

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

KOM(2004) 607 v konečném znění – 2004/0209 COD

(2005/C 267/03)

Rada se 20. října 2004 rozhodla v souladu s článkem 262 Smlouvy o založení ES požádat Evropský hospodářský a sociální výbor o stanovisko k věci výše uvedené.

Specializovaná sekce „Zaměstnanost, sociální věci, občanství“, která byla pověřena přípravnými pracemi, přijala své stanovisko dne 21. dubna 2005. Zpravodajkou byla paní Engelen-Kefer.

Výbor na svém 417. plenárním zasedání dne 11. a 12. května 2005 (jednání ze dne 11. května) schválil 160 hlasy, proti bylo 101 a 8 se zdrželo hlasování následující stanovisko:

1. Úvod

1.1 22. září 2004 předložila Komise EU návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby ⁽¹⁾.

1.2 Komise opodstatňuje svůj pozměňovací návrh za prvé tím, že nutnost k přezkoumání vyplývá již ze samotné směrnice. Dvě ustanovení směrnice obsahují doložku o přezkumu do 23. listopadu 2003. Tyto ustanovení se týkají odchylky od referenční doby při aplikaci článku 6 (maximální týdenní pracovní doby) a možnost, článek 6 neaplikovat, když s tím dotyčný pracovník souhlasí (článek 22 individuální „opt-out“). Za druhé konstatuje, že výklad směrnice ze strany Evropského soudního dvora má dopad na pojem „pracovní doba“ a tím i na podstatná ustanovení směrnice, která musí být tudíž prozkoumána.

1.3 Smluvně zakotvená dvoustupňová konzultace sociálních partnerů ukázala, že sociální partneři neuposlechli výzvy Komise k započetí jednání o této otázce. Místo toho Komisi požádali, aby předložila návrh směrnice.

1.4 Komise dále poukazuje na to, že je potřeba najít vyvážené řešení, které by obsahovalo hlavní problémy předložené sociálním partnerům k projednání, a které zároveň musí odpovídat určitým kritériím. „Musí:

— zajistit vysokou úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků v pracovní době;

— poskytnout podnikům a členským státům větší pružnost při tvorbě a úpravě pracovní doby;

⁽¹⁾ KOM(2004) 607 v konečném znění – 2004/209 (COD).

— umožnit vyšší slučitelnost pracovního a rodinného života;

— zabránit tomu, aby byla podnikům, a to zejména malým a středním podnikům, ukládána nepoměrná zatížení ⁽²⁾.

1.5 Z pohledu Komise umožňuje tento návrh lepší plnění těchto kritérií.

2. Zásadní obsah návrhu**2.1 Definice pojmů (článek 2) ⁽³⁾**

2.1.1 Definice pracovní doby zůstává nezměněna. Zavádí se dvě nové definice a sice „pracovní pohotovost“ a „neaktivní doba během pracovní pohotovosti“. Poslední se definuje jako doba, ve které má zaměstnanec pracovní pohotovost, „ale není vyzván zaměstnavatelem k vykonávání své činnosti nebo povinnosti“ (článek 2 číslo 1b).

2.1.2 Zároveň se stanovuje, že doba nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti „není považována za pracovní dobu, pokud však vnitrostátní zákony nebo kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery nestanoví v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi jinak“ (článek 2a).

2.2 Referenční období (článek 16 a 19), odchylky (článek 17)

2.2.1 Na základě této úpravy zůstává „standardním“ referenčním obdobím pro týdenní maximální pracovní dobu podle článku 6 období čtyř měsíců. Navrhuje se doplnění, které stanoví, že členské státy budou výše uvedené období „moci prodloužit na jeden rok prostřednictvím právních a správních předpisů z objektivních nebo technických důvodů, nebo z důvodů pracovní organizace [...]“ (článek 16 písmeno b). Přitom je potřeba dodržet všeobecné zásady pro ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, konzultovat to se sociálními partnery a podpořit sociální dialog.

⁽²⁾ KOM(2004) 607 v konečném znění – 2004/209 (COD), str. 3-4.

⁽³⁾ Články uváděné v bodech 2.1, 2.2 a 2.3 se vztahují na směrnici 2003/88/ES.

2.2.2 Při odchylkách od referenčního období pro týdenní maximální pracovní dobu prostřednictvím kolektivních smluv se ruší současná hranice šesti měsíců. Členské státy mohou ovšem dovolit, aby z objektivních nebo technických důvodů, nebo z důvodů pracovní organizace „v kolektivních smlouvách nebo dohodách sociálních partnerů vzhledem k týdenní maximální pracovní době bylo stanoveno delší referenční období, které v žádném případě nesmí přesáhnout dvanáct měsíců.“ (článek 19). Musí být přitom zohledněny všeobecné zásady pro ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.

2.2.3 V člancích 3 a 5 se vymezuje doba denního odpočinku, která činí 11 po sobě následujících hodin během 24 hodin, a doba týdenního odpočinku, která činí 24 hodin plus jedenáctihodinový denní odpočinek za každé období sedmi dnů. V případě odchylky musí být pracovníkovi poskytnut rovnocenný náhradní odpočinek. V souvislosti s těmito možnostmi odchylky od minimálních předpisů směrnice pro určité činnosti a skupiny zaměstnanců, m.j. ve zdravotnictví, je přiměřená lhůta pro poskytnutí rovnocenného náhradního odpočinku konkretizována tak, že „nesmí přesáhnout 72 hodin“ (článek 17 odstavec 2).

2.3 Individuální „opt-out“ (článek 22, rozhodnutí o neúčasti)

2.3.1 Členské státy mají podle platné směrnice možnost článku 6 o týdenní maximální pracovní době za určitých podmínek neaplikovat, pokud je s tím zaměstnanec srozuměn. Návrh na změnu zachovává tuto možnost, její aplikaci spojuje výslovně s tím, že bude zakotvena v kolektivní smlouvě. Pokud neexistuje žádná tarifní smlouva a žádné podnikové zastoupení zájmů, může být o neaplikaci článku 6 o týdenní maximální pracovní době rozhodnuto individuální dohodou se zaměstnancem. Musí být přitom zohledněny všeobecné zásady pro ochranu zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

2.3.2 Vzhledem k platné směrnici jsou následující podmínky pro uplatnění individuálního „opt-out“ nové:

- Nutný souhlas zaměstnance platí maximálně jeden rok a může být prodloužen. Pokud bude vydán během podpisu pracovní smlouvy nebo v průběhu zkušební doby, je neplatný.
- Členské státy musí zajistit, aby žádný zaměstnanec nepracoval více než 65 hodin týdně, pokud však kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery nestanoví jinak.
- Záznamy, které je zaměstnavatel povinen si vést, musí vykazovat počet efektivně odpracovaných hodin, a zaměstnavatel musí tyto údaje na požádání předložit příslušným orgánům.

2.3.3 Návrh na změnu dále předpokládá, že Evropská Komise předloží nejpozději pět let poté, co tato směrnice vstoupí v platnost, zprávu o provádění, především o individuálním „opt-out“.

3. Všeobecné hodnocení

3.1 Evropští sociální partneři nepoužili možnost uzavřít dohodu, která je stanovena v článku 138 Smlouvy o založení ES, jelikož se názory ohledně revize směrnice velmi rozcházejí. Rozdílné názory, tak jak vyplynuly z druhého slyšení, jsou vyloženy v odůvodnění k návrhu na změnu Evropské Komise. Zatímco Konfederace Evropských odborových svazů byla připravena zahájit jednání, „UNICE neviděla možnost uzavřít dohodu o revizi směrnice na základě jednání v sociálním dialogu.“⁽⁴⁾ EHSV lituje, že nedošlo k jednání mezi sociálními partnery. Nevidí ovšem svoji úlohu v nahrazování těchto jednání sociálních partnerů. Spíše ještě jednou poukazuje na skutečnost, že právě při otázce pracovní doby mají sociální partneři velmi důležitou roli.⁽⁵⁾ Podle názoru EHSV je důležité, aby Komise a Rada hledaly s Evropským parlamentem kompromis, který by zohledňoval zájmy obou sociálních partnerů ve vyvážené míře. Výbor se tedy bude ve svém stanovisku soustředit na všeobecné úvahy a posouzení k pozměňovacímu návrhu Komise.

3.2 Globalizace trhů a výrobních vztahů a s tím spojené prohloubení mezinárodní dělby práce staví podniky a celkovou evropskou ekonomiku před nové výzvy. Globalizace vede bezpochyby k vyostření mezinárodní konkurence a k nutnosti přizpůsobení se novým tržním podmínkám. Tento vývoj vyvíjí tlak i na evropský sociální model, pro nějž je příznačný soulad ekonomické výkonnosti a sociálního pokroku. Evropský model pokroku, který je definován v Lisabonské strategii, se zakládá na integrované strategii podpory hospodářského výkonu, na investicích do lidí, sociální soudržnosti, kvalitě práce, vysoké úrovni sociální ochrany a uznání významu sociálního dialogu. Základní sociální standardy by měly jako významný instrument evropské sociální politiky přispět k zlepšení úrovně ochrany, a tím zároveň omezit konkurenci a vyvarovat se negativním dopadům konkurence. V této souvislosti je třeba přezkoumat, zda je revize směrnice o úpravě pracovní doby v souladu s tímto cílem.

⁽⁴⁾ Dopis UNICE komisaři Dimasovi ze dne 2.6.2004.

⁽⁵⁾ Stanovisko EHSV z 30.6.2004 k tématu „Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, Výboru regionů a sociálním partnerům na úrovni Společenství ohledně přezkoumání směrnice 93/104/ES o určitých aspektech úpravy pracovní doby“ bod 2.2.5. (Úř. věstník C 302 ze dne 7.12.2004, str. 74).

3.3 Směrnice EU o úpravě pracovní doby představuje minimální předpis ve smyslu smlouvy k dosažení sociálních cílů Společenství. V sociálních předpisech smlouvy je jako cíl formulováno „zlepšení životních a pracovních podmínek, a tím cestou pokroku umožnit jejich vyrovnání“ (článek 136 Smlouvy o založení ES). Je přitom vysloveně poukazováno na Evropskou sociální chartu z roku 1961 a Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, jejíž duch musí být při naplňování sociálních cílů Společenství zohledněn. Podle Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989 musí mít každý pracovník „uspokojivé podmínky pro ochranu zdraví a bezpečnosti“, a musí být přijata opatření, která „dále harmonizují podmínky platící v této oblasti cestou pokroku“. (6) V Evropské sociální chartě Rady Evropy z roku 1961 (revidováno 1996), kterou uznaly všechny členské země EU, je formulováno sociální právo na spravedlivé pracovní podmínky. V tom je pro smluvní státy obsažena povinnost „zajistit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu a postupně zkracovat týdenní pracovní dobu“ tak jako „zajistit týdenní odpočinek“ (článek 2). Z ducha obou chart vyplývá, že omezení a postupné zkracování pracovní doby představuje základní sociální právo a že harmonizace díky základním předpisům na evropské úrovni musí vést k pokroku.

3.4 V Chartě základních práv a svobod EU, která je součástí budoucí Evropské ústavy, je právo na omezení maximální pracovní doby vymezeno jako pro Unii závazné sociální právo. Základní právo na spravedlivé a přiměřené pracovní podmínky je upřesněno následujícím způsobem: „Každý pracovník má právo na omezení maximální pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek jako i na roční dovolenou.“ (7) EHSV je toho názoru, že posouzení návrhu na změnu Evropské komise na evropské úrovni musí vycházet z tohoto vývoje k základnímu sociálnímu právu. Vystává přitom otázka: Přispívá návrh k tomu, aby toto základní sociální právo bylo prosazeno celoevropskými minimálními předpisy, nebo se spíše rozšiřuje flexibilní prostor ve prospěch ekonomických zájmů, aniž by přitom byly zohledněny potřeby ochrany pracovníků? To by jistě nebyla vhodná reakce na požadavky společnosti založené na službách a na vědě, ve které se musí jít jinými cestami a brát ohled na flexibilitu podnikatelské činnosti a zajištění ochrany zaměstnanců. To platí pro všechny podniky, především ale pro malé a střední provozy a podniky sociální ekonomiky.

3.5 Kromě toho je návrh na změnu potřeba posuzovat podle toho, jak jsou naplňovány cíle stanovené Komisí. Tyto počívají ve spojení zlepšení pracovní a zdravotní ochrany s větší flexibilitou v úpravě pracovní doby, především vzhledem

(6) Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků, odstavec 19.

(7) Charta EU o základních lidských právech článek 31 v článku II-91 návrhu Ústavy.

k lepšímu skloubení zaměstnání a rodiny, aniž by tím vznikala nepřiměřená zátěž pro malé a střední podniky. EHSV se již těmito cíli ve svém stanovisku ke sdělení Komise „Přezkoumání směrnice úpravy pracovní doby EU“ (8) zabýval a zjistil, že „směrnice dovoluje flexibilní řešení na bázi jednání“ (9). Zároveň také zjistil, že se „legislativa jednotlivých členských zemí v oblasti pracovní doby [...] všeobecně zakládá na společné zodpovědnosti zaměstnavatelů a pracovníků vedoucí k uspokojivé tvorbě pracovní doby. Řešení otázek úpravy pracovní doby, které vzniknou na pracovišti, podléhá sociálním partnerům členských zemí na různých úrovních, vycházejí přitom z ustanovení vztahujících se na pracovní dobu a rámec kolektivních smluv“ (10). EHSV je toho názoru, že péče o všeobecnou pracovní a zdravotní ochranu spočívá především na zodpovědnosti jednotlivých členských států toto vymezit příslušnými zákonnými omezeními maximální pracovní doby. Možná úloha pro strany kolektivní smlouvy spočívá naopak v dohodnutí flexibilních forem organizace pracovní doby, které musí spadat do rámce zákonem a kolektivní smlouvou stanovených limitů, a které musí zároveň odpovídat potřebám v jednotlivých oblastech a zároveň dodržují pracovní a zdravotní ochranu, aby tím byla sladěna flexibilita se sociální jistotou. Podle EHSV jde o vyvážený vztah mezi flexibilitou a sociální ochranou, což může být nejlépe zajištěno úpravami stanovenými kolektivní smlouvou.

3.6 Platná směrnice připouští prodloužení referenčního období při přesčasech o čtyři měsíce pouze na základě kolektivní smlouvy. Návrhem na změnu je členským státům poprvé umožněno prodloužit referenční období na dvanáct měsíců prostřednictvím právních a správních předpisů.

EHSV se tímto již zabýval ve svém dřívějším stanovisku a zjistil: „Jelikož je dvanáctiměsíční referenční období v řadě členských zemí již aplikováno pomocí kolektivních smluv, je EHSV toho názoru, že současná úprava s možností rozšířit referenční období pomocí kolektivních smluv již sociálním partnerům zajišťuje potřebnou flexibilitu, aby pracovní doba mohla být přizpůsobena dané situaci v členské zemi, sektoru a jednotlivých podnicích. Tato úprava by měla být proto zachována“ (11). Podle EHSV vycházejí flexibilní modely úpravy pracovní doby, které se uskutečňují v hranicích platných norem a kolektivních smluv, vstříc i zájmům pracovníků být časově nezávislejší a moci lépe spojit zaměstnání s rodinou. Kromě toho zajišťují dodržování ochrany zdraví zaměstnaných osob, což má podstatný význam.

3.7 Podle návrhu Komise EU nemá být tzv. neaktivní doba během pracovní pohotovosti uznána jako pracovní doba, přičemž jako kritérium bude brána výzva ze strany zaměstnavatele. Zavedení pojmu pracovní pohotovosti a především

(8) Sdělení Komise ze dne 15.1.2004 (KOM(2003) 843 v konečném znění).

(9) Viz stanovisko EHSV zmíněné v pozn. 5 (bod 2.2.8)

(10) Tamtéž, bod 2.2.7.

(11) Tamtéž, bod 3.1.7.

neaktivní doby během pracovní pohotovosti není v souladu s rozhodnutími Evropského soudního dvora v právních věcech Simap, Sergas, Jaeger a Pfeiffer, ve kterých se konstatuje, že „být k dispozici na pracovišti“ je samo o sobě pracovní výkon a musí být tedy počítáno jako pracovní doba⁽¹²⁾. Tato jurisdikce se nezakládá pouze na slovním výkladu platné směrnice, nýbrž i na jejím smyslu a účelu, jako i na mezinárodních právních normách jako je Úmluva ILO 1 (Živnost) a 30 (Obchod a kanceláře) jakož i Evropské sociální chartě. To znamená, že členské státy měly ve svém národním pracovním právu dodržet tento výklad pojmu pracovní doba stanovený v platné směrnici Evropského soudního dvora.

3.7.1 Navázání na výzvu ze strany zaměstnavatele má za důsledek, že „být k dispozici“ na pracovním místě již neplatí jako pracovní doba. Tato představa přehlíží, že pracovníci v pracovní pohotovosti na jejich pracovištích nejsou volní a nemohou využít ani volného času ani odpočinku. V povaze pracovní pohotovosti je, že pracovník nedisponuje volně svým časem, nýbrž musí být připraven kdykoliv započít na pracovišti práci, musí tedy „být k dispozici“. Srovnávat tuto specifickou situaci s odpočinkem by vedlo k nadměrně dlouhé pracovní době, která by významně ohrozila pracovní a zdravotní ochranu pracovníků. Pokud není dána výslovně výzva, je v praxi téměř nemožné určit neaktivní dobu. Neboť započítání konkrétní činnosti je stanoveno aktuální potřebou na pracovišti a ne výzvou zaměstnavatele, jako je tomu při nasazení v nemocnici nebo u hasičské služby.

3.7.2 EHSV již konstatoval ve svém dřívějším stanovisku, že „vytvoření pravidel pro úpravu pracovní doby v kolektivních smlouvách leží v zásadním zájmu sociálních partnerů, kteří mají v těchto otázkách velkou odbornou znalost a zkušenost.“⁽¹³⁾ EHSV je názoru, že je tomu tak především i u řízení organizace pracovní doby při pracovní pohotovosti. Toto by mělo zůstat vyhrazené stranám kolektivní smlouvy, kteří by respektovali základní texty uvedené v bodě 3.7, jež jsou pro ně závazné.

3.7.3 EHSV si je vědom skutečnosti, že v různých oborech, profesích a podnicích existují různé podmínky při povolání do služby během pracovní pohotovosti. Návrh Komise k všeobecnému rozdělení na aktivní a neaktivní část pracovní pohotovosti nepřispívá podle názoru EHSV k řešení těchto praktických problémů. Pracovní pohotovost jako zvláštní forma pracovní doby vyžaduje specifické řízení podle branže či činnosti, které musí být vedeno stranami kolektivní smlouvy. V praxi kolektivních smluv na toto existuje řada dobrých příkladů.

⁽¹²⁾ Tamtéž, bod 3.2.2.

⁽¹³⁾ Tamtéž, bod 2.2.6.

3.8 Vzhledem k zachování stejných náhradních dob odpočinku při odchylkách od základních minimálních předpisů nestanoví platná směrnice žádnou lhůtu. Upřesnění uvedené v návrhu změny obsahuje vyjasnění, které ovšem není v souladu s příslušnou jurisdikcí Evropského soudního dvora. V rozsudku ve věci Jaeger Evropský soudní dvůr totiž rozhodl, že náhradní doby odpočinku musí být poskytnuty okamžitě. EHSV míní, že omezená míra flexibility při poskytování náhradních dob odpočinku, tak jak je zamýšleno v návrhu na změnu, může být v zájmu zároveň zaměstnavatele jako i pracovníka, pokud bude současně přihlédnuto k pracovní a zdravotní ochraně. I zde by mělo být řešení nalezeno mezi stranami kolektivní smlouvy, které bude přizpůsobeno jednotlivým potřebám podniku a bude v souladu s národními zvyklostmi.

3.9 Individuální „opt-out“ představuje všeobecnou výjimku od minimálního předpisu směrnice o týdenní maximální pracovní době. V návrhu jsou sice formulovány některé dodatečné podmínky, které mohou omezit zneužití. Skutečnost, že individuální „opt-out“ podléhá kolektivní smlouvě, by ovšem neměla vyvozovat pocit, že zodpovědnost za pracovní a zdravotní ochranu skrze zákonné omezení týdenní maximální pracovní doby přechází z členských zemí na strany kolektivní smlouvy. Dále může být tato výjimka aplikována pokud neexistuje kolektivní smlouva ani zastoupení zájmů v podniku či firmě.

3.9.1 EHSV se zabýval již ve svém dřívějším stanovisku možnými důsledky této výjimky a poukázal na to, že tato výjimka může být „výslovně aplikována pouze tehdy, pokud členská země respektuje nadřazené principy ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků“⁽¹⁴⁾. EHSV uznává, že Evropská komise se snaží svým návrhem zamezit zneužívání. Pochybuje ovšem, že navržené dodatečné podmínky jsou k tomu vhodné. EHSV si myslí, že zachování individuálního opt-out všeobecně odporuje cíli směrnice, i když má sloužit jako evropský minimální předpis k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků. To, že i Komise sdílí tyto pochybnosti, vyplývá samo o sobě z jejího sdělení v rámci první fáze konzultací sociálních partnerů, ve které stojí: „V článku 18.1 b) i) obsažené ustanovení, které vytváří možnost pracovat na dobrovolné a individuální bázi více jak 48 hodin za týden v průměru jednoho referenčního období, by mohlo zpochybnit cíl směrnice k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků“⁽¹⁵⁾. Dále: „Mimo to existuje další neúmyslný dopad: Je obtížné dodržet u pracovníků, kteří podepsali dohodu o opt-out, dodržování jiných ustanovení směrnice

⁽¹⁴⁾ Tamtéž, bod 3.3.2.

⁽¹⁵⁾ KOM(2003) 843 v konečném znění ze dne 30.12.2003, str. 25 (korektura několika jazykových chyb v citátu).

(nebo minimálně kontrolovat)⁽¹⁶⁾. EHSV by rád vznesl otázku, proč Komise nepoužila možnost, kterou uvedla v konzultačním dokumentu v rámci druhé fáze slyšení sociálních partnerů, a sice uchopit návrh Evropského parlamentu a „individuální opt-out nechat co možná nejdříve vypršet a v mezidobí stanovit přísnější podmínky pro jeho uplatnění podle článku 18 odst. 1 písmeno b) i) k zajištění charakteru dobrovolnosti a zamezení zneužití v praxi“⁽¹⁷⁾.

3.10 Všeobecný cíl návrhu Komise na změnu je také přispět k lepšímu souladu mezi zaměstnáním a rodinou. Komise v této souvislosti poukazuje na navržené změny v článku 22 (1) (individuální opt-out) tak jako na bod odůvodnění 6, který obsahuje výzvu sociálních partnerů k uzavření odpovídajících dohod. EHSV je názoru, že si Komise těmito odkazy komplikuje situaci. Lepší soulad mezi zaměstnáním a rodinou vyžaduje od začátku plánovatelnou a vypočitatelnou pracovní dobu, tzn. flexibilitu, která se neorientuje jednostranně potřebami podniku, nýbrž nechává volný prostor pro rozdělení pracovní doby podle potřeb rodiny. Individuální opt-out k tomu zrovna nepřispívá, neboť umožňuje prodloužení denní a týdenní pracovní doby nad minimální předpis. EHSV konstatoval již ve svém dřívějším stanovisku: „Opt-out má zřejmě i negativní efekt na rovnost příležitostí mezi muži a ženami.“⁽¹⁸⁾ Podle EHSV obsahuje platná směrnice dostatečnou flexibilitu, aby byly zohledněny specifické potřeby rodin, přičemž individuální opt-out působí spíše obtíže než ulehčení.

4. Závěr

4.1 Z úvah ke všeobecnému hodnocení návrhu na změnu vyplývají podle názoru EHSV oprávněné pochyby, jestli návrh Komise může pomoci dosáhnout vytyčeného cíle. Tyto pochybnosti se týkají především vyváženého poměru mezi flexibilitou

a pracovní a zdravotní ochranou a tím i mezi zaměstnáním a rodinou. Pokud dospějeme k závěru, že návrh Komise tyto cíle nepřivádí do vyváženého poměru, zůstává potom jediným logickým řešením změna návrhu Komise. EHSV si myslí, že je nyní úkolem Evropského parlamentu podat potřebné pozměňovací návrhy v rámci legislativního procesu. V této souvislosti je EHSV názoru, že si je možné klást s určitým oprávněním otázku, jestli individuální opt-out, které připouští možnost zrušení platnosti centrálního minimálního předpisu směrnice o týdenní maximální pracovní době, je v souladu se základními právy nové Evropské ústavy.

4.2 EHSV chce ještě jednou zdůraznit, že je významným úkolem stran kolektivní smlouvy na národní úrovni, aby dohodly flexibilní modely pracovní doby, které zohledňují specifické požadavky každého sektoru a zároveň respektují základní práva. To platí především i pro úpravu pracovní pohotovosti jako zvláštní formy pracovní doby.

4.3 EHSV se proto obrací na Evropskou komisi, Evropský parlament a Radu s prosbou, aby se při revizi směrnice vztaly do úvahy následující body:

- přednostní role stran kolektivní smlouvy při prověření referenčního období a dodržování týdenní maximální pracovní doby v rámci stávajících limitů směrnice;
- zajištění formulace pracovní pohotovosti, která by byla v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora, která upřednostňuje řešení dohodnutá v kolektivních smlouvách;
- vhodná měřítko organizace pracovní doby k lepšímu souladu mezi zaměstnáním a rodinou;
- přezkoumání individuálního opt-out z hlediska cíle samotné směrnice, jestli neodporuje duchu a jejímu směřování.

V Bruselu dne 11. května 2005.

Předsedkyně

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁶⁾ Tamtéž, str. 25.

⁽¹⁷⁾ Konzultační studie EU: Druhá fáze slyšení evropských sociálních partnerů na úrovni Společenství o přepracování směrnice 93/104/ES o určitých aspektech úpravy pracovní doby, str.13 (citát se zakládá na anglické a francouzské verzi, německý překlad je nepřesný).

⁽¹⁸⁾ Viz v pozn. 5 zmíněné stanovisko EHSV (bod 3.3.6).

PŘÍLOHA

ke stanovisku Evropského hospodářského a sociálního výboru

Níže uvedený pozměňovací návrh byl zamítnut, avšak měl podporu více než jedné čtvrtiny odevzdaných hlasů:

(PROTISTANOVISKO)

Celé znění stanoviska bude nahrazeno takto:

Výbor celkově podporuje návrh Komise na změnu směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Tento návrh vychází z článku 137 odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství, podle kterého by přijaté směrnice měly „zlepšit především pracovní prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků“, přičemž „by neměla ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků“. Výbor se domnívá, že tento návrh Komise zajistí vysokou úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a zároveň poskytne společnostem flexibilitu při tvorbě a úpravě pracovní doby.

Výbor plně podporuje kritéria Komise, která musí být obsažena v jakémkoli budoucím návrhu:

- zajistit vyšší úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků v souvislosti s pracovní dobou;
- poskytnout podnikům a členským státům větší pružnost při tvorbě a úpravě pracovní doby;
- umožnit vyšší slučitelnost pracovního a rodinného života;
- zabránit tomu, aby byla podnikům, a to zejména malým a středním podnikům, ukládána neúměrná zatížení.

V souvislosti s tímto problémem Komise správně zdůraznila významnou roli členských států a sociálních partnerů na národní, odvětvové a podnikové úrovni.

Výbor zvláště upozorňuje na to, že dvanáctiměsíční referenční období se již používá v mnoha členských státech, a proto by stávající ustanovení měla podpořit prodloužení referenčního období na jeden rok.

Co se týká pracovní pohotovosti, Výbor poukazuje na to, že v několika členských státech existují vnitrostátní předpisy a postupy, které obsahují pravidla týkající se času stráveného v „pracovní pohotovosti“ v různých odvětvích, zejména v oblasti zdravotnictví. Tato pravidla nejsou jednotná, ale všechna mají společné to, že pracovní pohotovost se buď vůbec nepočítá jako pracovní doba, nebo se počítá pouze částečně.

Výbor se připojuje k názoru Komise v tom, aby neaktivní doba během pracovní pohotovosti nebyla považována za pracovní dobu. Je to rozhodující pro fungování všech podniků, zejména MSP, a pro další rozvoj sociální ekonomiky.

Výbor dále uvádí, že doba pracovní pohotovosti by neměla být považována za čas odpočinku, protože by to vedlo k příliš dlouhé pracovní době, což by mohlo vadit sladění pracovního a rodinného života a ohrozit zdraví a bezpečnost pracovníků.

Pokud by to bylo nutné, mohl by být stanoven průměrný počet hodin pro neaktivní dobu během pracovní pohotovosti, aby tak byly zohledněny různé potřeby v různých sektorech a podnicích.

Výbor se domnívá, že by měla být zachována možnost opt-out a že by měl být kolektivní opt-out postaven na stejnou úroveň jako individuální opt-out. Je to důležité zejména proto, že je možno vzít v úvahu různé vztahy mezi sociálními partnery v celé rozšířené EU a rovněž potřeby podniků a potřeby a přání pracovníků, kteří by si přáli pracovat déle v různých obdobích jejich života.

Nicméně musíme zajistit, aby tato možnost zůstala dobrovolná, aby nebyla zneužívána a aby pracovníci mohli zrušit svůj souhlas s delší pracovní dobou, změní-li se jejich životní situace. Výbor proto podporuje, aby Komise stanovila dodatečné podmínky související s možností opt-out, jak je uvedeno v jejím návrhu.

Výsledek hlasování:

Hlasů pro: 109

Hlasů proti: 156

Hlasování se zdrželo: 7