůtě jakoukoli následnou změnu. Zejména zajistí, aby pracovníci nebo jejich zástupci měli k dispozici vhodné prostředky pro vymáhání povinností podle této směrnice.

Článek 3

1. Členské státy do ... (*) uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby se na nezbytných ustanoveních dohodli sociální partneři, přičemž členské státy musí učinit veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice. Neprodleně o tom informují Komisi.

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.

2. Členské státy sdělí Komisi znění vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 4

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

Článek 5

Tato směrnice je určena členským státům.

V ... dne ...

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda nebo předsedkyně

(*) Tři roky ode dne vstupu této směrnice v platnost.
