



Briuselis, 2017 04 26
COM(2017) 254 final

**KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI IR EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI**

**Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų įgyvendinimo
valstybėse narėse ataskaita**

{SWD(2017) 204 final}

I. Ivadas

Šioje ataskaitoje apžvelgiama, kaip valstybės narės įgyvendina Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų¹ (toliau – direktyva arba Darbo laiko direktyva), kaip reikalaujama pagal direktyvos 24 straipsnį. Ataskaitoje primenami direktyvos tikslai bei pagrindinės nuostatos ir pateikiami Komisijos nustatyti svarbiausi faktai apie jos reikalavimų įgyvendinimą valstybėse narėse. Prie ataskaitos pridodamas Komisijos tarnybų darbinis dokumentas, kuriame Komisija išsamiau išdėstė savo tyrimo rezultatus².

Taigi, šioje ataskaitoje siekiama apžvelgti, kaip valstybės narės įgyvendina direktyvą, ir aptarti svarbiausius klausimus bei problemas.

Komisija taip pat pateikia aiškinamąjį komunikatą³ siekdama suteikti valstybėms narėms ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams teisinio aiškumo ir tikrumo taikant Darbo laiko direktyvą ir taip pagerinti realų jos įgyvendinimą. Šia ataskaita ir aiškinamuoju komunikatu siekiama bendro tikslo geriau įgyvendinti direktyvą pagal politikos programą, išdėstytą neseniai paskelbtame Komisijos komunikate „ES teisė. Geresnis taikymas – geresni rezultatai“⁴.

Vis dėlto šioje ataskaitoje neįmanoma išsamiai apžvelgti visų nacionalinių įgyvendinimo priemonių ir ji neturės įtakos Komisijos pozicijai, kurios ji galbūt laikysis ateityje per galimus teismo procesus.

II. Direktyvos tikslas ir reikalavimai

Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Taryba priėmė šią direktyvą pagal Europos bendrijos steigimo sutarties 137 straipsnio 2 dalį (dabar Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 2 dalis).

Pagrindinis jos tikslas yra nustatyti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo. Iš daugelio tyrimų žinoma, kad daug darbo valandų ir nepakankamas poilsis (ypač per ilgesnį laiką) gali pakenkti (įvyksta daugiau nelaimingų atsitikimų ir padaroma daugiau klaidų, patiriamas didesnis stresas ir nuovargis, kyla trumpalaikių ir ilgalaikių grėsmių sveikatai).

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teismas arba ESTT) nusprendė, kad direktyvos reikalavimai dėl maksimalaus darbo laiko, mokamų kasmetinių atostogų ir

¹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9). Šia direktyva konsoliduotos ir panaikintos dvi ankstesnės 1993 m. ir 2000 m. direktyvos.

² SWD(2017) 204.

³ Komisijos komunikatas: Komisijos aiškinamasis komunikatas dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, C(2017) 2601.

⁴ Komisijos komunikatas „ES teisė. Geresnis taikymas – geresni rezultatai“, C/2016/8600, OL C 18, 2017 1 19.

minimalaus poilsio laiko „yra ypatingos svarbos Bendrijos socialinės teisės normos, kuriomis gali pasinaudoti kiekvienas darbuotojas“⁵.

Panašiai ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje⁶, 31 straipsnio 2 dalyje, nustatyta, kad:

„Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“

Direktyvoje nustatyti bendri darbuotojams visose valstybėse narėse taikomi būtiniausi reikalavimai, kurie apima:

- darbo laiko apribojimus (ne daugiau kaip vidutiniškai 48 valandos per savaitę, įskaitant viršvalandžius);
- minimalias dienos ir savaitės poilsio pertraukas (bent 11 valandų nepertraukiamas dienos poilsis ir 35 valandų nepertraukiamas savaitės poilsis);
- mokamas kasmetines atostogas (bent 4 savaitės per metus);
- papildomą naktimis dirbančių darbuotojų apsaugą.

Direktyvoje taip pat numatytas darbo laiko organizavimo lankstumas. Vykdam tam tikrą veiklą galima atidėti visą minimalų poilsio laiką arba jo dalį. Darbuotojai gali individualiai nuspręsti dirbti ilgiau negu nustatyta 48 valandų riba (tai vadinama šio apribojimo atsisakymu). Kolektyvinėmis sutartimis gali būti numatyta lanksčiai organizuoti darbo laiką, pavyzdžiui, leidžiant apskaičiuoti vidutinį savaitės darbo laiką per laikotarpį, kurie gali apimti iki 12 mėnesių.

III. Direktyvos taikymo valstybėse narėse analizė

2014 m. Komisija ėmėsi tikrinti, kaip direktyvą įgyvendina visos valstybės narės. Tikrinant atsižvelgta į nacionalines ataskaitas (įskaitant nacionaliniu ir Europos lygmenimis socialinių partnerių išreikštas nuomones), ankstesnes Komisijos parengtas įgyvendinimo ataskaitas, per „EU Pilot“ ir pažeidimų nagrinėjimo procedūras surinktą informaciją, nepriklausomų ekspertų pastabas ir pačios Komisijos atliktus tyrimus. Patys svarbiausi, visuotinai aktualūs rezultatai apibendrinami tolesniuose A–I punktuose. Šiuose punktuose išdėstyti dalykai yra labai

⁵ 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Abdelkader Dellas ir kiti / Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, 40–41 ir 49 punktai; 2006 m. balandžio 6 d. sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging / Staat der Nederlanden*, byla C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, 28 punktas.

⁶ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (OL C 303, 2007 12 14, p. 1); pagal Chartijos 52 straipsnio 1 dalį „Bet koks šios Chartijos pripažintų teisių ir laisvių įgyvendinimo apribojimas turi būti numatytas įstatymo ir nekeisti šių teisių ir laisvių esmės. Remiantis proporcingumo principu, apribojimai galimi tik tuo atveju, kai jie būtini ir tikrai atitinka Sąjungos pripažintus bendrus interesus arba reikalingi kitų teisėms ir laisvėms apsaugoti.“

tarpusavyje susiję ir atliekant bet koki vertinimą, kaip laikomasi direktyvos, būtina į tai atsižvelgti.

A. Direktyvos taikymo srities išimtys

Iš turimos informacijos galima daryti išvadą, kad dauguma direktyvos nuostatų yra perkelta į nacionalinę teisę ir viešajame, ir privačiame sektoriuje.

Vis dėlto kai kuriose valstybėse narėse į tų teisės aktų taikymo sritį neįtraukti tam tikrų kategorijų darbuotojai. Viešajame sektoriuje tai dažniausiai yra ginkluotosios pajėgos, policija ir kitos saugumo pajėgos, taip pat civilinės saugos tarnybų personalas, pavyzdžiui, kalėjimų darbuotojai ir valstybinės priešgaisrinės apsaugos tarnybos ugniagesiai⁷. Privačiame sektoriuje kelios valstybės narės tų teisės aktų netaiko namų ūkio darbuotojams⁸.

Tokios išimtys neatitinka Darbo laiko direktyvos reikalavimų, nebent direktyvos nuostatų perkėlimas užtikrintas kolektyvinėmis sutartimis.

B. Pagal daugiau negu vieną darbo sutartį dirbantys darbuotojai

Darbo laiko direktyvoje nustatyti būtiniausi reikalavimai dėl „darbuotojų“, tačiau joje aiškiai nenurodyta, ar jos nuostatomis nustatytos absoliučiosios ribos, taikytinos kai vienu metu vykdomos kelios sutartys su vienu ar daugiau darbdavių, ar tos ribos taikomos kiekvieniems darbo santykiams atskirai. Teismas dar neturėjo priimti sprendimo šiuo klausimu. Kaip nurodyta ankstesnėse ataskaitose⁹, Komisija mano, kad, atsižvelgiant į direktyvos tikslą gerinti darbuotojų sveikatą ir saugą, vidutinio savaitės darbo laiko apribojimai ir dienos bei savaitės poilsio nuostatos turėtų būti, kiek tai įmanoma, individualiai taikomi kiekvienam darbuotojui. Atsižvelgiant į tai, kad reikia užtikrinti visišką Darbo laiko direktyvos sveikatos ir saugos tikslo įgyvendinimą, valstybių narių teisės aktais turėtų būti nustatyti tinkami stebėsenos ir nuostatų vykdymo užtikrinimo mechanizmai.

⁷ Airijoje (Darbo laiko organizavimo įstatymas Nr. 20, I dalies 3 skirsnio 1 poskirsnis – *An Garda Síochána* (policijai), ginkluotosioms pajėgoms), taip pat Airijoje (Darbo laiko organizavimo įstatymas Nr. 20, I dalies 3 skirsnio 3b poskirsnis ir Darbo laiko organizavimo (civilinės saugos tarnyboms taikoma išimtis) taisyklės (S.I. Nr. 52/1998), be kita ko, taikomos ugniagesiams, kalėjimų darbuotojams ir gelbėjimo jūroje operacijų personalui); Kipre (2002 m. Darbo laiko įstatymas, 4 straipsnis dėl ginkluotųjų pajėgų); Italijoje (teisėkūros procedūra priimtas aktas Nr. 66/2003, 2 straipsnis – išimtis taikoma policijai ir ginkluotosioms pajėgoms, teisminėms institucijoms, kalinimo įstaigoms, viešojo saugumo ir civilinės saugos tarnyboms, jeigu jų pareigoms keliami ypatingi reikalavimai ir tai yra nustatyta ministro dekretu).

⁸ Belgija (1971 m. kovo 16 d. Darbo kodekso 3 straipsnis); Graikija (prezidento dekretas Nr. 88/1999, iš dalies pakeistas prezidento dekretu Nr. 79/2005, 1 straipsnis), Liuksemburgas (Darbo kodekso straipsnis L. 211-2, Švedija (Darbo valandų įstatymo SFS 1982:673 2 skirsnis), Jungtinė Karalystė (1998 m. Darbo laiko taisyklių III dalis, 19 taisyklė).

⁹ Komisijos ataskaita dėl 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų įgyvendinimo būklės, KOM(2000) 787 galutinis; Komisijos ataskaita dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo ir prie šios ataskaitos pridėtas dokumentas, KOM(2010) 802 galutinis ir SEK(2010) 1611 galutinis.

Su tuo susijusi valstybių narių praktika yra labai skirtinga. Austrijoje, Bulgarijoje, Kroatijoje, Kipre, Prancūzijoje, Vokietijoje, Liuksemburge, Jungtinėje Karalystėje, Estijoje, Graikijoje, Airijoje, Italijoje, Lietuvoje, Nyderlanduose ir Slovėnijoje direktyvos nuostatos pritaikytos individualiai kiekvienam darbuotojui (daugiausia aiškiomis tam skirtų teisės aktų nuostatomis).

Čekijoje, Danijoje, Ispanijoje, Latvijoje, Vengrijoje, Maltoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje – priešingai – direktyva taikoma kiekvienai sutarčiai.

Belgijoje, Suomijoje ir Švedijoje direktyva taikoma darbuotojui, kai su tuo pačiu darbdaviu yra sudaryta daugiau kaip viena sutartis, tačiau ji taikoma kiekvienai sutarčiai tais atvejais, kai darbuotojas yra sudaręs daugiau kaip vieną sutartį su keliais darbdaviais.

C. „Darbo laiko“ ir „budėjimo laiko“ apibrėžtis

Apskritai neatrodo, kad būtų problemų taikant oficialiai priimtą „darbo laiko“ apibrėžtį, kuri nustatyta direktyvos 2 straipsnyje (t. y. darbuotojas „yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas“).

Daugumoje valstybių narių nėra konkrečių teisės nuostatų, kuriomis būtų apibrėžtas vadinamojo „budėjimo darbo“ statusas.

„Budėjimo laiku“ vadinami laikotarpiai, kai darbuotojas privalo likti darbo vietoje ar kitoje darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti pasirengęs atlikti savo pareigas, kai to prašoma. Pagal Teismo sprendimus visas budėjimo laikas turi būti visiškai įskaitomas kaip darbo laikas, siekiant taikyti direktyvą. Šis principas taikomas ir tiems laikotarpiams, kai darbuotojas dirba reaguodamas į iškvietimą („aktyvus“ budėjimo laikas), ir tiems laikotarpiams, kai jis gali ilsėtis laukdamas iškvitimo („neaktyvus“ budėjimo laikas), tačiau lieka darbo vietoje.

Kai budėjimo darbas konkrečiai minimas nacionalinėse taisyklėse, tos nuostatos paprastai dera su Teismo aiškinimu. Be to, nacionaliniai teismai savo praktikoje apskritai laikosi ES teismų praktikos.

Valstybės narės vis geriau laikosi reikalavimo pripažinti budėjimo laiką darbo laiku, tačiau tebėra tam tikrų problemų.

Slovėnijoje teisės aktais, kuriais reglamentuojamas policijos, teisėjų, ginkluotųjų pajėgų ir valstybės tarnautojų darbas¹⁰, tebėra aiškiai nustatyta, kad „neaktyvūs“ laikotarpiai budint

¹⁰ Policijos organizavimo ir darbo įstatymas (oficialusis Slovėnijos valstybės leidinys Nr. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16), 71 straipsnis; Teisminių institucijų tarnybos įstatymas (oficialusis Slovėnijos valstybės leidinys Nr. 94/07, oficialus konsoliduotas tekstas, 91/09, 33/11.63/13.95/14.95/14 ZUPPJS15, 17/15); Gynybos

darbo vietoje neturi būti laikomi darbo laiku. Belgijoje dekretu, taikomu internatinėms mokykloms ir tam tikroms stacionarinės globos įstaigoms prancūziškojoje ir vokiškojoje bendruomenėse bei Valonijos regione, taip pat leidžiama į darbo laiką neįskaityti tam tikrų laikotarpių. Tai yra dalis laikotarpių, per kuriuos tokių įstaigų globotiniai lydimi per išvykas, ir vakaro bei nakties darbo laiko dalis, kai darbuotojas turi tinkamą poilsio vietą¹¹. Socialinės rūpybos darbuotojų padėtis Airijoje ir viešojo sveikatos priežiūros sektoriaus gydytojų padėtis Graikijoje tebėra problemiška, nes jų budėjimo laikas neįskaitomas kaip darbo laikas, tačiau toliau dirbama siekiant suderinti jų padėtį su direktyvos nuostatomis. Suomijoje pagal naują savivaldybių gydytojų kolektyvinę sutartį¹² kai kurių gydytojų budėjimas, atliekamas papildomai kartu su jų įprastu darbo laiku, neįskaitomas kaip darbo laikas. Danijos teisės aktais socialiniams partneriams leidžiama sutikti, kad poilsio laikas galėtų būti įtrauktas į budėjimo darbo vietoje laikotarpį, ir kai kurie sveikatos priežiūros sektoriaus socialiniai partneriai šia galimybe pasinaudojo¹³.

D. Pertraukos ir poilsio laikas

Direktyvos 4 straipsnyje nustatyta, kad kai darbo diena yra ilgesnė negu 6 valandos, turi būti suteikta poilsio pertrauka, tačiau jos trukmė nenurodyta ir ji neapibūdinta išsamiau. Direktyvoje reikalaujama, kad tokios išsamios nuostatos būtų „nustatomos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, arba jeigu jie nesudaryti, nacionalinės teisės aktais“.

Direktyvoje pertraukos trukmę ir sąlygas leista nustatyti kolektyvinėmis sutartimis. Tačiau, perkelti direktyvą į nacionalinę teisę turi valstybės narės, todėl būtent joms tenka atsakomybė užtikrinti, kad teisę į pertrauką turėtų visi darbuotojai, įskaitant tuos, kuriems kolektyvinės sutartys galbūt netaikomos.

Atrodo, kad ši nuostata apskritai yra pakankamai gerai perkelta į nacionalinę teisę. Dauguma valstybių narių priėmė būtiniausias nuostatas dėl darbo dienos poilsio pertraukos trukmės ir jos suteikimo laiko. Vis dėlto kai kurios valstybės narės minimalios poilsio pertraukos

įstatymo 97e straipsnis (oficialusis Slovėnijos valstybės leidinys (RS) Nr. 103/04, 95/16 – konsoliduotas tekstas Nr. 8); kolektyvinė viešojo sektoriaus sutartis (oficialusis Slovėnijos valstybės leidinys Nr. 57/08, 23/09, 19/09, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/16), 46 straipsnis.

¹¹ 2002 m. gegužės 26 d. karaliaus dekretas dėl darbuotojų darbo valandų institucijose ir tarnybose, pavaldžioje Jungtiniam švietimo ir būsto reikalų pakomitečiui prancūziškojoje bendruomenėje, Valonijos regione ir vokiškai kalbančioje bendruomenėje (C.P. 319.02).

¹² Vietos valdžios darbdaviai (KT) ir viešojo sektoriaus profesionalams derybose atstovaujanti organizacija (JUKO), 2016 m. gegužės 31 d.

¹³ 2002 m. gegužės 23 d. vykdomasis potvarkis Nr. 324 dėl dienos ir savaitės poilsio laiko, 19 skirsnis, kolektyvinė sutartis dėl regioninės valdžios pasamdyto sveikatos priežiūros personalo darbo laiko, 5 priedas, susitarimas su pastabomis dėl sveikatos priežiūros personalo dienos ir savaitės poilsio laiko, 4 skirsnis (įskaitant slaugytojus, bioanalitikus, fizioterapeutus), regionuose dirbančių gydytojų kolektyvinė sutartis, 29 skirsnis.

trukmės arba jos suteikimo laiko nenustatė teisės aktais¹⁴ ir neaišku, ar šiuos aspektus kolektyvinės sutartys apima visais atvejais.

Dėl poilsio (direktyvos 3 ir 5 straipsniai) direktyvoje nustatytas pagrindinis reikalavimas, kad darbuotojas turi turėti bent minimalų dienos poilsį – 11 nepertraukiamo poilsio valandų per 24 valandų laikotarpį, ir minimalų nepertraukiamą 24 valandų poilsį per septynių dienų laikotarpį, prie kurio pridedama 11 dienos poilsio valandų. Direktyvoje numatyta galimybė dėl objektyvių priežasčių savaitės poilsį sutrumpinti iki 24 valandų.

Atrodo, kad šie pagrindiniai reikalavimai yra pakankamai gerai perkelti į valstybių narių nacionalinę teisę daugumoje sektorių. Tačiau atrodo, kad kelios valstybės narės netinkamai perkėlė kai kuriuos reikalavimo dėl savaitės poilsio aspektus: pvz., šio reikalavimo neperkėlė į tam tikrą sektorių reglamentuojančius teisės aktus¹⁵ arba 24 valandų poilsio laikotarpį leidžia naudoti be konkrečių objektyvių priežasčių¹⁶.

E. Darbo laiko apribojimai

Pagal direktyvos 6 straipsnį vidutinis savaitės darbo laikas (įskaitant viršvalandžius) neturi būti ilgesnis negu 48 valandos per savaitę. Apskritai šis apribojimas pakankamai gerai perkeltas į nacionalinę teisę, o daugelis valstybių narių iš tiesų nustatė griežtesnius apsaugos standartus.

Kelios valstybės, siekdamos laikytis direktyvos reikalavimų, iš dalies pakeitė savo teisės aktus, taikomus tam tikrų grupių darbuotojams. Vis dėlto tebėra keli atvejai, kai direktyvoje nustatyta riba viršijama:

- direktyvos maksimali savaitės darbo laiko riba vis dar tinkamai neperkelta į Airijos teisės aktus dėl socialinės rūpybos darbuotojų ir į Graikijos teisės aktus dėl viešųjų sveikatos priežiūros tarnybų gydytojų, tačiau šiose šalyse toliau dirbama siekiant ištaisyti padėtį;
- Bulgarijos darbo kodekse numatytas savaitės darbo laiko apribojimas iki 56 valandų, kai yra nustatyta vidutinio savaitės darbo laiko apskaičiavimo sistema ir ja neribojami valstybės gynybos pajėgoms ir pagalbos tarnyboms privalomi viršvalandžiai, kai reikia skubiai atkurti komunalinių paslaugų arba transporto infrastruktūrą ir suteikti medicinos pagalbą¹⁷.

Taip pat atrodo, kad viršijama keturių mėnesių riba apskaičiuojant maksimalų darbo laiką Vokietijoje¹⁸, Bulgarijoje¹⁹ ir Slovėnijoje²⁰ – šiose šalyse yra nustatytas 6 mėnesių, o

¹⁴ Danija (2004 m. įstatyminis aktas Nr. 896 dėl Darbo laiko direktyvos kai kurių dalių įgyvendinimo, 3 skirsnis); Liuksemburgas (Darbo kodekso str. L. 211–16); Rumunija (Darbo kodeksas (įstatymas Nr. 53/2003), 134 straipsnis); Švedija (Darbo valandų įstatymas (1982:673), 15 skirsnis).

¹⁵ Ispanijoje (valstybės tarnautojams).

¹⁶ Belgijoje, Slovėnijoje (sveikatos priežiūros sektoriuje).

¹⁷ Darbo kodekso 142 ir 146.3 straipsniai.

¹⁸ Darbo laiko įstatymo 7 straipsnio 8 dalis ir 14 straipsnis.

Ispanijoje – 12 mėnesių pamatinis laikotarpis²¹. Tai taikoma ne tik direktyvos 17 straipsnio 3 dalyje nurodytai veiklai.

F. Kasmetinės atostogos

Pagrindinė teisė į mokamas kasmetines atostogas (direktyvos 7 straipsnis) apskritai yra pakankamai gerai perkelta į nacionalinę teisę.

Visos valstybės narės yra aiškiai suteikusios teisę į bent 4 savaites mokamas kasmetines atostogas ir visose jose numatyta, kad darbuotojas atostogų metu turi gauti savo „vidutinį darbo užmokestį“, „įprastinį savaitės užmokestį“, „vidutinį mėnesio atlyginimą“ ar pan.

Vis dėlto nustatytos dvi pagrindinės problemos. Pirma, kai kurios valstybės narės taiko griežtesnes negu direktyvoje, kaip ją išaiškino Teisingumo Teismas, nustatytas sąlygas, pagal kurias įgyjama teisė į mokamas kasmetines atostogas arba išeinama šių atostogų per pirmus metus po įsidarbinimo. Pavyzdžiui, jos nustato per ilgus laikotarpius teisei į atostogas įgyti (6–8 mėnesiai)²².

Kelios valstybės narės taiko sistemas, kuriose teisė į kasmetines *mokamas* atostogas suteikiama remiantis darbuotojo per atitinkamus metus,ėjusius prieš tuos metus, kuriais galima išeiti mokamų kasmetinių atostogų (vadinamuosius „atostogų metus“), uždirbtu atlyginimu²³. Darbuotojas atostogų metais turi teisę į laisvą nuo darbo laikotarpį, bet jo metu negauna darbo užmokesčio. Pagal šias taisykles iki tol, kol bus galima išeiti sukauptų mokamų kasmetinių atostogų, gali praeiti daugiau kaip vieneri metai.

Antra pagrindinė problema yra teisės į mokamas kasmetines atostogas praradimas tuo atveju, kai darbuotojas negali išeiti tų atostogų. ESTT nusprendė, kad darbuotojas, kuris negali dirbti dėl ligos, toliau kaupia mokamas kasmetines atostogas tuo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Valstybės narės gali apriboti galimybę perkelti kasmetines atostogas, kuriomis nepasinaudota dėl pagrįstos nedarbingumo priežasties. Tačiau Teismas šią galimybę taip pat apribojo ir nusprendė, kad „Perkėlimo laikotarpis turi gerokai viršyti referencinio laikotarpio, kuriam nustatytas, trukmę“²⁴. Daugelyje valstybių narių taikomos nuostatos, kuriomis darbuotojui suteikiama teisė perkelti ar atidėti įgytus kasmetinių atostogų laikotarpius, jei tokios atostogos sutaptų su laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Tačiau atrodo, kad keliose

¹⁹ Darbo kodekso 142 straipsnis, Valstybės tarnautojų įstatymo 49 straipsnis.

²⁰ ZDR-1 144.3 straipsnis.

²¹ Darbo kodekso 34.2 straipsnis.

²² Bulgarija (Darbo kodekso 155 straipsnio 2 dalis, 8 mėnesiai); Estija (Darbo sutarčių įstatymas Nr. 68 (4), 6 mėnesiai).

²³ Danija, Suomija ir Švedija.

²⁴ 2011 m. lapkričio 22 d. sprendimas *KHS AG / Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, 38–40 punktai.

valstybėse laikotarpis, po kurio darbuotojas netenka savo teisės į mokamas atostogas, yra per trumpas – jis nėra ilgesnis negu vieno metų pamatinis laikotarpis²⁵.

G. Naktinis darbas

Direktyvoje nustatytos griežtesnės naktimis dirbančių darbuotojų apsaugos nuostatos: jiems negalima dirbti daugiau negu vidutiniškai 8 valandas per dieną, o kai naktinis darbas yra itin pavojingas ar įtemptas – daugiau negu 8 valandas bet kurią konkrečią dieną. Pagal 16 straipsnio c punktą šio apribojimo taikymo pamatinis laikotarpis turi būti nustatytas pasikonsultavus su darbdaviais ir darbuotojais arba kolektyvinėmis sutartimis.

Valstybės narės apskritai riboja naktimis dirbančių darbuotojų vidutinį darbo laiką iki 8 valandų, tačiau kelios valstybės narės nusprendė leisti naktimis dirbančių darbuotojų darbo laiką skaičiuoti kaip vidurkį per 4 mėnesių laikotarpį²⁶. Toks pamatinis laikotarpis trunka tiek pat kiek ir bendrojo maksimalaus darbo laiko skaičiavimo pamatinis laikotarpis.

Atsižvelgiant į direktyvos tikslą nustatyti būtiniausius sveikatos ir saugos reikalavimus ir kadangi reikia užtikrinti, jog naktinio darbo nuostata tebebūtų veiksminga, naktiniam darbui taikomas pamatinis laikotarpis turėtų būti kur kas trumpesnis negu tas, kuriuo remiamasi nustatant maksimalią darbo savaitės trukmę. Taigi, Komisijos nuomone, 4 mėnesių pamatinis laikotarpis yra per ilgas.

Dėl su ypatingais pavojais ar dideliu krūviu susijusio naktinio darbo reikia pažymėti, kad trys valstybės narės neperkėlė šios direktyvos nuostatos į nacionalinę teisę²⁷. Taip pat viena valstybė narė leidžia tam tikras išimtis, kurios direktyvoje šio pobūdžio darbui nenumatytos²⁸.

H. Nukrypti leidžiančios nuostatos (direktyvos 17, 18 ir 22 straipsniai)

1. Savarankiški darbuotojai

²⁵ Danijoje (2013 m. konsoliduotas įstatymas Nr. 202 dėl atostogų, 13.5 straipsnis); Estijoje (2008 m. gruodžio 17 d. Darbo sutarčių įstatymas, 68 straipsnis; tai yra vieni metai po tų kalendorinių metų, už kuriuos apskaičiuotos atostogos, pabaigos); Lietuvoje (2002 m. birželio 4 d. Darbo kodekso 174 straipsnis, kitais kasmetinių atostogų metais); Slovėnijoje (Darbo santykių įstatymas (Nr. 21/2013), 162 straipsnis, iki kitų metų gruodžio 31 d.); Suomijoje (Metinių atostogų įstatymo Nr. 162/2005 26 straipsnis; atidėtos vasaros atostogos gali būti suteiktos per tuos pačius kalendorinius metus po to atostogų sezono, o atidėtos žiemos atostogos – iki kitų kalendorinių metų pabaigos).

²⁶ Danija (2004 m. įstatymas Nr. 896 dėl Darbo laiko direktyvos kai kurių dalių įgyvendinimo, 5 skirsnis), Kroatija (Darbo įstatymas Nr. 93/14, 69 straipsnis), Malta (kolektyvinė sutartis arba 17 savaičių), Vengrija, Nyderlandai (1995 m. lapkričio 23 d. Darbo valandų įstatymas, 5:8 skirsnis), Lenkija, Slovėnija (Darbo santykių įstatymas (Nr. 21/2013), 152 straipsnis), Slovakija (įstatymas Nr. 311/2001, Darbo kodekso 98 straipsnis), Švedija (Darbo valandų įstatymas SFS 1982:673, 13a skirsnis), Jungtinė Karalystė (1998 m. Darbo laiko taisyklės, 6 taisyklė).

²⁷ Vokietija, Italija, Nyderlandai.

²⁸ Čekija (Darbo kodekso 94 skirsnio 1 dalis).

Valstybėms narėms leidžiama nukrypti nuo nuostatų dėl dienos ir savaitės poilsio, pertraukų, maksimalaus savaitės darbo laiko, naktinio darbo trukmės ir pamatinių laikotarpių, „kai atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaiciuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai“. Tai visų pirma tokie atvejai, kai, pavyzdžiui, vadovai gali savarankiškai priimti sprendimus, tačiau tai taikoma ir darbuotojams šeimose arba darbuotojams, atliekantiems religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse.

Tam tikrais atvejais valstybės narės į nacionalines atitinkamų sąvokų apibrėžtis neįtraukia visų 17 straipsnio 1 dalies kriterijų.

Pavyzdžiui, kai kuriuose teisės aktuose išimtis daroma darbuotojui, kuris:

- dirba namuose²⁹,
- uždirba trijų minimaliųjų darbo užmokesčių dydžio atlyginimą³⁰,
- atlieka svarbias ar atsakingas pareigas ir gauna septynių privalomų minimaliųjų darbo užmokesčių dydžio algą³¹, arba
- atlieka administracines pareigas³².

Šiais kriterijais ne visada užtikrinama, kad laikomasi direktyvos kriterijų.

2. Nukrypti leidžiančios nuostatos, pagal kurias privaloma suteikti darbuotojui lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką

Direktyvoje leidžiama nukrypti nuo nuostatų dėl pertraukų, dienos savaitės ir poilsio laiko, naktinio darbo ir pamatinių laikotarpių apskaičiuojant vidutinį darbo laiką:

- vykdant tam tikrą rūšių veiklą arba tam tikromis aplinkybėmis, pavyzdžiui, vykdant veiklą, kuriai reikalingas tęstinumas, tam tikrą sezoninę veiklą didesnio jos intensyvumo metu, taip pat tam tikromis aplinkybėmis, kai darbuotojo darbo vieta yra toli nuo jo gyvenamosios vietos (tai nustatoma kolektyvine sutartimi, darbdavių ir darbuotojų susitarimu arba nacionaliniais įstatymais ar kitais teisės aktais),
- ir vykdant bet kokios rūšies veiklą arba tokiomis aplinkybėmis, kurios nustatytos kolektyvine sutartimi arba darbdavių ir darbuotojų susitarimu nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu (arba, kai tie dalyviai taip nusprendžia, žemesnio lygmens susitarimu tarp darbdavių ir darbuotojų arba jų tinkamo kolektyvinio lygmens susitarimu).

²⁹ Liuksemburge (Darbo kodekso L.211-3 straipsnis).

³⁰ Nyderlanduose (1995 m. gruodžio 4 d. Darbo laiko dekretas, 2.1:1 straipsnis).

³¹ Vengrijoje (2012 m. I-asis aktas dėl Darbo kodekso, 208 ir 209 skirsniai).

³² Portugalijoje (2009 m. vasario 12 d. įstatymo Nr. 7/2009 (Darbo kodekso) 18a straipsnis).

Vis dėlto pagal nustatytas taisykles minimalaus poilsio laiko visiškai nesuteikti negalima. Tai leidžiama tik išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių neįmanoma suteikti lygiavertio kompensuojamojo poilsio ir kai darbuotojams suteikiama atitinkama alternatyvi apsauga. Be to, pagal *Jaeger* bylos sprendimą³³ kompensuojamasis poilsis turėtų būti suteikiamas nedelsiant, iškart po to, kai nepasinaudojama poilsio laiku.

Valstybės narės apskritai perkėlė šias nukrypti leidžiančias nuostatas į nacionalinę teisę ir jomis naudojasi.

Dėl atitinkamų sektorių ir veiklos rūšių reikia pažymėti, kad valstybės narės apskritai atsižvelgia į pačioje direktyvoje išvardytą veiklą.

Nepaisant to, atrodo, kad kelių valstybių narių nacionalinės teisės aktais viršijamos nukrypti leidžiančių nuostatų pagal direktyvą ribos, ypač:

- kai nenustatoma jokio reikalavimo suteikti atitinkamam darbuotojui lygiavertį kompensuojamąjį poilsį; pavyzdžiui, kai reikia dirbti skubos tvarka ir kai tai turėtų didelių padarinių verslui, arba leidžiant už negautą poilsį mokėti atlygį³⁴, nenustatant tokio reikalavimo tam tikriems sektoriams ar pamaininiam darbui³⁵, naudojantis kitų rūšių apsaugos priemonėmis arba nesuteikiant kompensuojamojo poilsio, lygiavertio trūkstamam poilsio laikui³⁶.
- nustatant kompensuojamojo poilsio laiko suteikimo terminą, kuris yra per ilgas, pavyzdžiui, kai kuriose valstybėse narėse lygiavertę kompensaciją už negautas dienos poilsio dalis leidžiama suteikti per laikotarpius, kurie trunka nuo 14 dienų iki 6 mėnesių vykdant tam tikrą veiklą arba tam tikruose sektoriuose³⁷, o kai kuriose valstybėse narėse lygiavertę kompensaciją už negautas savaitės poilsio dalis leidžiama suteikti per laikotarpį, kuris gali trukti nuo 6 savaičių iki 6 mėnesių po to, kai darbuotojas negavo to poilsio³⁸.

³³ 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

³⁴ Belgijoje (1971 m. kovo 16 d. Darbo kodekso VI skirsnio 38 straipsnis); Prancūzijoje (L.3132-5 Darbo kodeksas); Prancūzijoje (D-3131-2 Darbo kodeksas); Suomijoje (Darbo valandų įstatymas Nr. 605/1996, 32 skirsnis); Prancūzijoje (2000 m. rugpjūčio 25 d. potvarkis Nr. 2000-815 dėl darbo laiko valstybės viešajame sektoriuje, 3 straipsnis)³⁴; Suomijoje (Darbo valandų įstatymas Nr. 605/1996, 32 skirsnis).

³⁵ Prancūzijoje (2000 m. rugpjūčio 25 d. potvarkis Nr. 2000-815 dėl darbo laiko valstybės viešajame sektoriuje, 3 straipsnis); Vengrijoje (1997 m. CLIV aktas dėl sveikatos priežiūros (*Eütv*); 2012 m. CCV aktas dėl karių teisinio statuso (*Hjt.*); Nyderlanduose (1995 m. gruodžio 4 d. Darbo laiko dekretas, 5 skyrius); Rumunijoje (Darbo kodekso 135 straipsnis).

³⁶ Vokietijoje (Darbo laiko įstatymo 7 straipsnio 2a ir 9 dalys).

³⁷ Belgijoje (2000 m. gruodžio 14 d. įstatymas dėl viešojo sektoriaus, 7 straipsnis); Čekijoje (įstatymas Nr. 262/2006, Darbo kodekso 90a ir 92 skirsniai); Vokietijoje (1994 m. birželio 6 d. Darbo laiko įstatymo 5.2 ir 5.3 straipsniai); Ispanijoje (2003 m. gruodžio 16 d. įstatymas Nr. 55/2003 dėl sveikatos priežiūros tarnybų statutinių darbuotojų bendrojo statuto, 54 straipsnis); Austrijoje (Valstybės tarnautojų darbo įstatymo Nr. 33/1979 48a skirsnis); Austrijoje (įstatymo Nr. 461/1969 dėl darbo valandų 12 skirsnis); Slovėnijoje (2013 m. Darbo santykių įstatymas (ERA-1), 158 straipsnis); Slovėnijoje (Praktikuojančių gydytojų įstatymas Nr. 72/06-ZZdrS UPB3, 41d straipsnis, Sveikatos priežiūros paslaugų įstatymas Nr. 23/05 – ZZdej UPB2); Slovakijoje (įstatymas Nr. 311/2001, Darbo kodekso 92.2 skirsnis); Suomijoje (Darbo valandų įstatymas Nr. 605/1996, 29 skirsnis).

³⁸ Čekijoje (įstatymas Nr. 262/2006, Darbo kodekso 90a ir 92 skirsniai); Slovėnijoje (2013 m. Darbo santykių įstatymas (ERA-1), 158 straipsnis); Slovėnijoje (Praktikuojančių gydytojų įstatymas Nr. 72/06-ZZdrS UPB3,

3. Savaitės darbo laiko apribojimo atsisakymas

Valstybės narės gali pasirinkti netaikyti maksimalaus savaitės darbo laiko apribojimo, jeigu laikomasi darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos bendrųjų principų ir taikomos tam tikros apsaugos priemonės (direktyvos 22 straipsnis). Iš darbuotojo negalima reikalauti dirbti daugiau negu vidutiniškai 48 valandas per savaitę, nebent jis būtų pirma davęs aiškų, savanorišką ir suteikta informacija pagrįstą išankstinį sutikimą dirbti tokį darbą. Valstybė narė turi užtikrinti, kad darbuotojas, nenorintis sutikti dirbti tokį darbą, dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių. Valstybė narė taip pat turi užtikrinti, kad darbdavys tvarkytų ir atnaujintų įrašus apie visus tokį darbą dirbančius darbuotojus ir perduotų tuos įrašus kompetentingų institucijų žinion, o šios institucijos dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių.

Dabar galimybę atsisakyti šio apribojimo yra nustačiusios 18 valstybių narių. Šešios iš jų (Bulgarija, Kroatija, Kipras, Estija, Malta ir Jungtinė Karalystė) leidžia naudotis galimybe atsisakyti šio apribojimo bet kuriame sektoriuje, o dvylika kitų valstybių narių (Belgija, Čekija, Prancūzija, Vokietija, Vengrija, Latvija, Nyderlandai, Austrija, Lenkija, Slovakija, Slovėnija ir Ispanija) šią galimybę riboja, leisdamos ją taikyti tik tiems darbams, kuriuos dirbant yra daug laiko budima, pavyzdžiui, teikiant sveikatos priežiūros paslaugas arba dirbant pagalbos tarnybose. Galimybę atsisakyti šio apribojimo neseniai nustatė Kroatija ir Austrija.

Likusios 10 valstybių narių (Danija, Airija, Graikija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Portugalija, Rumunija, Suomija ir Švedija) nesinaudoja galimybe atsisakyti šio apribojimo.

Apskritai yra laikomasi direktyvoje tiesiogiai nustatytų reikalavimų dėl darbuotojo aiškaus sutikimo, duomenų įrašų saugojimo ir pranešimo institucijoms apie darbuotojus, kurie per savaitę dirba daugiau negu vidutiniškai 48 valandas. Tačiau atrodo, kad kai kuriose šalyse į nacionalinę teisę nėra aiškiai perkeltas reikalavimas uždrausti pakenkti darbuotojams, kurie nenori sutikti atsisakyti apribojimo.

Nėra nustatytų aiškių maksimalių ribų, kiek valandų gali būti leidžiama dirbti pagal 22 straipsnį, tačiau direktyvoje nurodyta, kad būtina laikytis bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos. Kadangi direktyvoje neleidžiama nukrypti nuo dienos ir savaitės poilsio nuostatų be kompensuojamojo poilsio, leidžiamas darbo valandų skaičius yra bet koku atveju ribojamas reikalavimais dėl poilsio.

41d straipsnis, Sveikatos priežiūros paslaugų įstatymas Nr. 23/05 – ZZdej UPB2); Slovakijoje (įstatymas Nr. 311/2001, Darbo kodekso 93.5 skirsnis); Suomijoje (Darbo valandų įstatymas Nr. 605/1996, 32 skirsnis).

Atrodo, kad iš tų valstybių narių, kurios įgyvendino nuostatą, leidžiančią atsisakyti savaitės darbo laiko apribojimo, pusė nustatė tam tikrą aiškiai suformuluotą leidžiamų darbo valandų apribojimą³⁹.

Iš Komisijos turimos informacijos yra žinoma, kad penkios valstybės narės taiko aiškus nuostatus, pagal kurias darbdavys privalo registruoti darbuotojų, nusprendusių atsisakyti šio apribojimo, darbo valandas⁴⁰. Vis dėlto jų darbo valandų registravimo tvarka gali būti pagrįsta ir bendraisiais teisės aktais, kurie taikomi visiems darbuotojams.

I. Valstybių narių ir socialinių partnerių atlikti vertinimai

1. Profesinės sąjungos

Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) nuomone, direktyvos taikymas praktikoje neatitinka jos tikslų apsaugoti ir gerinti darbuotojų sveikatą ir saugą. Pasak ETUC, galimybė atsisakyti savaitės darbo laiko apribojimo trukdo pasiekti direktyvos tikslą, nes per ilgą darbo laiką kenkia darbuotojų sveikatai.

ETUC nuomone, Darbo laiko direktyva nepakankamai gerai perkelta į nacionalinę teisę kai kuriose valstybėse narėse.

Aktualiausios yra šios problemos:

- budėjimo laikas neįskaitomas į darbo laiką;
- kompensuojamasis poilsis nesuteikiamas iškart po darbo paminos;
- pamatiniai laikotarpiai teisės aktais pailginami iki 12 mėnesių;
- naudojamos galimybės atsisakyti savaitės darbo laiko apribojimo
- ir taikoma savarankiškiems darbuotojams nukrypti leidžianti nuostata.

Nuomonei, kad direktyva kai kuriose valstybėse narėse nepakankamai gerai perkelta į nacionalinę teisę, pritarė Europos kvalifikuotų specialistų ir vadovų taryba EUROCADRES; ji teigia, kad akivaizdžiausios problemos yra susijusios su budėjimo laiku ir savarankiškiems darbuotojams taikoma nukrypti leidžiančia nuostata.

2. Darbdaviai

Darbdavių organizacijos nurodė tokias pagrindines direktyvos taikymo problemas:

- nacionaliniai įstatymai, kurie laikomi griežtesniais negu direktyvos reikalavimai ir pagal juos nepakankamai naudojamos esamos nukrypti leidžiančios nuostatomis;

³⁹ Belgija, Čekija, Ispanija, Kroatija, Latvija, Vengrija, Nyderlandai, Austrija, Slovakija.

⁴⁰ Belgija, Vokietija, Prancūzija, Kipras, Latvija.

- rimtų problemų kyla praktikoje taikant SIMAP ir *Jaeger* bylų sprendimus dėl budėjimo laiko ir kompensuojamojo poilsio, taip pat Teismo sprendimus dėl kasmetinių atostogų ryšio su laikinojo nedarbingumo atostogomis.

BUSINESSEUROPE narės federacijos mano, kad priemonės, kuriomis direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, atitinka jos darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos tikslus. Tačiau jos taip pat mano, kad nuostatos šiuo atžvilgiu yra griežtesnės negu būtina.

BUSINESSEUROPE pranešė bendrą savo narių federacijų nuomonę, kad Darbo laiko direktyva teisiniu požiūriu yra pakankamai gerai perkelta į nacionalinę teisę atitinkamose valstybėse. Jos narės federacijos taip pat atkreipė dėmesį į problemas, kurių kyla, kai nesilaikoma direktyvos nuostatų dėl budėjimo laiko ir kompensuojamojo poilsio nuostatų tam tikruose viešuosiuose ir privačiuose sektoriuose.

3. Valstybės narės

Valstybių narių daugiausia prašyta pranešti apie bet kokią jų įgaliojimu atliktą vertinimo darbą ir nurodyti, kokios pagrindinės išvados padarytos dėl direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių socialinio ir ekonominio poveikio. Tuo metu, kai rinkta ši informacija, tik Jungtinė Karalystė buvo atlikusi specialų vertinimą, kokį poveikį turi priemonės, kuriomis į nacionalinę teisę perkeliama direktyvos reikalavimai ir nukrypti leidžiančios nuostatos.

Atlikus šį vertinimą nustatyta, kad darbuotojų, per savaitę dirbančių ilgiau negu 48 valandas, skaičiaus sumažėjimas 15 proc. nuo 1997 iki 2013 m. pirmiausia sietinas su bendra tarptautine darbo valandų mažinimo tendencija. Tačiau šio vertinimo išvadose taip pat teigiama, jog iš nustatytų faktų galima spręsti, kad nustatytos Darbo laiko taisyklės taip pat turėjo nedidelį papildomą poveikį mažinant didelį darbo valandų skaičių.

J. Išvada

Apskritai daugumai ES darbuotojų taikomos ES teisės aktus atitinkančios darbo laiko taisyklės. Daugeliu atvejų nacionalinėmis taisyklėmis suteikiama geresnė apsauga negu ta, kuri privaloma pagal direktyvą.

Valstybių narių teisės aktai vis labiau atitinka direktyvos reikalavimus. Pavyzdžiui, daugelis valstybių iš dalies pakeitė savo teisės aktus dėl kasmetinių atostogų, ypač dėl teisės į kasmetines atostogas įgijimo ir jų perkėlimo nuostatų tiems žmonėms, kurie išeina laikinojo nedarbingumo atostogų arba motinystės (ar vaiko priežiūros) atostogų. Be to, kelios valstybės iš dalies pakeitė savo teisės aktus dėl konkrečių darbuotojų grupių maksimalaus darbo laiko.

2010 m. Komisijos atlikta analizė parodė, kad daug valstybių narių priėmė nukrypti leidžiančią nuostatą, kuria darbuotojams leista atsisakyti maksimalaus darbo laiko apribojimo. Nuo tada padėtis nepakito, šią nukrypti leidžiančią nuostatą priėmė tik dar dvi valstybės narės – Kroatija ir Austrija.

Šioje ataskaitoje taip pat pranešama, kad tebėra problemų įgyvendinant svarbias direktyvos nuostatas, kaip jas išaiškino Teisingumo Teismas.

Akivaizdu, kad labiausiai paplitusi problema yra tai, kad į nacionalinę teisę netinkamai perkeliamas reikalavimas suteikti kompensuojamąjį poilsį, kai sutrumpinamas arba atidedamas minimalus poilsio laikas.

Yra ir kitų, nors ir ne tokių dažnų, problemų, susijusių su tuo, ar budėjimo laikas pripažįstamas darbo laiku, su maksimalaus darbo laiko apribojimais konkrečių grupių darbuotojams (daugiausia sveikatos priežiūros personalui ir ginkluotosioms pajėgoms) ir su naktimis dirbančių darbuotojų darbo laiko apribojimais.

Be to, keliose valstybėse narėse yra problemų, susijusių su taisyklėmis dėl teisės į kasmetines atostogas įgijimo per pirmus metus po įsidarbinimo ir dėl darbuotojo teisės pakankamai ilgai išlaikyti įgytas teises į atostogas tada, kai kasmetinės atostogos sutampa su laikinojo nedarbingumo atostogomis.

Komisija svarstys pagal nacionalinės teisės aktus arba praktiką susiklosčiusią padėtį remdamasi savo komunikatu „ES teisė. Geresnis taikymas – geresni rezultatai“.

Nemenkindama savo, kaip Sutarčių sergėtojos, vaidmens Komisija toliau rems valstybių narių pastangas gerinti savo įgyvendinimo procesus ir yra pasirengusi padėti valstybių narių ir socialinių partnerių tarpusavio ryšiams, kai tai gali būti naudinga.

Aiškinamuoju komunikatu siekiama suteikti teisinio aiškumo ir tikrumo taikant direktyvą, o šia ataskaita padedama nustatyti svarbiausias sritis, kuriose ateityje reikės bendradarbiauti su valstybėmis narėmis ir kuriose reikia imtis veiksmų siekiant užtikrinti reikalavimų vykdymą.