



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 22.9.2004
COM(2004) 607 końcowy

2004/0209 (COD)

Wniosek dotyczący

DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu
pracy**

(przedstawiona przez Komisję)

{SEC(2004) 1154}

UZASADNIENIE

I. PRZEDMIOT WNIOSKU

1. Niniejszy wniosek ma na celu wprowadzenie zmian do dyrektywy 2003/88/WE¹ Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.
2. Dokonanie przeglądu niektórych przepisów dyrektywy 2003/88/WE, w celu wprowadzenia ewentualnych zmian, jest nałożone przez samą dyrektywę. Istotnie, zawiera ona dwa przepisy przewidujące ich przegląd przed 23 listopada 2003 r. Wymienione przepisy dotyczą odstępstwa od okresu rozliczeniowego w celu stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy) oraz prawo wyboru niestosowania art. 6 jeżeli pracownik wyraził zgodę na wykonywanie takiej pracy.
3. Z drugiej strony, wykładnia przepisów dyrektywy dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości, przy okazji licznych wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na mocy art. 234 Traktatu, wywarła duży wpływ na pojęcie „czasu pracy” i tym samym na podstawowe przepisy wymienionej dyrektywy. Komisja stwierdziła zatem, iż niezbędnym i właściwym jest zbadanie skutków wymienionego orzecznictwa, w szczególności wyroków w sprawach SIMAP² i Jager³, dotyczących zakwalifikowania, jako czasu pracy, dyżurów lekarzy, według systemu fizycznej obecności w szpitalach.
4. Zgodnie z art. 138 Traktatu, Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w sprawie możliwego kierunku działania Wspólnoty w tej kwestii. Po wymienionej konsultacji, Komisja stwierdziła, iż działanie Wspólnoty jest pożądane i ponownie skonsultowała się z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w sprawie treści proponowanego wniosku, zgodnie z art. 138 ust. 3 Traktatu. Wynik drugiego etapu konsultacji jest przedstawiony poniżej.

II. WYNIKI DRUGIEGO ETAPU KONSULTACJI Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

5. Przede wszystkim należy zauważyć, iż partnerzy społeczni odrzucili zaproszenie do rozpoczęcia negocjacji w wymienionej dziedzinie zmierzających do osiągnięcia europejskiego porozumienia i poprosili Komisję o przedstawienie wniosku dotyczącego dyrektywy.
6. Zdania w sprawie treści takiego wniosku są podzielone. W odniesieniu do art. 22 ust. 1 (prawo wyboru), organizacja reprezentująca pracowników (ETUC) utrzymuje, iż

¹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz. U. L 299, z 18.11.2003, str. 9.

² Wyrok Trybunału z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) przeciwko Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Zb. Orz. 2000 r., str. I-07963.

³ Wyrok Trybunału z dnia 9 października 2003 r. w sprawie C-151/02, wniosek skierowany do Trybunału przez Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Niemcy) w ramach sporu przed tą jurysdykcją między Landeshauptstadt Kiel i Norbert Jaeger, jeszcze nieopublikowany.

wyłącznie jego stopniowe, jak najszybsze, zniesienie jest do zaakceptowania. Z drugiej strony, organizacja reprezentująca pracodawców (UNICE) wypowiada się za utrzymaniem obecnego art. 22 ust. 1, lecz dodając do niego możliwość dopuszczenia przez Państwa Członkowskie prawa wyboru w ramach układu zbiorowego. CEEP ze swojej strony, wypowiada się za utrzymaniem wymienionego przepisu, wzmacniając jego warunki stosowania.

7. W kwestii odstępstw od okresów rozliczeniowych, ETUC przypomina, iż przekształcanie okresów rozliczeniowych na okresy roczne jest już możliwe w ramach obowiązującego prawodawstwa. ETUC uważa, iż możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy na mocy ustawodawstwa lub regulacji wpływa niekorzystnie na nowe umowy w sprawie czasu pracy. ETUC broni zatem utrzymania obowiązujących przepisów. UNICE uważa, iż dyrektywa powinna umożliwić wprowadzenie jednorocznego okresu rozliczeniowego, z możliwością rozszerzenia na mocy układu zbiorowego. Wymieniona zmiana odpowiedziałaby na potrzeby przedsiębiorstw, które napotykają poważne wahania podczas swojej działalności, zmniejszyłaby obciążenia administracyjne, w szczególności dla MŚP i wspierałaby zatrudnienie w okresie wahań popytu. CEEP jest takiego samego zdania.
8. W kwestii definicji czasu pracy, opinie są również rozbieżne. ETUC uważa, iż wprowadzenie pojęcia „nieaktywnego okresu czasu dyżurowania” jest środkiem nieproporcjonalnym w stosunku do problemów napotykanych przez Państwa Członkowskie. Według ETUC, mogłyby zostać przewidziane rozwiązania o mniejszym zasięgu. UNICE podtrzymuje, iż wyłącznie okresy efektywnej pracy powinny być uważane jako czas pracy i proponuje wprowadzenie odpowiednich zmian do definicji „czasu pracy”. CEEP wspiera dodanie kategorii „nieaktywnego okresu czasu dyżurowania”, który nie powinien być uważany za czas pracy.

III. UZASADNIENIE WNIOSKU

9. Komisja wielokrotnie podkreślała⁴ swoje przekonanie, zgodnie z którym jedynie ogólne podejście do czterech wskazanych dziedzin będących przedmiotem konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty umożliwiłoby znalezienie zrównoważonego rozwiązania i zapewniłoby przestrzeganie wyznaczonych kryteriów.
10. Komisja wstępnie określiła kryteria, które powinien spełniać przyszły wniosek:
 - zapewnić wysoki poziom ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w odniesieniu do czasu pracy;
 - zapewnić przedsiębiorstwom i Państwom Członkowskim większą elastyczność w zarządzaniu czasem pracy;

⁴ Zob. w szczególności dwa dokumenty dotyczące konsultacji z partnerami społecznymi. Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno – Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie przeglądu dyrektywy 93/104/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dokument COM(2003) 843 końcowy i Drugi etap konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w sprawie przeglądu dyrektywy 93/104/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, dokument SEC(2004) 610.

- umożliwić lepsze pogodzenie życia zawodowego i życia rodzinnego;
 - unikać nakładania nieracjonalnych ograniczeń na przedsiębiorstwa, w szczególności na MŚP.
11. Z punktu widzenia Komisji, niniejszy wniosek pozwala najlepiej wypełnić wymienione kryteria.
 12. Istotnie, niniejszy wniosek pozwala podnieść poziom ochrony pracowników, pozostawiając przedsiębiorstwom niezbędną elastyczność w zakresie zarządzania czasem pracy. W odniesieniu do indywidualnego prawa wyboru, które umożliwia niestosowanie ograniczenia wynoszącego 48 godzin, niniejszy wniosek wprowadza podwójny system, który łączy korzyści wynikające z indywidualnego podejścia z dodatkowym bezpieczeństwem zapewnianym przez negocjacje zbiorowe. Prawo wyboru będzie uwarunkowane wcześniejszym dopuszczeniem przez układy zbiorowe lub umowę między partnerami społecznymi, jednakże wyłącznie w przypadkach, w których wymienione umowy są możliwe w rozumieniu ustawodawstwa i/lub praktyki krajowej. W przeciwnych przypadkach, prawo wyboru będzie nadal możliwe na mocy indywidualnej zgody, dokonano jednakże przeglądu warunków stosowania w celu zapobiegania nadużyciom i zapewnienia wolnego wyboru pracownikowi. Ponadto, w wymienionym przypadku wniosek przewiduje ograniczenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w jakimkolwiek tygodniu.
 13. Umożliwia ona również lepsze pogodzenie życia zawodowego i życia rodzinnego, w szczególności dzięki zmianom wnioskowanym w odniesieniu do art. 22 ust. 1. W ramach celów Strategii Lizbońskiej, akapit 6 preambuły przypomina, iż Państwa Członkowskie powinny wspierać negocjacje partnerów społecznych w tej dziedzinie.
 14. Ponadto, niniejszy wniosek zapewnia przedsiębiorstwom i Państwom Członkowskim większą elastyczność w zarządzaniu czasem pracy. Istotnie, okres rozliczeniowy dotyczący obliczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy będzie mógł być ustalony na jeden rok, umożliwiając przedsiębiorstwom sprostanie, mniej lub bardziej regularnym, wahaniom popytu.
 15. Aby zapewnić odpowiednią równowagę między ochroną zdrowia i bezpieczeństwa pracowników z jednej strony, a potrzebą elastyczności przedsiębiorstw z drugiej strony oraz biorąc pod uwagę, iż nieaktywne okresy podczas czasu dyżurowania nie wymagają takiego samego poziomu ochrony jak okresy aktywne, wniosek ustala, iż nieaktywne okresy czasu dyżurowania nie są czasem pracy w rozumieniu dyrektywy, chyba że ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe lub umowy między partnerami społecznymi stanowią inaczej.
 16. Wreszcie, wniosek uwzględnia szczególną sytuację przedsiębiorstw, w szczególności MŚP. Istotnie, indywidualne prawo wyboru byłoby dostępne dla przedsiębiorstw, w których nie istnieje ani układ zbiorowy ani reprezentacja pracowników (głównie mikro i małe przedsiębiorstwa), a możliwość ustalenia jednorocznego okresu rozliczeniowego uprościłaby zarządzanie czasem pracy pracowników, umożliwiając jednocześnie lepsze dostosowanie do wahań popytu.

IV. TREŚĆ WNIOSKU

17. Wnioskuje się o wprowadzenie do dyrektywy 2003/88/WE następujących zmian.
18. *Artykuł 2 (Definicje)*: Definicje „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” pozostają bez zmian. Niniejszy wniosek wprowadza dwie nowe definicje: „czas dyżurowania” i „nieaktywny okres czasu dyżurowania”, które dodaje się do istniejących już definicji. Wymienione dwie nowe definicje mają na celu wprowadzenie do dyrektywy pojęcia, które nie stanowi, w ścisłym tego słowa znaczeniu, trzeciej kategorii czasu pracy dodanej do dwóch pozostałych, lecz jest kategorią integrującą, w różnych proporcjach, pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku”. Proponowane pojęcie „czasu dyżurowania” obejmuje sytuacje, w których pracownik ma obowiązek przebywać w miejscu pracy.
19. *Nowy artykuł 2 a (Czas dyżurowania)*: W związku z wprowadzeniem dwóch definicji, wymieniony artykuł ma na celu określenie systemu mającego zastosowanie do czasu dyżurowania i w szczególności do nieaktywnego okresu czasu dyżurowania. Wyraźnie określono, iż nieaktywny okres czasu dyżurowania nie jest czasem pracy, chyba że przepisy prawa krajowego lub, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi, układ zbiorowy lub umowa między partnerami społecznymi stanowią inaczej. Okresy, podczas których pracownik efektywnie wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, muszą być uważane w całości za czas pracy w rozumieniu wymienionej dyrektywy.
20. *Artykuł 16 (Okresy rozliczeniowe) lit. b)*: Zgodnie z wymienioną zmianą, utrzymany zostaje „standardowy” okres rozliczeniowy wynoszący 4 miesiące. Jednakże, Państwa Członkowskie będą mogły wydłużyć ten okres do jednego roku, z zastrzeżeniem, że istnieją konsultacje z zainteresowanymi partnerami społecznymi oraz, że podejmowane są wysiłki w celu wspierania dialogu społecznego w tej dziedzinie. Określono również, iż czas trwania okresu rozliczeniowego nie może w żadnym przypadku przekraczać czasu trwania umowy o pracę.
21. *Artykuł 17 (Odstępstwa), ust. 1 oraz 3*: Wymienione zmiany muszą być odczytane w połączeniu ze zmianą art. 16 lit. b). Znosi ona możliwość odstępstwa od okresu rozliczeniowego wynoszącego cztery miesiące. Biorąc pod uwagę, iż ustawodawstwo krajowe będzie mogło ustalić roczny okres rozliczeniowy, nie jest już koniecznym ustanowienie odstępstwa mogącego wynieść do sześciu miesięcy.
22. *Artykuł 17 (Odstępstwa), ust. 2*: Artykuły 3 i 5 ustanawiają okresy odpoczynku dziennego i tygodniowego wynoszące odpowiednio 11 kolejnych godzin na okres 24 godzin oraz 24 godziny łącznie z 11 godzinami odpoczynku dziennego dla każdego okresu wynoszącego siedem dni. Możliwym jest jednakże wprowadzenie odstępstw od tych dwóch artykułów. W przypadku odstępstwa, pracownikom należy, zasadniczo, przyznać wyrównawczy okres odpoczynku. Niniejsza zmiana ma na celu wyraźne wskazanie, iż wyrównawcze okresy odpoczynku muszą zostać przyznane w rozsądnym terminie i, w każdym przypadku, w terminie nieprzekraczającym 72 godziny.
23. *Artykuł 18 (Odstępstwa w drodze układów zbiorowych)*: Wmieniony artykuł zawiera również wyjaśnienie dotyczące wyrównawczego odpoczynku (zob. powyżej).

24. W art. 19 skreśla się pierwszy i trzeci akapit oraz w art. 20 ust. 2. W obu przypadkach chodzi o zniesienie odstępstw od okresu rozliczeniowego, które stają się nieaktualne ze względu na wnioskowane zmiany do art. 16 lit. b).
25. *Artykuł 22, ust. 1:* Wymieniony przepis ustanawia warunki, których muszą przestrzegać Państwa Członkowskie, aby umożliwić niestosowanie art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy).

Niestosowanie art. 6 jest uwarunkowane dopuszczeniem przez układ zbiorowy lub umowę zawartą między partnerami społecznymi na odpowiednim poziomie.

Tekst przewiduje, iż wymieniony wymóg dopuszczenia na mocy układu zbiorowego nie ma zastosowania w przypadku gdy nie obowiązuje żaden układ zbiorowy oraz gdy w przedsiębiorstwie lub zakładzie nie istnieje reprezentacja pracowników uprawniona do zawierania układu zbiorowego lub umowy w wymienionej dziedzinie, w ramach ustawodawstwa i/lub praktyk krajowych. W takich przypadkach, indywidualna zgoda pracownika, według określonych warunków, jest wystarczająca.

Dopuszczenie na mocy układu zbiorowego lub umowy jest warunkiem niezbędnym, ale nie wystarczającym. Istotnie, zgoda pracownika jest zawsze konieczna. W stosunku do poprzedniej sytuacji, warunki są określone w sposób bardziej jasny i rygorystyczny. Zgoda pracownika musi być wyrażona pisemnie, nie może zostać wyrażona na samym początku stosunku zatrudnienia lub podczas okresu próbnego, jej ważność jest ograniczona, ustalono bezwzględny maksymalny limit godzin pracy i sprecyzowano obowiązek prowadzenia dokumentacji.

Wniosek dotyczący

DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 137 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji⁵,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁶,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów⁷,

stanowiąc zgodnie z procedurą ustanowioną w art. 251 Traktatu⁸,

a także mając na uwadze,

- (1) Artykuł 137 Traktatu przewiduje, iż Wspólnota wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich w dziedzinach polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Dyrektywy przyjęte na podstawie wymienionego artykułu muszą unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
- (2) Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy⁹ ustanawia minimalne wymagania higieny i bezpieczeństwa w odniesieniu do organizacji czasu pracy, w związku z okresami dobowego odpoczynku, przerw, odpoczynku tygodniowego, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, corocznego urlopu wypoczynkowego oraz aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.
- (3) Dwa przepisy dyrektywy 2003/88/WE zawierają klauzulę dotyczącą przeglądu przed 23 listopada 2003 r. Chodzi o art. 19 i art. 22 ust. 1.

⁵ Dz.U. C [...], z [...], str. [...].

⁶ Dz.U. C [...], z [...], str. [...].

⁷ Dz.U. C [...], z [...], str. [...].

⁸ Dz.U. C [...], z [...], str. [...].

⁹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz. U. L 299, z 18. 11. 2003, str. 9.

- (4) Po dziesięciu latach od przyjęcia dyrektywy Rady 93/104/WE¹⁰, pierwotna dyrektywa dotycząca organizacji czasu pracy, koniecznym okazuje się wprowadzenie zmian do legislacji wspólnotowej w celu udzielenia lepszej odpowiedzi na nowe realia i potrzeby pracodawców i pracowników.
- (5) Pogodzenie pracy oraz życia rodzinnego jest podstawowym elementem umożliwiającym osiągnięcie celów Unii wyznaczonych w Strategii Lizbońskiej. Pozwala ono nie tylko na stworzenie bardziej zadawalającej atmosfery w pracy, lecz również umożliwia lepsze dostosowanie do potrzeb pracowników, w szczególności tych, którzy wypełniają obowiązki rodzinne. Liczne zmiany wprowadzone do dyrektywy 2003/88/WE, w szczególności w odniesieniu do art. 22, umożliwiają lepsze pogodzenie pracy i życia rodzinnego.
- (6) W tym kontekście, Państwa Członkowskie powinny zachęcać partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim poziomie, umów ustanawiających zasady mające na celu lepsze pogodzenie życia zawodowego i życia rodzinnego.
- (7) Istnieje potrzeba znalezienia nowej równowagi między ochroną zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz potrzebą większej elastyczności w organizacji czasu pracy w odniesieniu do czasu dyżurowania, a w szczególności nieaktywnych okresów podczas czasu dyżurowania.
- (8) Należy również dokonać przeglądu przepisów dotyczących okresu rozliczeniowego w celu uproszczenia istniejącego systemu i lepszego dostosowania do potrzeb przedsiębiorstw i pracowników.
- (9) Doświadczenie nabyte podczas stosowania art. 22 ust. 1 wskazuje, iż ostateczna indywidualna decyzja o niestosowaniu przepisów art. 6 dyrektywy może stanowić problem w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także ich wolnego wyboru.
- (10) Zgodnie z art. 138 ust. 2 Traktatu, Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w sprawie możliwego kierunku działania Wspólnoty w tej kwestii.
- (11) Po wymienionej konsultacji, Komisja stwierdziła, iż działanie Wspólnoty jest pożądane i ponownie skonsultowała się z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w sprawie treści proponowanego wniosku, zgodnie z art. 138 ust. 3 Traktatu.
- (12) Na końcu drugiego etapu konsultacji, partnerzy społeczni nie poinformowali Komisji o woli rozpoczęcia procesu, którego wynikiem byłoby zawarcie umowy, jak przewidziano w art. 138 ust. 4 Traktatu.
- (13) Mając na uwadze, iż cele proponowanego działania, które polegają na wprowadzeniu zmian do legislacji wspólnotowej dotyczącej organizacji czasu pracy, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez Państwa Członkowskie i mogą zatem być lepiej osiągnięte na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może podjąć środki zgodnie z

¹⁰ Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz. U. L 307, z 13.12.1993, str. 18.

zasadą pomocniczości ustanowioną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności wymienioną w powyższym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza środki, które są konieczne do osiągnięcia tych celów.

- (14) Niniejsza dyrektywa uwzględnia prawa podstawowe i przestrzega zasad uznanych w Karcie Podstawowych Praw Unii Europejskiej. W szczególności, niniejsza dyrektywa ma na celu zapewnienie pełnego poszanowania prawa do należytych i sprawiedliwych warunków pracy (art. 31 Karty Podstawowych Praw Unii Europejskiej).
- (15) Zgodnie z zasadą pomocniczości i proporcjonalności, określonymi w art. 5 Traktatu, cele proponowanego powyżej działania nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez Państwa Członkowskie w zakresie wprowadzenia zmian do obowiązującego aktu prawa wspólnotowego.

PRZYMUJĄ NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

W dyrektywie 2003/88/WE wprowadza się następujące zmiany:

1. W art. 2, dodaje się ust. 1 a i 1 b:

„1 a. „czas dyżurowania”: okres, podczas którego pracownik ma obowiązek być dyspozycyjnym w swoim miejscu pracy w celu podjęcia działań na żądanie pracodawcy w zakresie powierzonych mu obowiązków.

1 b. „nieaktywny okres czasu dyżurowania”: okres, podczas którego pracownik ma dyżur w rozumieniu ust. 1 a, ale nie jest wzywany przez swojego pracodawcę do wykonywania swoich działań lub spełnienia obowiązków.”

2. Dodaje się art. 2 a:

„Artykuł 2 a

„Czas dyżurowania

Nieaktywny okres czasu dyżurowania nie jest uważany za czas pracy, chyba że prawo krajowe, ustawodawstwo i/lub praktyki krajowe, układ zbiorowy lub umowa między partnerami społecznymi stanowią inaczej.

Okres, podczas którego pracownik wykonuje efektywnie swoje działania lub spełnia swoje obowiązki podczas czasu dyżurowania jest uważany za czas pracy.”

3. Art. 16 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) w celu stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy), okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.

Jednakże Państwa Członkowskie mogą, na mocy ustawodawstwa lub regulacji, z powodów obiektywnych lub technicznych lub z powodów mających wpływ na organizację pracy, wydłużyć wymieniony okres rozliczeniowy do dwunastu

miesiący, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, oraz pod warunkiem, że istnieją konsultacje z partnerami społecznymi oraz, że podejmowane są wysiłki w celu wspierania wszystkich odpowiednich form dialogu społecznego, włącznie z negocjacjami, o ile strony sobie tego zażyczą.

W przypadku gdy umowa o pracę jest zawarta na okres krótszy niż jeden rok, okres rozliczeniowy nie może być dłuższy od czasu trwania umowy o pracę.

Okresy corocznego płatnego urlopu, przyznawane zgodnie z art. 7 oraz okresy zwolnień lekarskich nie są włączone do lub nie wpływają na obliczanie średniej;"

4. Artykuł 17 otrzymuje brzmienie:

a) W ust. 1, wyrazy „od art. 3–6, art. 8 oraz art. 16” zastępuje się wyrazami „od art. 3–6, art. 8 oraz art. 16 lit. a) i c)”.

b) W ust. 2, wyrazy „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku” zastępuje się wyrazami „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono, w rozsądnym terminie, który nie może przekraczać 72 godzin, równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku”.

c) W ust. 3, we wprowadzającym zdaniu, wyrazy „od art. 3, 4, 5, 8 oraz art. 16” zastępuje się wyrazami „od art. 3, 4, 5, 8 oraz art. 16 lit. a) i c)”.

d) Do ust. 5 wprowadza się następujące zmiany:

i) Pierwszy akapit otrzymuje brzmienie:

„Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 6 w przypadku lekarzy stażystów, zgodnie z przepisami określonymi w akapitach od drugiego do siódmego niniejszego ustępu.”

ii) Skreśla się ostatni akapit.

5. W art. 18 akapit trzeci, wyrazy „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku” zastępuje się wyrazami „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono, w rozsądnym terminie, który nie może przekraczać 72 godzin, równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku”.

6. Artykuł 19 otrzymuje następujące brzmienie:

„Państwa Członkowskie mają prawo wyboru, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zezwolenia, z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, aby układy zbiorowe lub umowy zawierane między partnerami społecznymi ustanawiały okresy rozliczeniowe, dotyczące tygodniowego maksymalnego wymiaru czasu pracy w żadnym przypadku nieprzekraczającego 12 miesięcy”.

7. Skreśla się art. 20 ust. 2.
8. Artykuł 22 otrzymuje brzmienie:

a) Ustęp 1 otrzymuje brzmienie:

"1. Państwa Członkowskie mają prawo wyboru niestosowania art. 6, przy poszanowaniu zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Jednakże wprowadzenie w życie wymienionego prawa wyboru musi być wyraźnie przewidziane przez układ zbiorowy lub umowę zawartą między partnerami społecznymi na poziomie krajowym lub regionalnym lub zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi, na mocy układów zbiorowych lub umów zawartych między partnerami społecznymi na odpowiednim poziomie.

Wprowadzenie w życie wymienionego prawa wyboru jest również możliwe na mocy umowy między pracodawcą i pracownikiem, w przypadku gdy nie obowiązuje żaden układ zbiorowy oraz gdy w zainteresowanym przedsiębiorstwie lub zakładzie nie istnieje reprezentacja pracowników uprawniona do zawierania układu zbiorowego lub umowy między partnerami społecznymi w wymienionej dziedzinie, w ramach ustawodawstwa i/lub praktyk krajowych.

b) Dodaje się ust. 1 a:

1 a. W każdym przypadku, Państwa Członkowskie korzystające z prawa wyboru przewidzianego w ust. 1 muszą podjąć środki konieczne do zapewnienia, iż:

a) żaden pracodawca nie żąda od pracownika wykonywania pracy dłużej niż przez czterdzieści osiem godzin podczas okresu siedmiu dni, obliczonego jako średnia okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b), chyba że otrzymał on pisemną zgodę pracownika na wykonywanie takiej pracy. Ważność takiej zgody nie może przekraczać jednego roku, z możliwością odnowienia. Zgoda wyrażona w momencie podpisywania indywidualnej umowy o pracę lub podczas okresu próbnego jest nieważna;

b) żaden pracownik nie może ponosić szkody z powodu niewyrażenia zgody na wykonywanie takiej pracy;

c) żaden pracownik nie może wykonywać pracy dłużej niż przez sześćdziesiąt pięć godzin w jakimkolwiek tygodniu, chyba że układ zbiorowy lub umowa zawarta między partnerami społecznymi stanowią inaczej;

d) pracodawca przechowuje uaktualnioną dokumentację odnoszącą się do wszystkich pracowników, którzy wykonują taką pracę oraz dotyczącą liczby godzin rzeczywiście przepracowanych;

e) dokumentacja jest udostępniana właściwym władzom, które mogą zakazać lub ograniczyć, ze względów bezpieczeństwa i/lub zdrowia pracowników, możliwość przekroczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;

f) pracodawca, na żądanie właściwych władz, dostarcza im informacji w sprawie wyrażonej przez pracowników zgody na wykonywanie pracy przekraczającej czterdzieści osiem godzin podczas okresu siedmiu dni obliczonego jako średnia

okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b), jak również informacji na temat godzin rzeczywiście przepracowanych przez tych pracowników.”

9. Dodaje się art. 24 a:

„Artykuł 24 a

Sprawozdanie w sprawie wprowadzenia w życie

Najpóźniej pięć lat po dacie przewidzianej w art. 3 niniejszej decyzji, Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie oraz Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie w sprawie wprowadzenia w życie przepisów niniejszej dyrektywy, w szczególności art. 22 ust. 1 i 2 wraz z, w odpowiednim przypadku, właściwymi wnioskami mającymi na celu, jeżeli Komisja uzna to za niezbędne, stopniowe zniesienie wymienionego przepisu.

Artykuł 2

Państwa Członkowskie określają system sankcji stosowanych w razie naruszeń przepisów krajowych, przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia stosowania sankcji. Sankcje takie muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Państwa Członkowskie powiadomią Komisję o tych przepisach najpóźniej w dniu wskazanym w art. 3 oraz powiadomią niezwłocznie o wszelkich dalszych zmianach. Czuwają one w szczególności nad zapewnieniem pracownikom i/lub ich przedstawicielom odpowiednich procedur w celu wykonania wymogów przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 3

Państwa Członkowskie do dnia ... przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub najpóźniej do wskazanej daty upewnią się, iż partnerzy społeczni wprowadzili w życie niezbędne przepisy w drodze umowy. Państwa Członkowskie muszą przyjąć wszystkie niezbędne przepisy umożliwiające im zagwarantowanie, w każdej chwili, praw nałożonych niniejszą dyrektywą. Państwa Członkowskie niezwłocznie prześlą Komisji teksty wymienionych przepisów i tabelę korelacji pomiędzy wymienionymi przepisami i niniejszą dyrektywą.

Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia [...]

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący
[...]

W imieniu Rady
Przewodniczący
[...]