

LT

LT

LT



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 18.9.2008
KOM(2008) 568 galutinis

2004/0209 (COD)

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS
EUROPOS PARLAMENTUI**

pagal EB sutarties 251 straipsnio 2 dalies antrą pastraipą

dėl

**Tarybos bendrosios pozicijos dėl pasiūlytos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos,
iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo
aspektų**

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS
EUROPOS PARLAMENTUI**

pagal EB sutarties 251 straipsnio 2 dalies antrą pastraipą

dėl

**Tarybos bendrosios pozicijos dėl pasiūlytos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos,
iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo
aspektų**

1. PAGRINDINIAI FAKTAI

Pasiūlymo perdavimo Europos Parlamentui ir Tarybai data 2004 m. rugsėjo 22 d.

(dokumentas COM (2004) 607 galutinis: 2004/0209 (COD))

Europos regionų komiteto nuomonės pateikimo data 2005 balandžio 14 d.

Europos Parlamento nuomonės po pirmojo svarstymo pateikimo data 2005 m. gegužės 11 d.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės pateikimo data 2005 m. gegužės 11 d.

Iš dalies pakeisto pasiūlymo perdavimo Europos Parlamentui ir Tarybai data 2005 m. gegužės 31 d.

(COM (2005) 246 galutinis)

Tarybos politinio susitarimo dėl bendrosios pozicijos data 2008 m. birželio 9 d.
(kvalifikuotoji dauguma)

Tarybos oficialiai priimtos bendrosios pozicijos data 2008 m. rugsėjo 15 d.

2. KOMISIJOS PASIŪLYMO TIKSLAS

Komisijos pasiūlymu siekiama iš dalies pakeisti Darbo laiko direktyvą¹, siekiant subalansuoto pakeitimų rinkinio, kuris tenkintų keturis pagrindinius kriterijus:

- pateiktų 2004 m. Komisijos viešųjų konsultacijų metu iškeltų problemų, susijusių su budėjimo laiko ir kompensuojamojo poilsio laiko traktavimu, teisinį sprendimą,
- pagerintų darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą, ypač esant su pernelyg ilgu darbo laiku susijusiai rizikai,

¹ 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.

– suteiktų daugiau lankstumo dėl savaitinio darbo laiko pamatinio laikotarpio, taip pat atsižvelgiant į 2004 m. viešąsias konsultacijas,

– suteiktų daugiau paramos darbo ir šeimos gyvenimo suderinimui.

Pagrindiniai Komisijos iš dalies pakeistame pasiūlyme pateikti pakeitimai:

Budėjimo laikas

Pateikti su budėjimo laiku susijusias teises apibrėžtis ir atskirti įvairių tipų budėjimo laiką, atsižvelgiant į pastaruosius Europos Teisingumo Teismo sprendimus (*SIMAP*², *Jaeger*³ ir kt.), kurie padarė didelį poveikį viešųjų paslaugų sektoriaus darbo laiko organizavimui.

Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas

Nustatyti, kad valstybės narės skatintų socialinius partnerius sudaryti susitarimus, kuriais būtų remiamas suderinimas, ir imtųsi reikiamų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai tinkamu laiku informuotų darbuotojus apie bet kokius jų darbo laiko organizavimo pasikeitimus ir būtų įpareigoti nagrinėti darbuotojų prašymus pakeisti darbo valandas ir darbo modelius.

Savaitinio darbo laiko ribų apskaičiavimas

Direktyvoje nustatyta, kad vidutinis savaitinis darbo laikas kartu su viršvalandžiais neviršija 48 valandų. Pasiūlymu riba nebūtų keičiama, tačiau būtų suteikiama daugiau lankstumo skaičiuojant vidurkį, teisės aktais įteisinant galimybę pailginti pamatinį laikotarpį daugiausia iki dvylikos mėnesių dėl objektyvių ar techninių priežasčių ar su darbo organizavimu susijusių priežasčių. Šiam ilgesniam laikotarpiui būtų taikomos darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos nuostatos, taip pat reikėtų konsultacijų su socialiniais partneriais.

Galimybės netaikyti ateitis

Šiuo metu pagal direktyvos 22 straipsnio 1 dalyje numatytą galimybę netaikyti (angl. *opt-out*) valstybėms narėms leidžiama nustatyti, kad darbuotojas gali susitarti su savo darbdaviu dirbti daugiau kaip 48 valandas, jeigu taikomos tam tikros apsaugos sąlygos. Iš dalies pakeistame pasiūlyme būtų numatyta iki nurodytos datos panaikinti šią nukrypti leidžiančią nuostatą, o iki tol būtų taikomos papildomos apsaugos sąlygos.

Poilsio laiko nustatymas

Nustatyti, kad, esant nukrypimų nuo Direktyvoje nustatyto privalomo minimalaus kasdieninio ar savaitinio poilsio laiko, lygiavertis kompensuojamasis poilsio laikas, kuris turi būti suteiktas, būtų suteikiamas per priimtina laikotarpį, kuris turi būti nustatytas nacionaliniuose teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse ar susitarimuose su socialiniais partneriais. Šiuo pakeitimu ir darbuotojams, ir darbdaviams būtų suteikta daugiau lankstumo organizuojant jų darbą.

² 2000 m. spalio 3 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-303/98, *SIMAP*, [2000] ETT, Rink. I-07963.

³ 2003 m. rugsėjo 9 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-151/02, *Jaeger*, [2003] ETT, Rink. I-8389.

3. PASTABOS DĖL BENDROSIOS POZICIJOS

1.1. Trumpos bendrosios pastabos dėl bendrosios pozicijos

Bendrojoje pozicijoje yra tam tikrų aspektų, kurie skiriasi nuo Komisijos pateikto iš dalies pakeisto pasiūlymo. Tiksliau, į bendrąją poziciją neįtraukti keli Europos Parlamento pasiūlyti pakeitimai, nors į Komisijos iš dalies pakeistą pasiūlymą buvo įtraukta daug Europos Parlamento pateiktų pasiūlymų.

Bendroji pozicija buvo priimta po ilgai užsitęsusio ir sunkaus pirmojo svarstymo Taryboje, per kurį daug valstybių narių laikėsi labai skirtingų pozicijų, nežiūrint viena po kitos pirmininkavusių valstybių narių pastangų (padedant Europos Komisijai) rasti priimtina kompromisą.

Kai kuriems iš Tarybos pasiūlytų pakeitimų (pavyzdžiui, papildomos apsaugos nuo piktnaudžiavimo galimybe netaikyti sąlygos) Komisija gali pritarti, nes šiais pakeitimais būtų geriau apsaugota grupė darbuotojų, kuriems ypač dažnai gali tekti pernelyg ilgai dirbti.

Kitiems pakeitimams, susijusiems su galimybės netaikyti ateitimi, Komisija pagaliau pritarė, atsižvelgdama į svarbius naudojimosi šia galimybe valstybėse narėse pasikeitimus, kurie toliau yra išdėstyti išsamiau.

Atsižvelgdama į tai, kad teisinę padėtį nedelsiant reikia padaryti aiškesnę, ir taip suteikti galimybę nuosekliau taikyti direktyvą visose valstybėse narėse, Komisija pritarė bendram susitarimui.

1.2. Europos Parlamento pirmuoju svarstymu priimtų pakeitimų rezultatai

1.2.1. Europos Parlamento pakeitimai, kurie buvo įtraukti (visiškai, iš dalies arba išlaikant esmę) ir į Komisijos pateiktą iš dalies pakeistą pasiūlymą, ir į bendrąją poziciją

Konstatuojamosios dalys:

- 1 pakeitimas (remiamasi Lisabonos Europos Vadovų Tarybos išvadomis): žr. bendrosios pozicijos 4 konstatuojamąją dalį;
- 2 pakeitimas (tikslu nuoroda į Lisabonos Europos Vadovų Tarybos išvadą): žr. bendrosios pozicijos 4 konstatuojamąją dalį;
- 3 pakeitimas (nuoroda į moterų užimtumo lygio didinimą): žr. bendrosios pozicijos 5 konstatuojamąją dalį;
- 4 pakeitimas (labiau pabrėžiama darbuotojų sveikatos apsauga ir sauga ir įtraukiama nuoroda į darbo ir šeimos gyvenimo suderinimą): žr. bendrosios pozicijos 7 konstatuojamąją dalį;
- 8 pakeitimas (cituojama Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis): žr. bendrosios pozicijos 19 konstatuojamąją dalį;

Straipsniai:

- 10 pakeitimas (neaktyvus budėjimo laikas gali būti apskaičiuojamas proporcingai): žr. bendrosios pozicijos 1 straipsnio 2 dalį (siūlomas naujas 2a straipsnis);
- 12 pakeitimas (pridedama nuostata dėl darbo ir šeimos gyvenimo suderinimo): žr. bendrosios pozicijos 1 straipsnio 2 dalį (siūlomas naujas 2b straipsnis);
- 13 pakeitimas (išbraukiamas pasiūlytas naujas 16 straipsnio b punkto tekstas): išbrauktas tekstas neįtrauktas į bendrąją poziciją;
- 16 ir 18 pakeitimai (kompensuojamasis poilsio laikas): žr. bendrosios pozicijos 1 straipsnio 3 dalies b punktą (kuriuo iš dalies keičiama 17 straipsnio 2 dalis) ir bendrosios pozicijos 1 straipsnio 4 dalį (kuria iš dalies keičiamas 18 straipsnis);
- 17 pakeitimas (klaidos ištaisymas): žr. bendrosios pozicijos 1 straipsnio 3 dalies d punkto i) papunktį, kuriuo iš dalies keičiama 17 straipsnio 5 dalis;
- 19 pakeitimas (pamatinis laikotarpis): žr. bendrosios pozicijos 1 straipsnio 5 dalį, kuria iš dalies keičiamas 19 straipsnis.

1.2.2. Europos Parlamento pakeitimai, įtraukti į iš dalies pakeistą pasiūlymą, bet neįtraukti į bendrąją poziciją

- 11 pakeitimas (darbo laiko ribos skaičiuojamos darbuotojui, o ne jo sudarytoms sutartims)

Žr. iš dalies pakeisto pasiūlymo 2 konstatuojamąją dalį, kurioje iš dalies atsižvelgiama į šį pakeitimą.

- 20 pakeitimas (panaikinti pagal 22 straipsnio 1 dalį numatytą galimybę netaikyti, praėjus trejiems metams po Direktyvos įsigaliojimo)

Žr. iš dalies pakeisto pasiūlymo 22 straipsnio 1 dalį.

- 24 pakeitimas (po pasiūlyto galimybės netaikyti panaikinimo tuo metu galioję individualūs susitarimai nustotų galioti per vienerius metus)

Žr. iš dalies pakeisto pasiūlymo 22 straipsnio 1c dalį.

1.2.3. Komisijos iš dalies pakeisto pasiūlymo ir Tarybos bendrosios pozicijos pagrindiniai skirtumai

Direktyva reikalaujama skaičiuoti darbuotojo darbo laiko ribas ir poilsio laiko periodus

Komisija mano, kad, atsižvelgiant į būtinybę užtikrinti, kad Darbo laiko direktyvoje numatyti sveikatos apsaugos ir saugos tikslai būtų visiškai įgyvendinti, valstybių narių teisės aktuose jau turėtų būti nustatytos atitinkamos priemonės, skirtos užtikrinti, kad Direktyvoje nurodytų vidutinio savaitinio darbo laiko ribų ir kasdieninio bei savaitinio poilsio laiko ribų būtų kiek įmanoma laikomasi darbuotojo atžvilgiu, jeigu darbuotojas vienu metu yra susijęs vieneriais

ar daugiau darbo santykių, kurie reguliuojami šia direktyva. Šį požiūrį Komisija jau išdėstė 2000 m. ataskaitoje dėl Darbo laiko direktyvos⁴.

Šis klausimas sukėlė daug diskusijų ankstyvuoju pirmojo svarstymo Taryboje laikotarpiu. Komisijos manymu, šiuo metu ne mažiau kaip 12 valstybių narių taiko šias nuostatas darbuotojui, o ne mažiau kaip 12 kitų valstybių narių – sutarčiai. Ši padėtis paveikė diskusiją Taryboje. Nepaisant Europos Parlamento pasiūlyto pakeitimo, nebuvo įmanoma pasiekti jokio susitarimo įtraukti kokią nors konkrečią nuostatą, kad šios taisyklės būtų taikomos darbuotojui. Komisija mano, kad šį klausimą derėtų peržiūrėti atskirai, nesiejant su dabartiniu teisės akto pasiūlymu.

Budėjimo laikas

Pagal iš dalies pakeistą pasiūlymą yra nustatytas budėjimo laiko darbo vietoje aktyvaus ir neaktyvaus periodo⁵ skirtumas. Komisija siūlė, kad aktyvūs budėjimo laiko periodai (periodai, kai darbuotojai, jų paprašius, tiesiogiai vykdė savo pareigas) visada būtų laikomi darbo laiku. Priešingai, neaktyvūs periodai nebūtų laikomi darbo laiku, nebent taip būtų numatyta nacionaliniais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis. Tačiau neaktyvūs periodai niekada negalėtų būti laikomi poilsio laiku.

Bendrojoje pozicijoje nėra pakeitimų dėl aktyvaus budėjimo laiko, tačiau ja būtų leidžiama, kad pagal nacionalinius teisės aktus arba pagal kolektyvines sutartis neaktyvūs periodai būtų laikomi arba darbo laiku, arba poilsio laiku.

Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas

Pagal iš dalies pakeistą pasiūlymą valstybės narės imasi būtinų priemonių *užtikrinti*, kad darbdaviai, atsižvelgdami į darbdavių ir darbuotojų lankstumo poreikį, privalėtų išnagrinėti darbuotojų prašymus pakeisti jų darbo valandas. Vietoje to bendrojoje pozicijoje nustatyta, kad valstybės narės darbdavius *skatins* nagrinėti tokius prašymus laikantis tam tikrų papildomų sąlygų.

Tačiau pasiūlytu tekstu vis dėlto būtų pasiektas bendras darbo sąlygų pagerinimas, nes Direktyvoje nėra konkrečių nuostatų dėl suderinimo, o pasiūlytame tekste taip pat atsirastų naujų įpareigojimų valstybėms narėms užtikrinti, kad darbdaviai laiku praneštų darbuotojams apie visus esminius darbo laiko organizavimo pokyčius.

Galimybės netaikyti ateitis

Galimybės netaikyti ateitis buvo vienintelis kontroversiškiausias sunkios ir ilgos diskusijos punktas per pirmąjį svarstymą Taryboje.

Iš dalies pakeistame pasiūlyme buvo numatyta, kad galimybė netaikyti būtų panaikinta praėjus trejiems metams po pasiūlytos Direktyvos įsigaliojimo, o iki tol darbuotojams, kurie pasirinko galimybę netaikyti, būtų taikomos griežtesnės apsaugos sąlygos.

Bendrojoje pozicijoje nenumatyta panaikinti galimybės netaikyti. Vietoje to joje padidinama Komisijos jau pasiūlyta didesnė apsauga, įtraukus keturias naujas nuostatas dėl galimybės netaikyti: aiškesnės ribos, grupė griežtesnių praktinių darbuotojų apsaugos sąlygų, galimybės netaikyti peržiūra ateityje, remiantis išsamiais nacionalinėmis ataskaitomis, ir nuostata, kuri

⁴ COM (2000) 787, 14.2 dalis.

⁵ *Budėjimo laikas* yra laikas, kai darbuotojas privalo būti darbo vietoje, kad darbdaviui paprašius galėtų vykdyti savo veiklą. *Aktyvūs* periodai yra budėjimo laiko periodai, kai darbuotojas, jo paprašius, tiesiogiai vykdo savo pareigas. *Neaktyvūs* periodai yra periodai, kai darbuotojas budi darbo vietoje, tačiau tiesiogiai neatlieka savo įprastų pareigų.

ipareigoja valstybes nares arba pasirinkti galimybę netaikyti, arba teisės aktų nustatyta tvarka turėti galimybę vidutinį darbo laiką skaičiuoti atsižvelgiant į ilgesnį laikotarpį (iki 12 mėnesių). Toliau šios nuostatos aprašomos išsamiau.

Komisija toliau laikosi požiūrio, kad galimybė netaikyti yra nuostata, kuria nukrypstama nuo esminio 48 val. ilgiausio savaitinio darbo laiko principo, ir šis nukrypimas gali kelti ir trumpalaikį, ir ilgalaikį pavojų darbuotojų sveikatai ir saugai. Dėl šios priežasties Komisija nuolat siūlydavo labiau sustiprinti saugiklius, kurie saugotų darbuotojus, sutinkančius pasinaudoti galimybe netaikyti.

Komisijos manymu, pastaraisiais metais labai pasikeitė galimybės netaikyti naudojimo pobūdis. 2000 m. iš esmės tik viena valstybė narė naudojos šia leidžiančia nukrypti nuostata. 2008 m. jau keturiolika valstybių narių aiškiai numato naudotis galimybe netaikyti, nors yra labai didelių skirtumų, kaip nacionaliniuose teisės aktuose numatoma ją taikyti⁶. Be valstybių narių, kurios jau naudojos galimybe netaikyti, yra kitų valstybių narių, kurios nori, kad ateityje taip pat būtų ši galimybė netaikyti, jeigu atsirastų darbo jėgos trūkumas sektoriuose ar apskrityse.

Komisijos nuomone, ši padėtis labai paveikė diskusiją Taryboje. Be to, reikalavimas budėjimo laiką laikyti darbo laiku buvo svarbus veiksnys, nulėmęs, kodėl nuo 2000 m. labai padaugėjo galimybių netaikyti, skirtų konkrečioms sektoriams, kuriuose budėjimo laiko yra daug.

Tikimasi, kad kai kurie pasiūlyti neaktyvaus budėjimo laiko skaičiavimo pakeitimai palengvins tam tikrų valstybių narių patiriamus sunkumus, siekiant tinkamai parengti specialistų trumpuoju laikotarpiu ar ilginiui (dėl struktūrinių veiksnių ar dėl darbo jėgos srutų tarp valstybių narių ir į trečiąsias šalis). Pasinaudojusi naujame 24a straipsnyje numatyta peržiūra, Komisija turės galimybę įvertinti, koks buvo šių pokyčių poveikis valstybių narių naudojimuisi galimybe netaikyti, taip pat ja bus pateikta daugiau nei dabar turima išsamesnės informacijos apie tikrąją naudojamąsi galimybę netaikyti. Tuo remdamasi, Komisija gali geriau suformuluoti bendrąsias išvadas (ir atitinkamai pasiūlymus) dėl galimybės netaikyti ateities.

Atsižvelgdama į visus šiuos veiksnius, Komisija ilgai ir detalai svarstė, ką reikėtų daryti toliau, ir nusprendė, kad, norint užtikrinti, kad pasiūlymas būtų perduotas antrajam svarstymui, pagal bendro susitarimo visumą reikėtų pritarti bendrojoje pozicijoje išdėstytiems pasiūlymams dėl galimybės netaikyti.

Maksimalus darbuotojų, kurie pasirenka galimybę netaikyti 48 val. ribos, darbo laikas

Darbo laikas kartu su visais viršvalandžiais Darbo laiko direktyva jau ribojamas vidutiniškai iki 48 val. per savaitę. Tačiau pasinaudojęs galimybe netaikyti darbuotojas gali susitarti su darbdaviu dirbti ilgiau, nei nustatytoji riba. Darbuotojui taip pasirinkus, Direktyvoje nėra nustatyta jokios aiškos jo darbo laiko ribos.

Direktyvoje yra dvi numanomos ribos. Pirma, darbo valandos negali sutapti su minimaliais kasdieninio ir savaitinio poilsio periodais, kurių reikalaujama Direktyva, ir galimybė netaikyti neturi įtakos šiems reikalavimams. Antra, 22 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad galimybei netaikyti taikomi bendrieji darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos principai, ir Teisingumo Teismas nuolat nurodydavo, kad nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo Bendrijos teisės aktuose

⁶ Pavyzdžiui, kai kurios valstybės narės naudojos bendrąja galimybe netaikyti, kurią galima taikyti bet kuriam sektoriui, o kitos galimybę netaikyti suteikia tik konkrečiam sektoriui arba tik sektoriams, kuriuose budėjimo laiko yra labai daug.

numatytų teisių, turi būti aiškinamos siaurai. Pagal Direktyvos 2003/88/EB 22 straipsnio 1 dalies d punktą kompetentingos nacionalinės institucijos gali įsikišti „*dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių*“ ir gali „*uždrausti arba apriboti*“ galimybę darbuotojams viršyti 48 val. ribą, net jei jie su tuo sutiko. Todėl reikia suvokti, kad, net darbuotojui pasirinkus galimybę netaikyti, papildomos valandos, kurias jis gali dirbti, visada netiesiogiai ribojamos šių valandų keliamo tikrojo pavojaus sveikatai ir saugai.

Vis dėlto Komisija nusprendė, kad konkrečios viršutinės laiko ribos darbuotojams, pasirinkusiems galimybę netaikyti, nebuvimas sudaro galimybę piktnaudžiauti. Iš dalies pakeistame pasiūlyme būtų nustatyta nauja aiški viršutinė riba darbuotojams, pasirinkusiems galimybę netaikyti – 55 valandos bet kurią savaitę, – nebent kolektyvinėse sutartyse ar socialinių partnerių sudarytuose susitarimuose būtų numatyta kitaip.

Bendrojoje pozicijoje laikomasi kitokio požiūrio nei pasiūlyta 22 straipsnio 2 dalies d punkte. Darbuotojams, pasirinkusiems galimybę netaikyti, riba būtų 60 valandų (vidutiniškai per 3 mėnesius), nebent kolektyvinėse sutartyse ar socialinių partnerių sudarytuose susitarimuose būtų numatyta kitaip, arba 65 valandos (vidutiniškai per 3 mėnesius), jei neaktyvūs budėjimo laiko periodai laikomi darbo laiku ir jei nebūtų taikomos kolektyvinės sutartys.

Komisija pripažįsta, kad bendrojoje pozicijoje pasiūlytos ribos yra pažanga, palyginti su jokios konkrečios viršutinės ribos nebuvimu darbuotojams, pasirinkusiems galimybę netaikyti. Komisija taip pat mano, kad yra pateisinama leisti nustatyti truputį aukštesnę ribą, kai neaktyvus budėjimo laikas yra laikomas darbo laiku, nes toks būdas apskritai užtikrina aukštesnį darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos lygį.

1.3. Tarybos pasiūlytos naujos nuostatos ir Komisijos pozicija

Galimybės netaikyti naujos apsaugos nuostatos

Bendrojoje pozicijoje sustiprinama Komisijos jau pasiūlyta didesnė apsauga, įtraukiant šias keturias naujas nuostatas dėl galimybės netaikyti:

– *Aiškesnės ribos*. Galimybė netaikyti aiškiai nurodoma kaip leidžianti nukrypti nuostata, kuriai turi būti taikomos veiksmingos darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos nuostatos, taip pat turi būti aiškus, laisvas ir turintis informacijos duotas darbuotojo sutikimas. Siekiant laikytis šių sąlygų, galimybė netaikyti turi būti naudojama taikant atitinkamus saugiklius ir naudojimąsi ja turi būti nuolat stebimas; šiam naudojimuisi taip pat reikia konsultacijų su socialiniais partneriais (12 konstatuojamoji dalis, siūloma 22 straipsnio 1 dalis).

– *Geresnė praktinė darbuotojų apsauga*. Daugiau ir griežtesnių praktinių sąlygų, kuriomis naudojama galimybė netaikyti. Jų tikslas: geriau apsaugoti darbuotojus nuo spaudimo pasirinkti galimybę netaikyti, užtikrinti, kad panorėję jie vėl galėtų greitai grįžti prie 48 val. ribos nesibaimindami, kad bus nubausti, priversti darbdavius, kad būtų vedama nuosekli galimybės netaikyti naudojimo praktikoje apskaita, prieinama nacionalinėms institucijoms, užtikrinti, kad nacionalinės institucijos galėtų veiksmingiau stebėti ir įsikišti, jeigu yra pavojus darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai (siūloma 22 straipsnio 2 dalis).

– *Tolesnė peržiūra*. Komisija pateiks ataskaitą Tarybai⁷ dėl naudojimosi galimybė netaikyti (ir dėl kitų veiksmų, kurie gali turėti įtakos ilgam darbo laikui). Šioje ataskaitoje bus remiamasi

⁷ Ataskaita turi būti parengta ne vėliau kaip praėjus ketveriems metams nuo datos, iki kurios pasiūlymas turi būti perkeltas į nacionalinę teisę.

išsamiais valstybių narių ataskaitomis, į kurias bus įtrauktos ir konsultacijos su socialiniais partneriais nacionaliniu lygiu; gali būti, kad atsiras atitinkamų pasiūlymų sutrumpinti pernelyg ilgas darbo valandas, taip pat ir susijusias su galimybe netaikyti. Šiuos klausimus Taryba vertins tame etape (siūlomas 24a straipsnis).

– Ipareigojimas pasirinkti. Valstybės narės turėtų pasirinkti, ar suteikti galimybę netaikyti (bet kuriame sektoriuje), ar taikyti naują nuostatą, kuri teisės aktais leidžia pailginti savaitinio darbo laiko pamatinį laikotarpį iki 12 mėnesių. Jeigu valstybė narė suteikia galimybę netaikyti, tada pamatinis laikotarpis apskritai negali viršyti 6 mėnesių, nebent taip būtų numatyta kolektyvinėje sutartyje ar socialinių partnerių susitarime. Jeigu valstybė narė nesuteikia galimybės netaikyti, tada pamatinis laikotarpis gali būti pratęstas daugiausia iki 12 mėnesių arba kolektyvine sutartimi, arba teisės aktais. Ši nuostata turėtų būti struktūrinė paskata valstybėms narėms atsisakyti naudotis galimybe netaikyti (siūlomas 22a straipsnis).

Komisija džiaugiasi šiais pokyčiais, kurie pagerins darbuotojų sveikatos ir saugos teisinę apsaugą.

Tam tikrų apsaugos sąlygų netaikymas darbuotojams, dirbantiems pagal trumpalaikes darbo sutartis

Bendrojoje pozicijoje nurodyta (siūlomoje 22 straipsnio 3 dalyje), kad darbuotojams, kurie to paties darbdavio per vienerius metus įdarbinami ne ilgesniam kaip 10 savaičių laikotarpiui, yra netaikomos dvi iš darbuotojų, pasirinkusių galimybę netaikyti, apsaugos sąlygų.

Iš tikrųjų šie darbuotojai per pirmąsias keturias darbo savaites (tačiau ne darbo sutarties pasirašymo metu) gali teisėtai pasirinkti galimybę netaikyti, ir jie gali dirbti valandas, kurios viršija didžiausią darbuotojams, pasirinkusiems galimybę netaikyti, ribą (vidutiniškai 60 valandų per savaitę, nebent kolektyvinėje sutartyje arba socialinių partnerių susitarime būtų numatyta kitaip; 65 valandas per savaitę, jei neaktyvus budėjimo laikas skaičiuojamas kaip darbo laikas), taikant bendruosius darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos principus.

4. IŠVADOS

Komisijos pozicija yra pritarti bendrajai pozicijai, kuri buvo patvirtinta kvalifikuotąja dauguma.

Komisijai žinoma, kad bendroji pozicija kai kuriais aspektais skiriasi nuo Komisijos iš dalies pakeisto pasiūlymo. Tam tikrais atvejais pakeitimais sustiprinamas darbuotojams taikomas apsaugos lygis.

Komisija mano, kad šiuo metu susiklosčiusi padėtis dėl budėjimo laiko ir kompensuojamojo poilsio laiko vis dėlto reikalauja skubaus patikslinimo, kuris būtų atliktas teisės aktų pakeitimais. Šis požiūris susiformavo plačiai vykusių konsultacijų metu prieš Komisijai pateikiant pirminį pasiūlymą 2004 m., o vėlesni įvykiai šį požiūrį sustiprino.

Šis įsitikinimas pagrįstas dviem priežastimis. Pirmoji – praktinis Europos Teisingumo Teismo sprendimų poveikis pagrindinių viešųjų paslaugų tarnybų (kaip antai: skubios pagalbos tarnybų, ligoninių intensyvios terapijos ir traumatologijos skyrių, stacionarios pagalbos įvairioms pažeidžiamoms grupėms, paramos paslaugų žmonėms su negalia), kurios jau dabar susiduria su virtualine struktūrinių problemų dėl demografinių ir kitų priežasčių, organizavimui. Tai ypač būdinga valstybėms narėms, iš kurių emigruoja daug kvalifikuotų darbuotojų.

Antroji – *SIMAP* ir *Jaeger* bylose priimtų sprendimų ir nuo 2000 m. labai padidėjusio galimybės netaikyti atvejų skaičiaus ryšys. Dauguma valstybių narių, kurios per šį laikotarpį įteisino galimybę netaikyti, ją nustatė tik tiems arba daugiausia tik tiems sektoriams, kuriuose budėjimo laiko yra daug.

Komisija taip pat labai gerai suvokia, kokie apskritai yra darbuotojų apsaugos pranašumai, kurie kyla iš Tarybos sprendimo sujungti politinį susitarimą dėl šio iš dalies keičiančio pasiūlymo ir politinį susitarimą dėl pasiūlytos naujos Direktyvos dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo agentūras. Dėl tokio požiūrio po labai ilgo politinės blokados laikotarpio pagaliau susidarė galimybė pereiti prie antrojo šių dviejų esminių pasiūlymų svarstymo.

Apibendrinant galima pasakyti, kad, atsižvelgdama į labai prieštaringas valstybių narių pozicijas, kurios buvo pareikštos Taryboje per ilgai užsitęsusi (beveik ketverius metus) ir sunkų pirmąjį svarstymą dėl Darbo laiko direktyvos pakeitimo, Komisija mano, kad pritarti bendrajai pozicijai yra geriausias būdas suteikti galimybę tęsti šio svarbaus iš dalies keičiančio pasiūlymo teisėkūros procedūrą.