



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 22.9.2004  
KOM(2004) 607 galutinis

2004/0209 (COD)

Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA**

**iš dalies keičianti Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų**

(pateikta Komisijos)

{SEK(2004) 1154}

## AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

### **I. PASIŪLYMO TURINYS**

1. Šiuo pasiūlymu siekiama iš dalies pakeisti 2003 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB<sup>1</sup> dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.
2. Persvarstyti kai kurias Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, kad prireikus būtų padaryti daliniai pakeitimai, įpareigoja pati direktyva – dviejose jos nuostatose numatyta persvarstymus atlikti iki 2003 m. lapkričio 23 d. Šios nuostatos apibrėžia nuo pamatinio laikotarpio leidžiančias nukrypti nuostatas taikant 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas) ir galimybę netaikyti 6 straipsnio, jei darbuotojas sutinka dirbti tokį darbą.
3. Teisingumo Teismas, nagrinėdamas įvairias bylas pagal Sutarties 234 straipsnį, pateikė direktyvos nuostatų aiškinimus, kurie padarė didelę įtaką sąvokai „darbo laikas“ ir atitinkamai pagrindinėms direktyvos nuostatoms. Dėl to Komisija nusprendė, kad yra reikalinga ir tikslinga išnagrinėti šios Teismo praktikos, ypač sprendimų *SIMAP*<sup>2</sup> ir *Jaeger*<sup>3</sup> bylose dėl gydytojų budėjimo laiko laikymo darbo laiku atsižvelgiant į fizinį gydytojo buvimą gydymo įstaigoje, poveikį.
4. Kaip yra numatyta Sutarties 138 straipsnyje, Komisija Bendrijos lygmeniu konsultavosi su darbdaviais ir darbuotojais dėl galimos Bendrijos veikimo krypties šioje srityje. Pasibaigus šioms konsultacijoms Komisija nusprendė, kad yra tikslinga imtis veiksmų Bendrijos mastu, ir dar kartą pagal Sutarties 138 straipsnio 3 dalį konsultavosi su darbdaviais ir darbuotojais Bendrijos lygmeniu dėl numatomo pasiūlymo turinio. Toliau yra apibendrinami antrojo konsultacijų etapo rezultatai.

### **II. ANTROJO KONSULTACIJŲ SU ANTROJO KONSULTACIJŲ SU DARBDAVIAIS IR DARNBUOTOJAIŠ ETAPŲ REZULTATAI**

5. Pirmiausia reikia pastebėti, kad darbdaviai ir darbuotojai atsakė kvietimo pradėti derybas šioje srityje, kad būtų priimtas susitarimas Europos lygiu, ir paprašė Komisijos pateikti direktyvos pasiūlymą.
6. Nuomonės dėl to, koks turėtų būti pasiūlymo turinys, išsiskiria. Svarstant klausimą dėl 22 straipsnio 1 dalies (galimybės pasirinkti) darbuotojus atstovaujanti organizacija (CES) sutiktų tik su kuo skubesniu palaipsniniu jos panaikinamu. O darbdavius atstovaujančios organizacijos, UNICE, mano, kad dabartinė 22 straipsnio 1 dalis neturi būti panaikinta, bet šalia jos įterpta galimybė valstybėms narėms kolektyvine

---

<sup>1</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>2</sup> 2000 m. spalio 3 d. Teismo sprendimas byloje C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) prieš Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Jungtinė jurisprudencijos byla 2000, p. I-07963.

<sup>3</sup> 2003 m. spalio 9 d. Teismo sprendimas byloje C-151/02, ieškinys Teismui pateiktas Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Vokietija) pagal dar neužbaigtą ginčą tarp Landeshauptstadt Kiel ir *Norbert Jaeger*, dar nepaskelbtas.

sutartimi leisti taikyti galimybės pasirinkti nuostatą. CEEP savo ruožtu pasisako už tai, kad šios nuostatos nebūtų atsisakyta, o tik būtų sugriežtintos jos taikymo sąlygos.

7. Svarstant klausimą dėl nuostatų, leidžiančių nukrypti nuo pamatinių laikotarpių, CES primena, kad taikyti metinį pamatinį laikotarpį galima ir pagal šiuo metu galiojančius teisės aktus. CES mano, kad pamatinio laikotarpio iki 12 mėnesių pailginimas, naudojantis įstatymais ar kitais teisės aktais pristabdytų šiuolaikiškų susitarimų dėl darbo laiko sudarymą. Taigi CES pritaria tam, kad dabartinės nuostatos nebūtų keičiamos. UNICE pasisako už tai, kad direktyvoje būtų numatyta teisė nustatyti vienerių metų pamatinį laikotarpį su galimybe jį pratęsti kolektyvine sutartimi. Toks pakeitimas būtų palankus įmonėms, kurių veiklos intensyvumas yra labai netolygus, ir tai joms, o ypač mažoms ir vidutinėms įmonėms, leistų sumažinti administracines išlaidas, ir išsaugoti darbo vietas, pasikeitus paklausai. CEEP yra tokios pat nuomonės.
8. Nuomonės išsiskiria ir kalbant apie darbo laiko apibrėžimą. CES mano, kad sąvokos „neaktyvus budėjimo laiko periodas“ įvedimas yra neadekvačiai rimta priemonė lyginant su valstybėms narėms kylančių problemų mastu. CES pasisako už tai, kad būtų ieškoma paprastesnių mažesnio masto sprendimų. UNICE mano, kad darbo laiku turi būti laikomas tik realus darbo laikas ir siūlo atitinkamai pakeisti „darbo laiko“ apibrėžimą. CEEP pritaria tam, kad būtų įvesta kategorija „neaktyvus budėjimo laiko periodas“, už kurią nebūtų mokama, kaip už darbo laiką.

### **III. PASIŪLYMO PAGRINDIMAS**

9. Komisija keletą kartų patvirtino savo įsitikinimą<sup>4</sup>, kad tik bendra visų keturių įvardytų ir pateiktų darbdaviams bei darbuotojams apsvarstyti Bendrijos mastu sričių, analizė, gali padėti surasti subalansuotą sprendimą, užtikrinantį, kad bus laikomasi nustatytų kriterijų.
10. Komisija iš anksto nurodė ir kriterijus, kuriuos turėtų tenkinti galutinis pasiūlymas:
  - užtikrinti aukštą darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos lygį darbo laiko prasme;
  - suteikti įmonėms ir valstybėms narėms galimybę lanksčiau organizuoti darbo laiką;
  - sudaryti sąlygas tinkamiau derinti profesinį ir šeimos gyvenimą;
  - vengti nepagrįstai suvaržyti įmones, ypač MVĮ.
11. Komisija mano, kad šiuo pasiūlymu suteikiama galimybė geriau atitikti minėtus kriterijus.

---

<sup>4</sup> Žr. abu darbdavių ir darbuotojų konsultacijos dokumentus: Komisijos komunikatą Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl Direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų peržiūrėjimo, pranešta dokumentu KOM(2003) 843 galutinis, ir Antrąjį darbdavių ir darbuotojų konsultacijos Bendrijos lygmeniu dėl Direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų peržiūrėjimo etapą, pranešta Dokumentu SEK(2004) 610.

12. Galiausiai minėtas pasiūlymas sudaro galimybę padidinti darbuotojų saugos lygį, o taip pat tenkina įmonių poreikį lanksčiau organizuoti darbo laiką. Konkrečiu individualios galimybės pasirinkti atveju, kada galima nesilaikyti 48 valandų limitu, pasiūlymu įvedama dviguba sistema, kuri turi ir individualaus metodo, ir kolektyvinės sutarties teikiamos papildomos apsaugos privalumus. Galimybės pasirinkti panaudojimas priklausys nuo to, ar tai bus iš anksto numatyta kolektyvinėje sutartyje arba susitarime tarp darbdavio ir darbuotojų, tačiau tik tokiu atveju, jei tokie susitarimai yra įmanomi pagal nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Jei jie nėra įmanomi, galimybės pasirinkti metodas ir toliau įtvirtinamas individualiu susitarimu, tačiau siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir užtikrinti, kad darbuotojo pasirinkimas būtų visiškai laisvas, buvo persvarstytos jo taikymo sąlygos. Be to, pasiūlyme šiam atvejui numatomas savaitės darbo trukmės ribojimas.
13. Direktyvoje taip pat suteikiama galimybė tinkamiau derinti profesinį bei šeimos gyvenimą, ypač padarius 22 straipsnio 1 dalies pakeitimus. Atsižvelgiant į Lisabonos strategijos tikslus 6 motyve primenama, kad valstybės narės turi skatinti darbdavių ir darbuotojų derybas šioje srityje.
14. Be to, šis pasiūlymas įmonėms ir valstybėms narėms suteikia galimybę lanksčiau organizuoti darbo laiką. Iš tikrųjų pamatinis laikotarpis, apskaičiuojant maksimalią savaitės darbo laiko trukmę, galės būti nustatytas metams, taip įmonėms sudarant galimybę prisitaikyti prie dažnesnių ar retesnių paklausos svyravimų.
15. Siekiant tinkamai suderinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą su įmonių poreikiu lanksčiai organizuoti darbo laiką ir atsižvelgiant į tai, kad neaktyvų budėjimo laiko periodą darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimai nėra tokie patys kaip aktyviojo laiko periodu, pasiūlyme nustatoma, kad neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra darbo laikas pagal šią direktyvą, nebent nacionaliniuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbdavių ir darbuotojų susitarimuose būtų numatyta kitaip.
16. Galiausiai pasiūlyme atsižvelgiama į ypatingą įmonių, ypač MVĮ, padėtį. Praktiškai individuali galimybė pasirinkti darbo trukmę būtų taikoma tik įmonėse, kuriose nėra kolektyvinės sutarties ir nėra darbuotojų atstovybės (daugiausia mažos ir vidutinės įmonės), o galimybė nustatyti vienerių metų pamatinį laikotarpį leistų supaprastinti samdomų darbuotojų darbo laiko organizavimą, prisitaikant prie paklausos svyravimų.

#### **IV. KONKRETUS PASIŪLYMO TURINYS**

17. Direktyvą 2003/88/EB siūloma iš dalies keisti taip.
18. *2 straipsnis (Apibrėžimai):* Apibrėžimai „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ nekeičiami. Remiantis pasiūlymu įterpiami du nauji apibrėžimai: „budėjimo laikas“ ir „neaktyvus budėjimo laiko periodas“. Šiais dviem naujais apibrėžimais į direktyvą įvedamos sąvokos, kurios nereiškia naujos laiko kategorijos kitų dviejų minėtų kategorijų atžvilgiu, bet reiškia kategoriją, į kurią skirtingu masteliu integruojamos kitos dvi – „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ – sąvokos. Pasiūlyta sąvoka „budėjimo laikas“ apima laiką, kuriuo darbuotojas privalo būti darbo vietoje.

19. *Naujas straipsnis 2a (Budėjimo laikas):* Įterpus du apibrėžimus šiuo straipsniu norima apibrėžti budėjimo laikui ir konkrečiau neaktyviam budėjimo laiko periodui taikomą sistemą. Aiškiai nurodoma, kad neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra darbo laikas, nebent nacionaliniuose teisės aktuose arba pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką kolektyvinėje sutartyje ar darbdavių ir darbuotojų susitarime yra numatyta kitaip. Visas laikas, kai darbuotojas realiai vykdo veiklą ar atlieka savo pareigas, turi būti laikomas darbo laiku, kurio sąvoka apibrėžta šioje direktyvoje.
20. *16 straipsnio (Pamatiniai laikotarpiai) b pastraipa:* Šiuo pakeitimu nekeičiamas „standartinis“ 4 mėnesių pamatinis laikotarpis. Tačiau valstybės narės gali šį laikotarpį pratęsti iki vienerių metų, su sąlyga, kad bus atliktos konsultacijos su suinteresuotais darbdaviais ir darbuotojais bei skatindamas socialinis dialogas šioje srityje. Taip pat nurodoma, kad pamatinio laikotarpio trukmė jokia būdu negali būti ilgesnė už darbo sutarties trukmę.
21. *17 straipsnio (Leidžiančios nukrypti nuostatos) 1 ir 3 dalys:* Šie pakeitimai turi būti gretinami su 16 straipsnio b pastraipos pakeitimu. Pastaruoju pakeitimu panaikinama galimybė nukrypti nuo keturių mėnesių pamatinio laikotarpio. Kadangi nacionaliniuose teisės aktuose bus galima nustatyti vienerių metų pamatinį laikotarpį, nebėra tikslinga nustatyti leidžiančią nukrypti nuostatą, pagal kurią pamatinį laikotarpį būtų galima pratęsti iki šešių mėnesių.
22. *17 straipsnio (Leidžiančios nukrypti nuostatos) 2 dalis:* 3 ir 5 straipsniuose nustatomas kasdienio ir savaitinio poilsio laikas, trunkantis, atitinkamai, 11 valandų nepertraukiamo poilsio per parą ir 24 valandas tokio poilsio bei 11 kasdienio poilsio valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį. Tačiau nuo šių dviejų straipsnių nukrypti leidžiama. Tokiu atveju darbuotojams paprastai turi būti suteikiamas kompensuojamasis poilsis. Šio pakeitimo tikslas – nustatyti, kad kompensuojamasis poilsis būtų suteiktas per tinkamą laikotarpį, ne ilgesnį kaip 72 valandos.
23. *18 straipsnis (Leidžiančios nukrypti nuostatos, nustatytos kolektyvinėmis sutartimis):* šiame straipsnyje taip pat patikslinamos nuostatos dėl kompensuojamojo poilsio (žr. pirmiau).
24. 19 straipsnio pirmoji ir trečioji pastraipos bei 20 straipsnio antroji pastraipa panaikinamos. Abejais atvejais panaikinamos nukrypti nuo pamatinio laikotarpio leidžiančios nuostatos, kurios, padarius siūlomus 16 straipsnio b pastraipos pakeitimus, yra nebereikalingos.
25. *22 straipsnis, 1 dalis:* Šioje nuostatoje apibrėžiamos sąlygos, kurių valstybės narės turi laikytis, kad būtų galima netaikyti 6 straipsnio (maksimalus savaitės darbo laikas).

6 straipsnio galima netaikyti tik tada, jeigu dėl to susitarta kolektyvinėje sutartyje arba susitarime, sudarytame tinkamu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų.

Nustatoma, kad įpareigojimas dėl kolektyvinėje sutartyje numatyto leidimo netaikomas, jeigu negalioja jokia kolektyvinė sutartis ir įmonėje ar įstaigoje nėra darbuotojų atstovybės, pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką įgaliotos sudaryti kolektyvinę sutartį ar susitarimą šioje srityje. Tokiu atveju užtenka individualaus darbuotojo sutikimo, duoto laikantis nustatytų sąlygų.

Kolektyvinėje sutartyje ar susitarime numatytas leidimas yra būtina, bet nepakankama sąlyga. Iš tikrųjų visuomet privaloma gauti darbuotojo sutikimą. Lyginant su ankstesne situacija, sąlygos apibrėžiamos aiškiau ir griežčiau. Todėl darbuotojas sutikimą turi būti duoti raštu, tokio sutikimo negalima duoti pasirašant darbo sutartį arba bandomuoju laikotarpiu, sutikimo galiojimo laikas ribotas, taip pat nustatomas absoliutus maksimalus darbo valandų limitas, patikslinama, kad darbdavys privalo vesti atitinkamą apskaitą.

Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA**

**iš dalies keičianti Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 137 straipsnio 2 dalį,

atsižvelgdami į Komisijos pasiūlymą<sup>5</sup>,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę<sup>6</sup>,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę<sup>7</sup>,

laikydami 251 straipsnyje nustatytos tvarkos<sup>8</sup>

kadangi:

- 1) Sutarties 137 straipsnis numato, kad Bendrija turi remti ir prisidėti prie valstybių narių veiklos, kuria siekama pagerinti darbo aplinką ir apsaugoti darbuotojų sveikatą bei saugą. To straipsnio pagrindu priimtų direktyvų nuostatomis turi būti vengiama taikyti tokius administracinius, finansinius ir teisinius suvaržymus, kurie kliudytų mažų ir vidutines įmonių įkūrimui ir plėtrai .
- 2) 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>9</sup> nustato minimalius saugos ir sveikatos reikalavimus darbo laiko organizavimui atsižvelgiant į kasdieninio poilsio laiką, pertraukas, savaitinį poilsį, ilgiausią savaitinio darbo laiką, metines atostogas, naktinio bei pamaininio darbo aspektus ir darbo modelius, taikomus organizuojant darbo laiką.
- 3) Dviejose Direktyvos 2003/88/EB straipsniuose – 19 straipsnyje ir 22 straipsnio 1 dalyje – yra numatyta nuostata dėl jų persvarstymo iki 2003 m. lapkričio 23 d.
- 4) Praėjus daugiau nei dešimčiai metų nuo Tarybos direktyvos 93/104/EB<sup>10</sup>, pradinės darbo laiko organizavimą reglamentuojančios direktyvos priėmimo, yra būtina

---

<sup>5</sup> OL C [...], [...], p. [...].

<sup>6</sup> OL C [...], [...], p. [...].

<sup>7</sup> OL C [...], [...], p. [...].

<sup>8</sup> OL C [...], [...], p. [...].

<sup>9</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>10</sup> 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 307, 1993 12 13, p. 18.

modernizuoti Bendrijos įstatymus siekiant tinkamai atsižvelgti į naują situaciją bei naujus darbdavių ir darbuotojų poreikius.

- 5) Suderinti darbą ir šeimos gyvenimą yra itin svarbu siekiant įgyvendinti tikslus, kuriuos Sąjunga užsibrėžė Lisabonos strategijoje. Suderinus šias dvi sritis sukuriamas ne tik palankesnis darbo klimatas, bet ir geriau prisitaikoma prie darbuotojų poreikių, ypač tų darbuotojų, kurie turi šeimyninių įsipareigojimų. Keletas Direktyvos 2003/88/EB pakeitimų, ypač 22 straipsnio pakeitimų, suteikia galimybę tinkamiau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą.
- 6) Tokiu būdu valstybės narės turi skatinti darbdavius ir darbuotojus atitinkamu lygmeniu sudaryti susitarimus, kuriuose numatytos taisyklės leistų geriau suderinti profesinį ir šeimos gyvenimą.
- 7) Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga turėtų būti suderintos su poreikiu lanksčiau organizuoti darbo laiką, ypač budėjimo laiką ir konkrečiau neaktyvų budėjimo laiko periodą.
- 8) Turi būti peržiūrėtos ir nuostatos dėl pamatinio laikotarpio, siekiant supaprastinti dabar veikiančią sistemą ir ją tinkamiau priderinti prie įmonių ir darbuotojų poreikių.
- 9) Patirtis, įgyta taikant 22 straipsnio 1 dalį, rodo, kad galutinis individualus sprendimas netaikyti direktyvos 6 straipsnio gali sudaryti problemų užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą bei laisvą darbuotojo pasirinkimą.
- 10) Kaip numatyta Sutarties 138 straipsnio 2 dalyje, Komisija Bendrijos lygmeniu konsultavosi su darbdaviais ir darbuotojais dėl galimos Bendrijos veikimo krypties šioje srityje.
- 11) Pasibaigus konsultacijoms Komisija nusprendė, kad yra tikslinga imtis veiksmų Bendrijos mastu, ir dar kartą pagal Sutarties 138 straipsnio 3 dalį Bendrijos lygmeniu konsultavosi su darbdaviais ir darbuotojais dėl numatomo pasiūlymo turinio.
- 12) Pasibaigus antrajam konsultacijų etapui darbdaviai ir darbuotojai Komisijai nepranešė apie savo pageidavimą inicijuoti Sutarties 138 straipsnio 4 dalyje numatytą procesą, po kurio būtų galima sudaryti susitarimą.
- 13) Atsižvelgiant į tai, kad valstybės narės pačios negali deramai pasiekti planuojamų veiksmų tikslų, kuriais siekiama modernizuoti Bendrijos įstatymus dėl darbo laiko organizavimo, o šiuos tikslus galima geriau pasiekti Bendrijos mastu, Bendrija pagal Sutarties 5 straipsnyje įteisintą subsidiarumo principą gali imtis priemonių. Pagal minėtame straipsnyje išdėstytą proporcingumo principą ši direktyva neperžengia šiems tikslams pasiekti būtinų ribų.
- 14) Šioje direktyvoje laikomasi pagrindinių teisių ir principų, pripažintų Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Šia direktyva ypač siekiama užtikrinti, kad nebūtų pažeistos teisės į teisingas ir sąžiningas darbo sąlygas (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnis).
- 15) Pagal subsidiarumo ir proporcingumo principus, nurodytus Sutarties 5 straipsnyje, pirmiau paminėtų veiksmų tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, nes tam turi būti iš dalies pakeistas galiojantis Bendrijos teisės aktas.



## PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

### *1 straipsnis*

Direktyva 2003/88/EB iš dalies keičiama taip:

1. 2 straipsnyje įterpiami 1a ir 1b punktai:

„1a. „budėjimo laikas“: laikas, kai darbuotojas privalo būti darbo vietoje, kad darbdaviui paprašius galėtų vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas.

1b. „neaktyvus budėjimo laiko periodas“: laikas, kai darbuotojas буди pagal 1a straipsnį, bet darbdavys jo neprašo vykdyti veiklos arba atlikti pareigas.“

2. Įterpiamas toks 2a straipsnis:

„2a straipsnis

#### **Budėjimo laikas**

Neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra laikomas darbo laiku, nebent nacionaliniuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje ar darbdavių ir darbuotojų susitarime pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką numatyta kitaip.

Laikas, kai darbuotojas realiai vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas budėjimo metu, yra laikomas darbo laiku“.

3. 16 straipsnio b punktas pakeičiamas taip:

„b) taikydamos 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas), ne ilgesnį kaip keturių mėnesių pamatinį laikotarpį.

Tačiau valstybės narės įstatymais ar kitais teisės aktais dėl objektyvių ar techninių priežasčių arba dėl priežasčių, susijusių su darbo organizavimu, gali pratęsti pamatinį laikotarpį iki dvylikos mėnesių, su sąlyga, kad būtų laikomasi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir, kad būtų konsultuojamasi su darbdavių atstovais ir atitinkamų darbuotojų atstovais bei stengiamasi skatinti visas tinkamas socialinio dialogo formas, įskaitant ir derybas šalių pageidavimu.

Jeigu darbo sutartis sudaryta trumpesniam nei vienerių metų laikotarpiui, pamatinis laikotarpis negali būti ilgesnis už darbo sutarties trukmę.

Pagal 7 straipsnį suteiktas mokamų kasmetinių atostogų laikas ir atostogų dėl ligos laikas nėra įtraukiami apskaičiuojant vidurkį arba jam nedaro įtakos;“

4. 17 straipsnis iš dalies pakeičiamas taip:

a) 1 dalyje žodžiai „nuo 3-6, 8 ir 16 straipsnių“ pakeičiami žodžiais „nuo 3-6, 8 straipsnių ir 16 straipsnio a ir c punktų“.

b) 2 dalyje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ pakeičiami žodžiais „su sąlyga, kad darbuotojams per tinkamą laikotarpį, kuris negali būti ilgesnis kaip 72 valandos, suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“.

c) 3 dalies įvadiniame sakinyje žodžiai „nuo 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių“ pakeičiami žodžiais „nuo 3, 4, 5, 8 straipsnių ir 16 straipsnio a ir c punktų“.

d) 5 dalis iš dalies keičiama taip:

i) Pirmoji pastraipa keičiama taip:

„Remiantis šio straipsnio 2 dalimi, nuo 6 straipsnio leidžiama nukrypti mokomąją praktiką atliekantiems gydytojams, vadovaujantis šios dalies antrame – septintame punktuose išdėstytomis nuostatomis“.

ii) Paskutinioji pastraipa panaikinama.

5. 18 straipsnio trečiojoje pastraipoje žodžiai „su sąlyga, kad atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ pakeičiami žodžiais „su sąlyga, kad per tinkamą laikotarpį, kuris negali būti ilgesnis kaip septyniasdešimt dvi valandos, atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“.

6. 19 straipsnis pakeičiamas taip:

„Laikydamosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos valstybės narės gali leisti dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių kolektyvinėse sutartyse arba susitarimuose, sudarytuose tarp darbdavių ir darbuotojų, nustatyti jokių būdu ne ilgesnius kaip 12 mėnesių pamatinius laikotarpius, susijusius su maksimalia darbo savaitės trukme“.

7. 20 straipsnio 2 dalis panaikinama.

8. 22 straipsnis iš dalies keičiamas taip:

a) 1 dalis pakeičiama taip:

„1. Valstybės narės gali netaikyti 6 straipsnio, jei jos laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos. Tačiau tokia galimybė turi būti aiškiai numatyta kolektyvine sutartimi arba susitarimu, valstybiniu ar regioniniu lygmeniu sudarytu tarp darbdavių ir darbuotojų, arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, atitinkamu lygmeniu sudarytais tarp darbdavių ir darbuotojų pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką.

Tokios galimybės taikymas taip pat gali būti numatytas darbdavio ir darbuotojo susitarimu, jeigu negalioja jokia kolektyvinė sutartis ir įmonėje ar atitinkamoje įstaigoje nėra darbuotojų atstovybės, pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką įgaliotos šioje srityje sudaryti kolektyvinę sutartį ar darbdavių ir darbuotojų susitarimą.

b) Įterpiama tokia 1a dalis:

1a. Bet kokių atvejų valstybės narės, kurios pasinaudoja 1 dalyje nurodyta galimybe, turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad:

a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, jei jis negavo rašytinio darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą. Toks sutikimas galioja ne ilgiau kaip vienerius metus, jis gali būti pratęstas. Sutikimas, duotas pasirašant individualią darbo sutartį arba bandomojo laikotarpio metu, yra niekinis ir negaliojantis;

b) joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą;

c) joks darbuotojas nedirbtų daugiau kaip šešiasdešimt penkias valandas per savaitę, nebent kolektyvinėje sutartyje ar susitarime, sudarytame tarp darbdavių ir darbuotojų, numatyta kitaip;

d) darbdavys vestų visų tokį darbą dirbančių darbuotojų ir realiai dirbtų darbo valandų nuolatos atnaujinamą apskaitą;

e) apskaita būtų pateikiama kompetentingoms institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti maksimalią savaitės darbo laiko trukmę ;

f) kompetentingų institucijų prašymu darbdavys pateiktų joms informaciją apie tuos atvejus, kai darbuotojai sutiko per septynias dienas dirbti daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, ir apie darbuotojų realiai dirbtas darbo valandas.“

9. Įterpiamas toks 24a straipsnis:

„24a straipsnis

#### **Ataskaita dėl įgyvendinimo**

Ne vėliau kaip praėjus penkeriems metams nuo šios direktyvos 3 straipsnyje numatytos datos Komisija pateikia ataskaitą Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui dėl šios direktyvos nuostatų, ypač 22 straipsnio 1 ir 2 dalių, įgyvendinimo ir prireikus prideda atitinkamus pasiūlymus, kuriais visų pirma siekiama, jei Komisija mano esant reikalinga, laipsniškai panaikinti šią nuostatą.

#### *2 straipsnis*

Valstybės narės nustato nuobaudų sistemą, taikomą pažeidus nacionalines nuostatas, priimtas šios direktyvos įgyvendinimui, ir imasi visų reikiamų priemonių, kad užtikrintų šių nuobaudų taikymą. Numatytos nuobaudos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės ne vėliau kaip 3 straipsnyje numatytą dieną praneša apie šias nuostatas Komisijai ir kaip galima greičiau informuoja apie visus vėlesnius pakeitimus. Jos ypač užtikrina, kad

darbuotojams ir (arba) jų atstovams būtų taikomos adekvačios procedūros šioje direktyvoje numatytiems įpareigojimams vykdyti.

### *3 straipsnis*

Valstybės narės ne vėliau kaip [data] priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kurių reikia nacionalinėms nuostatomis priderinti prie šios direktyvos arba užtikrina, kad socialiniai partneriai susitarimo būdu įgyvendino reikalingas nuostatas. Valstybės narės imasi visų reikalingų priemonių, kurios jas įgalintų bet kuriuo momentu užtikrinti, kad direktyvoje nustatyti rezultatai yra pasiekti. Jos nedelsdamos šias nuostatas perduoda Komisijai, taip pat perduoda koreliacijos lentelę, kurioje nurodyti ryšiai tarp minėtų nuostatų ir šios direktyvos.

Kai valstybės narės patvirtina šias nuostatas, jose pateikiama nuoroda į šią direktyvą arba tokia nuoroda pateikiama oficialiai jas paskelbiant. Išsamias nuorodų taisykles patvirtina valstybės narės.

### *4 straipsnis*

Ši direktyva įsigalioja kitą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

### *5 straipsnis*

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje, [...]

*Europos Parlamento vardu*  
*Pirmininkas*  
[...]

*Tarybos vardu*  
*Pirmininkas*  
[...]