

HU

HU

HU



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 4.2.2009
COM(2009) 57 végleges

2004/0209 (COD)

A BIZOTTSÁG VÉLEMÉNYE

**az EK-Szerződés 251. cikke (2) bekezdése harmadik albekezdésének c) pontja
értelmében**

**az alábbi javaslatra vonatkozó közös tanácsi álláspontnak az Európai Parlament általi
módosításáról:**

**a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról
szóló európai parlamenti és tanácsi irányelv**

**A BIZOTTSÁG JAVASLATÁNAK MÓDOSÍTÁSÁRÓL az EK-Szerződés 250. cikkének
(2) bekezdése alapján**

A BIZOTTSÁG VÉLEMÉNYE

az EK-Szerződés 251. cikke (2) bekezdése harmadik albekezdésének c) pontja értelmében

az alábbi javaslatra vonatkozó közös tanácsi álláspontnak az Európai Parlament általi módosításáról:

a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelv

1. ELŐZMÉNYEK

A javaslat megküldése a Parlamentnek és a Tanácsnak: 2004. szeptember 22.

COM (2005) 246 végleges dokumentum: 2004/0209 (COD)

A Régiók Bizottságának véleménye: 2005. április 14.

A Parlament első olvasatban kiadott véleménye: 2005. május 11.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye: 2005. május 11.

A módosított javaslat megküldése a Parlamentnek és a Tanácsnak: 2005. május 31.

(COM (2005) 246 végleges)

Politikai megállapodás a közös tanácsi álláspontról: 2008. június 10.

(minősített többséggel)

A közös álláspont hivatalos elfogadásának időpontja a Tanácsban: 2008. szeptember 15.

A Parlament második olvasatban kiadott véleménye: 2008. december 17.

(P6_TA (2008) 0615)

A Parlament második olvasatban kiadott véleményének benyújtása: 2009. január 14.

2. A BIZOTTSÁG JAVASLATÁNAK CÉLJA

A bizottsági javaslat a munkaidő-irányelv¹ módosítására irányul, amit az alábbi négy főbb követelmény alapján kialakított, kiegyensúlyozott változtatásokkal kíván elérni:

- jogi megoldás a Bizottság 2004-es nyilvános konzultációi során az ügyeleti idő és a kompenzációs pihenőidő ütemezésének kapcsán felmerülő problémákra;
- a munkavállalók egészsége és biztonsága védelmének javítása, különös tekintettel a túl hosszú munkaidőből fakadó kockázatokra;
- nagyobb rugalmasság a heti munkaidőre vonatkozó referencia-időszakok tekintetében, ami a 2004-es nyilvános konzultáció eredményének is tekinthető; továbbá
- a munka és a családi élet összeegyeztetésének fokozottabb támogatása.

A Bizottság módosított javaslatában foglalt legfőbb változások a következők:

Ügyeleti idő

A javaslat célja az ügyeleti időre vonatkozó jogszabályi meghatározás megalkotása és az ügyeleti idő különböző típusai közötti különbségtétel; mindez kapcsolódik a Bíróság két nemrégiben meghozott ítéletére (*SIMAP*², *Jaeger*³ ...), amelyek alapvető hatással voltak a közszolgálati munkaidő-szervezésére.

A munka és a családi élet összehangolása

A tagállamoknak a két terület összeegyeztethetőségét elősegítő megállapodások megkötésére kell ösztönözniük a szociális partnereket, és meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkáltatók kellő időben informálják a munkavállalókat a munkaidővel kapcsolatos változásokról, továbbá kötelező legyen számukra a munkavállalók munkaidő-változtatással vagy munkaritmussal kapcsolatos kérelmeinek kivizsgálása.

A maximális heti munkaidő kiszámítása

Az irányelv előírja, hogy a heti átlagos munkaidő túlórával együtt nem haladhatja meg a 48 órát. A javaslat nem változtatna a felső határon, azonban az átlagos munkaidő kiszámításánál nagyobb rugalmasságot biztosítana azáltal, hogy törvényhozás útján lehetővé tenné, hogy objektív, technikai vagy munkaszervezési okokra hivatkozva a referencia-időszak akár tizenkét hónapra is kiterjedjen. Az ilyen jellegű kiterjesztés a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére, valamint a szociális partnerekkel folytatott konzultációra való figyelemmel lenne lehetséges.

Az „opt-out”

Az irányelv 22. cikke (1) bekezdésében meghatározott „opt-out” jelenleg lehetővé teszi a tagállamok számára annak engedélyezését, hogy a munkavállaló bizonyos védelmi feltételek teljesülése mellett megállapodjon munkáltatójával, hogy a maximális 48 órás munkaidőnél többet dolgozzon. A módosított javaslat ezen eltérés meghatározott időponttól kezdődő

¹ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, HL L 299., 2003.11.18., 9. o.

² A Bíróság C-303/98, SIMAP, [2000] ECR I-07963. sz. ügyben 2000. október 3-án meghozott ítélete.

³ A Bíróság C-151/02, Jaeger, [2003] ECR I-8389. sz. ügyben 2003. október 9-én meghozott ítélete.

megszüntetéséről rendelkezik, és a köztes időben védelmet biztosító kiegészítő feltételeket vezet be.

A pihenőidő ütemezése

Az irányelvben előírt minimális napi vagy heti pihenőidőtől való eltérés esetében az azzal egyenértékű kompenzációs pihenőidőt ésszerű határidőn belül kötelezően ki kell adni, amelyről a nemzeti jogszabályokban, illetve a kollektív szerződésekből vagy a szociális partnerekkel kötött megállapodásokban kell döntenie. E változtatás rugalmasabbá tenné mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók munkaszervezését.

3. A BIZOTTSÁG VÉLEMÉNYE A PARLAMENT ÁLTAL JAVASOLT MÓDOSÍTÁSOKRÓL

3.1. A Bizottság álláspontjának összefoglalója

A Parlament 22 módosítást fogadott el a közös állásponthoz. A Bizottság ezek közül (teljesen vagy részben) 15 módosítást tud elfogadni.

A Bizottság hat módosítást (7., 9., 15., 18., 19., és 21.) változtatás nélkül tud elfogadni, kilencet pedig részben (1., 11. és 20.) vagy elvben és/vagy újraszövegezéssel (2., 3., 12., 13., 14., és 22.).

A Bizottság hét módosítást (4., 5., 6., 8., 10., 16., és 17.) elutasít.

A Parlament álláspontja, illetve a Tanács közös álláspontja számos fontos kérdésben eltér egymástól. A Bizottság azonban továbbra is meg van győződve annak rendkívüli fontosságáról, hogy a módosító javaslatot még a Parlament jelenlegi mandátumának lejárta előtt el kell fogadni. Tudatában van annak, hogy sürgősen megoldást kell találni az ügyeleti idő és a kompenzációs pihenőidő kérdéseivel kapcsolatos elintézetlen problémákra, amelyek Unió-szerte közvetlen hatással vannak a kulcsfontosságú közszolgáltatások struktúrájára. Alapvető fontosságú emellett a jogbiztonság gyors visszaállítása a munkaidő felső határára és a minimális pihenőidőre irányuló munkavállalói jogok tekintetében, amelyek a közösségi szociális vívmányok igen fontos részei. A megállapodás fenntartható alapjának megteremtéséhez olyan gondosan kiegyensúlyozott megoldásra van szükség, amely fokozza a munkavállalók egészségének és biztonságának általános védelmét, ugyanakkor a munkavállalók és munkáltatók számára egyaránt nagyobb rugalmasságot biztosít a munkaidő gyakorlati szervezéséhez.

Ebben az összefüggésben ez a vélemény a Parlament által megszavazott módosításokról kialakított bizottsági álláspontot tükrözi, és konkrét javaslatokat tartalmaz annak érdekében, hogy segítse a Parlamentet és a Tanácsot a megállapodás alapjának létrehozásában.

3.2. A Parlament módosításai a második olvasat során

3.2.1 Ügyeleti idő

9. módosítás (az ügyeleti idő inaktív része) (2a. cikk) elfogadva

A Bizottság támogatja a módosítást, ugyanakkor készen áll arra, hogy a 9. módosításhoz kapcsolódó kérdés terén – amely jelenleg megosztja a társjogalkotókat – feltárja az esetleges kompromisszumhoz vezető megoldásokat.

A módosítás négy részből áll. Az első rész előírja, hogy az ügyeleti idő aktív és inaktív része egyaránt munkaidőnek minősül. (A közös álláspont szerint az aktív rész munkaidőnek számít, azonban az inaktív rész – amennyiben a nemzeti jog vagy a kollektív szerződések másképpen nem rendelkeznek – nem tekintendő munkaidőnek. Ez tükrözi a Bizottság eredeti és módosított javaslatát.) A második rész előírja, hogy a nemzeti jog rendelkezései vagy kollektív szerződések alapján az ügyeleti idő inaktív része különleges módon számítható be a munkaidőbe (egy inaktív óra nem egyenlő egy munkaórával). (A közös álláspont tartalmaz egy hasonló rendelkezést, amely ugyanakkor részleteiben különbözik ettől.) A harmadik rész azt a kérdést tárgyalja, hogy az ügyeleti idő inaktív részét bele lehet-e számolni a minimális pihenőidőbe. (A közös álláspont ezt nemzeti jogi rendelkezések vagy kollektív szerződés útján lehetővé teszi; ugyanakkor a módosítás szerint az ügyeleti idő inaktív része nem számítható be a minimális napi vagy heti pihenőidőbe.) A negyedik rész eltörli a közös álláspont azon rendelkezését, amely szerint az ügyeleti idő aktív része mindig munkaidőnek minősül (ezt a pontot a parlamenti módosítás első részében egy átfogóbb meghatározás tisztázza).

A Bizottság elfogadja a 9. módosítás harmadik részét, amely szerint az ügyeleti idő inaktív része nem számítható be az irányelvben előírt minimális pihenőidőbe. Ezzel a Bizottság eredeti és módosított javaslatában szereplő fontos rendelkezés kerül vissza a szövegbe.

A Bizottság a lényegét illetően elfogadja a módosítás első, második és negyedik részét, azaz hogy az ügyeleti idő inaktív része munkaidőnek minősüljön, ugyanakkor különleges módon számítson a munkaidőbe. A Bizottság szerint a módosítás második része elvileg értékes hozzájárulással szolgálhat az ügyeleti idővel kapcsolatos olyan általános megoldáshoz, amely a Parlament és a Tanács által egyaránt elfogadható lenne, ehhez azonban a szöveget úgy kellene átfogalmazni, hogy releváns követelményként tartalmazza mind az érintett ágazatban szerzett tapasztalatot, mind a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére vonatkozó általános alapelvek érvényesülését.

3.2.2 Kompenzációs pihenőidő

3. módosítás (a kompenzációs pihenőidő ütemezése) ((8) preambulumbekkezdés): elvben és/vagy átfogalmazási fenntartással elfogadva

A módosítás – a 17. cikkekre vonatkozó módosításokkal összhangban - átfogalmazza a kompenzációs pihenőidő ütemezésével kapcsolatos preambulumbekkezdést. Hivatkozást illeszt be emellett a kollektív tárgyalások útján megkötött megállapodásokra.

A Bizottság elfogadja a kollektív tárgyalásokra vonatkozó hivatkozást, mivel ez javítaná az összhangot az irányelv 18. cikkével.

A Bizottság elvben elfogadja a kompenzációs pihenőidővel kapcsolatos javasolt változtatást, véleménye szerint ugyanakkor a nagyobb rugalmasság eléréséhez e módosítást újra kell szövegezni. Lásd a 13. módosításra vonatkozó részletes észrevételeket.

A Bizottság hajlandó feltárni a módosítás és a közös álláspont egymástól különböző megközelítése között esetleges kompromisszumhoz vezető megoldásokat.

13. módosítás (a kompenzációs pihenőidő ütemezése) (a 17. cikk (2) bekezdése): elvben és/vagy átfogalmazási fenntartással elfogadva

A módosítás tárgya az egyenértékű kompenzációs pihenőidő ütemezése (amelyet az irányelv már előírt arra az esetre, amikor a munkavállaló nem tudja letölteni a minimális napi vagy heti pihenőidőt, vagy annak egy részét). A módosítás szerint a kompenzációs pihenőidőt az érintett munkaidőt „követő” időpontokban kell biztosítani, nem pedig utána egy „ésszerű határidőn belül”, amint azt a közös állásponiban vagy pedig a Bizottság módosító javaslatában szerepel. (A Bizottság eredeti javaslata az volt, hogy a kompenzációs pihenőidőre ésszerű határidőn belül, de legfeljebb 72 órán belül kell sort keríteni, ám ez a javaslat nem kapta meg a szükséges támogatást.)

A Bizottság elvben elfogadja a kompenzációs pihenőidővel kapcsolatos javasolt változtatást, véleménye szerint ugyanakkor a nagyobb rugalmasság eléréséhez e módosítást újra kell szövegezni. Az újraszövegezésnek biztosítania kell a munkavállalók pihenésre és feltöltődésre való igényének megfelelő védelmét, miközben lehetővé kell tennie bizonyos szükségszerű rugalmasságot a munka és a pihenőidő szervezésében, figyelembe véve az egyes szektorok vagy tevékenységek különleges körülményeit. A Bizottság készen áll arra, hogy e társjogalkotókat megosztó kérdés kapcsán az esetleges kompromisszumhoz vezető megoldásokat.

Egy lehetséges megoldás az lenne, hogy az egyenértékű kompenzációs pihenőidőt főszabályként az érintett munkaidőt követően kellene sort keríteni. Ez a megfogalmazás biztosítaná legjobban a munkavállalók fizikai és szellemi szükségleteit a pihenéshez és a feltöltődéshez. Bizonyos ágazatokban vagy tevékenységekben és megfelelő indokkal azonban a nemzeti jog vagy a kollektív szerződések rendelkezhetnek úgy, hogy az egyenértékű kompenzációs pihenőidőre „ésszerű időn belül” kerüljön sor, amit világosan meg kell határozni, figyelembe véve a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét és az érintett ágazatokban vagy tevékenységi területeken szerzett tapasztalatot.

14. módosítás (a kompenzációs pihenőidő ütemezése) (18. cikk): elvben és/vagy átfogalmazási fenntartással elfogadva

A módosítás a 13. módosítás által érintett kérdést vizsgálja, a kollektív szerződések összefüggésében.

A Bizottság elvben elfogadja a kompenzációs pihenőidővel kapcsolatos javasolt változtatást, véleménye szerint ugyanakkor a további rugalmasság eléréséhez e módosítást újra kell szövegezni. A 13. módosításra vonatkozó részletes észrevételek (kivéve a nemzeti jogra való hivatkozást) ebben az összefüggésben is alkalmazandók.

3.2.3 A referencia-időszak

7. módosítás (az opt-out és a referencia-időszak kiterjesztése közötti választásra vonatkozó kötelezettség eltörlése) ((14) preambulumbekzdés): elfogadva

A módosítás eltörlné a közös álláspon 22a. cikkéhez kapcsolódó preambulumbekzdést, amelynek célja az volt, hogy arra ösztönözze a tagállamokat, hogy ne alkalmazzák az opt-outot, vagy hagyjanak fel annak alkalmazásával. (Lásd a 21. módosításhoz kapcsolódó részletes magyarázatot)

A Bizottság elfogadja ezt a módosítást. A Bizottság az eredeti és módosító javaslatában nem javasolt ilyen kötelezettséget. Eltörlése ezenkívül arra ösztönözheti a vállalatokat, hogy ne folyamodjanak az opt-outhoz, hanem inkább hosszabbítsák meg a referencia-időszakot.

15. módosítás (referencia-időszakok) (a 19. cikk (1) bekezdésének b) pontja): elfogadva

A megfelelő rendelkezés lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy (a maximális heti átlagos munkaidő kiszámítására használt) referencia-időszakot törvényhozás útján legfeljebb 12 hónapra kiterjessék. (A meglévő irányelv rendelkezik hasonló, kollektív szerződés keretében történő kiterjesztésről)

A módosítás eredménye, hogy e lehetőség alkalmazását olyan munkavállalókra korlátozza, akikre nem vonatkoznak kollektív szerződések vagy szociális partnerekkel kötött megállapodások, illetve hogy előírja, hogy ilyen esetekben a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkáltatók tájékoztassák a munkavállalókat és konzultáljanak velük az említett munkaritmus bevezetéséről, és hogy megtegyék a szükséges intézkedéseket a felmerülő egészségügyi és biztonsági kockázatok kezelésére.

A Bizottság elfogadja ezt a módosítást, amely jórészt eredeti formájába állítja vissza a Bizottság módosított javaslatának szövegét.

21. módosítás (az opt-out és a referencia-időszak kiterjesztése közötti választásra vonatkozó kötelezettség eltörlése) (22a. cikk): elfogadva

A módosítás eltörlőné a közös álláspont 22a. cikkét, amelynek célja az volt, hogy arra ösztönözze a tagállamokat, hogy ne alkalmazzák az opt-outot, vagy hagyjanak fel annak alkalmazásával. A 22a. cikk előírja, hogy az opt-out alkalmazását megengedő tagállamok nem alkalmazhatják azt az új rendelkezést (19. cikk b) pontja), amely jogszabályok útján lehetővé teszi a referencia-időszak legfeljebb 12 hónapra történő kiterjesztését (lásd a 15. módosításra vonatkozó észrevételeket). Ilyen helyzetben egy adott tagállam kollektív szerződés útján még mindig lehetővé teheti a referencia-időszak 12 hónapra történő kiterjesztését, de a más úton, pl. nemzeti jogszabályokkal rögzített referencia-időszakok nem haladhatják meg a 6 hónapot.

A Bizottság elfogadja ezt a módosítást. A Bizottság eredeti és módosító javaslatában nem javasolt ilyen kötelezettséget. Eltörlése ezenkívül arra ösztönözheti a vállalatokat, hogy ne folyamodjanak az opt-outhoz, hanem inkább hosszabbítsák meg a referencia-időszakot.

3.2.4 A munka és a családi élet összehangolása

11. módosítás (a munka és a családi élet összehangolása) (2b. cikk): részben elfogadva.

A módosítás három részből áll. Az első rész megerősíti a munkáltató azon kötelességét, hogy „jó előre” tájékoztassa a munkavállalókat és konzultáljon velük a munkaritmus változásairól. A második rész jogokkal ruházza fel a munkavállalókat, hogy a munka és a családi élet összeegyeztetése céljából a munkaritmus megváltoztatását kérelmezhessék, és arra kötelezi a munkáltatókat, hogy méltányosan vizsgálják meg az ilyen kérelmeket. A harmadik rész arról rendelkezik, hogy a munkáltatók csak korlátozott számú esetben utasíthatják vissza az ilyen kérelmeket.

Ez a cikk a Parlament első olvasatban kiadott véleményéből ered, első és második része eredeti formájába állítja vissza a Bizottság módosító javaslatának szövegét. A közös álláspont megtartotta a munkáltatók azon kötelességét, hogy előre tájékoztassák a munkavállalókat, de csökkentette a kötelesség alkalmazási körét és eltörölte a változás kérelmezésére vonatkozó munkavállalói jogot, valamint a kérelmek megvizsgálására vonatkozó munkáltatói kötelességet.

A Bizottság részben fogadja el ezt a módosítást. Az első rész kapcsán a Bizottság elfogadja, hogy a munkavállalóknak „jó előre”, nem pedig a „kellő időben” kell értesíteniük a munkavállalókat, de úgy véli, hogy a közös álláspont javasolt változtatása (tájékoztatás a „jelentős” változásokról) ésszerű, és nem kell eltörölni.

A Bizottság nem fogadja el a módosítás második és harmadik részét, mert úgy véli, hogy ebben a szakaszban ezek a tényezők csak megnehezítenék a javaslatra vonatkozó általános megállapodás elérését, és e kérdésekre egy másik összefüggésben kell választ találni. A munkáltató által történő bármilyen visszautasításra vonatkozó javasolt kritérium úgy tűnik, nehezen alkalmazható, és a kérdést a jelenleginél átfogóbb viták során vizsgálják majd meg.

3.2.5 Az „opt-out”

4. módosítás (opt-out) (11 preambulumbekkezdés): elutasítva.

A módosítás az opt-out jövőjével kapcsolatban két változtatást vezet be a preambulumbekkezdésbe: a munkavállalónak az opt-outra vonatkozó egyéni döntése kapcsán beszúrja a „végleges” szót, valamint előírja, hogy meg kell szüntetni az irányelvnek az opt-outra vonatkozó rendelkezését.

A Bizottság nem fogadja el ezt a módosítást. A „végleges” szó kapcsán a Bizottság úgy véli, hogy e szó arra utalt volna, hogy a munkavállaló hozza meg azzal kapcsolatban a végső döntést, hogy a 48 órás maximumnál többet dolgozik-e. A téma kapcsán folytatott kiterjedt vitát figyelembe véve azonban a Bizottság úgy véli, ez a megfogalmazás félreérthető, hiszen a munkavállaló opt-outra vonatkozó beleegyezése nem végleges abban az értelemben, hogy nem állandó, hanem visszavonható megállapodásról van szó. A Bizottság ezért jobbnak látja ebben a szakaszban kihúzni ezt a szót.

Az opt-out jövőjével kapcsolatban lásd a 16. módosításra vonatkozó részletes észrevételeket.

5. módosítás (az opt-out bármely alkalmazására vonatkozó keret eltörlése) ((12) preambulumbekkezdés): elutasítva.

A módosítás eltöröl egy olyan preambulumbekkezdést, amely úgy határozza meg az opt-outot, mint a 48 órás maximális munkaidőtől való eltérést, amely a munkavállalók egészsége és biztonsága hatékony védelmének, és az érintett munkavállalók kifejezett, szabad és tájékoztatáson alapuló beleegyezésének függvénye. A preambulumbekkezdés azt is előírja, hogy az opt-out igénybevételéhez megfelelő garanciákat kell biztosítani ezen feltételek betartására, illetve hogy pontos ellenőrzést kell végezni. Ez a módosítás szorosan kapcsolódik az opt-out jövőjéről szóló 16. módosítás eredményéhez.

A Bizottság kizárólag a Parlament által kilátásba helyezett megoldás összefüggésében tudja elfogadni ezt a módosítást (azt opt-out eltörlése, a 16. módosítás keretében). Amennyiben azonban az opt-out fennmarad (lásd a 16. módosításra vonatkozó észrevételeket), a Bizottság szerint e preambulumbekkezdésnek is fenn kell tartani. Ezért a Bizottság elutasítja ezt a módosítást. A munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében fontos, hogy az opt-out alkalmazását a fent említett egyértelmű feltételektől tegyük függővé, és hogy e feltételekre hatékony biztosítékok és ellenőrzések vonatkozzanak. A meglévő szöveg kielégíti ezt az igényt, és javítja a munkavállalók védelmét.

6. módosítás (azon rendelkezés eltörlése, amely szerint az opt-out bevezetése előtt más rugalmassági formák alkalmazását is fontolóra kell venni) ((13) preambulumbekzdés): elutasítva.

A módosítás egy olyan rendelkezést törölné el, amely előírja, hogy az opt-out alkalmazása előtt meg kell vizsgálni, hogy a rugalmasság alternatív formái nem lennének-e elégségesek. Ez a módosítás szorosan kapcsolódik az opt-out jövőjéről szóló 16. módosítás eredményéhez.

A Bizottság kizárólag a Parlament által kilátásba helyezett megoldás összefüggésében tudja elfogadni ezt a módosítást (azt opt-out eltörlése, a 16. módosítás keretében). Amennyiben azonban az opt-out fennmarad (lásd a 16. módosításra vonatkozó észrevételeket), a Bizottság úgy véli, hogy ez a feltétel kívánatos lenne annak ösztönzése érdekében, hogy a tagállamok és a szociális partnerek először kevésbé problémásabb megoldásokat vegyenek fontolóra. Ezért a Bizottság elutasítja ezt a módosítást.

16. módosítás (opt-out) (a 22. cikk (1) bekezdése): elutasítva.

E módosítás a módosító javaslat hatálybalépését követően három évvel megszüntetné a tagállamok azon lehetőségét, hogy engedélyezzék az opt-out alkalmazását.

A Bizottság módosító javaslatának célja az volt, hogy az opt-out három év múlva megszűnjön (hatályba lépett volna azonban egy olyan rendelkezés, amely szerint az opt-outot ebben a szakaszban már alkalmazó tagállamok azt egy későbbi felülvizsgálat függvényében a határidő további meghosszabbításával alkalmazhatták volna.).

A Bizottság nem fogadja el ezt a módosítást. A Bizottság, amint az a közös álláspontról szóló közleményben⁴ is szerepel, továbbra is azon a véleményen van, hogy az opt-out eltérést jelent a maximum 48 órás heti munkahét elvéhez képest, ami rövid és hosszú távon egyaránt kockázatot jelenthet a munkavállalók egészségére és biztonságára.

Miközben ugyanakkor a Bizottság elvben támogatja az opt-out esetleges fokozatos megszüntetését, nem gondolja azt, hogy a jelenlegi körülmények között ez lehetséges lenne, figyelembe véve a tagállamoknak az opt-out alkalmazásának menetében eszközölt főbb változásait, illetve a tagállamoknak a tanácsi első olvasat során és az azt követően formált véleményeit.

A Bizottság úgy véli, hogy egy általános kompromisszumra való tekintettel az opt-outtal kapcsolatos valamennyi rendelkezést a felülvizsgálati záradékkal együtt kell értékelni (lásd a 22. módosításra vonatkozó észrevételeket).

17. módosítás (az egyéni opt-out érvényességi ideje) (a 22. cikk (2) bekezdésének a) pontja): elutasítva.

A módosítás előírja, hogy amennyiben egy munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a heti maximális 48 órás munkaidőnél többet dolgozzon, e megállapodás legfeljebb hat hónapig marad érvényben (nem pedig egy évig, amint az a közös álláspontban szerepel). A Bizottság eredeti és módosított javaslatában egy évet javasolt.

⁴ COM(2008) 568, 3.2.3. szakasz

A Bizottság nem fogadja el ezt a módosítást, mert ez elsősorban további bürokratikus terhet jelentene, amely ellentétben áll a jobb szabályozás elvével. Fontos megjegyezni, hogy a közös álláspont 22. cikke (2) bekezdésének e) pontja szerint a munkavállaló minden esetben (legfeljebb két hónapos előzetes értesítéssel) visszavonhatja az opt-out státuszára vonatkozó megállapodását.

18. módosítás (a próbaidő alatti opt-out megtiltása) (a 22. cikk (2) bekezdése c. pontjának i) alpontja): elfogadva

A módosítás eredménye, hogy a munkavállaló a próbaidő alatt jog szerint nem állapodhat meg opt-out státuszról.

A Bizottság elfogadja ezt a módosítást, amely eredeti formájába állítja vissza a Bizottság eredeti és módosított javaslatának szövegét. Fontos a foglalkoztatás érzékeny szakaszában lévő munkavállalókat a hosszabb munkaidőről folytatott egyezkedésből eredő jogtalan nyomás ellen védeni.

19. módosítás (az opt-out hatálya alá tartozó munkavállalók maximális munkaidejének eltörlése) (22. cikk (2) bekezdésének d) pontja): elfogadva

A módosítás törölné a közös álláspontban az opt-out hatálya alá tartozó munkavállalók munkaidejére javasolt felső határokat (átlagban heti 60 vagy bizonyos esetekben 65 óra). Az irányelv jelenleg nem határozza meg az opt-out hatálya alá tartozó munkavállalók munkaidejének felső határát. A Bizottság eredeti és módosított javaslata egyaránt új specifikus felső határ bevezetését javasolta az opt-out hatálya alá tartozó munkavállalók munkaidejére vonatkozóan.

A közös álláspont elfogadása óta ezt a cikket érte a legtöbb kritika, és célkitűzéseit sokan rosszul értelmezték. Mivel az Európai Parlament és a tagállamok többsége a szám bevezetése ellen foglalt állást, és figyelembe véve, hogy az irányelv nem tartalmaz felső határt, a Bizottság a társjogalkotók közötti megállapodás elősegítése érdekében támogatja a szám eltörlését. Emlékeztetni kell arra is, hogy a tagállamok szabadon állapíthatnak meg felső határokat az opt-out hatálya alá tartozó munkavállalók munkaidejére vonatkozóan.

20. módosítás (egyes rövidtávú munkaviszonyban álló munkavállalók kizárása) (a 22. cikk (3) bekezdése) Részben elfogadva.

A módosítás törli a közös álláspont által bevezetett azon rendelkezést, amely szerint egyes rövidtávú munkaviszonyban álló munkavállalók nem tartoznának azon két rendelkezés hatálya alá, amelyek védik az opt-out hatálya alá tartozó munkavállalókat. E módosítás eredménye először is az, hogy azok a munkavállalók, akik évi tíz hétnél kevesebbet dolgoznak ugyanazon munkáltató alkalmazásában, foglalkoztatásuk első négy hetében jog szerint nem állapodhatnak meg opt-out státuszról. Másodszer pedig amennyiben a munkavállaló opt-out státuszról állapodott meg, bármely olyan felső határ, amely a 22. cikk (2) bekezdésének d) pontja szerint az opt-out hatálya alá tartozó munkavállalókra alkalmazandó, rá is vonatkozna.

A Bizottság részben fogadja el ezt a módosítást. Amennyiben az opt-out lehetősége megmarad, a rövidtávú munkaviszonyban álló munkavállalóknak ki kell tudniuk azt használni: a túl hosszú munkaidő egészségügyi és biztonsági szempontból kevesebb veszéllyel jár, ha az rövid időre korlátozódik, mintha egy hosszú időszakon keresztül tartana. A Bizottság ezért úgy véli, hogy a 22. cikk (3) bekezdése – amint azt a közös álláspontban javasolták – maradjon változatlan, amennyiben az a (2) bekezdés c) pontjának ii) alpontjára hivatkozik (és így végeredményben az a munkavállaló, akik évi tíz hétnél kevesebbet dolgozik ugyanazon munkáltató alkalmazásában, jogszerűen választhatja az opt-out státuszt foglalkoztatásának első négy hetében).

A Bizottság azonban elfogadja a (2) bekezdés d) pontjára való hivatkozás eltörlését, mivel elfogadja a 19. módosítást is, ahol a Parlament az opt-out hatálya alá tartozó munkavállalókra vonatkozó felső határ eltörlését javasolta: lásd a 19. módosításra vonatkozó részletes észrevételeket.

22. módosítás (a felülvizsgálati záradék eltörlése) (24a. cikk): elvben és/vagy átfogalmazási fenntartással elfogadva

A módosítás eltöröl egy olyan rendelkezést, amely előírja az opt-outot alkalmazó (vagy a hosszú munkaidőt másképpen lehetővé tévő) tagállamok számára, hogy részletes jelentéseket tegyenek a Bizottságnak az eltérés gyakorlati alkalmazásáról, ideértve a szociális partnerek

véleményét is. A Bizottság ezután jelentést tesz a Parlamentnek és a Tanácsnak, amely értékeli a helyzetet; emellett a Bizottság további javaslatokat tehet.

Ez a módosítás szorosan kapcsolódik az opt-out jövőjéről szóló 16. módosítás eredményéhez. A Bizottság elvben elfogadja ezt a módosítást. Ha azonban az opt-out fennmarad (lásd a 16. módosításra vonatkozó észrevételeket), a Bizottság úgy véli, hogy felülvizsgálati záradékra van szükség annak érdekében, hogy a társjogalkotók között a hatályban lévő irányelv szövegének átfogalmazása alapján megállapodás szülessen..

3.2.6 Egyéb kérdések

Az önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező munkavállalókra vonatkozó eltérés

12. módosítás (az önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező munkavállalókra vonatkozó kivétel) (17. cikk (1) bekezdésének a) pontja): elvben és/vagy átfogalmazási fenntartással elfogadva

A módosítás átfogalmazná a meglévő irányelv rendelkezésének szövegét, amely „ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek” számára eltérést engedélyez a munkaidő korlátozásai és a minimális pihenőidő alól. A módosítás szerint az eltérés kizárólag az ügyvezetői pozíciókban dolgozókra vonatkozna.

A Bizottság kisebb átfogalmazással elfogadja ezt a módosítást. A Bizottság úgy véli, hogy a javasolt megfogalmazás túl szűk, ugyanakkor egyetért a rendelkezés módosításának szükségességével, mivel tisztázni kell, hogy a rendelkezés kizárólag azon munkavállalókra vonatkozik, akik kellő mértékben önállóan dönthetnek saját munkaidejük felett.

Az egyes munkavállalónkénti alkalmazás

8. módosítás (az egyes munkavállalónkénti alkalmazás) ((16a) preambulumbekzdés): elutasítva.

A módosítás új preambulumbekzdést vezetne be, amely előírja, hogy amennyiben a munkavállaló több munkaszerződéssel rendelkezik, a munkaidő kiszámításakor az összes szerződés alapján ledolgozott munkaidőt kell figyelembe venni.

A Bizottság úgy véli (és ezt a munkaidő-irányelvvel kapcsolatban 2000-ben kiadott jelentése⁵ is tartalmazza), hogy az irányelv egészségre és biztonságra vonatkozó célkitűzéseit figyelembe véve a maximális munkaidőt lehetőleg az egyes munkavállalókra (nem pedig az egyes szerződésekre) kell alkalmazni abban az esetben, ha egy munkavállaló több munkaszerződéssel rendelkezik. A tagállamok e tekintetben elfogadott megközelítései azonban jelentősen különböznek egymástól.

A Bizottság úgy véli, hogy ezen új preambulum bevezetése e jelenlegi felülvizsgálatba szinte lehetetlenné tenné, hogy a Tanácsban megállapodás jöjjön létre. Ezért a Bizottság elutasítja ezt a módosítást.

10. módosítás (az egyes munkavállalónkénti alkalmazás) (az új 2a. cikk a) pontja): elutasítva.

⁵ COM (2000) 787, 14.2. pont.

A módosítás új rendelkezést vezetne be, amely előírja, hogy amennyiben a munkavállaló több munkaszerződéssel rendelkezik, a munkaidő kiszámításakor az összes szerződés alapján ledolgozott munkaidőt kell figyelembe venni.

A Bizottság úgy véli (és ezt a munkaidő-irányelvvel kapcsolatban 2000-ben kiadott jelentése⁶ is tartalmazza), hogy az irányelv egészségre és biztonságra vonatkozó célkitűzéseit figyelembe véve a maximális munkaidőt lehetőleg az egyes munkavállalókra (nem pedig az egyes szerződésekre) kell alkalmazni abban az esetben, ha egy munkavállaló több munkaszerződéssel rendelkezik. A tagállamok által e tekintetben elfogadott megközelítések azonban jelentősen különböznek egymástól.

A Bizottság úgy véli, hogy ezen új rendelkezés bevezetése e jelenlegi felülvizsgálatba szinte lehetetlenné tenné, hogy a Tanácsban megállapodás jöjjön létre. Ezért a Bizottság elutasítja ezt a módosítást.

Az irányelv módosításának szempontjai

1. módosítás (a munkaidő-szervezés felülvizsgálatára vonatkozó észrevételek ((7) preambulumbekzdés): részben elfogadva.

A módosítás újrafogalmazza a jelenlegi felülvizsgálat releváns elemeit.

A Bizottság az egész életen át tartó tanulásra való hivatkozás vonatkozásában történő bizonyos átfogalmazás függvényében elfogadja ezt a módosítást. (Ez a hivatkozás nem kapcsolódik a szöveg egyetlen operatív rendelkezéséhez sem, és így a jelenlegi javaslat összefüggésében nem tűnik helyénvalónak.)

Hivatkozás a Bíróság határozataira

2. módosítás (az Európai Közösségek Bíróságának határozatai) ((7a) preambulumbekzdés): elvben és/vagy átfogalmazási fenntartással elfogadva

A módosítás új preambulumbekzdést vezet be, amely az Európai Közösségek Bíróságának legújabb határozatait figyelembe véve határozza meg a munkaidő fogalmát.

A Bizottság elvben és kisebb átfogalmazás függvényében elfogadja ezt a módosítást. Az átfogalmazás célja annak biztosítása, hogy:

- a szöveg teljes mértékben tükrözze a Bíróság határozatait (nem egyértelmű például, hogy a Bíróság határozatai előírják-e, hogy a munkavállalónak a teljes munkaidőben jelen kell lennie a munkáltató által kijelölt helyen);
- a szöveg összhangban álljon a munkaidőnek az irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében szereplő egyértelmű meghatározásával, mivel e felülvizsgálat nem kívánja ezt a bekezdést megváltoztatni.

⁶ COM (2000) 787, 14.2. pont.