

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų

KOM(2004) 607 galutinis — 2004/0209/COD

(2005/C 267/03)

2004 m. spalio 20 d. Taryba, vadovaudamasi EB sutarties 262 straipsniu, nusprendė pasikonsultuoti su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu dėl: Pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuriam buvo pavesta parengti Komiteto darbą šiuo klausimu, 2005 m. balandžio 21 d. priėmė nuomonę. Pranešėja — **p. Engelen-Kefer**.

Savo 417-oje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2005 m. gegužės 11-12 d. (gegužės 11 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, 160 narių balsavus „už“, 101 „prieš“ ir 8 susilaikius, priėmė šią nuomonę.

1. Įžanga

1.1 2004 m. rugsėjo 22 d. Europos Komisija pateikė Pasiūlymą priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų ⁽¹⁾.

1.2 Viena vertus, pasiūlymą persvarstyti Komisija pagrindžia tuo, kad tai įpareigoja pati direktyva. Dviejose jos nuostatose numatyta peržiūrą atlikti iki 2003 m. lapkričio 23 d. Šios nuostatos apibrėžia nuo pamatinio laikotarpio leidžiančias nukrypti nuostatas taikant 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas), ir taip pat galimybę netaikyti minėto straipsnio, kai suinteresuotas darbuotojas su tuo sutinka (individuali galimybė pasirinkti, 22 straipsnis). Antra vertus, Komisija tvirtina, jog Europos Teisingumo Teismo direktyvos išaiškinimas turi didelės įtakos „darbo laiko“ sąvokai ir, žinoma, pagrindinėms direktyvos nuostatoms, kurias vėliau reikėtų peržiūrėti.

1.3 Pagal sutartį numatytos dviejų pakopų konsultacijos su socialiniais partneriais lėmė, kad jie atmetė ES Komisijos kvietimą pradėti derybas šiuo klausimu. Vietoj to, jie paprašė Komisijos pateikti pasiūlymą dėl direktyvos.

1.4 Be to, Komisija teigia, jog susidariusiai situacijai išspręsti reikia suderinto sprendimo, apimančio socialiniams partneriams apsvaistyti pateiktas pagrindines problemas ir atitinkančio tam tikrus kriterijus. Ji „turi:

— atsižvelgiant į darbo laiką, užtikrinti geresnę darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą;

— įmonėms ir valstybėms narėms suteikti daugiau lankstumo organizuojant darbo laiką;

— suteikti galimybę geriau suderinti šeimą ir darbą;

— vengti nepagrįstai suvaržyti įmones, ypač MVĮ⁽²⁾.

1.5 Komisija mano, kad pateiktame pasiūlyme į šiuos kriterijus yra atsižvelgiama.

2. Pasiūlymo esmė

2.1 Sąvokų apibrėžimas (2 straipsnis) ⁽³⁾

2.1.1 Darbo laiko apibrėžimas nekeičiamas. Bus pradėti naudoti du nauji apibrėžimai: „budėjimas“ ir „neaktyvus budėjimo laiko periodas“. Pastarasis apibrėžiamas kaip laikas, kai darbuotojas budi, „bet nėra savo darbdavio paprašytas atlikti arba įvykdyti darbo užduotis“ (2 straipsnio 1b punktas).

2.1.2 Tuo pačiu metu nustatoma, jog neaktyvus laikas budėjimo metu „nebus traktuojamas kaip faktinis darbo laikas, jei 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“.

2.2 Pamatiniai laikotarpiai (16 ir 19 straipsniai), leidžiančios nukrypti nuostatos (17 straipsnis)

2.2.1 Maksimalus savaitės darbo laikas pagal 6 straipsnį lieka iš esmės ribotas, t. y. „iki keturių mėnesių“. Bus siūlomas papildymas, kuriame nustatoma, jog valstybės narės minimą pamatinį laikotarpį teisinėmis ir administracinėmis nuostatomis dėl objektyvių ir techninių priežasčių arba dėl darbo organizacinių priežasčių, (gali pratęsti) pratėsia iki dvylikos mėnesių (16 straipsnio b punktas). Tuo pačiu turi būti laikomasi bendrųjų principų dėl darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos, socialinių partnerių konsultacijų, taip pat turi būti skatinamas socialinis dialogas.

⁽²⁾ KOM(2004) 607 galutinis – 2004/209 (COD), p. 3–4.

⁽³⁾ 2.1, 2.2. ir 2.3. punktuose minimi straipsniai remiasi Direktyva 2003/88/EB.

⁽¹⁾ KOM(2004) 607 galutinis – 2004/209 (COD).

2.2.2 Nukrypstant nuo pamatinio maksimalaus savaitės darbo laiko periodo, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje, dabartinė šešių mėnesių riba netaikoma. Tačiau 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 jokiū būdu ne ilgesnius kaip 12 mėnesių pamatinius laikotarpius, susijusius su maksimalia darbo savaitės trukme“ (19 straipsnis). Tuo pačiu turi būti laikomasi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos.

2.2.3 Pagal direktyvos 3 ir 5 straipsnius, yra nustatytas nepertraukiamas 11 valandų kasdienis poilsis 24 paros valandų laikotarpiu ir savaitinis 24 valandų nepertraukiamas poilsis po septynių dienų laikotarpio, papildomai prie numatyto kasdienio poilsio. Jei nuo numatyto poilsio laiko yra nukrypstama, darbuotojams privalo būti suteiktos lygiavertės papildomos poilsio pertraukos. Atsižvelgiant į galimybę nukrypti nuo minimalių direktyvos reikalavimų atliekant tam tikrus darbus ir šią tvarką taikant tam tikroms darbuotojų grupėms, taip pat sveikatos sektoriui, siekiant „neperžengti šių 72 valandų laikotarpio“ (17 straipsnis 2 dalis), bus patvirtintas deramas laikotarpis, užtikrinantis kompensuojamo poilsio suteikimą.

2.3 Individuali galimybė pasirinkti (22 straipsnis)

2.3.1 Pagal galiojančią direktyvą, valstybės narės, esant tam tikroms sąlygoms, gali netaikyti 6 straipsnio dėl maksimalaus savaitės darbo laiko, jeigu darbuotojas su tuo sutinka. Siūlomame pakeitime paliekama ši individuali galimybė pasirinkti, tačiau naudojimasis šia galimybe aiškiai susiejamas su tuo, ar tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. Jei nėra tokios galiojančios kolektyvinės sutarties ir jei nėra interesų atstovavimo įmonėje, tokiu atveju, 6 straipsnio dėl maksimalaus savaitės darbo laiko netaikymą gali pakeisti individualus darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Būtina laikytis bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos.

2.3.2 Kartu su galiojančia direktyva atsiranda tokios naudojimosi individualia galimybe pasirinkti sąlygos:

- Būtinai darbuotojo sutikimas galioja ne ilgiau kaip vienerius metus. Šis galiojimas gali būti pratęstas. Jeigu sutikimas duodamas darbo sutarties pasirašymo metu arba bandomojo laikotarpio metu, tai jis yra negaliojantis.
- Valstybės narės turi užtikrinti, kad nei vienas darbuotojas neviršytų 65 per savaitę dirbti leistinų valandų, jei kitaip nenumatyta kolektyvinėje sutartyje ar susitarime su socialiniais partneriais.
- Darbdavių pildomi faktinio darbo laiko apskaitos lapai turi atspindėti faktiškai dirbtas valandas. Šiuos lapus darbdavys turi pristatyti atsakingoms institucijoms, joms paprašius.

2.3.3 Pasiūlymas dėl direktyvos pakeitimo numato, kad Europos Komisija ne vėliau kaip per penkerius metus nuo direktyvos įsigaliojimo pateiks įgyvendinimo ataskaitą, ypač dėl individualios galimybės pasirinkti.

3. Bendras įvertinimas

3.1 Europos socialiniai partneriai nepasinaudojo EB sutarties 139 straipsnyje numatyta galimybe sudaryti susitarimą, kadangi labai skiriasi pozicijos dėl direktyvos peržiūrėjimo. Skirtingos pozicijos, kurios buvo antrojo Europos Komisijos klausymo rezultatas, pateikiamos Europos Komisijos siūlomo pakeitimo paaiškinime. Kai EPSK (Europos profesinių sąjungų konfederacija) buvo pasirengusi deryboms, „UNICE (Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga), atsižvelgdama į EPSK reakciją dėl Komisijos konsultacijų dokumentų, nematė galimybės (...) pasiekti susitarimą dėl direktyvos peržiūros socialinio dialogo derybomis“⁽⁴⁾. EESRK apgailestauja, kad neįvyko socialinių partnerių derybos, tačiau nemano turįs jas pakeisti. Priešingai — EESRK dar kartą pabrėžia, jog socialiniams partneriams tenka labai svarbus vaidmuo kalbant apie darbo laiką⁽⁵⁾. EESRK nuomone, Komisija ir Taryba teisingai elgiasi, kartu su Europos Parlamentu ieškodamos kompromiso, kuriuo deramai būtų atsižvelgta į abiejų socialinių partnerių interesus. Todėl Komitetas savo nuomonėje daugiausiai dėmesio skirs bendriems Europos Komisijos siūlomo pakeitimo svarstymams ir vertinimams.

3.2 Rinkos ir gamybinių ryšių globalizavimas ir su tuo susijęs padidėjęs tarptautinis darbo pasidalijimas įmonėms ir bendrai Europos ekonomikai kelia naujų išbandymų. Neabejotinai globalizacija lems tarptautinės konkurencijos padidėjimą ir būtinybę prisitaikyti prie pasikeitusių rinkos sąlygų. Šie pokyčiai daro spaudimą Europos socialiniam modeliui, kuris išsiskiria tuo, kad ekonominis našumas sutampa su socialine pažanga. Europos vystymosi modelis, kuris pateikiamas Lisabonos strategijoje, remiasi integruota strategija ekonominei veiklai, investavimui į žmones, socialinei sanglaudai, darbo kokybei, aukštam socialinės apsaugos lygiui bei socialinio dialogo svarbos pripažinimui skatinti. Minimalūs socialiniai standartai, kaip pagrindinis Europos socialinės politikos instrumentas, turi padėti gerinti apsaugos lygį ir taip apriboti konkurenciją socialinių standartų srityje ir tuo pačiu metu išvengti konkurencijos iškraipymo. Direktyvos dėl darbo laiko peržiūrėjimas dėl šios priežasties turėtų būti patikrintas ir įvertintas, ar jis atitinka šį tikslą.

⁽⁴⁾ UNICE laiškas komisarui Dimas, 2004 06 02.

⁽⁵⁾ 2004 m. birželio 30 d. EESRK nuomonė dėl „Komisijos komunikato Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui bei Bendrijos socialiniams partneriams dėl Direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų peržiūros“, 2.2.5 punktas (OL C 302, 2004 12 7, p. 74).

3.3 Europos Sąjungos direktyva dėl darbo laiko nustato minimalius reikalavimus, skirtus Bendrijos socialiniams tikslams pasiekti, kaip numatyta Sutartyje. Sutarties socialinėse nuostatomose suformuluotas tikslas — „kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo“ (EB sutarties 136 straipsnis). Čia labai aiškiai atkreipiamas dėmesys į 1961 m. Europos socialinę chartiją ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją, į kurias būtina atsižvelgti, siekiant Bendrijos socialinių tikslų. Pagal 1989 m. EB darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos „tinkamos sveikatos apsaugos ir saugos sąlygos“, ir turi būti imamasi priemonių, kad „siekiant pažangos, būtų tęsiamas dabartinių sąlygų šioje srityje suderinimas“⁽⁶⁾. 1961 m. Europos Tarybos Europos socialinėje chartijoje (peržiūrėta 1996 m.), kuriai pripažino visos Europos Sąjungos valstybės narės, socialinė teisė suformuluojama kaip teisingų darbo sąlygų samprata. Čia yra išlaikoma prievolė Sutarties šalims „pasirūpinti tinkamu kasdieniu ir savaitiniu darbo laiku ir palapniui sutrumpinti savaitės darbo laiką“ bei „užtikrinti savaitinį poilsį“ (2 straipsnis). Abi chartijos nustato, kad apribojimas ir laipsniškas darbo laiko sutrumpinimas atspindi pagrindinę socialinę teisę ir kad minimalių reikalavimų suderinimas Europos lygiu turi padėti siekti socialinės pažangos.

3.4 Su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kuri yra būsimos ES Konstitucijos dalis, pagalba teisė apriboti maksimalią darbo trukmę tampa Europos Sąjungai privaloma pagrindine socialine teise. Pagrindinė teisė į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas yra patikslinama taip: „Kiekvienas darbuotojas ir kiekviena darbuotoja turi teisę į maksimalios darbo laiko trukmės apribojimą, į kasdienį ir savaitinį poilsį bei į apmokamas kasmetines atostogas“⁽⁷⁾. EESRK mano, jog Europos Komisijos siūlomo pakeitimo įvertinimo pagrindas turi būti šie pokyčiai Europos mastu siekiant pagrindinės socialinės teisės ir atsižvelgiant į šias sąlygas. Kyla klausimas, ar direktyvos pakeitimo pasiūlymas padeda siekti, kad šią pagrindinę socialinę teisę pakeistų minimalūs reikalavimai Europos mastu, o gal greičiau padidinamas lankstumas ekonominių interesų labui, neatsižvelgiant į darbuotojų saugumo poreikius? Šiuo atveju būtų nelengva priimti tinkamą sprendimą dėl reikalingų naujovių aktualumo kalbant apie veiklos lankstumą ir darbuotojų saugumo užtikrinimą, kurio paslaugų bei žinių visuomenė reikalauja visoms įmonėms, ypač MVI, bei socialinei ekonomikai.

3.5 Be to, siūlymą pakeisti direktyvą reikia vertinti pagal tai, kiek pasiekiami yra pačios Europos Komisijos nustatyti tikslai. Siekiama sveikatos ir darbo apsaugos gerinimo, suteikiant daugiau lankstumo organizuojant darbo laiką, ypač siekiant

geresnio šeimos ir darbo suderinamumo, tuo pačiu išvengiant pernelyg didelės naštos MVI. EESRK savo nuomonėje dėl ES Komisijos komunikato dėl „Direktyvos, nustatančios darbo laiką, peržiūros“⁽⁸⁾ jau nagrinėjo šiuos tikslus ir nustatė, kad „direktyva leidžia lanksčiai rasti sprendimą derybų pagrindu“⁽⁹⁾. Tuo pačiu metu nustatė, kad „atskirų valstybių teisės aktai, nustatantys darbo laiką (...) (remiasi) bendra darbuotojų ir darbdavių atsakomybe, nustatant abi puses tenkinantį darbo laiką. Remiantis nuostatomis dėl darbo laiko ir pagal kolektyvines sutartis, valstybių narių socialiniams partneriams įvairiais lygiais būtina išspręsti su darbo laiku susijusius klausimus, išskylančius darbo vietoje“⁽¹⁰⁾. EESRK mano, jog pirmiausiai tai yra valstybių narių atsakomybė, panaudojant įstatyminius maksimalios savaitės darbo trukmės apribojimus, pasirūpinti bendra darbo ir sveikatos apsauga. Tačiau kolektyvinės sutarties šalys gali pagal įstatymo ir kolektyvinės sutarties nustatytas maksimalias ribas susitarti dėl lankstesnių darbo laiko organizavimo formų, kuriomis būtų atsižvelgiama į vieną sritį ir tuo pačiu užtikrinama darbo ir sveikatos apsauga, ir taip lankstumas suderinamas su socialine apsauga. EESRK nuomone, kalbama apie subalansuotą santykį tarp lankstumo ir socialinės apsaugos, o tai geriausiai gali užtikrinti kolektyvinėse sutartyse numatytos taisyklės.

3.6 Galiojanti direktyva leidžia prailginti pamatinį keturių mėnesių viršvalandžių laikotarpį tik tuo atveju, jei sudaroma kolektyvinė sutartis. Siūlomu direktyvos pakeitimu valstybėms narėms pradžioje leidžiama pamatinį laikotarpį, naudojant teises ir administracines priemones pratęsti iš viso iki dvylikos mėnesių.

EESRK savo ankstesnėje nuomonėje svarstė šį klausimą ir nustatė: „kadangi sudarant kolektyvines sutartis, dvylikos mėnesių pamatinis laikotarpis jau taikomas daugelyje valstybių narių, EESRK mano, kad dabartinė taisyklė, leidžianti prailginti pamatinį laikotarpį sudarant kolektyvines sutartis, socialiniams partneriams suteikia reikalingą lankstumą, siekiant pritaikyti darbo laiką prie esamos valstybių narių, sektorių ir įmonių padėties. Todėl ši taisyklė turėtų būti išsaugota“⁽¹¹⁾. EESRK nuomone, lankstūs darbo laiko modeliai pagal galiojančią direktyvą ir remiantis kolektyvinėmis sutartimis, taip pat atitinka darbuotojų interesus dėl galimybės geriau kontroliuoti savo laiką, o ypač dėl geresnio šeimos ir darbo suderinamumo. Be to, jie leidžia gerbti labai svarbią darbuotojų sveikatos ir darbo apsaugą.

3.7 Europos Komisijos siūlymu, vadinamasis neaktyvus budėjimo laikas neturi būti traktuojamas kaip darbo laikas, tačiau atskirymu kriterijus yra darbdavio raginimas atlikti užduotį. Budėjimo apibrėžimo naudojimas, ir, visų pirma,

⁽⁶⁾ EB darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, 19 punktas.

⁽⁷⁾ ES pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnis, Konstitucijos projekto II-91 straipsnis.

⁽⁸⁾ 2004 1 15 Komisijos komunikatas (KOM(2003) 843 galutinis).

⁽⁹⁾ Žr. 5 išnašoje paminėtą EESRK nuomonę (2.2.8 punktą).

⁽¹⁰⁾ Tas pats 2.2.7 punkte.

⁽¹¹⁾ Tas pats 3.1.7 punkte.

neaktyvaus laiko budėjimo metu apibrėžimas nesutampa su Teisingumo Teismo sprendimais dėl Simap, Sergas, Jaeger ir Pfeiffer bylų, kai buvo nustatyta, kad „buvimas darbo vietoje“ yra darbas ir todėl turi būti laikomas darbo laiku⁽¹²⁾. Šios teisminės praktikos pagrindas yra ne tik galiojančios direktyvos žodinė interpretacija, bet taip pat jos prasmė ir tikslas, įskaitant tarptautinius teisinius pagrindus, kaip pvz. TDO konvencijas 1 (verslas) ir 30 (prekyba, biurai) bei Europos socialinę chartiją. Tai reiškia, kad valstybės narės galiojančios direktyvos darbo laiko sąvokos išaiškinimą, kurį pateikė Europos Teisingumo Teismas, turėjo taikyti savo nacionaliniuose teisės aktuose dėl darbo laiko.

3.7.1 Remiantis darbdavio raginimu daroma išvada, kad „buvimas dispozicijoje“ darbo vietoje nebeatspindi darbo našumo. Neįvertinamas faktas, kad darbuotojai budėjimo metu darbo vietoje nėra laisvi ir negali pareikalauti nei laisvalaikio, nei poilsio. Toks yra budėjimo pobūdis, kad darbuotojas negali laisvai disponuoti savo darbo laiku, tačiau prireikus turi pradėti darbą, būti darbo vietoje, būti pasiruošęs, taigi būti kažkieno dispozicijoje. Šią ypatingą situaciją prilyginus „poilsiu“, būtų dirbama pernelyg ilgą laiką, o tai keltų grėsmę darbuotojų sveikatos ir darbo apsaugai. Taigi atrodo, jog praktikoje beveik neįmanoma neaktyvų laiką susieti su aiškiausiu kvietimu dirbti nebuvimu, kadangi konkrečios veiklos pradžią lemia būtinybė likti darbo vietoje, o ne darbdavio kvietimas, pavyzdžiui, ligoninių ar gaisrinių iškvietimų atvejais.

3.7.2 EESRK jau savo ankstesnėje nuomonėje nustatė, jog „darbo laiko taisyklių numatymas kolektyvinėse sutartyse yra esminis socialinių partnerių, kurie šioje srityje turi specialiųjų žinių ir patirties, interesas“⁽¹³⁾. EESRK nuomone, tai ypač taikytina nustatant darbo laiko organizavimo taisykles budėjimams. Todėl tai turėtų likti kolektyvinės sutarties šalių, kurios turi vadovautis joms taikomais esminiais dokumentais, išvardintais 3.7 punkte, prerogatyva.

3.7.3 EESRK yra žinoma, kad įvairiuose sektoriuose, profesijose ir įmonėse egzistuoja skirtingos užimtumo sąlygos budėjimo metu. EESRK mano, jog Komisijos pasiūlymas budėjimo laiką suskirstyti į aktyvią ir neaktyvią budėjimo dalį, šios praktinės problemos neišsprendžia. Budėjimams, kaip ypatingo pobūdžio darbo laikui, reikia specialių, tam tikrai sričiai ar veiklai pritaikytų taisyklių, kurias turi priimti kolektyvinės sutarties šalys. Šioje srityje yra daug gerų kolektyvinių sutarčių sudarymo pavyzdžių.

3.8 Atsižvelgiant į suteikiamą lygiavertį kompensuojamą poilsio laiką, kai nukrypstama nuo minimalių poilsio laikui

keliama reikalavimų, galiojančioje direktyvoje nenumatomi jokie terminai. Tačiau pasiūlyme pakeisti direktyvą pateiktas patikslinimas, kuris neatitinka Teisingumo Teismo sprendimo. Jaeger byloje Teisingumo Teismas nusprendė, kad kompensuojamas poilsis turi būti suteikiamas nedelsiant. EESRK mano, kad ribojamas lankstumas suteikiant kompensuojamą poilsį, kaip numatoma pasiūlyme dėl direktyvos pakeitimo, gali būti naudingas tiek įmonei, tiek darbuotojams, jei tuo pat metu bus atsižvelgta į sveikatos ir darbo apsaugą. Taip ir šiuo atveju kolektyvinės sutarties šalys turėtų tinkamu lygiu ir atsižvelgdamos į nacionalinę praktiką, priimti sprendimus, atitinkančius tam tikros įmonės poreikius.

3.9 Individuali galimybė pasirinkti yra bendra minimalių direktyvos dėl maksimalios savaitės darbo trukmės reikalavimų išimtis. Pasiūlyme pakeisti direktyvą bus suformuluota keletas papildomų sąlygų, galinčių apriboti piktnaudžiavimą. Faktas, jog individualią galimybę pasirinkti, iš esmės, nustato kolektyvinė sutartis, visgi neturi klaidinti, kad už sveikatos ir darbo apsaugą įstatymiškai ribojant maksimalią savaitės darbo trukmę atsakys jau ne valstybės narės, bet kolektyvinės sutarties šalys. Be to, šia nukrypti leidžiančia nuostata galima pasinaudoti tais atvejais, kai negalioja jokios kolektyvinės sutartys ir kai nėra interesų atstovavimo bendrovėje ar įmonėje.

3.9.1 EESRK savo ankstesnėje nuomonėje jau analizavo galimas šios išimties pasekmes sveikatos ir darbo apsaugai ir nurodė, kad ši nukrypti leidžianti nuostata „gali būti panaudota tik tuomet, kai valstybė narė gerbs „visaapimančius darbuotojų sveikatos ir saugumo“ principus“⁽¹⁴⁾. EESRK pripažįsta, kad Europos Komisija, siūlydama pakeisti direktyvą, bando apriboti piktnaudžiavimą. Tačiau abejoja, ar pasiūlytos papildomos sąlygos yra tam tinkamos. EESRK išreiškia susirūpinimą, kad jei bus palikta individuali galimybė pasirinkti, ji prieštarauja pačiai direktyvai, kaip Europos lygmens minimaliam reikalavimui dėl darbuotojų sveikatos ir saugumo užtikrinimo. Tai, kad Komisija taip pat susirūpinusi, galima suprasti iš jos komunikato, parengto pirmame konsultacijų su socialiniais partneriais etape, kuriame nustatoma: „18 straipsnio 1 dalies b punkto i papunktyje pateiktos nuostatos, sudarancios galimybę savanorišku ir individualiu pagrindu vidutiniškai per tam tikrą laiką dirbti daugiau nei 48 valandas per savaitę, gali versti abejoti direktyvos dėl darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugumo tikslu“⁽¹⁵⁾. Toliau nustatoma: „Be to, galima atpažinti nelauktą poveikį: sudėtinga užtikrinti (arba bent jau kontroliuoti), kad darbuotojai, kurie pasirašė susitarimą dėl galimybės pasirinkti, laikysis

⁽¹⁴⁾ Tas pats 3.3.2 punkte.

⁽¹⁵⁾ KOM(2003) 843 galutinis, 2003 12 30, p. 25 (kai kurios kalbinio pobūdžio klaidos pataisytos cituojant). Cituojamas straipsnis remiasi Direktyva 93/104/EB.

⁽¹²⁾ Tas pats 3.2.2 punkte.

⁽¹³⁾ Tas pats 2.2.6 punkte.

kitų direktyvos nuostatų“⁽¹⁶⁾. EESRK norėtų pateikti klausimą, kodėl Komisija nepasinaudojo galimybe pasirinkti, kurią ji pateikė savo Konsultacijų dokumente, paremtą antruoju konsultacijų su socialiniais partneriais etapu, būtent pasinaudoti Europos Parlamento pasiūlymu ir „kuo skubiau užbaigti taikyti galimybę pasirinkti ir tuo pačiu metu nustatyti griežtesnes sąlygas 18 straipsnio 1 dalies b punkto i papunkčio taikymui, siekiant užtikrinti savanorišką pobūdį ir piktnaudžiavimo prevenciją praktikoje“⁽¹⁷⁾.

3.10 Siūlydama keisti direktyvą, Komisija taip pat siekia padėti geriau suderinti šeimą ir darbą. Šiame kontekste Komisija pateikia nuorodą į pakeitimus, siūlomus dėl 22 straipsnio 1 dalies (galimybė pasirinkti), taip pat į 6-ąją konstatuojamąją dalį, kurioje numatytas raginimas socialiniams partneriams sudaryti atitinkamus susitarimus. EESRK mano, kad Komisija į šias nuorodas kreipia per mažai dėmesio. Siekiant geresnio šeimos ir darbo suderinimo, reikia iš anksto suplanuoti ir apskaičiuoti darbo laiką, t.y. lankstumo, kuris ne vienpusiškai patenkina įmonės interesus, bet suteikia suinteresuotiems tėvams galimybę, atsižvelgiant į šeimyninius poreikius, geriau paskirstyti darbo laiką. Individuali galimybė pasirinkti šiuo tikslu nepadeda, kadangi tai leidžia prailginti dienos ir savaitės darbo laiką viršijant minimalų direktyvos reikalavimą. EESRK savo ankstesnėje nuomonėje nustatė: „Galimybė pasirinkti atrodo taip pat turinti neigiamą poveikį lygioms vyrų ir moterų galimybėms“⁽¹⁸⁾ EESRK nuomone, galiojanti direktyva numato pakankamai lankstumo, siekiant atsižvelgti į svarbiausius šeimos poreikius, tačiau individuali galimybė pasirinkti yra greičiau apsunkinanti, nei palengvinanti.

4. Išvados

4.1 Apsvarsčius bendrą siūlomo pakeitimo įvertinimą, EESRK mano, kad kyla pagrįsta abejonė, ar Komisijos pasiūlytas pakeitimas yra tinkamas realiai siekti užsibrėžtų tikslų. Ši

abejonė yra ypač susijusi su siekiamu subalansuotu santykiu tarp lankstumo ir darbo bei sveikatos apsaugos ir kartu darbo bei šeimos suderinamumo. Jei bus padaryta išvada, kad šis pasiūlymas nesusieja šių tikslų, tai logiška, jog reikės pakeisti Komisijos siūlymą. EESRK mano, kad Europos Parlamento užduotis yra pateikti būtinus pakeitimus įstatymų leidimo procese. Šiuo atveju EESRK mano, kad galima iškelti klausimą, ar individuali galimybė pasirinkti, kuri leidžia panaikinti minimalius direktyvos reikalavimus dėl maksimalios savaitės darbo trukmės, atitinka naujos ES Konstitucijos tikslus, susijusius su pagrindinėmis teisėmis.

4.2 EESRK norėtų dar kartą pažymėti, kad kolektyvinės sutarties šalių svarbiausia užduotis nacionaliniu lygiu yra gerbiant pagrindines teises, susitarti dėl lanksčių darbo laiko modelių, atitinkančių specifinius poreikius. Tai, žinoma, galioja ir budėjimo, kaip ypatingos darbo formos, taisyklėms.

4.3 EESRK kreipiasi į Europos Komisiją, Europos Parlamentą ir Europos Sąjungos Tarybą su prašymu, peržiūrint direktyvą, vadovautis šiais punktais:

- svarbiausias kolektyvinės sutarties šalių vaidmuo tikrinant pamatinį laikotarpį dėl maksimalios savaitės darbo trukmės apskaičiavimo ir laikymosi neviršijant direktyvos nustatytų ribų;
- Teisingumo Teismo sprendimą atitinkančio budėjimui taikomo metodo, kuris pirmenybę teikia kolektyvinėse sutartyse numatytiems sprendimams, užtikrinimas;
- tinkamos darbo laiko organizavimo priemonės, skirtos geriau suderinti šeimą ir darbą;
- individualios galimybės pasirinkti patikrinimas, atsižvelgiant į tai, ar jos išsaugojimas neprieštarauja pačios direktyvos esmei ir tikslui.

2005 m. gegužės 11 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkė
Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁶⁾ Tas pats p. 25.

⁽¹⁷⁾ Europos Komisijos konsultacijų dokumentas: Antrasis konsultacijų su Europos socialiniais partneriais Bendrijos lygiu dėl Direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko apibrėžimo aspektų, peržiūrėjimo etapas, p. 13 (citata paremta angliška ir prancūziška versijomis, vokiškas vertimas netikslus). Cituojamas straipsnis remiasi Direktyva 93/104/EB.

⁽¹⁸⁾ Žr. 5 išnašoje paminėtą EESRK nuomonę (3.3.6 punktas).

PRIEDAS

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės

Toliau pateiktas pakeitimas buvo atmestas, tačiau už jį balsavo daugiau kaip ketvirtadalis asmenų:

(ATSAKOMOJI NUOMONĖ)

Nuomonės tekstą pakeisti šiuo tekstu:

Komitetas iš esmės pritaria Komisijos pasiūlymui, iš dalies keičiančiam Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

Šis pasiūlymas remiasi Europos bendrijos steigimo sutarties 137 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią priimtos direktyvos turėtų „visų pirma gerinti darbo aplinką, siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga“, tuo pačiu vengiant „nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų bei vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojamą“. Komitetas mano, kad pasiūlymas užtikrina aukštą darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos lygį, tuo pačiu sudarydamas sąlygas įmonėms lanksčiai organizuoti darbo laiką.

Komitetas visiškai pritaria kriterijams, kuriuos, kaip nurodo Komisija, turi atitikti kiekvienas būsimas pasiūlymas:

- atsižvelgiant į darbo laiką, užtikrinti didesnę darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą;
- įmonėms ir valstybėms narėms suteikti daugiau lankstumo organizuojant darbo laiką;
- suteikti galimybę geriau suderinti šeimą ir darbą;
- vengti nepagrįstai suvaržyti įmones, ypač MVĮ.

Komisija teisėtai pabrėžia valstybių narių ir socialinių partnerių vaidmens svarbą nacionaliniu, sektoriaus ar įmonės lygiu.

Konkrečiau, Komitetas pažymi, kad daugelis valstybių narių jau taiko 12 mėn. pamatinį laikotarpį, todėl mano, kad dabartinės nuostatos turi skatinti kasmetinį pamatinio laikotarpio perskaičiavimą.

Budėjimo laiko atžvilgiu Komitetas nurodo, kad kai kurių valstybių narių nacionalinės teisės aktuose ir praktikoje yra numatytos taisyklės, taikomos budėjimo laikui įvairiuose sektoriuose, ypač sveikatos apsaugos sektoriuje. Šios taisyklės skiriasi viena nuo kitos, tačiau visais atvejais joms būdinga tai, kad budėjimo laikas arba iš viso nelaikomas darbo laiku, arba juo laikomas tik iš dalies.

Komitetas pritaria Komisijai, kad neaktyvi budėjimo laiko dalis neturėtų būti laikoma darbo laiku. Tai yra labai svarbu visų įmonių, ypač MVĮ, veiklai bei tolimesniam socialinės ekonomikos vystymuisi.

Be to, Komitetas mano, kad budėjimo laikas neturėtų būti laikomas poilsiu, kadangi tai lemtų pernelyg ilgus darbo valandas, kurios gali trukdyti suderinti darbą ir šeimą bei pakenkti darbuotojų sveikatai ir saugai.

Jei būtina, neaktyviam budėjimo laikui galėtų būti nustatomas darbo valandų vidurkis, kad taip būtų galima atsižvelgti į skirtingus įvairių sektorių ir įmonių poreikius.

Komitetas mano, kad turi būti išsaugota galimybė pasirinkti, o kolektyvinė galimybė pasirinkti turi būti tokia pati, kaip ir individuali. Tai yra svarbu norint atsižvelgti į skirtingą darbo santykių praktiką išsiplėtusioje ES, įmonių poreikius bei darbuotojų, kurie tam tikrais gyvenimo tarpsniais norėtų dirbti ilgiau, pageidavimus.

Nepaisant to, turi būti užtikrinama, kad šia galimybe bus naudojamasi savanoriškai, kad ja nebus piktnaudžiaujama ir kad darbuotojas, pasikeitus gyvenimo aplinkybėms, galės atsiimti savo sutikimą dirbti. Atsižvelgdamas į tai, Komitetas pritaria Komisijos pasiūlyme pateiktoms papildomoms, su galimybe pasirinkti susijusioms sąlygoms.

Balsavimo rezultatai:

balsavo „už“: 109,

balsavo „prieš“: 156,

susilaikė: 7.