

23/2008/EK KÖZÖS ÁLLÁSPONT**a Tanács által 2008. szeptember 15-én elfogadva****a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról szóló, ...-i 2008/.../EK európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadása céljából**

(2008/C 254 E/03)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 137. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére ⁽²⁾,a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően ⁽³⁾,

mivel:

- (1) A Szerződés 137. cikke szerint a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamoknak a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében a munkakörnyezet javítása területén végzett tevékenységeit. A fent említett cikk alapján elfogadott irányelvek nem jelenthetnek olyan adminisztratív, pénzügyi és jogi terheket, amelyek kedvezőtlenül hatnának a kis- és középvállalkozások alapítására és fejlődésére.
- (2) A 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽⁴⁾ megállapítja a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális követelményeket, többek között a napi és heti pihenőidő, a szünetek, a maximális heti munkaidő, az éves szabadság, valamint az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak tekintetében.
- (3) A 2003/88/EK irányelv 19. cikkének harmadik bekezdése és a 22. cikk (1) bekezdésének második albekezdése előírja azok 2003. november 23-a előtti felülvizsgálatát.
- (4) Több mint tíz évvel a munkaidő-szervezésről szóló eredeti, a 93/104/EK tanácsi irányelv ⁽⁵⁾ elfogadását követően szükségessé vált az új fejlemények, valamint a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek figyelembevétele, továbbá az Európai Tanács 2005. március 22–23-i ülése által a lisszaboni stratégia keretében a növekedéssel és a foglalkoztatással kapcsolatban meghatározott célkitűzések megvalósításához szükséges eszközök biztosítása.
- (5) A munka és a családi élet összehangolása ugyancsak jelentős szerepet játszik az Európai Unió által a lisszaboni stratégiában meghatározott célkitűzések – különösen a nők foglalkoztatottsági arányának növelése – elérésében. A cél nem kizárólag egy kielégítőbb munkakörnyezet megteremtése, hanem a munkavállalók, és különösen a családos munkavállalók szükségleteinek való jobb megfelelés biztosítása is. Az ezen irányelvben szereplő több módosítás is a munka és a családi élet jobb összehangolásának lehetővé tételét célozza.
- (6) Ebben az összefüggésben a tagállamoknak a szociális partnereket olyan, megfelelő szintű megállapodások megkötésére kell ösztönözniük, amelyek lehetővé teszik a munka és a családi élet jobb összeegyeztetését.
- (7) Meg kell erősíteni a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét, valamint nagyobb rugalmasságra van szükség a munkaidő-szervezés tekintetében, mindegyik az ügyeleti idő és különösen az ügyeleti idő inaktív részét illetően, és új egyensúlyt kell teremteni egyrészt a munka és a családi élet összehangolása, másrészt a rugalmasabb munkaidő-szervezés között.
- (8) Amennyiben a pihenőidő nem biztosított, a munkavállalók részére kompenzációs pihenőidőt kell biztosítani. Azon ésszerű időszak hosszát, amelyen belül a munkavállalók részére egyenértékű kompenzációs pihenőidőt kell biztosítani, a tagállamok határozzák meg, figyelembe véve az érintett munkavállalók egészsége és biztonsága védelmének szükségességét és az arányosság elvét.
- (9) A munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére vonatkozó garanciák tiszteletben tartása mellett a maximális heti munkaidőre vonatkozó referencia-időszakot szabályozó rendelkezéseket is felül kell vizsgálni, azoknak a munkáltatók és munkavállalók igényeihez való igazítása céljából.
- (10) Amennyiben a munkaszerződés időtartama egy évnél rövidebb, a referencia-időszak nem haladhatja meg a munkaszerződés időtartamát.
- (11) A 2003/88/EK irányelv 22. cikke (1) bekezdésének alkalmazása során szerzett tapasztalat azt mutatja, hogy mind a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, mind a munkavállaló választási szabadsága tekintetében problémákat okozhat, ha pusztán egyéni döntés kérdése az irányelv 6. cikke alkalmazásától való eltérés.

⁽¹⁾ HL C 267., 2005.10.27., 16. o.⁽²⁾ HL C 231., 2005.9.20., 69. o.⁽³⁾ Az Európai Parlament 2005. május 11-i véleménye (HL C 92 E., 2006.4.20., 292. o.), a Tanács 2008. szeptember 15-i közös álláspontra és a Tanács ...-i határozata (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).⁽⁴⁾ HL L 299., 2003.11.18., 9. o.⁽⁵⁾ HL L 307., 1993.12.13., 1. o. A 2003/88/EK irányelvvel hatályon kívül helyezett irányelv.

- (12) A 22. cikk (1) bekezdésében biztosított lehetőség eltérést jelent a referencia-időszak átlagában számított maximum 48 órás munkahét elvétől. Ez a lehetőség a munkavállalók egészsége és biztonsága eredményes védelmének, valamint az érintett munkavállalók kifejezett, szabad és tájékoztatáson alapuló beleegyezésének függvénye. Alkalmazását az e feltételeknek való megfelelés garantálását szolgáló megfelelő biztosítékoknak és szigorú ellenőrzésnek kell alávetni.
- (13) A 22. cikk (1) bekezdésében biztosított lehetőség alkalmazása előtt meg kell vizsgálni, hogy a leghosszabb referencia-időszak vagy a 2003/88/EK irányelvben előírt egyéb rugalmassági rendelkezések nem biztosítják-e a szükséges rugalmasságot.
- (14) A munkavállalók egészsége és biztonsága veszélyeztetésének elkerülése érdekében a tagállamokban nem lehet együttesen alkalmazni a 19. cikk első bekezdésének b) pontja által biztosított rugalmas referencia-időszakot és a 22. cikk (1) bekezdése szerinti lehetőséget.
- (15) A Szerződés 138. cikke (2) bekezdésének megfelelően a Bizottság közösségi szinten konzultált a szociális partnerekkel az e területen történő közösségi fellépés lehetséges irányáról.
- (16) E konzultációt követően a Bizottság közösségi fellépést tartott kívánatosnak, és a Szerződés 138. cikke (3) bekezdésének megfelelően a tervezett javaslat tartalmáról tovább konzultált a szociális partnerekkel.
- (17) E második konzultációs szakaszt követően a közösségi szintű szociális partnerek nem tájékoztatták a Bizottságot arról, hogy azon eljárás megindítását igényelnék, amely a Szerződés 139. cikkében megállapított megállapodás megkötéséhez vezethet.
- (18) Mivel ezen irányelv célját, nevezetesen a munkaidő-szervezésre vonatkozó közösségi szabályok korszerűsítését a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért az közösségi szinten jobban megvalósítható, a Közösség intézkedéseket hozhat a Szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ezen irányelv nem lépi túl az említett cél eléréséhez szükséges mértéket.
- (19) Ezen irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és összhangban van az Európai Unió Alapjogi Chartája⁽¹⁾ által elismert alapelvekkel. Ezen irányelv célja különösen, hogy biztosítsa a Charta 31. cikkében említett tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jog, és különösen az említett cikk (2) bekezdése teljes körű tiszteletben tartását, amely bekezdés szerint „minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”.
- (20) Ezen irányelv végrehajtásának lehetővé kell tennie a munkavállalók munkahelyi egészségvédelme és biztonsága általános szintjének fenntartását,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

A 2003/88/EK irányelv a következőképpen módosul:

(1) A 2. cikk a következő pontokkal egészül ki:

„1a. »ügyeleti idő«: azon időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkahelyén köteles rendelkezésre állni annak érdekében, hogy munkáltatói felszólításra hozzáfogjon tevékenysége vagy feladata ellátásához;

1b. »munkahely«: az a helyszín vagy azok a helyszínek, ahol a munkavállaló tevékenységeit vagy feladatát szokásosan végzi, és amelye(ke)t a munkavállaló munkaviszonya szerint vagy a munkaszerződése által előírtaknak megfelelően határoztak meg;

1c. »az ügyeleti idő inaktív része«: azon időszak, amely alatt a munkavállaló az 1a. pont értelmében rendelkezésre áll, azonban a munkáltatója nem szólította fel tevékenységének vagy feladatának tényleges ellátására;”.

(2) Az irányelv a következő cikkekkkel egészül ki:

„2a. cikk

Ügyeleti idő

Amennyiben a nemzeti jog vagy a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban egy kollektív szerződés vagy egy szociális partnerek közötti megállapodás másként nem rendelkezik, az ügyeleti idő inaktív része nem minősül munkaidőnek.

Az ügyeleti idő inaktív része az érintett ágazatban szerzett tapasztalatokra figyelemmel az átlagos óraszám vagy az ügyeleti idő bizonyos arányának alapján is kiszámítható, kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás által, vagy a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően elfogadott nemzeti jogszabályok révén.

Az ügyeleti idő inaktív részét nem kell figyelembe venni a 3. cikkben, illetve az 5. cikkben meghatározott napi vagy heti pihenőidő kiszámításakor, amennyiben:

a) valamely kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás;

vagy

b) a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően elfogadott nemzeti jogszabályok másként nem rendelkeznek.

Azon időszak, amely alatt a munkavállaló az ügyeleti időben ténylegesen a tevékenységét vagy feladatát végzi, minden esetben munkaidőnek minősül.

⁽¹⁾ HL C 303., 2007.12.14., 1. o.

2b. cikk

A munka és a családi élet összehangolása

A tagállamok – autonómiájuk sérelme nélkül – arra ösztönzik a megfelelő szintű szociális partnereket, hogy kössenek megállapodásokat a munka és a családi élet jobb összehangolása érdekében.

A tagállamok – az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretében létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelv (*) sérelme nélkül, és a szociális partnerekkel konzultálva – biztosítják, hogy a munkáltatók kellő időben tájékozottassák munkavállalóikat a munkaritmusukban vagy a munkában eltöltött idejük szervezésében bekövetkező bármely jelentős változásról.

Tekintettel a munkavállalók rugalmas munkaidő, illetve rugalmas munkaritmus iránti igényére a tagállamok – nemzeti gyakorlatukkal összhangban – arra ösztönzik továbbá a munkáltatókat, hogy az ilyen munkaidőre, illetve munkaritmusra való átállásra vonatkozó kérelmeket egyrészt a vállalkozás igényeire, másrészt a munkáltatók és a munkavállalók rugalmasság iránti igényére figyelemmel vizsgálják meg.

(*) HL L 80., 2002.3.23., 29. o.”.

(3) A 17. cikk a következőképpen módosul:

- a) az (1) bekezdésben a „3–6., 8. és 16. cikktől” szövegrész helyébe a „3–6. cikktől és a 8. cikktől, valamint a 16. cikk a) és c) pontjától” szövegrész lép;
- b) a (2) bekezdésben a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak” szövegrész helyébe a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzációs pihenőidőt biztosítanak egy ésszerű határidőn belül, amelyet a nemzeti jog, vagy kollektív szerződés, vagy pedig a szociális partnerek közötti megállapodás határoz meg” szövegrész lép;
- c) a (3) bekezdés bevezető mondatában a „3., 4., 5., 8. és 16. cikktől” szövegrész helyébe a „3., 4., 5. és 8. cikktől, valamint a 16. cikk a) és c) pontjától” szövegrész lép;
- d) az (5) bekezdés a következőképpen módosul:

i. az első albekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(5) E cikk (2) bekezdésével összhangban, orvosgyakornokok esetében el lehet térni a 6. cikktől, e bekezdés másodiktól hatodikig terjedő albekezdésével összhangban.”;

ii. az utolsó albekezdést el kell hagyni.

(4) A 18. cikk harmadik bekezdésében a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak” szövegrész helyébe a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzációs pihenőidőt biztosítanak egy ésszerű határidőn belül, amelyet

a nemzeti jog, vagy kollektív szerződés, vagy pedig a szociális partnerek közötti megállapodás határoz meg” szövegrész lép.

(5) A 19. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„19. cikk

A referencia-időszakoktól való eltérések korlátai

A 22a. cikk b) pontjának sérelme nélkül és a 16. cikk b) pontjától eltérően a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett, objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy a referencia-időszak tizenkét hónapnál nem hosszabb időtartamban legyen rögzítve:

- a) kollektív szerződéssel vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokkal, a 18. cikkben meghatározottaknak megfelelően;
- vagy
- b) törvényi vagy rendeleti rendelkezések útján, a megfelelő szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően.

Azon tagállamok, amelyek élnek az első bekezdés b) pontjában megállapított lehetőséggel, biztosítják, hogy a munkáltatók tiszteletben tartják a 89/391/EGK irányelv II. szakaszában meghatározott kötelezettségeiket.”.

(6) A 22. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„22. cikk

Vegyes rendelkezések

(1) Jóllehet az általános alapelv az, hogy az Európai Unióban a maximális heti munkaidő 48 óra, és a gyakorlatban kivételes eset, hogy az Unióban a munkavállalók ennél többet dolgoznak, a tagállamok úgy határozhatnak, hogy nem alkalmazzák a 6. cikket, amennyiben meghozzák a szükséges intézkedéseket a munkavállalók biztonsága és egészsége eredményes védelmének biztosítása érdekében. E lehetőség igénybevételekor azonban kollektív szerződésnek vagy a megfelelő szintű szociális partnerek közötti megállapodásnak, vagy a megfelelő szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően elfogadott nemzeti jognak kifejezetten rendelkeznie kell.

(2) Az e lehetőséggel élni kívánó tagállamoknak azonban minden esetben meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

- a) egyetlen munkáltató sem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszak átlagában egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, kivéve, ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe. E beleegyezés legfeljebb egy évig érvényes és megújítható;

b) egyetlen munkavállalót sem hozhat hátrányos helyzetbe a munkáltatója azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe vagy mert beleegyezését bármilyen okból visszavonja;

c) semmis az alábbi időpontokban adott beleegyezés:

i. az egyéni munkaszerződés aláírásakor; vagy

ii. a munkaviszony első négy hetében;

d) egyetlen munkavállaló sem – aki e cikk szerint beleegyezését adta – dolgozhat egy hétnapos időszakban többet:

i. 60 óránál három hónap átlagában, kivéve, ha egy kollektív szerződés vagy egy szociális partnerek közötti megállapodás másként nem rendelkezik; vagy

ii. 65 óránál három hónap átlagában, kollektív szerződés hiányában és amikor az ügyeleti idő inaktív része a 2a. cikkel összhangban munkaidőnek tekintendő;

e) minden munkavállalónak jogában áll – munkáltatóját időben, írásban értesítve – azonnali hatállyal visszavonni az ilyen munkavégzésbe való beleegyezését vagy az érvényes megállapodás megkötését követő első hat hónapban, vagy a szerződésben kikötött próbaidő alatt, illetve az annak teljesítését követő legfeljebb három hónapban – attól függően, hogy melyik időszak a hosszabb. A munkáltató viszont ezt követően megkövetelheti a munkavállalótól, hogy az ilyen jellegű beleegyezésének visszavonását maximum két hónappal előtte írásban jelezze;

f) a munkáltatónak naprakész nyilvántartásokat kell vezetnie az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról, és a nyilvántartásoknak megfelelő módon igazolniuk kell az ezen irányelv rendelkezéseinek tiszteletben tartását;

g) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok miatt megtilthatják, vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;

h) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszak átlagában egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzanak, valamint az ezen irányelv rendelkezéseinek tiszteletben tartása érdekében vezetett megfelelő nyilvántartásokról.

(3) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elveknek való megfelelésre is figyelemmel, amennyiben egy munkavállalót ugyanazon munkáltató egy tizenkét hónapos időszakra vetítve összességében tíz hetet meg nem haladó időszakra vagy időszakokra alkalmaz, a (2) bekezdés c) pontja ii. alpontjának, valamint a (2) bekezdés d) pontjának rendelkezései nem alkalmazandók.”.

(7) Az irányelv a következő cikkel egészül ki:

„22a. cikk

Különleges rendelkezések

Amennyiben egy tagállam él a 22. cikkben biztosított lehetőséggel:

a) a 19. cikk első bekezdésének b) pontjában meghatározott lehetőség nem alkalmazandó;

b) e tagállamnak a 16. cikk b) pontjától eltérően és objektív vagy műszaki okok, vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetősége van arra, hogy – törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések útján – lehetővé tegye, hogy a referencia-időszak hat hónapnál nem hosszabb időtartamban legyen rögzítve.

E referencia-időszaknak összhangban kell állnia a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmével kapcsolatos általános elvekkel, és az nem érinti a 22. cikk (2) bekezdésének d) pontja értelmében a 22. cikk (2) bekezdésének a) pontja alapján érvényes megállapodással rendelkező munkavállalókra alkalmazható három hónapos referencia-időszakot.”.

(8) A 24. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„24. cikk

Jelentések

(1) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen már elfogadtak vagy most fogadnak el.

(2) A tagállamok ötévenként jelentést tesznek a Bizottságnak az ezen irányelv gyakorlati végrehajtásáról, feltüntetve a szociális partnerek álláspontját is.

A Bizottság e jelentésről tájékoztatja az Európai Parlamentet, a Tanácsot, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, valamint a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottságot.

(3) A Bizottság 1996. november 23-tól kezdve ötévente jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak ezen irányelv alkalmazásáról, figyelembe véve az (1) és (2) bekezdést.”.

(9) Az irányelv a következő cikkel egészül ki:

„24a. cikk

Értékelő jelentés

(1) ...-ig (*):

a) azok a tagállamok, amelyek alkalmazzák a 22. cikk (1) bekezdése szerinti lehetőséget, a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően tájékoztatják a Bizottságot az indokokról, az érintett ágazat(ok)ról, tevékenységekről és az érintett munkavállalók számáról. Minden tagállami jelentésnek információval kell szolgálnia annak a munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatásairól, feltüntetve a megfelelő szintű szociális partnerek álláspontját is, és azt a nemzeti szintű szociális partnereknek is be kell mutatni;

(* Ezen irányelv hatálybalépését hat évvel követő időpont.

b) azok a tagállamok, amelyek alkalmazzák a 19. cikk első bekezdésének b) pontja szerinti lehetőséget, tájékoztatják a Bizottságot arról, hogy milyen módon hajtották végre ezt a rendelkezést, és hogy az milyen hatást gyakorolt a munkavállalók egészségére és biztonságára.

(2) ...-ig (*) a Bizottság – a közösségi szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – jelentést nyújt be az Európai Parlament, a Tanács, valamint az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság számára:

a) a 22. cikk (1) bekezdése szerinti lehetőség alkalmazásáról és annak indokairól; valamint

b) más olyan tényezőkről, amelyek hosszú munkában eltöltött időt eredményezhetnek, mint például a 19. cikk első bekezdésének b) pontjának alkalmazása.

A jelentést a túlzottan hosszú munkaidő csökkentésére irányuló megfelelő javaslatok kísérhetik, beleértve a 22. cikk (1) bekezdése szerinti lehetőség igénybevételére vonatkozóan, figyelemmel e lehetőségnek azon munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatására, akik e lehetőség igénybevétele mellett dolgoznak.

(3) A Tanács a (2) bekezdésben említett jelentés alapján értékeli az irányelv által, és nevezetesen a 19. cikk első bekezdésének b) pontja és a 22. cikk (1) bekezdése által biztosított lehetőségek alkalmazását.

Figyelembe véve ezt az értékelést a Bizottság ...-ig (**) – adott esetben – ezen irányelv, és azon belül a 22. cikk (1) bekezdése szerinti lehetőség módosítására vonatkozó javaslatot nyújthat be az Európai Parlament és a Tanács számára.”.

2. cikk

A tagállamok megállapítják az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat és megtesznek minden szükséges intézkedést azok alkalmazásának biztosítása érdekében. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A tagállamok ezekről a rendelkezésekről ...-ig (***) értesítik a Bizottságot. A tagállamok ezen rendelkezések bármilyen későbbi módosításáról is megfelelő időn belül értesítik a Bizottságot. A tagállamok biztosítják különösen azt,

hogy megfelelő eszközök álljanak a munkavállalók és/vagy képviselőik rendelkezésére az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek kikényszerítése érdekében.

3. cikk

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek ...-ig (***) megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják ezen irányelv célkitűzéseinek teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket az intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

4. cikk

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

5. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt, ...

az Európai Parlament részéről
az elnök
...

a Tanács részéről
az elnök
...

(*) Ezen irányelv hatálybalépését hét évvel követő időpont.

(**) Ezen irányelv hatálybalépését nyolc évvel követő időpont.

(***) Ezen irányelv hatálybalépését három évvel követő időpont.

A TANÁCS INDOKOLÁSA

I. BEVEZETÉS

A Bizottság 2004. szeptember 24-én benyújtotta a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvjavaslatot ⁽¹⁾. A javaslat a Szerződés 137. cikkének (2) bekezdésén alapul.

Az Európai Parlament – a Szerződés 251. cikkével összhangban eljárva – 2005. május 11-én nyilvánított első olvasatban véleményt ⁽²⁾.

A Gazdasági és Szociális Bizottság 2005. május 11-én ⁽³⁾, a Régiók Bizottsága pedig 2005. április 14-én nyilvánított véleményt ⁽⁴⁾.

A Bizottság 2005. június 2-án nyújtotta be módosított javaslatát ⁽⁵⁾, amelyben az Európai Parlament által elfogadott huszonöt módosítás közül tizenháromat fogadott el.

A Tanács 2008. június 9-én – párhuzamosan a kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeiről szóló irányelvről szóló közös álláspont tekintetében minősített többséggel elért politikai megállapodással – minősített többséggel politikai megállapodásra jutott a közös állásponttól. A munkaidő-irányelvvel kapcsolatos politikai megállapodás szövegét elfogadni nem tudó öt delegáció közös nyilatkozatot rögzített a Tanács jegyzőkönyvében ⁽⁶⁾.

A Tanács – az EK-Szerződés 251. cikke (2) bekezdésével összhangban – 2008. szeptember 15-én minősített többséggel elfogadta közös álláspontját.

II. CÉLKITŰZÉSEK

A javaslatnak két célkitűzése van:

- először is, (a 93/104/EK irányelvet legutóbb módosító) 2003/88/EK irányelv egyes rendelkezéseinek felülvizsgálata, a szóban forgó irányelv 19. és 22. cikkének megfelelően. Ezek a rendelkezések a 6. cikk (maximális heti munkaidő) alkalmazásával kapcsolatos referencia-időszaktól való eltérésekre, valamint – amennyiben a munkavállaló beleegyezik az ilyen munkavégzésbe – a 6. cikk alkalmazásától való eltérés lehetőségére („kívülmaradási »opt-out«) rendelkezés”) vonatkoznak,
- másodsor, az Európai Bíróság joggyakorlatának figyelembevétele, különösen a SIMAP-ügyben ⁽⁷⁾ és a Jaeger-ügyben ⁽⁸⁾ hozott határozatok, amelyek kimondják, hogy az orvosok kórházban eltöltött, személyes jelenlétet igénylő ügyeleti idejét munkaidőnek kell tekinteni. Az irányelv egyes rendelkezéseinek az Európai Bíróság általi értelmezése – a Szerződés 234. cikke alapján végzett előzetes döntéshozatalra vonatkozó számos felkérést követően – erőteljes hatással volt a „munkaidő” fogalmára és, ebből adódóan, az irányelv lényeges rendelkezéseire.

Különösen az alábbiakat kell kiemelni:

- a javaslat – egyrészt a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, másrészt a munkaadók számára szükséges rugalmasság biztosítása közötti megfelelő egyensúlyról való gondoskodás céljával – általános elveket határoz meg a munkavállalók védelme tekintetében az ügyeleti idő aktív és inaktív szakaszaiban egyaránt. E kereteknek megfelelően a javaslat úgy rendelkezik, hogy az irányelv értelmében az ügyeleti idő inaktív része nem munkaidő, kivéve, ha a nemzeti jogszabályok, a kollektív szerződések vagy a szociális partnerek közötti megállapodások másként határoznak,
- a javaslat célja, hogy nagyobb rugalmasságot biztosítson a munkaadók és a tagállamok részére a munkaidő szervezését illetően azáltal, hogy – bizonyos feltételek mellett – egy évre meghosszabbítja a maximális heti munkaidő kiszámításához figyelembe vett referencia-időszakot, ami így lehetővé teszi a vállalkozások számára, hogy kezelni tudják a kereslet többé-kevésbé rendszeres ingadozásait,

⁽¹⁾ HL C 322., 2004.12.29., 9. o.

⁽²⁾ HL C 92., 2006.4.20., 292. o.

⁽³⁾ HL C 267., 2005.10.27., 16. o.

⁽⁴⁾ HL C 231., 2005.9.20., 69. o.

⁽⁵⁾ HL C 146., 2005.6.16., 13. o.

⁽⁶⁾ 10583/08 ADD 1.

⁽⁷⁾ A Bíróságnak a C-303/98. sz., Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana ügyben 2000. október 3-án hozott ítélete, EBHT 2000., I-07963. o.

⁽⁸⁾ A Bíróságnak a C-151/02. sz. ügyben 2003. október 9-én hozott ítélete, a Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Németország) előzetes döntéshozatal iránti kérelme a Landeshauptstadt Kiel és Norbert Jaeger közötti lezártan eljárásban (még nem tették közzé).

- a javaslat lehetővé teszi a munka és a családi élet jobb összehangolását, különösen a 22. cikk tekintetében javasolt változtatások révén,
- a heti átlag 48 órás korlátozással szembeni egyéni kivülmaradás („opt-out”) tekintetében a javaslat erősíti a szociális párbeszédet azáltal, hogy bevonja a szociális partnereket a tagállamok minden arra vonatkozó döntésébe, amely lehetővé teszi az egyéni munkavállalók számára a kivülmaradás alkalmazását. Az új rendszer szerint valamely tagállam azon döntését, hogy lehetővé teszi a kivülmaradás alkalmazását, vagy egy korábbi kollektív szerződéssel, vagy egy a szociális partnerek között a megfelelő szinten létrejött megállapodással, vagy – a szociális partnerekkel folytatott megfelelő szintű konzultációt követően – tagállami jogszabállyal kell végrehajtani. Továbbra is érvényes, hogy a munkáltató nem kötelezheti a munkavállalót arra, hogy a heti átlag 48 órás maximumnál többet dolgozzon, így az adott munkavállalónak ugyancsak bele kell egyeznie a kivülmaradásba. Közösségi szinten is szigorúbb feltételek lesznek érvényben a visszaélések megelőzése és annak biztosítása érdekében, hogy a kivülmaradást mérlegelő munkavállaló teljes mértékben szabadon dönthessen. A javaslat bevezet továbbá egy olyan általános elvet, amelynek megfelelően korlátozni kell a heti munkaidő maximális hosszát.

III. A KÖZÖS ÁLLÁSPONT ELEMZÉSE

1. Általános észrevételek

a) a módosított bizottsági javaslat

Az Európai Parlament huszonöt módosítást fogadott el a Bizottság javaslatával kapcsolatban. Tizenhárom módosítás (az 1., 2., 3., 4., 8., 11., 12., 13., 16., 17., 18., 19. és 24. módosítás) teljes egészében, részben vagy újrafogalmazását követően beépítésre került a módosított bizottsági javaslatba. A fennmaradó tizenkét módosítás (az 5., 6., 7., 9., 10., 14., 15., 20., 21., 22., 23. és 25. módosítás) ugyanakkor elfogadhatatlan volt a Bizottság számára.

b) a Tanács közös álláspontja

A Tanács a tizenhárom módosítás közül nyolcat fogadott el – a Bizottság módosított javaslatába teljes egészében vagy részben beépített formában – nevezetesen: az 1. és 2. módosítást (a lisszaboni Európai Tanács következtetéseit idéző (4) preambulumbekkezdés), a 3. módosítást (a nők foglalkoztatási arányának növelésére hivatkozó (5) preambulumbekkezdés), a 4. módosítást (a munka és a családi élet összehangolására tett utalást beillesztő (7) preambulumbekkezdés), a 8. módosítást (az alapjogi charta 31. cikkének (2) bekezdését idéző (14) preambulumbekkezdés), a 16. módosítást (a kompenzációs pihenőidőt érintő 17. cikk (2) bekezdése), a 17. módosítást (a 17. cikk (5) bekezdésének első francia bekezdésében végzett hibajavítás) és a 18. módosítást (a kompenzációs pihenőidőt érintő 18. cikk (3) bekezdése).

A Tanács – az újrafogalmazás függvényében – elfogadta továbbá az alábbi módosítások alapjául szolgáló elveket:

- 12. módosítás (2b. cikk: a munka és a családi élet összehangolására vonatkozó rendelkezés beillesztése),
- 13. módosítás (a tizenkét hónapos referencia-időszakra vonatkozó 16. cikk b) pontja második bekezdésének törlése),
- 19. módosítás (19. cikk: referencia-időszak).

A Tanács ugyanakkor nem tartotta ajánlatosnak elfogadni az alábbi módosításokat:

- 11. módosítás (több munkaszerződés esetében az órák halmozása), mivel azt figyelembe veszi a módosított javaslat (2) preambulumbekkezdése, és mivel a jelenlegi irányelv (3) preambulumbekkezdése úgy rendelkezik, hogy „a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv rendelkezéseit kell teljes mértékben alkalmazni az ezen irányelv hatálya alá tartozó területekre, tekintettel az abban foglalt szigorúbb és/vagy konkrétabb rendelkezésekre”, továbbá 1. cikkének (4) bekezdése is úgy rendelkezik, hogy a 89/391/EGK irányelv rendelkezéseit teljes mértékben alkalmazni kell a napi és a heti pihenőidő, az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében, valamint az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében,
- 24. módosítás (az ezen irányelv hatálybalépése előtt aláírt kivülmaradási („opt-out”) megállapodások érvényességével kapcsolatos rendelkezés, a 22. cikk (1c) bekezdése): a Tanács nem tartotta szükségesnek e rendelkezés beépítését, mivel azt átvette a bizottsági módosított javaslat,

- 25. módosítás (amely úgy rendelkezik, hogy az irányelv egy-egy példányát a tagjelölt országok kormányainak és parlamentjeinek is meg kell küldeni).

A Bizottság által a módosított javaslatban említett okok miatt a Tanács nem állt készen az 5., 6., 7., 9., 10., 14., 15., 20., 21., 22. és 23. módosítás elfogadására sem.

A Bizottság elfogadta a Tanács által elfogadott közös álláspontot.

2. **Konkrét észrevételek**

Az ügyeleti időre vonatkozó rendelkezések

A Tanács egyetértett a Bizottság által az eredeti javaslatban indítványozott és a módosított javaslatban megerősített „ügyeleti idő” és az „ügyeleti idő inaktív része” fogalmának meghatározásával.

A Tanács abban is egyetértett a Bizottsággal, hogy – az „ügyeleti idő” fogalmának egyértelműbb meghatározása érdekében – a közös álláspont 1. cikkének 1. pontjában szereplő 1b. ponttal be kell illeszteni a „munkahely” fogalmának meghatározását.

Az ügyeleti időről szóló, új 2a. cikk tekintetében a Tanács egyetértett a Bizottsággal abban az elvben, hogy amennyiben a nemzeti jog vagy a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban egy kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás másként nem rendelkezik, az ügyeleti idő inaktív része nem minősül munkaidőnek. A Tanács osztja a Bizottság arra vonatkozó véleményét, hogy ezen új kategória bevezetésének elő kell segítenie a munkaidő és a pihenőidő közötti kapcsolat tisztázását.

A Tanács követte a Bizottság megközelítését az ügyeleti idő inaktív részére vonatkozó számítási módszer tekintetében is annak előírásával, hogy azt nem csak kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás keretében, hanem a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően elfogadott nemzeti jogszabályok révén is meg lehet állapítani.

A Tanács általános elvként elismerte, hogy az ügyeleti idő inaktív részét nem szabad figyelembe venni a napi és a heti pihenőidő kiszámításához. A Tanács ugyanakkor megfelelőnek vélte azt is előírni, hogy kollektív szerződések, a szociális partnerek közötti megállapodások vagy a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően elfogadott nemzeti jogszabályok révén lehetőség van bizonyos rugalmasság bevezetésére e rendelkezés alkalmazása tekintetében.

Kompenzációs pihenőidő

A Tanács az irányelv 17. cikkének (2) bekezdésével és 18. cikkének (3) bekezdésével kapcsolatban egyetért a bizottsági módosított javaslatban szereplő, újrafogalmazott 16. és 18. módosítással.

Az általános elv az, hogy amennyiben a szokásos pihenőidőt nem lehet igénybe venni, a munkavállalók részére kompenzációs pihenőidőt kell biztosítani. Azon ésszerű időszak hosszát, amelyen belül a munkavállalók részére egyenértékű kompenzációs pihenőidőt kell biztosítani, a tagállamok határozzák meg, figyelembe véve az érintett munkavállalók egészsége és biztonsága védelmének szükségességét, valamint az arányosság elvét.

A munka és a családi élet összehangolása

A Tanács egyetért a Parlamenttel abban, hogy javítani kell a munka és a családi élet összehangolását. Az ezzel való törődés elég egyértelműen kifejezésre jut a közös álláspont (5), (6) és (7) preambulumbekkezdésében, valamint 1. cikkének 2. pontjában, amely egy új 2b. cikkel egészíti ki az irányelvet.

A Tanács egyetért a Bizottság módosított javaslatában újrafogalmazott 2. és 3. módosítással (amelyek a (4) és (5) preambulumbekkezdésre vonatkoznak).

Ezen új 2b. cikk vonatkozásában a Tanács átvette a módosított bizottsági javaslat első bekezdésében szereplő szöveget, amely megállapítja hogy „A tagállamok – autonómiájuk sérelme nélkül – arra ösztönzik a megfelelő szintű szociális partnereket, hogy kössenek megállapodásokat a munka és a családi élet jobb összehangolása érdekében”.

A további két bekezdés a 12. módosításból merít inspirációt, és a módosított bizottsági javaslatra épül. A második bekezdés további hivatkozásokat tartalmaz az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvre, valamint a szociális partnerekkel való konzultációra. A harmadik bekezdés előírja, hogy a tagállamoknak ösztönözniük kell a munkaadókat a munkaidő, illetve a munkautemezés módosítására vonatkozó munkavállalói kérelmek megvizsgálására, a vállalkozások igényeinek, valamint a munkaadók és a munkavállalók rugalmasságra való igényének függvényében.

Referencia-időszak (19. cikk)

A Tanács osztja az Európai Parlament arra vonatkozó véleményét, hogy a referencia-időszak meghosszabbítását a munkavállalók és képviselőik fokozottabb szerepvállalásának, valamint a munkavállalók egészségével és biztonságával kapcsolatos kockázatok vonatkozásában hozott szükséges megelőző intézkedéseknek kell kísérniük. A Tanács ugyanakkor úgy véli, hogy a 89/391/EK irányelvnek ⁽¹⁾ az e tekintetben számos rendelkezést meghatározó II. szakaszára történő hivatkozás erre vonatkozóan megfelelő biztosítékot jelent.

A kívülmaradás („opt-out”) keretei (22. cikk)

A Tanács nem tudta elfogadni sem a 20. módosítást, amelynek megfelelően a kívülmaradással („opt-out”) kapcsolatos 22. cikket az irányelv hatálybalépését követő harminchat hónap elteltével hatályon kívül kell helyezni, sem a Bizottság ezzel kapcsolatos módosított javaslatát, amely ezen opció három év elteltével való meghosszabbításának lehetőségét irányozza elő. Bár egyes delegációk támogatták, hogy a kívülmaradás („opt-out”) lehetősége egy bizonyos idő elteltével szűnjön meg, ugyanakkor a többségük ellenezte ezt a megoldást, jóllehet ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy e szakaszban mindannyian élnének is a kívülmaradás („opt-out”) lehetőségével.

Ezzel összefüggésben, a különböző lehetséges megoldások vizsgálatát követően, a Tanács végül arra a következtetésre jutott, hogy a delegációk minősített többsége számára az egyetlen elfogadható megoldás az lenne, ha biztosítanák a kívülmaradás („opt-out”) lehetőségének fennmaradását azzal együtt, hogy a munkavállaló sérelmére történő visszaélések ellen biztosítékokat vezetnek be.

Különösen a közös álláspontnak az irányelv 22a. cikke a) pontját érintő 1. cikkének 7. pontja írja elő azt, hogy a kívülmaradás („opt-out”) alkalmazása nem kombinálható a 19. cikk b) pontjában biztosított lehetőséggel. A (13) preambulumbekzdés megállapítja, hogy a kívülmaradás („opt-out”) végrehajtása előtt meg kell vizsgálni, hogy a leghosszabb referencia-időszak, vagy az irányelvben előírt egyéb rugalmassági rendelkezések nem biztosítják-e a szükséges rugalmasságot.

A kívülmaradásra („opt-out”) alkalmazandó feltételek tekintetében a közös álláspont a következőket írja elő:

- az uniós munkahét – a jelenlegi irányelv 6. cikkével összhangban – nem haladhatja meg a 48 órát, kivéve, ha egy tagállam akár kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között a megfelelő szinten megkötött megállapodások révén, vagy a megfelelő szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően elfogadott nemzeti jogszabályok révén biztosítja a kívülmaradást („opt-out”), továbbá az egyes munkavállalók úgy döntenek, hogy igénybe veszik a kívülmaradást („opt-out”). A döntés tehát az egyes munkavállalók kezében marad, és nem lehet őket kényszeríteni a 48 órás korlátozást meghaladó munkavégzésre,
- ezen opció alkalmazása továbbá szigorú feltételektől függ, amelyek a munkavállaló hozzájárulási szabadságának védelmét, a kívülmaradás („opt-out”) keretében a ledolgozott heti óraszámra vonatkozó jogszabályi korlátozást és azt a munkaadókra vonatkozó, konkrét kötelezettséget célozzák, hogy az illetékes hatóságok kérésére a munkaadók tájékoztassák ezeket a hatóságokat.

A munkavállaló hozzájárulási szabadságának védelme tekintetében a közös álláspont kiköti, hogy a kívülmaradás („opt-out”) csak akkor érvényes, ha az ilyen jellegű munkavégzést megelőzően a munkavállaló beleegyezését adta, és a kívülmaradás („opt-out”) nem haladja meg a megújítható egyéves időszakot. A munkaadó semmilyen esetben sem hozhatja hátrányos helyzetbe a munkavállalót azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe, vagy mert beleegyezését bármilyen okból visszavonja. Továbbá, a rövid távú szerződések (lásd alább) esetének kivételével, a kívülmaradást („opt-out”) csak az első négy munkahetet követően lehet aláírni, és a munkavállalótól nem lehet kérni, hogy a kívülmaradást („opt-out”) a munkaszerződése aláírásakor írja alá. Végül, egy konkrét határidőn belül a munkavállalónak jogában áll visszavonnia a kívülmaradás („opt-out”) szerinti munkavégzéshez adott beleegyezését.

A közös álláspont a kívülmaradás („opt-out”) keretében jogszabályi korlátozást vezet be a megengedett heti óraszámra vonatkozóan, ami a jelenlegi irányelvben nem szerepel. E korlátozás alapvetően három hónap átlagában számított heti 60 óra lenne, kivéve, ha kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás másként nem rendelkezik. E korlátozás három hónap átlagában számított 65 órára növelhető, amennyiben kollektív szerződés nem létezik, és az ügyeleti idő inaktív része munkaidőnek tekintendő.

⁽¹⁾ HLL 183., 1989.6.29., 1. o.

A közös álláspont végezetül kiköti, hogy a munkaadóknak nyilvántartást kell vezetniük a kívülmaradás („opt-out”) keretében dolgozó munkavállalók által teljesített munkaórákról. A nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok miatt megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését. Az illetékes hatóságok felkérhetik továbbá a munkaadót, hogy nyújtson tájékoztatást azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek egy hétnapos időszak tekintetében a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszak átlagában kiszámított 48 órát meghaladó munkavégzésbe.

A közös álláspont sajátos feltételeket ír elő a rövid távú szerződések (amennyiben egy munkavállalót ugyanazon munkaadó egy tizenkét hónapos időszakra vetítve összességében a tíz hetet meg nem haladó időszakra vagy időszakokra alkalmaz) esetére: a kívülmaradás („opt-out”) alkalmazásába való beleegyezést a munkaviszony első négy hete során lehet megadni, és a kívülmaradás („opt-out”) keretében a megengedett heti óraszámra vonatkozó jogszabályi korlátozást nem kell alkalmazni. Ugyanakkor a munkavállalótól nem kérhető, hogy a munkaszerződése aláírásakor adja beleegyezését a kívülmaradás („opt-out”) keretében történő munkavégzéshez.

A közös álláspont ezen túlmenően előírja, hogy a kívülmaradás („opt-out”) alkalmazása esetén az adott tagállam – törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések útján – objektív vagy műszaki okok, vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé teheti, hogy a referencia-időszak hat hónapnál nem hosszabb időtartamban kerüljön rögzítésre. Ez a referencia-időszak ugyanakkor nem érintheti a maximális 60 vagy 65 órás heti korlátozás kiszámításakor alkalmazandó három hónapos referencia-időszakot.

A figyelemmel kísérésre, értékelésre és felülvizsgálatra vonatkozó rendelkezések

A közös álláspontnak az irányelv új 24a. cikkére vonatkozó 1. cikkének 9. pontja részletes beszámolási követelményeket ír elő a kívülmaradás („opt-out”) és más olyan tényezők tekintetében, amelyek hosszú munkaidőt eredményezhetnek, mint például a 19. cikk b) pontjának alkalmazása (a tizenkét hónapos referencia-időszak). E követelmények célja, hogy a Bizottság részére lehetővé tegyék a szoros figyelemmel kísérést.

Konkrétabban, a közös álláspont előírja, hogy a Bizottság:

- legkésőbb négy évvel ezen irányelv hatálybalépését követően jelentést készít, amelyet adott esetben a túl hosszú munkaidő csökkentésére irányuló, megfelelő javaslatok kísérnek – többek között a kívülmaradás („opt-out”) igénybevétele –, figyelembe véve az e lehetőség szerint dolgozó munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatást. E jelentést a Tanács értékeli,
- ezen értékelés figyelembevételével, és legkésőbb öt évvel ezen irányelv hatálybalépését követően az irányelv – és ezen belül a kívülmaradás („opt-out”) lehetőségének – felülvizsgálatára vonatkozó javaslatot nyújthat be a Tanács és az Európai Parlament számára.

IV. ÖSSZEGRÉS

Szem előtt tartva a kölcsönzött munkavállalókról szóló irányelv tekintetében elért kézzelfogható eredményeket, a Tanács úgy véli, hogy – tekintettel a tagállamok munkaerőpiacain tapasztalható jelentős eltérésekre és a tagállamoknak ezen eltérő helyzetek kezeléséhez szükséges feltételekkel kapcsolatos eltérő véleményeire – a munkaidő-irányelvről szóló közös álláspontja kiegyensúlyozott és ésszerű megoldást jelent a bizottsági javaslat által érintett kérdésekre. Az e fontos irányelvről történő végleges megállapodás érdekében a Tanács várakozással tekint az Európai Parlammal folytatandó konstruktív tárgyalás elé.