

ΚΟΙΝΗ ΘΕΣΗ (ΕΚ) αριθ. 23/2008

που καθορίστηκε από το Συμβούλιο στις 15 Σεπτεμβρίου 2008

για την έκδοση οδηγίας 2008/.../ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της ..., για την τροποποίηση της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

(2008/C 254 E/03)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και ιδίως το άρθρο 137 παράγραφος 2,

τη πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής ⁽¹⁾,

τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών ⁽²⁾,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της Συνθήκης ⁽³⁾,

Εκτιμώντας τα εξής:

- (1) Το άρθρο 137 της Συνθήκης ορίζει ότι η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Στις οδηγίες που εκδίδονται βάσει του άρθρου αυτού πρέπει να αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών κατά τρόπο που θα παρεμπόδιζε τη δημιουργία και την ανάπτυξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- (2) Η οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽⁴⁾ ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, μεταξύ άλλων, όσον αφορά τις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, τα διαλείμματα, τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, την ετήσια άδεια, καθώς και ορισμένες πτυχές της νυχτερινής εργασίας, της εργασίας κατά βάρδιες και του ρυθμού εργασίας.
- (3) Το άρθρο 19 τρίτη παράγραφος και το άρθρο 22 παράγραφος 1 δεύτερο εδάφιο της οδηγίας 2003/88/ΕΚ προβλέπουν την επανεξέτασή της πριν από τις 23 Νοεμβρίου 2003.
- (4) Πάνω από δέκα έτη μετά την έκδοση της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου ⁽⁵⁾, ήτοι της αρχικής οδηγίας στον τομέα οργάνωσης του χρόνου εργασίας, κρίνεται απαραίτητο να ληφθούν υπόψη οι νέες εξελίξεις και απαιτήσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, καθώς και να βρεθούν τρόποι επίτευξης των στόχων για την ανάπτυξη και την απασχόληση που όρισε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της 22ας και 23ης Μαρτίου 2005 στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβώνας.

- (5) Ο συνδυασμός της εργασίας με την οικογενειακή ζωή αποτελεί επίσης θεμελιώδες στοιχείο για την επίτευξη των στόχων που έθεσε η Ευρωπαϊκή Ένωση με τη στρατηγική της Λισσαβώνας, ιδίως για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ των γυναικών. Ο συνδυασμός αυτός δύναται όχι μόνο να δημιουργήσει ένα πιο ικανοποιητικό κλίμα εργασίας, αλλά και να βελτιώσει την προσαρμογή στις ανάγκες των εργαζομένων, ιδίως όσον βαρύνονται με οικογενειακές ευθύνες. Ορισμένες από τις τροποποιήσεις που περιέχονται στην παρούσα οδηγία αποσκοπούν στο να επιτρέψουν τον καλύτερο συνδυασμό μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής.
- (6) Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να συνάπτουν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμφωνίες για τη βελτίωση του συνδυασμού εργασίας και οικογενειακής ζωής.
- (7) Γίνεται αισθητή η επιταγή να ενισχυθεί η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και να αυξηθεί η ευελιξία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ιδίως όσον αφορά τον χρόνο ετοιμότητας και, πιο συγκεκριμένα, τις ανενεργές περιόδους κατά τη διάρκεια του χρόνου ετοιμότητας. Πρέπει επίσης να εξευρεθεί νέα ισορροπία μεταξύ, αφενός, του συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και, αφετέρου, της πιο ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας.
- (8) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διαθέτουν περιόδους αντισταθμιστικής ανάπαυσης στις περιπτώσεις που δεν χορηγούνται περίοδοι ανάπαυσης. Ο καθορισμός της διάρκειας της εύλογης προθεσμίας εντός της οποίας χορηγείται στους εργαζόμενους ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση, θα πρέπει να επαφίεται στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης να εξασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια των ενδιαφερομένων εργαζομένων και της αρχής της αναλογικότητας.
- (9) Οι διατάξεις σχετικά με την περίοδο αναφοράς ως προς τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας πρέπει επίσης να επανεξεταστούν, προκειμένου να προσαρμοστούν στις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζεται η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.
- (10) Όταν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας είναι μικρότερη του έτους, η περίοδος αναφοράς δεν θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη από τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας.
- (11) Η εμπειρία που έχει αποκτηθεί από την εφαρμογή του άρθρου 22 παράγραφος 1 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ καταδεικνύει ότι η καθαρά ατομική απόφαση μη υπαγωγής στο άρθρο 6 της οδηγίας αυτής μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα όσον αφορά τόσο την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων όσο και τη δυνατότητα ελεύθερης επιλογής του εργαζομένου.

⁽¹⁾ ΕΕ C 267, 27.10.2005, σ. 16.

⁽²⁾ ΕΕ C 231, 20.9.2005, σ. 69.

⁽³⁾ Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Μαΐου 2005 (ΕΕ C 92 Ε, 20.4.2006, σ. 292), κοινή θέση του Συμβουλίου της 15ης Σεπτεμβρίου 2008 και κοινή θέση του Συμβουλίου της ... (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα).

⁽⁴⁾ ΕΕ L 299, 18.11.2003, σ. 9.

⁽⁵⁾ ΕΕ L 307, 13.12.1993, σ. 1. Οδηγία που καταργήθηκε με την οδηγία 2003/88/ΕΚ.

- (12) Η δυνατότητα που προβλέπει το άρθρο 22 παράγραφος 1 αποτελεί παρέκκλιση από την αρχή της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας των 48 ωρών, η οποία υπολογίζεται ως ο μέσος όρος εντός μιας περιόδου αναφοράς. Προϋποθέτει την αποτελεσματική προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, και τη ρητή, ελεύθερη και εν πλήρη γνώσει συναίνεση του εκάστοτε εργαζομένου. Για τη χρήση της εν λόγω δυνατότητας πρέπει να τηρούνται οι ενδεδειγμένες εγγυήσεις προκειμένου να διαφυλάσσεται η τήρηση των προϋποθέσεων αυτών και να υπάρχει στενή παρακολούθηση.
- (13) Προτού εφαρμοστεί η δυνατότητα που παρέχει το άρθρο 22 παράγραφος 1, θα πρέπει να εξετάζεται κατά πόσον η μέγιστη περίοδος αναφοράς ή άλλες διατάξεις ευελιξίας που προβλέπει η οδηγία 2003/88/ΕΚ εξασφαλίζουν την απαιτούμενη ευελιξία.
- (14) Προκειμένου να αποφεύγονται οι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, δεν είναι δυνατή η σωρευτική χρήση της ελαστικής περιόδου αναφοράς που προβλέπει το άρθρο 19 πρώτη παράγραφος στοιχείο β) και η δυνατότητα που παρέχει το άρθρο 22 παράγραφος 1.
- (15) Σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφος 2 της Συνθήκης, η Επιτροπή διαβουλευθήκε με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με τους ενδεχόμενους προσανατολισμούς της κοινοτικής δράσης στο θέμα αυτό.
- (16) Η Επιτροπή, έπειτα από τις διαβουλεύσεις αυτές, έκρινε ότι είναι σκόπιμη η ανάληψη σχετικής κοινοτικής δράσης και διαβουλευθήκε περαιτέρω με τους κοινωνικούς εταίρους ως προς το περιεχόμενο της μελετώμενης πρότασης, σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφος 3 της Συνθήκης.
- (17) Στο πλαίσιο του δεύτερου αυτού σταδίου των διαβουλεύσεων, οι κοινωνικοί εταίροι σε κοινοτικό επίπεδο δεν πληροφόρησαν την Επιτροπή ότι επιθυμούν να κινηθούν τη διαδικασία που θα μπορούσε να καταλήξει στη σύναψη συμφωνίας, όπως προβλέπει το άρθρο 139 της Συνθήκης.
- (18) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή ο εκσυγχρονισμός της κοινοτικής νομοθεσίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη και δύναται, κατά συνέπεια, να επιτευχθεί καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, η Κοινότητα μπορεί να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της Συνθήκης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα όρια που είναι αναγκαία για την επίτευξη του στόχου αυτού.
- (19) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που αναγνωρίζονται με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁽¹⁾. Συγκεκριμένα, η παρούσα οδηγία έχει σκοπό να εξασφαλίσει τον πλήρη σεβασμό του δικαιώματος των εργαζομένων σε δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 31 του Χάρτη και ιδίως στην παράγραφο 2 του εν λόγω άρθρου η οποία προβλέπει ότι «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών».
- (20) Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας διατηρεί το γενικό επίπεδο προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Η οδηγία 2003/88/ΕΚ τροποποιείται ως εξής:

1. Στο άρθρο 2 παρεμβάλλονται τα ακόλουθα σημεία:

«1α. “χρόνος ετοιμότητας”: περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι διαθέσιμος στον χώρο εργασίας του, προκειμένου να επέμβει, κατόπιν αιτήματος του εργοδότη, με στόχο να ασκήσει τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του.

1β. “χώρος εργασίας”: ο χώρος ή οι χώροι στους οποίους κανονικά ο εργαζόμενος ασκεί τις δραστηριότητες ή τα καθήκοντά του και οι οποίοι καθορίζονται σύμφωνα με ό,τι προβλέπει η σχέση ή η σύμβαση εργασίας που ισχύει για τον εργαζόμενο.

1γ. “ανεργή περίοδος του χρόνου ετοιμότητας”: περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος τελεί σε ετοιμότητα κατά την έννοια του σημείου 1α, αλλά δεν καλείται από τον εργοδότη του να ασκήσει τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του.».

2. Παρεμβάλλονται τα ακόλουθα άρθρα:

«Άρθρο 2α

Χρόνος ετοιμότητας

Η ανεργή περίοδος του χρόνου ετοιμότητας δεν θεωρείται χρόνος εργασίας, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στην εθνική νομοθεσία ή, βάσει εθνικής νομοθεσίας και/ή εθνικής πρακτικής, ορίζεται άλλως σε συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Η ανεργή περίοδος του χρόνου ετοιμότητας μπορεί να υπολογίζεται βάσει ενός μέσου όρου αριθμού ωρών ή ποσοστού του χρόνου ετοιμότητας, λαμβανομένης υπόψη της εμπειρίας στον οικείο κλάδο, βάσει συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ή βάσει της εθνικής νομοθεσίας κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους.

Η ανεργή περίοδος του χρόνου ετοιμότητας δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των ημερήσιων και εβδομαδιαίων περιόδων ανάπαυσης που προβλέπονται στα άρθρα 3 και 5 αντίστοιχως, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά:

α) σε συλλογική σύμβαση ή συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων,

ή

β) βάσει της εθνικής νομοθεσίας, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

Η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος ασκεί όντως τις δραστηριότητες ή τα καθήκοντά του κατά τον χρόνο ετοιμότητας θεωρείται πάντοτε χρόνος εργασίας.

(¹) ΕΕ C 303, 14.12.2007, σ. 1.

Άρθρο 2β

Συνδυασμός εργασίας και οικογενειακής ζωής

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους στο κατάλληλο επίπεδο, χωρίς να θίγεται η αυτονομία τους, να συνάπτουν συμφωνίες με σκοπό τον καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν, υπό την επιφύλαξη της οδηγίας 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (*) και σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, ότι οι εργοδότες ενημερώνουν τους εργαζόμενους εν ευθέτω χρόνω για οιαδήποτε ουσιαστική αλλαγή του ρυθμού ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας τους.

(*) ΕΕ L 80, 23.3.2002, σ. 29.».

Λαμβανομένων υπόψη των αναγκών των εργαζομένων για ευελιξία του ωραρίου και του ρυθμού εργασίας τους, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν επίσης τους εργοδότες, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές, να εξετάζουν αιτήσεις αλλαγών του ωραρίου και του ρυθμού εργασίας, με την επιφύλαξη των επιχειρηματικών αναγκών, καθώς και των αναγκών ευελιξίας τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

3. Το άρθρο 17 τροποποιείται ως εξής:

α) στην παράγραφο 1, οι λέξεις «από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16» αντικαθίστανται από τις λέξεις «από τα άρθρα 3 έως 6, 8 και 16 στοιχεία α) και γ)»,

β) στην παράγραφο 2, οι λέξεις «υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περιόδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περιόδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης εντός εύλογης προθεσμίας σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις ή άλλες συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων»,

γ) στην εισαγωγική φράση της παραγράφου 3, οι λέξεις «από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16» αντικαθίστανται από τις λέξεις «από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 στοιχεία α) και γ)»,

δ) η παράγραφος 5 τροποποιείται ως εξής:

i) το πρώτο εδάφιο αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«5. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, παρεκκλίσεις από το άρθρο 6 είναι δυνατόν να επιτρέπονται στην περίπτωση ασκούμενων γιατρών σύμφωνα με τις διατάξεις του δεύτερου έως και έκτου εδαφίου της παρούσας παραγράφου»,

ii) διαγράφεται το τελευταίο εδάφιο.

4. Στο τρίτο εδάφιο του άρθρου 18, οι λέξεις «εφόσον χορηγούνται στους οικείους εργαζομένους ισοδύναμες περιόδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης» αντικαθίστανται από τις λέξεις «υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περιόδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης εντός εύλογης

προθεσμίας σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις ή άλλες συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων».

5. Το άρθρο 19 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 19

Περιορισμοί στις παρεκκλίσεις από τις περιόδους αναφοράς

Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 22α στοιχείο β) και κατά παρέκκλιση από το άρθρο 16 στοιχείο β), τα κράτη μέλη δύνανται, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, να επιτρέπουν, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους οργάνωσης της εργασίας, η διάρκεια της περιόδου αναφοράς να μην υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες:

α) μέσω συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων όπως προβλέπει το άρθρο 18,

ή

β) μέσω νομοθετικών ή κανονιστικών ρυθμίσεων έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους στο κατάλληλο επίπεδο.

Τα κράτη μέλη, όταν κάνουν χρήση της δυνατότητας του στοιχείου β) της πρώτης παραγράφου, διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες τηρούν τις υποχρεώσεις τους όπως ορίζονται στο Μέρος II της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ.».

6. Το άρθρο 22 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 22

Διάφορες διατάξεις

1. Μολονότι, κατά γενική αρχή, η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται το πολύ σε 48 ώρες και, στην πράξη, οι εργαζόμενοι στην Ένωση προσφέρουν επιπλέον εργασία μόνον κατ' εξαίρεση, τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να μην εφαρμόζεται το άρθρο 6 υπό τον όρο ότι λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλίζεται αποτελεσματικά η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Η χρήση της δυνατότητας αυτής πρέπει ωστόσο να ορίζεται ρητά σε συλλογική σύμβαση ή σε συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στο κατάλληλο επίπεδο ή σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους στο κατάλληλο επίπεδο.

2. Σε κάθε περίπτωση, τα κράτη μέλη που επιθυμούν να κάνουν χρήση της δυνατότητας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 οφείλουν να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα έτσι ώστε να εξασφαλίζουν ότι:

α) ο εργοδότης δεν ζητεί από τον εργαζόμενο να εργασθεί περισσότερες από 48 ώρες ανά επταήμερο, διάρκεια που υπολογίζεται ως ο μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς, εκτός αν ο εργαζόμενος συναινεί για την παροχή της εργασίας αυτής. Η ισχύς της συμφωνίας αυτής δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος και είναι ανανεώσιμη,

- β) ο εργαζόμενος δεν υφίσταται ζημία από τον εργοδότη του αν δεν δεχθεί να εκτελέσει την εργασία αυτή ή αν αποσύρει για κάποιο λόγο τη συναίνεσή του,
- γ) η συναίνεση που παρέχεται:
- i) κατά την υπογραφή της ατομικής σύμβασης εργασίας, ή
 - ii) κατά τις τέσσερις πρώτες εβδομάδες της σχέσης εργασίας
- θεωρείται άκυρη,
- δ) κανένας εργαζόμενος, ο οποίος υπέγραψε σύμβαση σύμφωνα με το παρόν άρθρο, δεν εργάζεται, ανά επταήμερο:
- i) άνω των 60 ωρών, που υπολογίζονται ως ο μέσος όρος σε τρίμηνη περίοδο, εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά σε συλλογική σύμβαση ή συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ή
 - ii) άνω των 65 ωρών, που υπολογίζονται ως ο μέσος όρος σε τρίμηνη περίοδο, ελλείψει συλλογικής σύμβασης και όταν η ανενεργή περίοδος του χρόνου ετοιμότητας θεωρείται χρόνος εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 2α,
- ε) ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ανακαλέσει με άμεσο αποτέλεσμα τη συναίνεσή του για την παροχή τέτοιας εργασίας, κατά τους έξι πρώτους μήνες μετά τη σύναψη της συμφωνίας ή διαρκούσης της περιόδου δοκιμαστικής υπηρεσίας που ορίζεται στη σύμβασή του και έως και τρίμηνο μετά τη λήξη της, εφόσον το εν λόγω χρονικό διάστημα είναι μεγαλύτερης διάρκειας, ενημερώνοντας γραπτώς τον εργοδότη του εν ευθέτω χρόνω. Στη συνέχεια, ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει από τον εργαζόμενο προθεσμία γραπτής προειδοποίησης, η οποία δεν υπερβαίνει τους δύο μήνες,
- στ) ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία βάσει του οποίου μπορεί να διαπιστωθεί εάν τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας,
- ζ) το αρχείο είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών, οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων,
- η) έπειτα από αίτηση των αρμόδιων αρχών, ο εργοδότης τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη συναίνεση των εργαζομένων για την παροχή εργασίας που υπερβαίνει τις 48 ώρες ανά επταήμερο, που υπολογίζεται ως ο μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς, καθώς και τα κατάλληλα αρχεία βάσει των οποίων μπορεί να διαπιστωθεί εάν τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας.

3. Υπό την επιφύλαξη της τήρησης των γενικών αρχών προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται από τον ίδιο εργοδότη για περίοδο ή περιόδους εργασίας που δεν υπερβαίνουν τις δέκα εβδομάδες συνολικά ανά δωδεκάμηνο, οι διατάξεις της παραγράφου 2 εδάφια γ) στοιχείο ii) και δ) δεν εφαρμόζονται.».

7. Παρεμβάλλεται το ακόλουθο άρθρο:

«Άρθρο 22α

Ειδικές διατάξεις

Όταν ένα κράτος μέλος κάνει χρήση της δυνατότητας που προβλέπει το άρθρο 22:

- α) δεν εφαρμόζεται η δυνατότητα του άρθρου 19 πρώτη παράγραφος στοιχείο β),
 - β) το εν λόγω κράτος μέλος μπορεί, κατά παρέκκλιση από το άρθρο 16 στοιχείο β) και για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους που αφορούν την οργάνωση της εργασίας, να ορίζει με νόμο, κανονισμό ή διοικητικές διατάξεις ότι η περίοδος αναφοράς δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες.
- Αυτή η περίοδος αναφοράς πρέπει να συνάδει με τις γενικές αρχές περί προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να μη θίγει την τρίμηνη περίοδο αναφοράς που ισχύει βάσει του άρθρου 22 παράγραφος 2 στοιχείο δ) ως προς εργαζομένους που έχουν υπαχθεί σε υφιστάμενη ισχύουσα συμφωνία βάσει του άρθρου 22 παράγραφος 2 στοιχείο α).».

8. Το άρθρο 24 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 24

Εκδόσεις

1. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των διατάξεων εσωτερικού δικαίου που έχουν ήδη θεσπίσει ή που θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

2. Τα κράτη μέλη υποβάλλουν ανά πενταετία στην Επιτροπή έκθεση σχετική με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας στην πράξη, αναφέροντας τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων.

Η Επιτροπή ενημερώνει σχετικά το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια και την υγεία στον τόπο εργασίας.

3. Ανά πενταετία, αρχής γενομένης από τις 23 Νοεμβρίου 1996, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή έκθεση σχετική με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, λαμβάνοντας υπόψη τις παραγράφους 1 και 2.».

9. Παρεμβάλλεται το εξής άρθρο:

«Άρθρο 24α

Έκθεση αξιολόγησης

1. Μέχρι τις ... (*):

- α) τα κράτη μέλη τα οποία κάνουν χρήση της δυνατότητας που τους παρέχει το άρθρο 22 παράγραφος 1 ενημερώνουν την Επιτροπή σχετικά με τους λόγους, τον ή τους κλάδους, τις δραστηριότητες και τον αριθμό των οικείων εργαζομένων, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο. Η έκθεση κάθε κράτους μέλους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και καταγράφει τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων στο κατάλληλο επίπεδο, διαβιβάζεται δε και στους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο,

(*) Έξι έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας.

β) τα κράτη μέλη τα οποία κάνουν χρήση της δυνατότητας που παρέχει το άρθρο 19 στοιχείο β) ενημερώνουν την Επιτροπή για τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζουν την παρούσα διάταξη και για τις επιπτώσεις της στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

2. Μέχρι τις ... (*), η Επιτροπή, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο, υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή έκθεση σχετική με:

α) τη χρήση της δυνατότητας του άρθρου 22 παράγραφος 1 καθώς και τους λόγους που την επιβάλλουν, και

β) άλλους παράγοντες που μπορεί να συνηγορούν για επιπλέον ώρες εργασίας, όπως η χρήση του άρθρου 19 στοιχείο β).

Η έκθεση μπορεί να συνοδεύεται από κατάλληλες προτάσεις για τη μείωση του υπερβολικού χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της δυνατότητας του άρθρου 22 παράγραφος 1, εκτιμώντας τον αντίκτυπό της για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων που καλύπτονται από τη δυνατότητα αυτή.

3. Το Συμβούλιο, με βάση την έκθεση που αναφέρεται στην παράγραφο 2, αξιολογεί τη χρήση των δυνατοτήτων που παρέχει η παρούσα οδηγία και κυρίως αυτές που επιτρέπονται από τα άρθρα 19 πρώτη παράγραφος στοιχείο β) και 22 παράγραφος 1.

Λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση αυτή, η Επιτροπή δύναται, μέχρι τις ... (**), εφόσον κρίνεται αναγκαίο, να υποβάλει πρόταση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο για την αναθεώρηση της παρούσας οδηγίας, περιλαμβανομένης της δυνατότητας που προβλέπει το άρθρο 22 παράγραφος 1.»

Άρθρο 2

Τα κράτη μέλη προσδιορίζουν το καθεστώς κυρώσεων που ισχύει για παραβάσεις των εθνικών διατάξεων που λαμβάνονται για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή των κυρώσεων αυτών. Οι κυρώσεις που προβλέπονται πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες των παραβάσεων και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν αυτές τις διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο στις ... (***). Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση των διατάξεων αυτών το συντομότερο δυνατό.

Λαμβάνουν ιδίως μέριμνα ώστε οι εργαζόμενοι και/ή οι εκπρόσωποί τους να διαθέτουν κατάλληλα μέσα ώστε να εξασφαλίζουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 3

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία μέχρι τις ... (***) ή εξασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας, τα δε κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο με το οποίο θα μπορούν ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίζουν την επίτευξη των στόχων της παρούσας οδηγίας. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή το κείμενο των διατάξεων εθνικού δικαίου που θεσπίζουν στον τομέα που καλύπτει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 4

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 5

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

...

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

...

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

...

(*) Επτά έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας.

(**) Οχτώ έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας.

(***) Τρία έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας.

ΣΚΕΠΤΙΚΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις 24 Σεπτεμβρίου 2004, η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ⁽¹⁾. Η πρόταση βασίζεται στο άρθρο 137 παράγραφος 2 της Συνθήκης.

Ενεργώντας σύμφωνα με το άρθρο 251 της Συνθήκης, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο γνωμοδότησε σε πρώτη ανάγνωση για την πρόταση στις 11 Μαΐου 2005 ⁽²⁾.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή έδωσε τη γνώμη της στις 11 Μαΐου 2005 ⁽³⁾ και η Επιτροπή των Περιφερειών στις 14 Απριλίου 2005 ⁽⁴⁾.

Η Επιτροπή υπέβαλε τροποποιημένη πρόταση ⁽⁵⁾ στις 2 Ιουνίου 2005, στην οποία αποδέχτηκε δέκα τρεις από τις είκοσι πέντε τροπολογίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Στις 9 Ιουνίου 2008, το Συμβούλιο επέτυχε πολιτική συμφωνία με ειδική πλειοψηφία για κοινή θέση, παράλληλα με πολιτική συμφωνία με ειδική πλειοψηφία για την κοινή θέση σχετικά με την οδηγία για τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων. Πέντε από τις αντιπροσωπίες δεν μπόρεσαν να δεχτούν το κείμενο της πολιτικής συμφωνίας για την οδηγία για τον χρόνο εργασίας και διατύπωσαν κοινή δήλωση προς καταχώρηση στα πρακτικά του Συμβουλίου ⁽⁶⁾.

Το Συμβούλιο ενέκρινε την κοινή του θέση με ειδική πλειοψηφία στις 15 Σεπτεμβρίου 2008 σύμφωνα με το άρθρο 251 παράγραφος 2 της Συνθήκης ΕΚ.

II. ΣΤΟΧΟΙ

Οι στόχοι της πρότασης είναι διττοί:

- πρώτον, να επανεξετασθούν ορισμένες διατάξεις της οδηγίας 2003/88/ΕΚ (η οποία τροποποίησε τελευταία την οδηγία 93/104/ΕΚ) σύμφωνα με τα άρθρα 19 και 22 αυτής της οδηγίας. Αυτές οι διατάξεις αφορούν τις παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς προς εφαρμογή του άρθρου 6 (μέγιστος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας) και τη δυνατότητα μη εφαρμογής του άρθρου 6, εάν ο εργαζόμενος συναινεί να παράσχει αυτήν την εργασία («ρήτρα opt-out»)
- δεύτερον, να ληφθεί υπόψη η νομολογία του Δικαστηρίου των ΕΚ, ειδικότερα οι αποφάσεις στις υποθέσεις SIMAP ⁽⁷⁾ και Jaeger ⁽⁸⁾, στις οποίες κρίθηκε ότι οι εφημερίες ιατρού κατά τις οποίες απαιτείται η φυσική του παρουσία στο νοσοκομείο πρέπει να θεωρούνται ως χρόνος εργασίας. Αυτή η ερμηνεία ορισμένων διατάξεων της οδηγίας από το Δικαστήριο των ΕΚ, η οποία διατυπώθηκε μετά από διάφορες αιτήσεις έκδοσης προδικαστικής απόφασης βάσει του άρθρου 234 της Συνθήκης, είχε ισχυρό αντίκτυπο στην έννοια του «χρόνου εργασίας» και, συνεπώς, στις ουσιαστικές διατάξεις της οδηγίας.

Ειδικότερα:

- προς επίτευξη ενδεδειγμένης ισορροπίας μεταξύ της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων αφενός, και τη ανάγκης για ευελιξία των εργοδοτών αφετέρου, η πρόταση θεσπίζει γενικές αρχές για την προστασία των εφημερευόντων εργαζομένων τόσο κατά τις ενεργές όσο και τις ανενεργές περιόδους εφημερίας. Στο σημείο αυτό, η πρόταση προβλέπει ότι η ανενεργή περίοδος εφημερίας δεν είναι χρόνος εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας, εκτός εάν προβλέπεται άλλως από την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων·
- η πρόταση επιδιώκει να παράσχει μεγαλύτερη ευελιξία στους εργοδότες και στα κράτη μέλη κατά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, εκτεινώντας την περίοδο αναφοράς για τον υπολογισμό του μέγιστου δυνατού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας έως ένα έτος, επιτρέπει δε με αυτόν τον τρόπο στις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν τις περισσότερο ή λιγότερο τακτικές διακυμάνσεις της ζήτησης·

⁽¹⁾ ΕΕ C 322, 29.12.2004, σ. 9.

⁽²⁾ ΕΕ C 92, 20.4.2006, σ. 292.

⁽³⁾ ΕΕ C 267, 27.10.2005, σ. 16.

⁽⁴⁾ ΕΕ C 231, 20.9.2005, σ. 69.

⁽⁵⁾ ΕΕ C 146, 16.6.2005, σ. 13.

⁽⁶⁾ Έγγρ. 10583/08 ADD 1.

⁽⁷⁾ Απόφαση του Δικαστηρίου των ΕΚ της 3ης Οκτωβρίου 2000 στην υπόθεση C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) κατά Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Συλλογή 2000, σ. I-07963.

⁽⁸⁾ Απόφαση του Δικαστηρίου των ΕΚ της 9ης Οκτωβρίου 2003 στην υπόθεση C-151/02, Αίτηση εκδόσεως προδικαστικής απόφασης: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Γερμανία) στην εκκρεμούσα δίκη ενώπιον αυτού του δικαστηρίου μεταξύ Landeshauptstadt Kiel και Norbert Jaeger, δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί.

- η πρόταση επιτρέπει τη βελτίωση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ιδίως με τις προτεινόμενες αλλαγές όσον αφορά το άρθρο 22·
- όσον αφορά την ατομική επιλογή της ρήτηρας opt-out, που επιτρέπει παρέκκλιση από το μέσο εβδομαδιαίο όριο των σαράντα οκτώ ωρών, η πρόταση ενισχύει τον κοινωνικό διάλογο, εμπλέκοντας τους κοινωνικούς εταίρους στη λήψη οιασδήποτε απόφασης από μέρος ενός κράτους μέλους, με σκοπό να μπορούν να εφαρμόζουν το opt-out οι εργαζόμενοι σε ατομική βάση. Με το νέο αυτό σύστημα, μία απόφαση κράτους μέλους με την οποία επιτρέπεται η χρησιμοποίηση του opt-out, πρέπει να εφαρμόζεται είτε μέσω προηγούμενης συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων, στο αρμόζον επίπεδο, είτε βάσει του εθνικού δικαίου κατόπιν διαβουλεύσεως με τους κοινωνικούς εταίρους στο αρμόζον επίπεδο. Εξακολουθεί να ισχύει η αρχή σύμφωνα με την οποία κανένας εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει έναν εργαζόμενο να εργασθεί πάνω από το μέσο εβδομαδιαίο όριο των σαράντα οκτώ ωρών, επομένως ο εργαζόμενος πρέπει επίσης να συμφωνεί με την εφαρμογή του opt-out. Θα ισχύουν επίσης ενισχυμένες προϋποθέσεις σε κοινοτικό επίπεδο, για την πρόληψη καταχρήσεων, και για να εξασφαλίζεται ότι ένας εργαζόμενος που εξετάζει το ενδεχόμενο χρήσης του opt-out, είναι απόλυτα ελεύθερος να κάνει την επιλογή του. Ακόμη, η πρόταση εισάγει μια γενική αρχή σύμφωνα με την οποία η μέγιστη διάρκεια του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας πρέπει να είναι ορισμένη.

III. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΗΣ ΘΕΣΗΣ

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

α) Τροποποιημένη πρόταση της Επιτροπής

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε είκοσι πέντε τροπολογίες για την πρόταση της Επιτροπής. Από αυτές τις τροπολογίες ενσωματώθηκαν συνολικά δέκα τρεις στην τροποποιημένη πρόταση της Επιτροπής, ορισμένες από τις οποίες μετά την εκ νέου διατύπωσή τους (τροπολογίες αριθ. 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 και 24). Ωστόσο, δώδεκα άλλες τροπολογίες δεν έγιναν δεκτές από την Επιτροπή (τροπολογίες αριθ. 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 και 25).

β) Κοινή θέση του Συμβουλίου

Το Συμβούλιο μπόρεσε να δεχτεί οκτώ από τις δέκα τρεις τροπολογίες, οι οποίες ενσωματώθηκαν εν όλω ή εν μέρει στην τροποποιημένη πρόταση της Επιτροπής, ειδικότερα τις τροπολογίες αριθ. 1 και 2 (αιτιολογική παράγραφος αριθ. 4 που παραπέμπει στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας), 3 (αιτιολογική παράγραφος αριθ. 5 που αναφέρεται στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ των γυναικών), 4 (αιτιολογική παράγραφος αριθ. 7: προστίθεται παραπομπή στο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής), 8 (αιτιολογική παράγραφος αριθ. 14 που παραπέμπει στο άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου), 16 (άρθρο 17 παράγραφος 2 για τις περιόδους αντισταθμιστικής ανάπαυσης), 17 (άρθρο 17 παράγραφος 5 πρώτη περίπτωση, διόρθωση λάθους) και 18 (άρθρο 18 παράγραφος 3 για τις περιόδους αντισταθμιστικής ανάπαυσης).

Το Συμβούλιο δέχτηκε επίσης τις βασικές αρχές που διέπουν τις τροπολογίες, με την προϋπόθεση ότι θα διατυπωθούν εκ νέου:

- αριθ. 12 (άρθρο 2β: προσθήκη διάταξης για το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής)·
- αριθ. 13 (διαγραφή του άρθρου 16β παράγραφος 2 σχετικά με την περίοδο αναφοράς των δώδεκα μηνών)·
- αριθ. 19 (άρθρο 19: περίοδος αναφοράς).

Ωστόσο, το Συμβούλιο δεν θεώρησε σκόπιμο να δεχτεί τις τροπολογίες:

- αριθ. 11 (συνυπολογισμός των περιόδων του χρόνου εργασίας σε περίπτωση περισσότερων της μίας συμβάσεων εργασίας), δεδομένου ότι αυτή λαμβάνεται υπόψη στην αιτιολογική παράγραφο 2 της τροποποιημένης πρότασης, καθώς η αιτιολογική παράγραφος αριθ. 3 της σημερινής οδηγίας προβλέπει ότι «Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, εφαρμόζονται πλήρως στους τομείς που καλύπτει η παρούσα οδηγία, με την επιφύλαξη των περισσότερο περιοριστικών ή/και ειδικών διατάξεων αυτής» και το άρθρο της 1 παράγραφος 4 προβλέπει επίσης ότι οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ ισχύουν πλήρως για τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, το χρόνο διαλείμματος και τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και για ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας·
- αριθ. 24 (διάταξη που αφορά την ισχύ των συμφωνιών περί επιλογής opt-out οι οποίες έχουν υπογραφεί πριν από την έναρξη ισχύος της οδηγίας, άρθρο 22 παράγραφος 1 γ): το Συμβούλιο δεν έκρινε αναγκαία την ενσωμάτωση αυτής της διάταξης, την οποία η Επιτροπή συμπεριέλαβε στην τροποποιημένη της πρόταση·

— αριθ. 25 (η οποία προβλέπει ότι αντίγραφο της οδηγίας πρέπει να αποσταλεί στις κυβερνήσεις και τα κοινοβούλια των υποψηφίων χωρών).

Το Συμβούλιο δεν μπόρεσε επίσης να δεχτεί τις τροπολογίες αριθ. 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 και 23 για τους λόγους που αναφέρονται από την Επιτροπή στην τροποποιημένη της πρόταση.

Η Επιτροπή αποδέχτηκε την κοινή θέση που ενέκρινε το Συμβούλιο.

2. Ειδικές παρατηρήσεις

Διατάξεις για τις εφημερίες

Το Συμβούλιο συμφώνησε με τον ορισμό του «χρόνου εφημερίας» και της «ανεργής περιόδου του χρόνου εφημερίας», όπως προτάθηκε από την Επιτροπή στην αρχική της πρόταση και επιβεβαιώθηκε στην τροποποιημένη της πρόταση.

Το Συμβούλιο συμφώνησε επίσης με την Επιτροπή ως προς την ανάγκη να προστεθεί ορισμός του όρου «χώρος εργασίας» στο άρθρο 1 παράγραφος 1 σημείο 1 β) της κοινής θέσης, προκειμένου να καταστεί σαφέστερος ο ορισμός της «εφημερίας».

Όσον αφορά το νέο άρθρο 2α για τις εφημερίες, το Συμβούλιο συμφώνησε με την Επιτροπή σχετικά με τη βασική αρχή ότι η ανεργή περίοδος της εφημερίας δεν πρέπει να θεωρείται ως χρόνος εργασίας, εκτός εάν προβλέπεται άλλως από την εθνική νομοθεσία, ή, από συλλογική σύμβαση ή συμφωνία των κοινωνικών εταίρων ευθυγραμμισμένη με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική. Το Συμβούλιο συμμερίζεται την άποψη της Επιτροπής ότι η εισαγωγή αυτής της νέας κατηγορίας θα βοηθούσε να αποσαφηνιστεί η σχέση μεταξύ χρόνου εργασίας και περιόδων ανάπαυσης.

Το Συμβούλιο συμμερίστηκε επίσης την άποψη της Επιτροπής για τη μέθοδο υπολογισμού της ανεργής περιόδου της εφημερίας προβλέποντας παράλληλα ότι μπορεί να καθορίζεται όχι μόνον από συλλογική σύμβαση ή από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων αλλά και από την εθνική νομοθεσία μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

Το Συμβούλιο αναγνώρισε ως γενική αρχή ότι η ανεργή περίοδος της εφημερίας δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό των περιόδων ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Ωστόσο, το Συμβούλιο έκρινε επίσης σκόπιμο να προβλεφθεί η δυνατότητα μιας ορισμένης ευελιξίας κατά την εφαρμογή αυτής της διάταξης βάσει συλλογικών συμβάσεων, συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ή της εθνικής νομοθεσίας μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

Χρόνος αντισταθμιστικής ανάπαυσης

Όσον αφορά τα άρθρα 17 παράγραφος 2 και 18 παράγραφος 3 της οδηγίας, το Συμβούλιο μπορεί να συμφωνήσει με τις τροπολογίες αριθ. 16 και 18, όπως διατυπώθηκαν εκ νέου στην τροποποιημένη πρόταση της Επιτροπής.

Η γενική αρχή συνίσταται στο ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν περιόδους αντισταθμιστικής ανάπαυσης στις περιπτώσεις όπου δεν χορηγούνται κανονικές περίοδοι ανάπαυσης. Ο καθορισμός της διάρκειας της εύλογης προθεσμίας εντός της οποίας χορηγείται στους εργαζόμενους ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση, θα πρέπει να εναπόκειται στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης να εξασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια των συγκεκριμένων εργαζομένων, καθώς και της αρχής της αναλογικότητας.

Συνδυασμός εργασίας και οικογενειακής ζωής

Το Συμβούλιο συμφωνεί με το Κοινοβούλιο σχετικά με την ανάγκη να βελτιωθεί ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η ανησυχία αυτή είναι αρκετά πρόδηλη στις αιτιολογικές παραγράφους αριθ. 5, 6 και 7 καθώς και στο άρθρο 1 παράγραφος 2, όπου έχει παρεμβληθεί νέο άρθρο 2β, της κοινής θέσης.

Το Συμβούλιο συμφωνεί με τις τροπολογίες αριθ. 2 και 3 (αφορούν τις αιτιολογικές παραγράφους αριθ. 4 και 5), όπως έχουν διατυπωθεί εκ νέου στην τροποποιημένη πρόταση της Επιτροπής.

Όσον αφορά το νέο άρθρο 2β, το Συμβούλιο συμπεριέλαβε το κείμενο της πρώτης παραγράφου της τροποποιημένης πρότασης της Επιτροπής, η οποία ορίζει ότι «Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους στο κατάλληλο επίπεδο, χωρίς να θίγεται η αυτονομία τους, να συνάπτουν συμφωνίες με σκοπό τον καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.».

Οι δύο άλλες παράγραφοι είναι εμπνευσμένες από την τροπολογία αριθ. 12 και βασίζονται στην τροποποιημένη πρόταση της Επιτροπής. Η δεύτερη παράγραφος παραπέμπει περαιτέρω στην οδηγία 2002/14/EK περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, καθώς και στη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Η τρίτη παράγραφος προβλέπει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να εξετάζουν τα αιτήματα των εργαζομένων για αλλαγές στον χρόνο και τους ρυθμούς εργασίας τους, λαμβανομένων υπόψη των αναγκών της επιχείρησης και των αναγκών για ευελιξία τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Περίοδος αναφοράς (άρθρο 19)

Το Συμβούλιο συμμερίζεται τις απόψεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ότι η επέκταση της περιόδου αναφοράς πρέπει να συμβαδίζει με αυξημένη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους καθώς και με κάθε αναγκαίο προληπτικό μέτρο έναντι των κινδύνων που απειλούν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Θεωρεί, ωστόσο, κατάλληλες σχετικές εγγυήσεις τη μεία του Τμήματος II της οδηγίας 89/391/ΕΚ⁽¹⁾ που θεσπίζει ορισμένες διατάξεις προς το σκοπό αυτών.

Πλαίσιο της επιλογής ort-out (άρθρο 22)

Το Συμβούλιο δεν μπόρεσε να δεχτεί ούτε την τροπολογία αριθ. 20, η οποία προβλέπει διαγραφή του άρθρου 22, που αφορά την επιλογή ort-out, 36 μήνες μετά την έναρξη ισχύος της οδηγίας, ούτε την τροποποιημένη πρόταση της Επιτροπής, η οποία προβλέπει τη δυνατότητα επέκτασης αυτής της επιλογής μετά από τρία έτη. Παρότι ορισμένες αντιπροσωπίες τάσσονται υπέρ της γενικής αρχής να τίθεται τέρμα στη χρήση της επιλογής ort-out μετά από ορισμένη περίοδο, η πλειοψηφία τους αντιτίθεται σε οποιαδήποτε τέτοια λύση, χωρίς ωστόσο αυτό να σημαίνει απαραίτητως ότι θα κάνουν όλες χρήση της επιλογής ort-out στο παρόν στάδιο.

Κατόπιν τούτου, το Συμβούλιο εξέτασε διάφορες πιθανές λύσεις και τελικώς κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μόνη αποδεκτή λύση για μια ειδική πλειοψηφία των αντιπροσωπιών θα ήταν η συνέχιση της επιλογής ort-out, με παράλληλη καθιέρωση διασφαλίσεων κατά των καταχρήσεων σε βάρος του εργαζομένου.

Ειδικότερα, το άρθρο 1 παράγραφος 7 της κοινής θέσης που αφορά το άρθρο 22α σημείο α) της οδηγίας προβλέπει ότι η χρήση της επιλογής ort-out δεν μπορεί να συνδυαστεί με την επιλογή που προβλέπεται στο άρθρο 19 παράγραφος β). Επιπλέον, η αιτιολογική παράγραφος 13 ορίζει ότι, προτού επιλεγεί η δυνατότητα ort-out, πρέπει να εξετάζεται κατά πόσον η μεγαλύτερη περίοδος αναφοράς ή άλλες διατάξεις περί ευελιξίας που προβλέπονται από την οδηγία εξασφαλίζουν την αναγκαία ευελιξία.

Όσον αφορά τους όρους που ισχύουν για την επιλογή ort-out, η κοινή θέση προβλέπει ότι:

- η εβδομαδιαία εργασία στην ΕΕ πρέπει να παραμείνει στο μέγιστο όριο των 48 ωρών, σύμφωνα με το άρθρο 6 της ισχύουσας οδηγίας, εκτός εάν ένα κράτος μέλος προβλέπει την επιλογή ort-out είτε βάσει συλλογών συμβάσεων, είτε συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ενδεδειγμένο επίπεδο, ή βάσει της εθνικής νομοθεσίας μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους στο ενδεδειγμένο επίπεδο, και ο συγκεκριμένος εργαζόμενος αποφασίσει να χρησιμοποιήσει την επιλογή ort-out. Η σχετική απόφαση εναπόκειται στο συγκεκριμένο εργαζόμενο, και αυτός δεν μπορεί να υποχρεωθεί να εργασθεί πέραν του ορίου των 48 ωρών·
- η επιλογή αυτή εξαρτάται, επιπροσθέτως, από αυστηρές προϋποθέσεις που αποσκοπούν στην προστασία της ελεύθερης συναίνεσης του εργαζομένου, στην καθιέρωση νόμιμου ορίου στον αριθμό των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας στο πλαίσιο της επιλογής ort-out και στην καθιέρωση ειδικών υποχρεώσεων για τους εργοδότες να ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές κατόπιν αιτήσεως των τελευταίων.

Όσον αφορά την προστασία της ελεύθερης συναίνεσης του εργαζομένου, η κοινή θέση ορίζει ότι η επιλογή ort-out είναι έγκυρη μόνον εάν ο εργαζόμενος συναινέσει εκ των προτέρων να παράσχει αυτήν την εργασία και για περίοδο που δεν υπερβαίνει το έτος, δυνάμει να παραταθεί. Ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να προβεί σε αντίποινα σε βάρος εργαζομένου, αν αυτός δεν θελήσει να συναινέσει να παράσχει αυτήν την εργασία, ή επειδή αποσύρει την συναίνεση για οποιονδήποτε λόγο. Επί πλέον, εκτός από την περίπτωση βραχυπρόθεσμων συμβάσεων (βλ. κατωτέρω), μια ρήτρα ort-out μπορεί να υπογραφεί μόνον μετά τις πρώτες τέσσερις εβδομάδες εργασίας, και δεν μπορεί να απαιτηθεί από τον εργαζόμενο να υπογράψει τη ρήτρα ort-out κατά την υπογραφή της σύμβασής του. Τέλος, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αποσύρει εντός ειδικών προθεσμιών τη συναίνεσή του για εργασία με ρήτρα ort-out.

Η κοινή θέση εισάγει νομικά όρια στον αριθμό των επιτρεπομένων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας στο πλαίσιο της ρήτρας ort-out, τα οποία δεν προβλέπονται από την ισχύουσα οδηγία. Το όριο θα ανέρχεται κανονικά σε 60 ώρες εβδομαδιαίως, που υπολογίζεται ως ο μέσος όρος για τρίμηνη περίοδο, εκτός αν προβλέπεται άλλως από συλλογική σύμβαση ή συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Αυτό το όριο μπορεί να αυξηθεί στις 65 ώρες, που υπολογίζεται ως ο μέσος όρος για τρίμηνη περίοδο, ελλείψει συλλογικής σύμβασης και εφόσον η ανενεργή περίοδος της εφημερίας θεωρείται χρόνος εργασίας.

(¹) EEL 183, 29.6.1989, σ. 1.

Τέλος, η κοινή θέση προβλέπει ότι οι εργοδότες πρέπει να τηρούν αρχείο των ωρών εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται με ρήτρα ort-out. Τα αρχεία τίθενται στη διάθεση των αρμόδιων αρχών, οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της μέγιστου χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων. Επί πλέον, ο εργοδότης μπορεί να κληθεί από τις αρμόδιες αρχές να παράσχει πληροφορίες για περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι συναινέσαν να παρέχουν εργασία πέραν των 48 ωρών για περίοδο επτά ημερών, η οποία υπολογίζεται ως μέσος όρος για την περίοδο αναφοράς του άρθρου 16 β).

Η κοινή θέση προβλέπει ειδικούς όρους στην περίπτωση βραχυπρόθεσμων συμβάσεων (όπου ένας εργαζόμενος απασχολείται από τον ίδιο εργοδότη για περίοδο ή περιόδους που δεν υπερβαίνουν συνολικά τις 10 εβδομάδες σε περίοδο 12 μηνών): η συναίνεση για τη ρήτρα ort-out μπορεί τότε να δοθεί εντός των πρώτων τεσσάρων εβδομάδων μιας σχέσης απασχόλησης, και δεν ισχύουν τα νομικά όρια των επιτρεπόμενων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας στο πλαίσιο της ρήτρας ort-out. Ωστόσο είναι δυνατόν να μη ζητηθεί από τον εργαζόμενο να δώσει συναίνεση στη ρήτρα ort-out τη στιγμή της υπογραφής της σύμβασης απασχόλησής του.

Η κοινή θέση προβλέπει ακόμη ότι, κατά την εφαρμογή της ρήτρας ort-out, ένα κράτος μέλος μπορεί να επιτρέψει να μην υπερβαίνει η διάρκεια της περιόδου αναφοράς τους έξι μήνες, με νομοθετικές ή κανονιστικές ρυθμίσεις ή διοικητικές διατάξεις, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους, ή λόγους που αφορούν την οργάνωση της εργασίας. Αυτή η περίοδος αναφοράς, ωστόσο, δεν πρέπει να θίγει την τρίμηνη περίοδο αναφοράς που ισχύει κατά τον υπολογισμό του μέγιστου εβδομαδιαίου ορίου των 60 ή 65 ωρών.

Διατάξεις σχετικές με την παρακολούθηση, την αξιολόγηση και την επανεξέταση

Το άρθρο 1 παράγραφος 9 της κοινής θέσης που αφορά ένα νέο άρθρο 24α της οδηγίας προβλέπει απαιτήσεις υποβολής λεπτομερών εκθέσεων σχετικά με την χρήση του ort out καθώς και άλλων παραγόντων που μπορεί να συμβάλλουν σε παρατεταμένο χρόνο εργασίας, όπως η εφαρμογή του άρθρου 19 παράγραφος β) (δωδεκάμηνη περίοδος αναφοράς). Αυτές οι απαιτήσεις καθιστούν εφικτή την αυστηρότερη παρακολούθηση εκ μέρους της Επιτροπής.

Ειδικότερα, η κοινή θέση προβλέπει ότι η Επιτροπή:

- το αργότερο μετά τέσσερα έτη από την έναρξη ισχύος της οδηγίας, υποβάλει έκθεση συνοδευόμενη, ενδεχομένως, από κατάλληλες προτάσεις για τη μείωση των υπερβολικών ωρών εργασίας, περιλαμβανομένης της δυνατότητας του ort-out, λαμβανομένων υπόψη των επιπτώσεών της στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων οι οποίοι υπάγονται στη εν λόγω δυνατότητα. Η έκθεση αξιολογείται από το Συμβούλιο·
- δύναται, λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση αυτή, και όχι αργότερα από πέντε έτη μετά την έναρξη ισχύος της οδηγίας, να υποβάλει πρόταση στο Συμβούλιο κα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την αναθεώρηση της οδηγίας, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας ort-out.

IV. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Έχοντας υπόψη την αισθητή πρόοδο που έχει σημειώσει παράλληλα η οδηγία περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης, το Συμβούλιο θεωρεί ότι η κοινή του θέση για την οδηγία σχετικά με το χρόνο εργασίας αποτελεί ισόρροπη και ρεαλιστική επίλυση των ζητημάτων που καλύπτονται από την πρόταση της Επιτροπής, λαμβανομένων υπόψη των διαφορών στις αγορές εργασίας των κρατών μελών και των απόψεών τους για τις απαραίτητες προϋποθέσεις προς διευθέτηση αυτών των διαφορών. Προσβλέπει σε εποικοδομητική συζήτηση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ώστε να επιτευχθεί τελική συμφωνία για τη σημαντική αυτή οδηγία.