

BENDROJI POZICIJA (EB) Nr. 23/2008**Tarybos priimta 2008 m. rugsėjo 15 d.****siekiant priimti ... Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2008/.../EB, iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB, dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų**

(2008/C 254 E/03)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SAJUNGOS TARYBA,

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

atsižvelgdami į Komisijos pasiūlymą,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę ⁽¹⁾,atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę ⁽²⁾,laikydami si Sutarties 251 straipsnyje nustatytos tvarkos ⁽³⁾,

kadangi:

- (1) Sutarties 137 straipsnyje numatyta, kad Bendrija turi remti ir papildyti valstybių narių veiksmus darbo aplinkos gerinimo srityje, siekiant užtikrinti darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą. Direktyvomis, priimtomis remiantis pirmiau nurodytu straipsniu, turi būti vengiama taikyti administracinius, finansinius ar teisinius suvaržymus, kurie kliudytų mažųjų ir vidutinių įmonių steigimui ir plėtojimui.
- (2) Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB ⁽⁴⁾ nustatyti minimalūs reikalavimai darbo laiko organizavimui, *inter alia*, reikalavimai dėl dienos ir savaitės poilsio laiko, pertraukų, ilgiausio savaitinio darbo laiko, kasmetinių atostogų, tam tikrų naktinio bei pamaininio darbo aspektų ir darbo modelių.
- (3) Direktyvos 2003/88/EB 19 straipsnio trečioje dalyje ir 22 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje įtvirtinta sąlyga, pagal kurią numatoma atlikti peržiūrą iki 2003 m. lapkričio 23 d.
- (4) Praėjus daugiau kaip dešimčiai metų nuo Tarybos direktyvos 93/104/EB ⁽⁵⁾ — pradinės darbo laiko organizavimą reglamentuojančios direktyvos — priėmimo, yra būtina atsižvelgti į naujus pokyčius bei naujus darbdavių ir darbuotojų poreikius bei numatyti būdus, kaip įgyvendinti ekonomikos augimo ir užimtumo tikslus, kuriuos pagal Lisabonos strategiją 2005 m. kovo 22–23 d. nustatė Europos Vadovų Taryba.

(5) Be to, siekiant įgyvendinti tikslus, kuriuos Europos Sąjunga užsibrėžė Lisabonos strategijoje, visų pirma didinti moterų užimtumo lygį, itin svarbu suderinti darbą ir šeimos gyvenimą. Siekiama ne tik sukurti palankesnę darbo aplinką, bet ir geriau patenkinti darbuotojų, visų pirma tų, kurie turi šeiminių įsipareigojimų, poreikius. Keletu šia direktyva daromų pakeitimų siekiama suteikti galimybę geriau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą.

(6) Todėl valstybės narės turėtų skatinti socialinius partnerius atitinkamu lygiu sudaryti susitarimus, kurie leistų geriau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą.

(7) Reikia gerinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, lanksčiau organizuoti darbo laiką, visų pirma budėjimo laiką ir konkrečiau, neaktyvų budėjimo laiko periodą, bei surasti būdų, kaip išlaikyti pusiausvyrą derinant darbą ir šeimos gyvenimą bei lanksčiau organizuojant darbo laiką.

(8) Darbuotojams turėtų būti suteikiami kompensuojamojo poilsio laikotarpiai tais atvejais, kai poilsio laikotarpiai nėra skiriami. Tinkamo laikotarpio, per kurį darbuotojams turi būti suteiktas lygiavertis kompensuojamasis poilsis, trukmę turėtų nustatyti valstybės narės, atsižvelgdamos į poreikį užtikrinti atitinkamą darbuotojų saugą bei sveikatos apsaugą ir į proporcingumo principą.

(9) Taip pat turi būti peržiūrėtos nuostatos dėl pamatinio laikotarpio dėl maksimalaus savaitės darbo laiko, siekiant pritaikyti jas prie darbdavių ir darbuotojų poreikių atsižvelgiant į apsaugos priemones, kuriomis užtikrinama darbuotojų sveikatos apsauga ir sauga.

(10) Kai darbo sutarties trukmė yra mažesnė nei vieneri metai, pamatinis laikotarpis neturėtų būti ilgesnis už darbo sutarties trukmę.

(11) Patirtis, įgyta taikant Direktyvos 2003/88/EB 22 straipsnio 1 dalį, rodo, kad visiškai individualus sprendimas netai kyti jos 6 straipsnio gali sudaryti problemų užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą bei laisvą darbuotojo pasirinkimą.

⁽¹⁾ OL C 267, 2005 10 27, p. 16.

⁽²⁾ OL C 231, 2005 9 20, p. 69.

⁽³⁾ 2005 m. gegužės 11 d. Europos Parlamento nuomonė (OL C 92 E, 2006 4 20, p. 292), 2008 m. rugsėjo 15 d. Tarybos bendroji pozicija ir ... Tarybos sprendimas (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje).

⁽⁴⁾ OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

⁽⁵⁾ OL L 307, 1993 12 13, p. 1. Direktyva panaikinta Direktyva 2003/88/EB.

(12) 22 straipsnio 1 dalyje numatyta galimybė yra nukrypimas nuo maksimalios 48 valandų darbo savaitės, apskaičiuojamos kaip vidurkis per pamatinį laikotarpį, principo. Jis taikomas atsižvelgiant į veiksmingą darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą, taip pat gavus aiškų, laisvai ir turint visą informaciją duotą atitinkamo darbuotojo sutikimą. Šia nukrypti leidžiančia nuostata turi būti naudojamosi taikant atitinkamas apsaugos priemones, skirtas užtikrinti, kad būtų laikomasi šių sąlygų, taip pat vykdant atidžią stebėseną.

(13) Prieš taikant 22 straipsnio 1 dalyje numatytą galimybę turėtų būti apsvaistoma, ar ilgiausio pamatinio laikotarpio nuostatos arba kitos Direktyvos 2003/88/EB nuostatos dėl lankstumo užtikrina reikiamą lankstumo lygį.

(14) Siekiant išvengti pavojaus darbuotojų sveikatai ir saugai, negalima vienu metu valstybėje narėje taikyti šios direktyvos 19 straipsnio pirmos dalies b punkte numatytą lankstų pamatinį laikotarpį ir 22 straipsnio 1 dalyje numatytą galimybę.

(15) Laikydamosi Sutarties 138 straipsnio 2 dalies, Komisija konsultavosi su administracija ir darbuotojais Bendrijos lygiu dėl galimos Bendrijos veiksmų krypties šioje srityje.

(16) Pasibaigus konsultacijoms Komisija nusprendė, kad patartina imtis veiksmų Bendrijos mastu, ir pagal Sutarties 138 straipsnio 3 dalį toliau konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl numatomo pasiūlymo turinio.

(17) Pasibaigus šiam antrajam konsultacijų etapui, administracija ir darbuotojai Komisijai nepranešė apie savo pageidavimą inicijuoti Sutarties 139 straipsnyje numatytą procesą, po kurio būtų galima sudaryti susitarimą.

(18) Kadangi šios direktyvos tikslas, t. y. modernizuoti Bendrijos teisės aktus dėl darbo laiko organizavimo, valstybės narės negali deramai pasiekti ir kadangi to tikslo būtų geriau siekti Bendrijos lygiu, laikydamosi Sutarties 5 straipsnyje įtvirtinto subsidiarumo principo Bendrija gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytam tikslui pasiekti.

(19) Šioje direktyvoje laikomasi pagrindinių teisių ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje⁽¹⁾ pripažintų principų. Šia direktyva visų pirma siekiama užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi teisės į tinkamas ir teisingas darbo sąlygas, nurodytas Chartijos 31 straipsnyje, ypač jo 2 dalyje, kurioje nustatyta, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“.

(20) Įgyvendinant šią direktyvą turėtų būti išlaikytas bendras apsaugos lygis, suteiktas darbuotojams sveikatos ir saugos darbe srityje,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Direktyva 2003/88/EB iš dalies keičiama taip:

1) 2 straipsnyje įterpiami šie punktai:

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

1b. „darbo vieta“ — vieta arba vietos, kur darbuotojas paprastai vykdo savo veiklą ar pareigas ir kuri arba kurios yra nustatyta (-os) darbuotojui taikomomis darbo santykių nuostatomis arba darbo sutarties sąlygomis;

1c. „neaktyvus budėjimo laiko periodas“ — laikas, kai darbuotojas budi pagal 1a punktą, bet darbdavys jo neprašo faktiškai vykdyti savo veiklos arba pareigų;“.

2) Įterpiamas šis straipsniai:

„2a straipsnis

Budėjimo laikas

Neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra laikomas darbo laiku, nebent nacionalinės teisės aktuose arba, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, kolektyvinėje sutartyje ar socialinių partnerių susitarime numatyta kitaip.

Neaktyvaus budėjimo laiko periodą galima apskaičiuoti, atsižvelgus į atitinkamo sektoriaus patirtį, pagal vidutinį budėjimo valandų skaičių arba pagal budėjimo laiko dalį, sudarant kolektyvinę sutartį ar socialinių partnerių susitarimą arba pagal nacionalinės teisės aktus, prieš tai pasikonsultavus su socialiniais partneriais.

Apskaičiuojant dienos ar savaitės poilsio laiką, nustatyta atitinkamai 3 ir 5 straipsnyje, neatsižvelgiama į neaktyvaus budėjimo laiko periodą, jeigu kitaip nenustatyta:

a) kolektyvinėje sutartyje arba socialinių partnerių susitarime;

arba

b) nacionalinės teisės aktuose, prieš tai pasikonsultavus su socialiniais partneriais.

Laikas, kai darbuotojas faktiškai vykdo savo veiklą arba pareigas budėjimo metu, visada laikomas darbo laiku.

(¹) OL C 303, 2007 12 14, p. 1.

2b straipsnis

Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas

Valstybės narės skatina socialinius partnerius atitinkamu lygiu, nepažeidžiant jų autonomijos, sudaryti susitarimus siekiant geriau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą.

Nedarydamos poveikio 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (*) taikymui ir konsultuodamosi su socialiniais partneriais valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai laiku informuotų darbuotojus apie visus esminius jų darbo modelio ar darbo laiko organizavimo pokyčius.

Atsižvelgdamos į darbuotojų poreikius, susijusius su darbo laiko ir darbo modelio lankstumu, valstybės narės, laikydamosi nacionalinės praktikos, taip pat skatina darbdavius išnagrinėti prašymus pakeisti darbo valandas ir modelius, atsižvelgiant į verslo poreikius ir darbdavių bei darbuotojų su lankstumu susijusius poreikius.

(*) OL L 80, 2002 3 23, p. 29.“

3) 17 straipsnis iš dalies keičiamas taip:

a) 1 dalyje žodžiai „nuo 3–6, 8 ir 16 straipsnių“ pakeičiami žodžiais „nuo 3–6 straipsnių, 8 straipsnio 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 atitinkamiems darbuotojams per tinkamą laikotarpį, kuris nustatomas nacionalinės teisės aktais, kolektyvine sutartimi arba socialinių partnerių susitarimu, suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“;

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

d) 5 dalis iš dalies keičiama taip:

i) Pirma pastraipa pakeičiama taip:

„5. Remiantis šio straipsnio 2 dalimi, nuo 6 straipsnio leidžiama nukrypti mokomąją praktiką atliekančių gydytojų atveju, vadovaujantis šios dalies antroje–šeštoje pastraipose išdėstytais nuostatomis.“;

ii) Paskutinė pastraipa išbraukiama.

4) 18 straipsnio trečioje dalyje žodžiai „su sąlyga, kad atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ pakeičiami žodžiais „su sąlyga, kad

atitinkamiems darbuotojams per tinkamą laikotarpį, kuris nustatomas nacionalinės teisės aktais, kolektyvine sutartimi arba socialinių partnerių susitarimu, suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“.

5) 19 straipsnis pakeičiamas taip:

„19 straipsnis

Apribojimai nukrypti nuo pamatinių laikotarpių

Nedarant poveikio 22a straipsnio b punkto taikymui ir nukrypstant nuo 16 straipsnio b punkto, valstybės narės, laikydamosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių gali leisti nustatyti ne ilgesnį kaip dvylikos mėnesių pamatinį laikotarpį:

a) kolektyvine sutartimi arba socialinių partnerių susitarimu, kaip nustatyta 18 straipsnyje;

arba

b) įstatymo ar kito teisės akto nuostata po tinkamo lygio konsultacijų su socialiniais partneriais.

Naudodamosi pirmos dalies b punkte numatyta galimybe valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai vykdytų savo pareigas, nustatytas Direktyvos 89/391/EEB II skirsnyje.“.

6) 22 straipsnis pakeičiamas taip:

„22 straipsnis

Įvairios nuostatos

1. Nors bendras principas yra tas, kad maksimalus savaitės darbo laikas Europos Sąjungoje yra 48 valandos, o praktiškai darbuotojai Europos Sąjungoje ilgiau dirba tik išimtiniais atvejais, valstybės narės gali nuspręsti netaikyti 6 straipsnio, jei imasi būtinų priemonių užtikrinti veiksmingą darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą. Tačiau tokios galimybės įgyvendinimas turi būti aiškiai numatytas kolektyvinėje sutartyje arba atitinkamu lygiu sudarytuose socialinių partnerių susitarimuose arba nacionalinės teisės aktuose po tinkamo lygio konsultacijų su socialiniais partneriais.

2. Bet kuriuo atveju šia galimybe norinčios pasinaudoti valstybės narės imasi 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 darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą. Toks sutikimas galioja ne ilgiau kaip vienerius metus ir gali būti pratęstas;

- b) joks darbuotojas santykiuose su savo darbdaviu nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą arba dėl bet kurios priežasties atšaukia savo sutikimą;
- c) sutikimas, duotas:
- i) individualios darbo sutarties pasirašymo metu; arba
 - ii) per pirmąsias keturias darbo santykių savaites
- būtų niekinis ir negaliojantis;
- d) joks pagal šį straipsnį sutikimą davęs darbuotojas per septynias dienas nedirbtų daugiau kaip:
- i) 60 valandų, apskaičiuotų kaip vidurkis per trijų mėnesių laikotarpį, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje ar socialinių partnerių susitarime numatyta kitaip; arba
 - ii) 65 valandas, apskaičiuotas kaip vidurkis per trijų mėnesių laikotarpį, jeigu nesudaryta kolektyvinė sutartis ir kai neaktyvus budėjimo laiko periodas pagal 2a straipsnį laikomas darbo laiku;
- e) kiekvienas darbuotojas turėtų teisę, su tuo pat kylančiomis pasekmėmis, atšaukti savo sutikimą atlikti tokį darbą per pirmuosius šešis mėnesius nuo galiojančio sutikimo pasirašymo arba per ne ilgiau kaip tris mėnesius nuo jo sutartyje nurodyto bandomojo laikotarpio pabaigos, atsižvelgiant į tai, kuris laikotarpis yra ilgesnis, kuo greičiau pranešdamas apie tai darbdaviui raštu. Vėliau darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas apie tai raštu praneštų iš anksto; šis išankstinio išpėjimo laikotarpis neturi viršyti dviejų mėnesių;
- f) darbdavys vestų visų tokį darbą dirbančių darbuotojų nuolat atnaujinamą apskaitą ir tinkamą apskaitą, pagal kurią būtų galima nustatyti, kad yra laikomasi šios direktyvos nuostatų;
- g) apskaita būtų perduota kompetentingoms valdžios institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių;
- h) kompetentingų valdžios 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 tinkamą apskaitą, pagal kurią būtų galima nustatyti, kad yra laikomasi šios direktyvos nuostatų.

3. Laikantis bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, jei darbuotojas dirba pas tą patį darbdavį laikotarpį ar laikotarpiais, kurie neviršija iš viso dešimt savaičių per dvylikos mėnesių laikotarpį, 2 dalies c punkto ii papunkčio ir d punkto nuostatos netaikomos.“

7) Įterpiamas šis straipsnis:

„22a straipsnis

Specialiosios nuostatos

Kai valstybė narė pasinaudoja 22 straipsnyje numatyta galimybe:

- a) netaikoma 19 straipsnio pirmos dalies b punkte nurodyta galimybė;
- b) ta valstybė narė, nukrypdama nuo 16 straipsnio b punkto, dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių, įstatymais arba kitais teisės aktais gali leisti nustatyti ne ilgesnį kaip šešių mėnesių pamatinį laikotarpį.

Šis pamatinis laikotarpis turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendruosius principus ir neturi įtakos trijų mėnesių pamatiniam laikotarpiui, pagal 22 straipsnio 2 dalies d punktą taikomą darbuotojams, kurie yra davę atitinkamą galiojantį sutikimą pagal 22 straipsnio 2 dalies a punktą.“

8) 24 straipsnis pakeičiamas taip:

„24 straipsnis

Ataskaitos

1. Valstybės narės Komisijai pateikia šios direktyvos taikymo srityje priimtų arba priimamų nacionalinės teisės aktų nuostatų tekstus.

2. Kas penkerius metus valstybės narės atsiskaito Komisijai už šios direktyvos praktinį įgyvendinimą, nurodamos darbdavių ir darbuotojų nuomonę.

Komisija apie tai informuoja Europos Parlamentą, Tarybą, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą ir Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamąjį komitetą.

3. Nuo 1996 m. lapkričio 23 d. kas penkerius metus Komisija, atsižvelgdama į 1 ir 2 dalis, Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui pateikia ataskaitą apie šios direktyvos taikymą.“

9) Įterpiamas šis straipsnis:

„24a straipsnis

Vertinimo ataskaita

1. Ne vėliau kaip ... (*):

- a) valstybės narės, kurios pasinaudoja 22 straipsnio 1 dalyje numatyta galimybe, nacionaliniu lygiu pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, informuoja Komisiją apie su tuo susijusias priežastis, sektorių (-ius), veiklą ir darbuotojų skaičių. Kiekvienos valstybės narės ataskaitoje pateikiama informacija apie jos poveikį darbuotojų sveikatai ir saugai, taip pat pateikiama socialinių partnerių nuomonė atitinkamu lygiu, ir ji taip pat pateikiama socialiniams partneriams nacionaliniu lygiu;

(*). Šešerius metus po šios direktyvos įsigaliojimo.

b) valstybės narės, kurios pasinaudoja 19 straipsnio pirmos dalies b punkte numatyta galimybe, informuoja Komisiją apie šios nuostatos įgyvendinimo būdą ir jos poveikį darbuotojų sveikatai bei saugai.

2. Ne vėliau kaip ... (*) Komisija, pasikonsultavusi su socialiniais partneriais Bendrijos lygiu, pateikia Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ataskaitą apie:

a) naudojimąsi 22 straipsnio 1 dalyje numatyta galimybe ir to naudojimosi priežastis; ir

b) kitus veiksnius, kurie gali prisidėti prie ilgų darbo valandų, pavyzdžiui, naudojimąsi 19 straipsnio pirmos dalies b punktu.

Kartu su ataskaita gali būti pateikiami atitinkami pasiūlymai sumažinti pernelyg didelį darbo valandų skaičių, įskaitant naudojimąsi 22 straipsnio 1 dalyje nurodyta galimybe, atsižvelgiant į jos poveikį darbuotojų, kuriems taikoma ši galimybė, sveikatai ir saugai.

3. Taryba, remdamasi 2 dalyje nurodyta ataskaita, įvertina naudojimąsi direktyvoje numatytais galimybėmis, ypač tomis, kurios numatytos 19 straipsnio pirmos dalies b punkte ir 22 straipsnio 1 dalyje.

Atsižvelgdama į šį vertinimą, Komisija ne vėliau kaip ... (**) prirėkus Europos Parlamentui ir Tarybai gali pateikti pasiūlymą iš dalies pakeisti šią direktyvą, įskaitant 22 straipsnio 1 dalyje numatytą galimybę.“

2 straipsnis

Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikomų pažeidus šią direktyvą įgyvendinančias nacionalines nuostatas, ir imasi visų būtinų priemonių, kad užtikrintų šių sankcijų taikymą. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės ne vėliau kaip ... (***) praneša Komisijai apie šias nuostatas. Valstybės narės turi kuo greičiau pranešti Komisijai apie visus vėlesnius tų nuostatų pakeitimus.

Visų pirma jos užtikrina, kad darbuotojai ir (arba) jų atstovai turėtų tinkamų priemonių užtikrinti šioje direktyvoje numatytų pareigų vykdymą.

3 straipsnis

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini šiai direktyvai įgyvendinti ne vėliau kaip ... (***) arba užtikrina, kad socialiniai partneriai susitarimo būdu nustatytų būtinas nuostatas, o valstybės narės turi imtis visų būtinų priemonių, kurios sudarytų joms sąlygas bet kuriuo metu užtikrinti, kad yra pasiekiami direktyvos tikslai. Jos nedelsdamos praneša apie tai Komisijai.

Tvirtindamos tas priemones valstybės narės daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Tokios nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų nuostatų tekstus.

4 straipsnis

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

5 straipsnis

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta ...

Europos Parlament vardu
Pirmininkas

...

Tarybos vardu
Pirmininkas

...

(*) Septynerius metus po šios direktyvos įsigaliojimo.

(**) Aštuonerius metus po šios direktyvos įsigaliojimo.

(***) Trejus metus po šios direktyvos įsigaliojimo.

TARYBOS MOTYVŲ PAREIŠKIMAS

I. ĮVADAS

2004 m. rugsėjo 24 d. Komisija pateikė pasiūlymą dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų ⁽¹⁾. Pasiūlymas grindžiamas Sutarties 137 straipsnio 2 dalimi.

Vadovaudamasis Sutarties 251 straipsniu, Europos Parlamentas nuomonę, priimtą pirmuoju svarstymu, pateikė 2005 m. gegužės 11 d. ⁽²⁾.

Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nuomonę pateikė 2005 m. gegužės 11 d. ⁽³⁾, o Regionų komitetas — 2005 m. balandžio 14 d. ⁽⁴⁾.

2005 m. birželio 2 d. Komisija pateikė iš dalies pakeistą pasiūlymą ⁽⁵⁾, kuriame pritariama 13 iš 25 Europos Parlamento priimtų pakeitimų.

2008 m. birželio 9 d. Taryba kvalifikuota balsų dauguma pasiekė politinį susitarimą dėl bendrosios pozicijos, kartu kvalifikuota balsų dauguma pasiekdama politinį susitarimą dėl bendrosios pozicijos dėl direktyvos dėl laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų. Penkios delegacijos, negalėjusios pritarti politinio susitarimo dėl direktyvos dėl darbo laiko tekstui, Tarybos posėdžio protokole ⁽⁶⁾ pateikė bendrą pareiškimą.

Vadovaudamasi EB sutarties 251 straipsnio 2 dalimi, 2008 m. rugsėjo 15 d. Taryba kvalifikuota balsų dauguma priėmė bendrąją poziciją.

II. TIKSLAI

Šio pasiūlymo tikslai yra dveji:

- visų pirma, peržiūrėti kai kurias Direktyvos 2003/88/EB (kuria paskutinį kartą iš dalies keista Direktyva 93/101/EB) nuostatas pagal tos direktyvos 19 ir 22 straipsnius. Šios nuostatos yra susijusios su nuostatomis, leidžiančiomis nukrypti nuo pamatinio laikotarpio, kuriuo turi būti remiamasi taikant 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas), ir su galimybe netaikyti 6 straipsnio, jei darbuotojas sutinka atlikti tokį darbą (galimybė netaikyti nuostatų);
- antra, atsižvelgti į Europos Teisingumo Teismo praktiką, visų pirma sprendimus SIMAP ⁽⁷⁾ ir Jaeger ⁽⁸⁾ bylose, kuriose buvo nurodyta, kad gydytojo budėjimo laikas, kai jis privalo būti ligoninėje, turi būti laikomas darbo laiku. Europos Teisingumo Teismo atliktas tam tikrų direktyvos nuostatų išaiškinimas, gavus kelis prašymus priimti prejudicinius sprendimus pagal Sutarties 234 straipsnį, turėjo didelės įtakos „darbo laiko“ sąvokai ir, atitinkamai, pagrindinėms direktyvos nuostatomis.

Visų pirma:

- Siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų sveikatos apsaugos bei saugos ir lankstumo darbdavių atžvilgiu būtinybės pusiausvyrą, pasiūlymu nustatomi bendrieji apsaugos principai, taikomi budintiems darbuotojams tiek aktyviu, tiek neaktyviu budėjimo laiko periodu. Pagal šią sistemą pasiūlyme nustatyta, kad neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra darbo laikas, kaip apibrėžta direktyvoje, išskyrus atvejus, kai nacionalinės teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar socialinių partnerių susitarimuose susitarta kitaip.
- Šiuo pasiūlymu siekiama suteikti galimybes darbdaviams ir valstybėms narėms lanksčiau organizuoti darbo laiką, esant tam tikroms sąlygoms, iki vienerių metų pratęsiant pamatinį laikotarpį, kuriuo turi būti remiamasi apskaičiuojant maksimalų savaitės darbo laiką, tokiu būdu sudarant sąlygas bendrovėms spręsti klausimus, kilusius dėl daugiau ar mažiau reguliarių poreikių svyravimų.

⁽¹⁾ OL C 322, 2004 12 29, p. 9.

⁽²⁾ OL C 92, 2006 4 20, p. 292.

⁽³⁾ OL C 267, 2005 10 27, p. 16.

⁽⁴⁾ OL C 231, 2005 9 20, p. 69.

⁽⁵⁾ OL C 146, 2005 6 16, p. 13.

⁽⁶⁾ Dok. 10583/08 ADD 1.

⁽⁷⁾ 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*, ECR 2000, p. I-07963.

⁽⁸⁾ 2003 m. spalio 9 d. Teismo sprendimas byloje C-151/02, Prašymas priimti prejudicinį sprendimą: *Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein* (Vokietija) teismo procese, kurį nagrinėja minėtas teismas, tarp Landeshauptstadt Kiel ir Norbert Jaeger, dar nepaskelbta.

- Pasiūlymu sudarytos sąlygos geriau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą, visų pirma įdiegiant siūlomus pakeitimus, susijusius su 22 straipsniu.
- Individualios galimybės netaikyti vidutiniškai 48 darbo valandų per savaitę ilgiausio laikotarpio atžvilgiu pasiūlymu stiprinamas socialinis dialogas, įtraukiant socialinius partnerius į valstybės narės sprendimo leisti atskiriems darbuotojams pasinaudoti netaikymo galimybe priėmimo procesą. Pagal šią naują sistemą valstybės narės sprendimas leisti pasinaudoti netaikymo galimybe turi būti įgyvendinamas pasitelkiant ankstesnę kolektyvinę sutartį ar atitinkamo lygio socialinių partnerių sutartį arba pagal nacionalinę teisę atitinkamu lygiu pasikonsultavus su socialiniais partneriais. Nuostata, kad joks darbdavys negali priversti dabuotojo dirbti ilgiau nei vidutinį 48 valandų per savaitę ilgiausią laikotarpį, tebegalioja, todėl atitinkamas darbuotojas taip pat turi sutikti naudotis netaikymo galimybe. Sustiprintos sąlygos taip pat bus taikomos Bendrijos lygiu, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo ir užtikrinta, jog darbuotojas, kuris norėtų pasinaudoti netaikymo galimybe, galėtų apsispręsti visiškai laisvai. Be to, pasiūlymu nustatytas bendrasis principas, pagal kurį maksimali darbo laiko trukmė per savaitę turėtų būti ribota.

III. BENDROSIOS POZICIJOS ANALIZĖ

1. Bendros pastabos

a) Komisijos iš dalies pakeistas pasiūlymas

Europos Parlamentas priėmė 25 Komisijos pasiūlymo pakeitimus. 13 iš šių pakeitimų buvo įtraukti į iš dalies pakeistą Komisijos pasiūlymą visiškai, iš dalies arba juos reformulavus (1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 ir 24 pakeitimai). Tačiau 12 kitų pakeitimų buvo nepriimtini Komisijai (5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 ir 25 pakeitimai).

b) Tarybos bendroji pozicija

Taryba galėjo pritariti 8 iš 13 pakeitimų, visiškai arba iš dalies įtrauktų į Komisijos iš dalies pakeistą pasiūlymą, t. y. 1 ir 2 pakeitimams (4 konstatuojamoji dalis, kurioje cituojamos Lisabonos Europos Vadovų Tarybos išvados), 3 pakeitimui (5 konstatuojamoji dalis, kurioje daroma nuoroda į moterų užimtumo lygio didinimą), 4 pakeitimui (7 konstatuojamoji dalis: įtraukiama nuoroda į darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumą), 8 pakeitimui (14 konstatuojamoji dalis, kurioje cituojama Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis), 16 pakeitimui (17 straipsnio 2 dalis dėl kompensuojamojo poilsio laiko), 17 pakeitimui (17 straipsnio 5 dalies pirma įtrauka, klaidos ištaisymas) ir 18 pakeitimui (18 straipsnio 3 dalis dėl kompensuojamojo poilsio laiko).

Taryba taip pat pritarė — su sąlyga, kad pakeitimų tekstas bus reformuluotas — principams, kuriais pagrįsti šie pakeitimai:

- 12 pakeitimas (2b straipsnis: įtraukiama nuostata dėl darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumo);
- 13 pakeitimas (16b straipsnio 2 dalies dėl 12 mėnesių pamatinio laikotarpio išbraukimas);
- 19 pakeitimas (19 straipsnis: pamatinis laikotarpis).

Tačiau Taryba laikėsi nuomonės, kad nepatartina įtraukti šiuos pakeitimus:

- 11 pakeitimą (pagal kelias darbo sutartis dirbančio darbuotojo darbo valandų sumavimas), į kurį atsižvelgta iš dalies pakeisto pasiūlymo 2 konstatuojamojoje dalyje, kadangi galiojančios direktyvos 3 konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad „1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo visos nuostatos yra taikomos šioje direktyvoje nurodomoms sritims nepažeidžiant joje pateiktų griežtesnių ir (arba) konkretesnių nuostatų“ ir kad jos 1 straipsnio 4 dalyje taip pat nustatyta, kad Direktyvos 89/391/EEB nuostatos visapusiškai taikomos minimaliam dienos ir savaitės poilsio bei kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitinio darbo laikui, taip pat tam tikriems naktinio bei pamaininio darbo aspektams ir darbo modeliams;
- 24 pakeitimą (nuostata dėl sutarčių dėl galimybės netaikyti nuostatų, pasirašytų prieš įsigaliojant šiai direktyvai, galiojimo, 22 straipsnio 1c dalis): Taryba laikėsi nuomonės, kad nebūtina įtraukti šią Komisijos iš dalies pakeistame pasiūlyme įrašytą nuostatą;

- 25 pakeitimą (kuriuo nustatyta, kad direktyvos kopija siunčiama šalių kandidačių vyriausybėms ir parlamentams).

Be to, dėl priežasčių, kurias Komisija nurodė savo iš dalies pakeistame pasiūlyme, Taryba negalėjo pritarti 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 ir 23 pakeitimams.

Komisija pritarė Tarybos sutartai bendrajai pozicijai.

2. **Konkrečios pastabos**

Nuostatos dėl budėjimo laiko

Taryba pritarė Komisijos pirminiame pasiūlyme pasiūlytomis ir iš dalies pakeistame pasiūlyme patvirtintoms sąvokų „budėjimo laikas“ ir „neaktyvus budėjimo laiko periodas“ apibrėžtims.

Taryba taip pat pritarė Komisijai, kad bendrosios pozicijos 1 straipsnio 1 dalies 1b punkte reikia įrašyti sąvokos „darbo vieta“ apibrėžtį, kad sąvokos „budėjimo laikas“ apibrėžtis taptų aiškesnė.

Naujojo 2a straipsnio dėl budėjimo laiko atžvilgiu Taryba pritarė Komisijos nuomonei dėl principo, kad neaktyvus budėjimo laiko periodas neturėtų būti laikomas darbo laiku, išskyrus atvejus, kai nacionalinėje teisėje arba, vadovaujantis nacionaline teise ir (arba) praktika, kolektyvinėje sutartyje ar socialinių partnerių susitarime numatyta kitaip. Taryba pritaria Komisijos nuomonei, kad šios naujos kategorijos įtraukimas turėtų padėti išsamiau paaiškinti darbo ir poilsio laiko santykį.

Taryba taip pat pritarė Komisijos požiūriui dėl neaktyvus budėjimo laiko periodo apskaičiavimo metodo, numatant, kad jis gali būti nustatytas ne tik kolektyvine sutartimi ar socialinių partnerių susitarimu, bet ir nacionalinės teisės aktuose pasikonsultavus su socialiniais partneriais.

Taryba kaip bendrąjį principą pripažino, kad į neaktyvų budėjimo laiko periodą nereikėtų atsižvelgti apskaičiuojant dienos ir savaitės poilsio laiką. Tačiau Taryba taip pat laikėsi nuomonės, kad tikslinga numatyti galimybę suteikti tam tikro lankstumo taikant šią nuostatą pasitelkus kolektyvines sutartis, socialinių partnerių susitarimus arba nacionalinės teisės aktus pasikonsultavus su socialiniais partneriais.

Kompensuojamasis poilsio laikas

Direktyvos 17 straipsnio 2 dalies ir 18 straipsnio 3 dalies atžvilgiu Taryba gali pritarti 6 ir 18 pakeitimams, kurie buvo performuluoti Komisijos iš dalies pakeistame pasiūlyme.

Pagal bendrąjį principą tokiomis aplinkybėmis, kai darbuotojai negali pasinaudoti įprastu poilsio laiku, jiems turėtų būti suteiktas kompensuojamasis poilsis. Tinkamo laikotarpio, per kurį darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamasis poilsis, trukmę turėtų nustatyti valstybės narės, atsižvelgdamos į poreikį užtikrinti atitinkamą darbuotojų saugą bei sveikatą ir į proporcingumo principą.

Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas

Taryba pritaria Parlamento nuomonei, kad reikia geriau derinti darbą ir šeimos gyvenimą. Šis požiūris aiškiai atspindėtas bendrosios pozicijos 5, 6 ir 7 konstatuojamosios dalyse bei 1 straipsnio 2 dalyje, įtraukus naują 2b straipsnį.

Taryba pritaria 2 ir 3 pakeitimams (4 ir 5 konstatuojamųjų dalių atžvilgiu), kurie buvo performuluoti Komisijos iš dalies pakeistame pasiūlyme.

Naujojo 2b straipsnio atžvilgiu Taryba įtraukė Komisijos iš dalies pakeisto pasiūlymo pirmos pastraipos tekstą: „*valstybės narės skatina socialinius partnerius atitinkamu lygiu, nepažeidžiant jų autonomijos, sudaryti susitarimus siekiant kurie geriau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą.*“.

Kitos dvi pastraipos suformuluotos remiantis 12 pakeitimu ir yra grindžiamos Komisijos iš dalies pakeistu pasiūlymu. Be to, antroje pastraipoje pateiktos nuorodos į Direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje ir konsultavimosi su socialiniais partneriais. Trečioje pastraipoje nustatyta, kad valstybės narės turėtų skatinti darbdavius išnagrinėti darbuotojų prašymus pakeisti jų darbo valandas ir modelius, atsižvelgiant į verslo ir darbdavių bei darbuotojų su lankstumu susijusius poreikius.

Pamatinis laikotarpis (19 straipsnis)

Taryba pritaria Europos Parlamento nuomonei, kad pamatinis laikotarpis turėtų būti pratęsimas šiame procese aktyviau dalyvaujant darbuotojams bei jų atstovams ir taikant visas reikiamas prevencines priemones rizikos darbuotojų sveikatai ir saugai atžvilgiu. Tačiau ji laikėsi nuomonės, kad nuoroda į Direktyvos 89/391/EB ⁽¹⁾ II skirsnį, kuriame išdėstyta nemažai nuostatų šiuo klausimu, suteiktų atitinkamas garantijas šiuo atžvilgiu.

Galimybė netaikyti nuostatų (22 straipsnis)

Taryba negalėjo pritarti nei 20 pakeitimui, pagal kurį 22 straipsnis dėl galimybės netaikyti nuostatų turėtų būti panaikintas praėjus 36 mėnesiams po direktyvos įsigaliojimo, nei Komisijos iš dalies pakeisto pasiūlymo nuostatoms, kuriomis numatyta galimybė pratęsti šios galimybės taikymą praėjus trejiems metams. Nors kelios delegacijos pritarė principui, pagal kurį praėjus tam tikram laikotarpiui būtų panaikinta galimybė netaikyti nuostatų, dauguma jų tokiam sprendimui prieštaravo; tačiau tokia šių delegacijų pozicija nebūtinai reiškia tai, kad visos jos būtų pasinaudojusios šia galimybe šiame etape.

Esant tokioms aplinkybėms, išnagrinėjusi įvairius galimus sprendimus, Taryba galiausiai padarė išvadą, kad vienintelis sprendimas, priimtinas kvalifikuotai delegacijų daugumai, būtų numatyti nuostatos dėl šios galimybės taikymo pratęsimo, numatant apsaugos priemones, kuriomis būtų užkirstas kelias piktnaudžiauti darbuotojo nenaudai.

Visų pirma bendrosios pozicijos 1 straipsnio 7 dalyje dėl direktyvos 22a straipsnio a punkto nustatyta, kad galimybe netaikyti nuostatų negali būti naudojamos kartu naudojantis ir 19 straipsnio b punkte numatyta galimybė. Be to, 13 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad prieš įgyvendinant galimybę netaikyti nuostatų, turėtų būti apsvaistyta, ar ilgiausias pamatinis laikotarpis arba kitos direktyvoje esančios nuostatos dėl lankstumo neužtikrina reikiamo lankstumo.

Galimybės netaikyti nuostatų įgyvendinimo sąlygų klausimu bendrojoje pozicijoje nustatyta, kad:

- vadovaujantis galiojančios direktyvos 6 straipsniu, ES turėtų išlikti maksimali 48 valandų darbo savaitė, išskyrus atvejus, kai valstybė narė numato galimybę netaikyti nuostatų pasitelkus kolektyvines sutartis, atitinkamo lygio socialinių partnerių susitarimus arba nacionalinės teisės aktus pasikonsultavus su atitinkamo lygio socialiniais partneriais, ir atitinkamas darbuotojas nusprendžia pasinaudoti šia galimybe. Todėl sprendimą priima atitinkamas darbuotojas, kuris negali būti priverstas dirbti daugiau nei 48 valandas;
- be to, šios galimybės taikymą reglamentuoja griežtos sąlygos, kuriomis siekiama užtikrinti, kad darbuotojas laisva valia sutinka pasinaudoti šia galimybe, nustatyti teisinį darbo valandų per savaitę skaičiaus apribojimą naudojantis galimybe netaikyti nuostatų ir numatyti konkrečius įpareigojimus darbdaviams informuoti kompetentingas valdžios institucijas šių prašymu.

Siekiant užtikrinti, kad darbuotojas laisva valia sutinka pasinaudoti šia galimybe, bendrojoje pozicijoje nustatyta, kad galimybė netaikyti nuostatų galioja tik tuomet, jeigu darbuotojas sutikimą davė prieš dirbdamas tokį darbą ir ne ilgesniam kaip vienerių metų laikotarpiui, kuris gali būti pratęstas. Bet kuriuo atveju darbdavys negali bausti darbuotojo dėl to, kad šis nenori sutikti dirbti tokį darbą arba dėl to, kad jis dėl kokios nors priežasties atšaukia savo sutikimą. Be to, išskyrus atvejus, kai sudaryta trumpalaikė sutartis (žr. toliau), sutikimas, kad būtų taikoma ši galimybė, gali būti pasirašytas tik po pirmųjų keturių darbo savaičių. Pasirašant darbo sutartį darbuotojo negali būti prašoma pasirašyti sutikimą, kad būtų taikoma ši galimybė. Galiausiai, darbuotojas turi teisę per nustatytą terminą atšaukti savo sutikimą dirbti taikant šią galimybę.

Bendrojoje pozicijoje nustatyti teisiniai leistinų darbo valandų per savaitę skaičiaus apribojimai naudojantis galimybe netaikyti nuostatų, kurie nėra numatyti galiojančioje direktyvoje. Paprastai maksimalus skaičius būtų 60 valandų per savaitę, apskaičiuotų kaip 3 mėnesių laikotarpio vidurkis, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje ar socialinių partnerių susitarime numatyta kitaip. Šis maksimalus skaičius gali būti padidintas iki 65 valandų, apskaičiuotų kaip 3 mėnesių laikotarpio vidurkis, jeigu nesudaryta kolektyvinė sutartis ir kai neaktyvus budėjimo laiko periodas laikomas darbo laiku.

(¹) OLL 183, 1989 6 29, p. 1.

Galiausiai, bendrojoje pozicijoje nustatyta, kad darbdaviai turi vesti darbuotojų, dirbančių naudojantis galimybe netaikyti nuostatų, dirbtų valandų apskaitą. Apskaita pateikiama kompetentingoms valdžios institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių prižasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių. Be to, kompetentingos institucijos gali paprašyti, kad 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.

Bendrojoje pozicijoje nustatytos konkrečios sąlygos, taikytinos tais atvejais, kai sudarytos trumpalaikės sutartys (jei darbuotojas dirba pas tą patį darbdavį laikotarpį ar laikotarpius, kurie neviršija iš viso 10 savaičių per 12 mėnesių laikotarpį): tuo atveju sutikimas naudotis galimybe netaikyti nuostatų gali būti duotas per pirmąsias keturias darbo santykių savaites, ir nebūtų taikomi teisiniai leistinių darbo valandų per savaitę skaičiaus apribojimai naudojantis galimybe netaikyti nuostatų. Tačiau pasirašant darbo sutartį darbuotojo negali būti prašoma duoti sutikimą dirbti taikant šią galimybę.

Be to, bendrojoje pozicijoje nustatyta, kad valstybė narė, naudodamasi galimybe netaikyti nuostatų, įstatymais ar kitais teisės aktais dėl objektyvių ar techninių prižasčių arba dėl prižasčių, susijusių su darbo organizavimu, gali leisti nustatyti ne ilgesnį kaip 6 mėnesių pamatinį laikotarpį. Tačiau šis pamatinis laikotarpis neturėtų turėti įtakos trijų mėnesių pamatiniam laikotarpiui, taikomam skaičiuojant maksimalų 60 ar 65 darbo valandų per savaitę skaičių.

Nuostatos dėl stebėsenos, vertinimo ir peržiūros

Bendrosios pozicijos 1 straipsnio 9 dalyje dėl naujo direktyvos 24a straipsnio nustatyti išsamūs ataskaitų teikimo reikalavimai dėl naudojimosi galimybe netaikyti nuostatų bei kitų veiksnių, kurie gali prisidėti prie ilgų darbo valandų, pavyzdžiui, naudojimosi 19 straipsnio b punktu (12 mėnesių pamatinis laikotarpis). Šie reikalavimai nustatyti tam, kad Komisijai būtų sudarytos sąlygos vykdyti atidžią stebėseną.

Konkrečiau, bendrojoje pozicijoje nustatyta, kad Komisija:

- ne vėliau kaip per ketverius metus po direktyvos įsigaliojimo pateikia ataskaitą, prireikus kartu pateikdama atitinkamus pasiūlymus sumažinti pernelyg didelį darbo valandų skaičių, įskaitant naudojimąsi galimybe netaikyti nuostatų, atsižvelgiant į jos poveikį darbuotojų, kuriems taikoma ši galimybė, saugai ir sveikatai. Šią ataskaitą vertins Taryba;
- gali, atsižvelgdama į šį įvertinimą, ne vėliau kaip per penkerius metus po direktyvos įsigaliojimo, pateikti Tarybai ir Europos Parlamentui pasiūlymą patikslinti direktyvą, įskaitant galimybę netaikyti nuostatų.

IV. IŠVADA

Atsižvelgdama į tikrai akivaizdžią pažangą, pasiektą direktyvos dėl laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, Taryba laikosi nuomonės, kad jos bendrojoje pozicijoje dėl direktyvos dėl darbo laiko pateiktas subalansuotas ir realistinis Komisijos pasiūlyme reglamentuojamų klausimų sprendimas, atsižvelgiant į didelius situacijos valstybių narių darbo rinkose skirtumus bei valstybių narių labai skirtingas nuomones dėl sąlygų, reikalingų tokiai situacijai spręsti. Ji tikisi konstruktyvios diskusijos su Europos Parlamentu siekiant galutinio susitarimo dėl šios svarbios direktyvos.
