

**SPOLEČNÝ POSTOJ (ES) č. 23/2008****přijatý Radou dne 15. září 2008****s ohledem na přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/.../ES ze dne ..., kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby**

(2008/C 254 E/03)

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,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru <sup>(1)</sup>,s ohledem na stanovisko Výboru regionů <sup>(2)</sup>,v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy <sup>(3)</sup>,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 137 Smlouvy stanoví, že Společenství podporuje a doplňuje 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 <sup>(4)</sup> 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 mají být tato ustanovení přezkoumána do 23. listopadu 2003.
- (4) Více než 10 let po přijetí směrnice Rady 93/104/ES <sup>(5)</sup>, 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 zapotřebí posílit ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků a zajistit větší pružnost ohledně úpravy pracovní doby, zejména pokud jde o pracovní pohotovost a konkrétně o ty části pracovní pohotovosti, během nichž nedojde k výkonu práce, jakož i nalézt novou rovnováhu mezi zajištěním souladu pracovního a rodinného života na jedné straně a pružnější úpravou pracovní doby na straně druhé.
- (8) Pracovníkům by měly být poskytovány náhradní doby odpočinku v případech, kdy nejsou poskytovány doby odpočinku. Vymezení délky přiměřené doby, v jejímž průběhu se pracovníkům poskytuje rovnocenný náhradní odpočinek, by mělo být ponecháno na členských státech, s ohledem na potřebu zajistit bezpečnost a zdraví dotčených pracovníků a na zásadu proporcionality.
- (9) Rovněž je nutné znovu přezkoumat ustanovení týkající se referenčního období pro maximální týdenní pracovní dobu s cílem přizpůsobit je potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců a s výhradou záruk ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků.
- (10) Je-li doba trvání pracovní smlouvy kratší než jeden rok, nemělo by být referenční období delší, než je doba trvání pracovní smlouvy.
- (11) Zkušenosti získané při uplatňování čl. 22 odst. 1 směrnice 2003/88/ES ukazují, že možnost neuplatňovat článek 6 této směrnice na základě individuálního rozhodnutí členského státu může být problematická z hlediska ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a svobodné volby pracovníka.

<sup>(1)</sup> Úř. věst. C 267, 27.10.2005, s. 16.<sup>(2)</sup> Úř. věst. C 231, 20.9.2005, s. 69.<sup>(3)</sup> Stanovisko 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 a rozhodnutí Rady ze dne ... (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).<sup>(4)</sup> Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.<sup>(5)</sup> Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 1. Směrnice zrušená směrnicí 2003/88/ES.

(12) Možnost stanovená v čl. 22 odst. 1 představuje výjimku ze zásady maximálně 48-hodinového pracovního týdne, počítáno jako průměr za referenční období. Je podmíněna účinnou ochranou zdraví a bezpečnosti pracovníků a výslovným, svobodným a informovaným souhlasem dotyčného pracovníka. Její použití musí podléhat přiměřeným zárukám zajišťujícím dodržení těchto podmínek, jakož i důsledné kontrole.

(13) Před využitím možnosti uvedené v čl. 22 odst. 1 by se mělo zvážit, zda potřebnou flexibilitu nezaručuje nejdelší referenční období či jiná ustanovení směrnice 2003/88/ES týkající se flexibility.

(14) Aby se zabránilo rizikům pro zdraví a bezpečnosti pracovníků, není možné, aby bylo v jednom členském státě současně využito jak flexibilní referenční období uvedené v čl. 19 prvním pododstavci písm. b), tak i možnost uvedená v čl. 22 odst. 1.

(15) 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.

(16) 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.

(17) 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.

(18) 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 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.

(19) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie<sup>(1)</sup>. 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“.

(20) Provádění této směrnice by mělo zachovávat obecnou úroveň ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků 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**

Část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, se nepovažuje za pracovní dobu, pokud vnitrostátní právní předpisy nebo kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi nestanoví jinak.

Část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, lze s ohledem na zkušenosti v příslušném odvětví stanovit na základě průměrného počtu hodin nebo poměrné části doby pracovní pohotovosti, a to prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery nebo vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery.

Část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, nelze zohlednit při výpočtu denní nebo týdenní doby odpočinku stanovených v člancích 3 a 5, pokud není stanoveno jinak:

a) v kolektivní smlouvě nebo v dohodě mezi sociálními partnery;

nebo

b) prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů po konzultaci se sociálními partnery.

Doba, po kterou pracovník během pracovní pohotovosti skutečně vykonává svou činnost nebo své povinnosti, se vždy považuje za pracovní dobu.

<sup>(1)</sup> Úř. věst. C 303, 14.12.2007, s. 1.

## Článek 2b

**Sladění pracovního a rodinného života**

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

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 včas informovali pracovníky o jakýchkoli zásadních změnách v rozvržení práce nebo úpravě jejich pracovní doby.

Členské státy zohlední potřeby pracovníků v oblasti pružnosti pracovní doby a charakteru práce a v souladu se svými vnitrostátními postupy rovněž vybízejí zaměstnavatele, aby přezkoumávali případy žádostí o změny pracovní doby a rozvržení práce s ohledem na potřeby podniku a na potřebu pružnosti, pokud jde o zaměstnavatele i o pracovníky.

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

3) Článek 17 se mění takto:

a) v odstavci 1 se slova „od článků 3 až 6, 8 a 16“ nahrazují slovy „od článků 3 až 6, článku 8 a čl. 16 prvního pododstavce písm. a) a c)“;

b) v odstavci 2 se slova „za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku“ nahrazují slovy „za předpokladu, že v přiměřené lhůtě stanovené vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivní smlouvou či dohodou uzavřenou mezi sociálními partnery jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku“;

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

v přiměřené lhůtě stanovené vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivní smlouvou či dohodou uzavřenou mezi sociálními partnery jsou dotyčným pracovníkům přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku“.

5) Článek 19 se nahrazuje tímto:

## „Článek 19

**Omezení odchylek od referenčního období**

Aniž je dotčen čl. 22a písm. b) a odchýlně 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) právního předpisu po konzultaci se sociálními partnery na příslušné úrovni.

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 EU by měla být 48 hodin a že v praxi je výjimečné, aby pracovníci v EU pracovali déle, mohou členské státy rozhodnout, že 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. Členské státy, které chtějí využít této možnosti, musejí v každém případě přijmout 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 jednoho roku 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;
- c) případný souhlas udělený:
- i) při podpisu samotné pracovní smlouvy, nebo
  - ii) během prvních čtyř týdnů pracovního poměru,
- byl neplatný od samého počátku;
- d) žádný pracovník, který udělil svůj souhlas podle tohoto článku, nepracoval v průběhu sedmi dnů déle než:
- i) 60 hodin, počítáno jako průměr za období tří měsíců, pokud není stanoveno jinak v kolektivní smlouvě nebo v dohodě mezi sociálními partnery; nebo
  - ii) 65 hodin, počítáno jako průměr za období tří měsíců, pokud nebyla uzavřena kolektivní smlouva a pokud se část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, považuje v souladu s článkem 2a za pracovní dobu;
- e) každý pracovník měl právo buď během prvních šesti měsíců od podpisu 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;
- f) zaměstnavatel vedl aktuální záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci, a odpovídající záznamy umožňující ověřit, zda jsou dodržována ustanovení této směrnice;
- g) tyto záznamy byly dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů bezpečnosti nebo zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročit maximální týdenní pracovní dobu;
- h) 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.

3. S výhradou dodržení obecných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků se odst. 2 písm. c) bod ii) a písm. d) nepoužijí v případě, kdy je pracovník zaměstnán u stejného zaměstnavatele po dobu nebo doby nepřekračující celkem deset týdnů v průběhu dvanácti měsíců.“.

- 7) Vkládá se nový článek, který zní:

„Článek 22a

#### Zvláštní ustanovení

Pokud členský stát využije možnosti stanovené v článku 22:

- a) možnost podle čl. 19 prvního pododstavce písm. b) se nepoužije;
- b) tento členský stát může odchýlně od čl. 16 písm. b) na základě právních nebo správních předpisů povolit stanovení referenčního období na dobu nepřesahující šest měsíců, a to z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce.

Toto referenční období musí být v souladu s obecnými zásadami ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a není jím dotčeno referenční období tří měsíců podle čl. 22 odst. 2 písm. d) pro pracovníky, kteří podle čl. 22 odst. 2 písm. a) udělili souhlas, jehož platnost stále trvá.“.

- 8) 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.

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.“.

- 9) Vkládá se nový článek, který zní:

„Článek 24a

#### Hodnotící zpráva

1. Do ... (\*):

- a) členské státy, které využijí možnosti podle čl. 22 odst.1, oznámí Komisi důvody, odvětví, činnosti a počty příslušných pracovníků, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni. Zpráva podávaná každým členským státem obsahuje informace o tom, jaké má využití této možnosti vliv na zdraví a bezpečnost pracovníků, jakož i stanoviska sociálních partnerů na příslušné úrovni; zpráva je předkládána rovněž sociálním partnerům na vnitrostátní úrovni;

(\*) Šest let ode dne vstupu této směrnice v platnost.

b) členské státy, které využijí možnosti podle čl. 19 prvního pododstavce písm. b), informují Komisi o způsobu, jakým toto ustanovení provedly, a o jeho dopadu na zdraví a bezpečnost pracovníků.

2. Do ... (\*) předloží Komise po konzultaci se sociálními partnery na úrovni Společenství Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o:

- a) využívání možnosti podle čl. 22 odst. 1 a důvodech tohoto využívání; a
- b) jiných faktorech, jež mohou přispívat k dlouhé pracovní době, jako je využívání možnosti podle čl. 19 prvního pododstavce písm. b).

Součástí zprávy mohou být příslušné návrhy na snížení nadměrné pracovní doby včetně snížení využívání možnosti podle čl. 22 odst. 1, při současném zohlednění jejího dopadu na zdraví a bezpečnost pracovníků, kterých se tato možnost týká.

3. Rada na základě zprávy uvedené v odstavci 2 zhodnotí využívání možností stanovených ve směrnici a zejména v čl. 19 prvním pododstavci písm. b) a čl. 22 odst. 1.

Na základě tohoto hodnocení může Komise do ... (\*\*) v případě potřeby předložit Evropskému parlamentu a Radě návrh na změnu této směrnice, včetně možnosti stanovené v čl. 22 odst. 1.“

#### 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 členskými státy.

V ...

Za Evropský parlament  
předseda  
...

Za Radu  
předseda nebo předsedkyně  
...

(\*) Sedm let ode dne vstupu této směrnice v platnost.  
(\*\*) Osm let ode dne vstupu této směrnice v platnost.  
(\*\*\*) Tři roky ode dne vstupu této směrnice v platnost.

## ODŮVODNĚNÍ RADY

### I. ÚVOD

Dne 24. září 2004 předložila Komise návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby<sup>(1)</sup>. Tento návrh je založen na čl. 137 odst. 2 Smlouvy.

Evropský parlament vydal v souladu s článkem 251 Smlouvy stanovisko v prvním čtení dne 11. května 2005<sup>(2)</sup>.

Hospodářský a sociální výbor vydal stanovisko dne 11. května 2005<sup>(3)</sup> a Výbor regionů dne 14. dubna 2005<sup>(4)</sup>.

Komise předložila dne 2. června 2005 pozměněný návrh<sup>(5)</sup>, v němž přijala 13 z 25 změn přijatých Evropským parlamentem.

Dne 9. června 2008 dosáhla Rada kvalifikovanou většinou politické dohody o společném postoji a zároveň dosáhla kvalifikovanou většinou politické dohody i o společném postoji týkajícím se směrnice o pracovních podmínkách dočasných pracovníků. Pět delegací, které nemohly znění politické dohody týkající se směrnice o pracovní době akceptovat, učinilo společné prohlášení do zápisu z jednání Rady<sup>(6)</sup>.

V souladu s čl. 251 odst. 2 Smlouvy o ES přijala Rada kvalifikovanou většinou dne 15. září 2008 společný postoj.

### II. CÍLE

Tento návrh má dva cíle:

- za prvé přezkoumat některá ustanovení směrnice 2003/88/ES (kterou byla naposledy pozměněna směrnice 93/104/ES) v souladu s články 19 a 22 této směrnice. Tato ustanovení se týkají odchylek od referenčního období pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) a možnosti článek 6 nepoužít, souhlasí-li pracovník s vykonáváním takové práce („ustanovení o výjimce“);
- za druhé zohlednit judikaturu Evropského soudního dvora, zejména rozhodnutí ve věci SIMAP<sup>(7)</sup> a ve věci Jaeger<sup>(8)</sup>, ve kterých bylo rozhodnuto, že pracovní pohotovost vykonávanou lékařem, je-li požadována jeho fyzická přítomnost v nemocnici, je nutné považovat za pracovní dobu. Tato interpretace určitých ustanovení směrnice, k níž Evropský soudní dvůr po několika žádostech o rozhodnutí v předběžné otázce podle článku 234 Smlouvy dospěl, měla zásadní vliv na pojetí „pracovní doby“ a v důsledku toho i na základní ustanovení uvedené směrnice.

Zejména:

- Tento návrh stanoví obecné zásady ochrany pracovníků v pracovní pohotovosti během té části pracovní pohotovosti, kdy dojde k výkonu práce, i během části pracovní pohotovosti, kdy k výkonu práce nedojde, aby tak zajistil vhodnou rovnováhu mezi ochranou zdraví a bezpečností pracovníků na jedné straně a pružností, kterou potřebuje zaměstnavatel, na straně druhé. V rámci toho návrh stanoví, že část pracovní pohotovosti, při níž nedojde k výkonu práce, není pracovní dobou ve smyslu uvedené směrnice, pokud vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery nestanoví jinak.
- Cílem návrhu je poskytnout zaměstnavatelům a členským státům za určitých podmínek větší pružnost při úpravě pracovní doby tím, že se referenční období pro výpočet maximální možné týdenní pracovní doby prodlouží až na jeden rok, a tak se společně umožní vyrovnat se s více méně pravidelnými výkyvy poptávky.

<sup>(1)</sup> Úř. věst. C 322, 29.12.2004, s. 9.

<sup>(2)</sup> Úř. věst. C 92, 20.4.2006, s. 292.

<sup>(3)</sup> Úř. věst. C 267, 27.10.2005, s. 16.

<sup>(4)</sup> Úř. věst. C 231, 20.9.2005, s. 69.

<sup>(5)</sup> Úř. věst. C 146, 16.6.2005, s. 13.

<sup>(6)</sup> Dokument 10583/08 ADD 1.

<sup>(7)</sup> Rozsudek soudního dvora ze dne 3. října 2000 ve věci C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Sb. rozh. 2000, s. I-07963.

<sup>(8)</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. října 2003 ve věci C-151/02, žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Německo) v řízení probíhající před tímto soudem mezi Landeshauptstadt Kiel a Norbertem Jaegerem, dosud nezveřejněno.

- Tento návrh umožňuje lepší slučitelnost pracovního a rodinného života, zejména díky navrhovaným změnám článku 22.
- Pokud jde o individuální výjimku z 48hodinového průměrného týdenního limitu, návrh posiluje sociální dialog tím, že zahrnuje sociální partnery do jakéhokoli rozhodnutí členského státu povolit použití výjimky jednotlivými pracovníky. V rámci tohoto nového systému musí být rozhodnutí členského státu povolit použití výjimky provedeno prostřednictvím předchozí kolektivní dohody či dohody mezi sociálními partnery na příslušné úrovni nebo vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery na příslušné úrovni. Nadále platí, že zaměstnavatel nemůže od pracovníka vyžadovat, aby pracoval déle než 48hodinový průměrný týdenní limit, takže dotýcný jednotlivý pracovník musí s použitím výjimky rovněž souhlasit. Zpřísněné podmínky budou platit i na úrovni Společenství, aby se zabránilo zneužívání a aby se zajistilo, že rozhodnutí pracovníka uvažujícího o využití výjimky bude zcela svobodné. Návrh dále zavádí obecnou zásadu, podle níž by měla být omezena maximální délka týdenní pracovní doby.

### III. ANALÝZA SPOLEČNÉHO POSTOJE

#### 1. *Obecné poznámky*

##### a) **Pozměněný návrh Komise**

Evropský parlament přijal 25 změn návrhu Komise. 13 z těchto změn bylo zapracováno do pozměněného návrhu Komise zcela, zčásti nebo poté, co byly přeformulovány (změny 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 a 24). dalších 12 změn však bylo pro Komisi nepřijatelných (změny 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 a 25).

##### b) **Společný postoj Rady**

Rada byla schopna přijmout 8 ze 13 změn, které byly zcela nebo částečně zapracovány do pozměněného návrhu Komise, zejména změny č. 1 a 2 (4. bod odůvodnění, kde se citují závěry ze zasedání Evropské rady v Lisabonu), 3 (5. bod odůvodnění, v němž je odkaz na stoupající míru nezaměstnanosti žen), 4 (7. bod odůvodnění: dodatečný odkaz na slučitelnost pracovního a rodinného života), 8 (14. bod odůvodnění, v němž se cituje čl. 31 odst. 2 Listiny základní práv), 16 (čl. 17 odst. 2 týkající se náhradní doby odpočinku), 17 (čl. 17 odst. 5 první odrážka, oprava chyby) a 18 (čl. 18 odst. 3 týkající se náhradní doby odpočinku).

Rada rovněž přijala – s výhradou přepracování – zásady týkající se změn:

- č. 12 (č. 2b: vložení ustanovení o souladu pracovního a rodinného života);
- č. 13 (zrušení čl. 16b odst. 2 týkajícího se 12měsíčního referenčního období);
- č. 19 (článek 19: Referenční období).

Rada však nepovažovala za vhodné přijmout změny:

- č. 11 (kumulace hodin v případě více pracovních smluv), jak je zohledněna ve 2. bodě odůvodnění pozměněného návrhu, protože 3. bod odůvodnění současné směrnice stanoví, že „*ustanovení směrnice Rady 89/391 ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci jsou i nadále plně použitelná pro oblasti, na něž se vztahuje tato směrnice, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení v ní obsažená*“ a že čl. 1 odst. 4 rovněž stanoví, že ustanovení směrnice 89/391/EHS jsou plně použitelná, pokud jde o minimální denní a týdenní dobu odpočinku a dovolenou za kalendářní rok, o přestávky a maximální týdenní pracovní dobu, jakož i pokud jde o určité aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce;
- č. 24 (ustanovení o platnosti dohod o výjimce podepsaných před vstupem této směrnice v platnost, čl. 22 odst. 1c): Rada nepovažovala za nutné zapracovat toto ustanovení, které bylo zahrnuto do pozměněného návrhu Komise;

— č. 25 (kde se stanoví, že kopii této směrnice obdrží vlády a parlamenty kandidátských zemí).

Z důvodů, které Komise uvedla ve svém pozměněném návrhu, Rada rovněž nemohla přijmout změny 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 a 23.

Komise přijala společný postoj dohodnutý Radou

## 2. Konkrétní připomínky

### Ustanovení týkající se doby pracovní pohotovosti

Rada souhlasila s definicí „doby pracovní pohotovosti“ a „části pracovní doby, při které nedojde k výkonu práce“, jak je Komise navrhla ve svém původním návrhu a jak je potvrdila i ve svém pozměněném návrhu.

Rada rovněž souhlasila s Komisí v tom, že do čl. 1 odst. 1 bodu 1b společného postoj je třeba doplnit definici pojmu „pracoviště“, aby se tak upřesnila definice „doby pracovní pohotovosti“.

Pokud jde o nový čl. 2a, který se týká doby pracovní pohotovosti, Rada se shodla s Komisí na zásadě, že část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, by neměla být považována za pracovní dobu, pokud vnitrostátní právní předpisy nebo kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery v souladu s vnitrostátním právem nebo s vnitrostátními postupy nestanoví jinak. Rada sdílí názor Komise, že by zavedení této nové kategorie mělo pomoci vyjasnit vztah mezi pracovní dobou a dobou odpočinku.

Rada rovněž sdílí přístup Komise, pokud jde o metodu výpočtu části pracovní pohotovosti, při níž nedojde k výkonu práce, a zároveň stanoví, že je možné ji určit nejen na základě kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery, ale rovněž prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů po konzultaci se sociálními partnery.

Rada uznala jako obecnou zásadu, že část pracovní pohotovosti, při které k výkonu práce nedojde, by neměla být zohledněna při výpočtu denní a týdenní doby odpočinku. Rada však rovněž považuje za vhodné stanovit možnost zavést do používání tohoto ustanovení určitou pružnost, a to prostřednictvím kolektivních smluv, dohod mezi sociálními partnery nebo pomocí vnitrostátních právních předpisů po konzultaci se sociálními partnery.

### Náhradní doba odpočinku

Pokud jde o čl. 17 odst. 2 a čl. 18 odst. 3 uvedené směrnice, může Rada souhlasit se změnami č. 16 a 18 ve znění přeformulovaném v pozměněném návrhu Komise.

Obecnou zásadou je, že v situaci, kdy nemohou využít běžné doby odpočinku, by pracovníkům měla být umožněna náhradní doba odpočinku. Vymezení délky přiměřené lhůty, v jejímž průběhu se pracovníkům poskytuje rovnocenný náhradní odpočinek, by mělo být ponecháno na členských státech, s ohledem na potřebu zajistit bezpečnost a ochranu zdraví dotčených pracovníků a na zásadu proporcionality.

### Soulad mezi pracovním a rodinným životem

Rada souhlasí s Parlamentem v tom, že je třeba zlepšit soulad mezi pracovním a rodinným životem. Tento zájem je zcela patrný v 5., 6. a 7. bodu odůvodnění, jakož i v čl. 1 odst. 2 společného postoj, do něhož byl zapracován nový článek 2b.

Rada souhlasí se změnami č. 2 a 3 (týkajícími se 4. a 5. bodu odůvodnění), a to ve znění přeformulovaném v pozměněném návrhu Komise.

Pokud jde o nový článek 2b, Rada převzala znění prvního odstavce pozměněného návrhu Komise, v němž se uvádí, že „členské státy povzbuzují sociální partnery na příslušné úrovni – aniž je dotčena jejich samostatnost – k uzavírání dohod, které mají usnadnit soulad mezi pracovním a rodinným životem.“

Další dva odstavce vycházejí ze změny 12 a jejich základem je pozměněný návrh Komise. Druhý odstavec dále uvádí odkazy na směrnici 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v rámci Evropského společenství, a na konzultace se sociálními partnery. Třetí odstavec stanoví, že by členské státy měly zaměstnavatele vybízet k tomu, aby přezkoumávali žádosti zaměstnanců o změnu délky a rozvržení pracovní doby s ohledem na potřeby podniku a na potřebu pružnosti, pokud jde o zaměstnavatele i o pracovníky.



### Referenční období (článek 19)

Rada sdílí názory Evropského parlamentu, že prodloužení referenčního období by mělo jít ruku v ruce s větším zapojením pracovníků a jejich zástupců a s veškerými nezbytnými preventivními opatřeními, pokud jde o rizika pro zdraví a bezpečnost pracovníků. Domnívá se však, že příslušné záruky by v tomto ohledu poskytl odkaz na oddíl II směrnice 89/391/ES <sup>(1)</sup>, který obsahuje celou řadu ustanovení v tomto směru.

### Rámec pro využití výjimky (článek 22)

Rada nemohla přijmout ani změnu č. 20, podle níž by měl být článek 22 týkající se výjimky zrušen 36 měsíců po vstupu uvedené směrnice v platnost, ani pozměněný návrh Komise, který stanoví možnost tuto alternativu po třech letech prodloužit. Některé delegace byly pro zásadu ukončit používání výjimky po uplynutí určité doby, avšak většina z nich byla proti jakémukoli takovému řešení, aniž by to nutně znamenalo, že budou všechny v této fázi výjimku využívat.

V souvislosti s tím Rada zkoumala různá možná řešení a nakonec došla k závěru, že jediným řešením přijatelným pro kvalifikovanou většinu delegací by bylo ustanovit využívání výjimky i nadále s tím, že budou zavedeny záruky proti jejímu zneužívání na úkor pracovníků.

Zejména čl. 1 odst. 7 společného postojů týkající se čl. 22a písm. a) uvedené směrnice stanoví, že využívání výjimky nelze kombinovat s možností stanovenou v čl. 19 písm. b). Kromě toho 13. bod odůvodnění stanoví, že před použitím výjimky by se mělo zvážit, zda potřebnou flexibilitu nezaručuje nejdelší referenční období či jiná ustanovení uvedené směrnice, která se týkají flexibility.

S ohledem na podmínky použitelné pro výjimku se ve společném postoji stanoví toto:

- maximální délka pracovního týdne v EU by v souladu s článkem 6 stávající směrnice měla zůstat 48 hodin, ledaže by členský stát stanovil výjimku buď prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery na příslušné úrovni, nebo prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů po konzultaci se sociálními partnery na příslušné úrovni a jednotlivý pracovník by se rozhodl této výjimky využít. Rozhodnutí tudíž zůstává na individuálním pracovníkovi, jehož nelze nutit pracovat déle než 48 hodin;
- pro využívání této možnosti jsou navíc stanoveny přísné podmínky, jejichž cílem je zaručit svobodný souhlas pracovníka, zavést zákonné omezení počtu hodin odpracovaných za týden v rámci výjimky, a stanovit konkrétní povinnosti zaměstnavatelů informovat na jejich žádost příslušné orgány.

S ohledem na ochranu svobodného souhlasu pracovníka společný postoj stanoví, že výjimka je platná jedině tehdy, když pracovník dal souhlas ještě před vykonáním takové práce, a to na dobu nepřesahující jeden rok s možností prodloužení. Zaměstnavatel v žádném případě nemůže pracovníka postihovat za to, že nechce dát souhlas s vykonáváním takové práce, nebo protože souhlas z jakéhokoli důvodu zruší. Navíc může být výjimka podepsána teprve po uplynutí prvních čtyř pracovních týdnů a pracovník nemůže být požádán, aby výjimku podepsal již při podpisu smlouvy, s výjimkou případů krátkodobých smluv (viz níže). V neposlední řadě má pracovník v rámci konkrétních termínů právo svůj souhlas s výkonem práce v rámci výjimky odvolat.

Ve společném postoji se zavádějí zákonné limity, které se týkají počtu povolených pracovních hodin během pracovního týdne v rámci výjimky, které současná směrnice nestanoví. V běžném případě je limitem 60 hodin týdně, počítáno jako průměr za období 3 měsíců, pokud není v kolektivní smlouvě nebo v dohodě mezi sociálními partnery stanoveno jinak. Tento limit je možné zvýšit na 65 hodin, počítáno jako průměr za období 3 měsíců, pokud nebyla uzavřena kolektivní smlouva a pokud je za pracovní dobu považována i část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce.

<sup>(1)</sup> Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.

V neposlední řadě se ve společném postoji stanoví, že zaměstnavatelé musí vést záznamy o pracovní době zaměstnanců, kteří pracují v rámci výjimky. Tyto záznamy dostanou k dispozici příslušné orgány, které mohou z důvodů bezpečnosti nebo zdraví pracovníků možnost překročit maximální týdenní pracovní dobu zakázat nebo omezit. Zaměstnavatel může být navíc požádán, aby příslušným orgánům na jejich žádost poskytl informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteno jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).

Společný postoj stanoví konkrétní podmínky v případě krátkodobých smluv (kdy je pracovník zaměstnán u téhož zaměstnavatele v průběhu jednoho či více období nepřesahujících v období 12 měsíců celkově deset týdnů): souhlas s použitím výjimky je v tomto případě možné dát během prvních čtyř týdnů zaměstnaneckého poměru a zákonné limity, pokud jde o počet hodin, který je možné v rámci výjimky týdně odpracovat, se nepoužijí. Pracovníka však nelze požádat, aby souhlas s prací v rámci výjimky dal už v době podpisu pracovní smlouvy.

Společný postoj dále stanoví, že členský stát při využívání výjimky může právními prostředky, prostřednictvím nařízení nebo správních ustanovení, z objektivních nebo technických důvodů anebo z důvodů týkajících se organizace práce umožnit, aby byla stanovena délka referenčního období nepřesahující šest měsíců. Toto referenční období by však nemělo ovlivňovat tříměsíční referenční období použitelné pro výpočet maximálního týdenního limitu v délce 60 nebo 65 hodin.

#### **Ustanovení o monitorování, hodnocení a přezkumu**

Čl. 1 odst. 9 společného postoje týkající se nového článku 24a uvedené směrnice stanoví podrobné požadavky na oznamovací povinnost v případě používání výjimky a jiných faktorů, jež mohou přispívat k dlouhé pracovní době, jako je využívání čl. 19 písm. b) (dvanáctiměsíční referenční období). Tyto požadavky mají Komisi poskytnout možnost pozorného monitorování.

Konkrétněji společný postoj stanoví, že Komise:

- nejpozději čtyři roky po vstupu směrnice v platnost předloží zprávu, v případě potřeby spolu s příslušnými návrhy na omezení nadměrné pracovní doby, včetně využití výjimky, při současném zohlednění dopadu na zdraví a bezpečnost pracovníků, kterých se tato možnost týká. Tuto zprávu vyhodnotí Rada;
- může s ohledem na toto hodnocení nejpozději pět let po vstupu uvedené směrnice v platnost předložit Radě a Evropskému parlamentu návrh na revizi směrnice, včetně možnosti výjimky.

#### **IV. ZÁVĚR**

S ohledem na velmi zjevný pokrok, jehož bylo současně dosaženo, pokud jde o směrnici o dočasných agenturních pracovnících, se Rada domnívá, že její společný postoj ke směrnici o pracovní době představuje vyvážené a realistické řešení těchto otázek zahrnutých do návrhu Komise, vzhledem k velmi rozdílným situacím na trzích práce v jednotlivých členských státech a vzhledem k jejich názorům na nutné podmínky pro řešení takovýchto situací. Rada očekává konstruktivní jednání s Evropským parlamentem za účelem dosažení konečné dohody o této důležité směrnici.