

RO

RO

RO



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 4.2.2009  
COM(2009) 57 final

2004/0209 (COD)

### **AVIZUL COMISIEI**

**în temeiul articolului 251 alineatul (2) al treilea paragraf litera (c) din Tratatul CE  
cu privire la amendamentele Parlamentului European la poziția comună a Consiliului  
privind propunerea de**

**Directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei  
2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru**

**DE MODIFICARE A PROPUNERII COMISIEI în conformitate cu articolul 250 alineatul (2)  
din Tratatul CE**

**AVIZUL COMISIEI**

**în temeiul articolului 251 alineatul (2) al treilea paragraf litera (c) din Tratatul CE  
cu privire la amendamentele Parlamentului European la poziția comună a Consiliului  
privind propunerea de**

**Directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei  
2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru**

**1. CONTEXT**

Data transmiterii propunerii către Parlamentul European și către Consiliu 22 septembrie 2004

*[document COM(2004) 607 final: 2004/0209 (COD)]*

Data avizului Comitetului Regiunilor 14 aprilie 2005

Data avizului Parlamentului la prima lectură 11 mai 2005

Data avizului Comitetului Economic și Social European 11 mai 2005

Data la care propunerea modificată a fost trimisă Parlamentului European și Consiliului 31 mai 2005

*[COM(2005) 246 final]*

Data acordului politic asupra poziției comune din partea Consiliului 10 iunie 2008

*(majoritate calificată)*

Data adoptării formale a poziției comune de către Consiliu 15 septembrie 2008

Data avizului Parlamentului European la a doua lectură 17 decembrie 2008

*[P6\_TA (2008) 0615]*

Data transmiterii avizului Parlamentului European la a doua lectură 14 ianuarie 2009

## 2. SCOPUL PROPUNERII COMISIEI

Propunerea Comisiei urmărește să modifice Directiva privind timpul de lucru<sup>1</sup> prin adoptarea unui pachet echilibrat de schimbări în funcție de patru criterii principale:

- oferirea unei soluții legislative la problemele exprimate în cursul consultărilor publice ale Comisiei din 2004 privind regimul aplicabil timpului de gardă și stabilirea perioadelor de repaus compensatorii;
- îmbunătățirea protecției sănătății și siguranței lucrătorilor, în special în ceea ce privește riscurile asociate cu timpul de lucru excesiv;
- permiterea unei mai mari flexibilități privind perioada de referință a timpului de lucru săptămânal, ca răspuns, de asemenea, la consultările publice 2004; și
- oferirea unui sprijin mai important pentru concilierea vieții profesionale cu cea de familie.

Principalele schimbări incluse în propunerea modificată a Comisiei au fost următoarele:

### ***Timpul de gardă***

Prevederea unor definiții legislative referitoare la timpul „de gardă” și efectuarea unor distincții între diferitele tipuri de timp de gardă, ca răspuns la decizii recente ale Curții de Justiție (*SIMAP*<sup>2</sup>, *Jaeger*<sup>3</sup>...) care au avut un efect profund asupra organizării timpului de lucru în sectorul serviciilor publice.

### ***Concilierea vieții profesionale cu cea de familie***

Prevederea ca statele membre să încurajeze partenerii sociali să încheie acorduri care să sprijine această conciliere, să ia măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii îi informează la timp pe lucrători cu privire la orice modificări referitoare la organizarea timpului lor de lucru, precum și că angajatorii sunt obligați să analizeze cererile lucrătorilor de modificare a timpului sau a ritmului de lucru.

### ***Calcularea limitelor aplicabile timpului de lucru săptămânal***

Directiva prevede că timpul de lucru săptămânal mediu, inclusiv timpul de lucru suplimentar, nu trebuie să depășească 48 de ore. Propunerea nu modifică limita, dar oferă mai multă flexibilitate în ceea ce privește calculul mediei, permițând ca perioada de referință să fie prelungită prin lege până la un maximum de douăsprezece luni, din motive obiective sau tehnice sau din motive referitoare la organizarea lucrului. O astfel de prelungire s-ar face ținând cont de protecția sănătății și securității lucrătorilor și ar face obiectul unor consultări cu partenerii sociali.

### ***„Excluderea voluntară” („opt-out”)***

În temeiul articolului 22 alineatul (1) din directivă, „excluderea voluntară” permite în prezent statelor membre să prevadă că un lucrător poate să cadă de acord cu angajatorul său să lucreze un număr de ore care depășește limita de 48 de ore, ținând cont de anumite condiții de

<sup>1</sup> Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

<sup>2</sup> Hotărârea Curții din 3 octombrie 2000 în cauza C-303/98, *SIMAP*, [2000] ECR I-07963.

<sup>3</sup> Hotărârea Curții din 9 octombrie 2003 în cauza C-151/02, *Jaeger*, [2003] ECR I-8389.

protecție. Propunerea modificată ar prevedea abrogarea acestei derogări până la o dată specifică și, între timp, ar aplica condiții de protecție suplimentare.

### ***Stabilirea perioadelor de repaus***

Prevederea ca, în cazul derogărilor de la perioadele de repaus minime zilnice sau săptămânale cerute de directivă, repausul compensatoriu echivalent care trebuie să urmeze să fie acordat în decursul unei „perioade rezonabile”, care va fi stabilită prin legislația națională, prin convenții colective sau prin convenții ale partenerilor sociali. Această modificare ar oferi atât lucrătorilor, cât și angajatorilor, mai multă flexibilitate în organizarea muncii lor.

## **3. AVIZUL COMISIEI CU PRIVIRE LA MODIFICĂRILE PROPUSE DE PARLAMENT**

### **3.1. Rezumat al poziției Comisiei**

Parlamentul a adoptat 22 de amendamente la poziția comună. Comisia poate accepta, integral sau parțial, 15 dintre aceste amendamente.

Șase amendamente pot fi acceptate de Comisie în forma lor actuală (nr. 7, 9, 15, 18, 19 și 21), iar nouă pot fi acceptate parțial (nr. 1, 11 și 20) sau în principiu și/sau supuse unor reformulări (nr. 2, 3, 12, 13, 14 și 22).

Comisia respinge șapte amendamente (nr. 4, 5, 6, 8, 10, 16 și 17).

În ansamblu, există diferențe între poziția Parlamentului și poziția comună a Consiliului în legătură cu mai multe aspecte semnificative. Cu toate acestea, Comisia continuă să fie convinsă de nevoia urgentă de a adopta propunerea de modificare înainte de sfârșitul actualului mandat legislativ. În special, Comisia este convinsă de necesitatea presantă de a găsi o soluție pentru problemele nerezolvate referitoare la timpul de gardă și la repausul compensatoriu, aspecte care afectează în mod direct organizarea unor servicii publice esențiale din UE. Este, de asemenea, esențial să se restabilească rapid certitudinea juridică cu privire la drepturile lucrătorilor în legătură cu limitele timpului de lucru și cu perioadele minime de repaus, care constituie o parte atât de importantă a acquis-ului comunitar din domeniul social. Va fi necesară găsirea unei baze viabile pentru un acord, în scopul de a oferi o soluție atent echilibrată care să consolideze protecția generală a sănătății și siguranței lucrătorilor, permițând, în același timp, o flexibilitate mai mare atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori în ceea ce privește organizarea practică a timpului de lucru.

În acest context, prezentul aviz descrie poziția Comisiei cu privire la amendamentele votate de Parlamentul European și prezintă propuneri concrete în scopul de a ajuta Consiliul și Parlamentul să găsească o astfel de bază pentru un acord.

### **3.2. Amendamentele Parlamentului la a doua lectură**

#### **3.2.1 Timpul de gardă**

Amendamentul 9 (perioade inactive ale timpului de gardă) (articolul 2a): acceptat.

Comisia poate sprijini amendamentul, dar este dispusă să analizeze un posibil compromis global referitor la aspectele reglementate de amendamentul 9, în legătură cu care părerile colegiatorilor sunt în prezent împărțite.

Amendamentul cuprinde patru părți. Prima parte stabilește că atât perioadele active, cât și perioadele inactive ale timpului de gardă sunt considerate timp de lucru. (Conform poziției comune, perioadele active sunt timp de lucru, dar perioadele inactive nu sunt considerate timp de lucru decât dacă legislația națională sau convențiile colective dispun astfel. Acest fapt reflectă, de asemenea, propunerea inițială și propunerea modificată ale Comisiei.) A doua parte stabilește că, atunci când se calculează timpul de lucru, perioadele inactive ale timpului de gardă pot fi calculate într-un mod specific (altfel decât oră pentru oră), prin intermediul legislației naționale sau al convențiilor colective. (Poziția comună conține o dispoziție similară, cu toate că există detalii diferite.) A treia parte se referă la posibilitatea de a lua în considerare perioadele inactive ale timpului de gardă la calculul perioadelor minime de repaus. (Poziția comună permite ca această decizie să fie luată la nivelul legislației naționale sau al convențiilor colective; dar, conform amendamentului, timpul de gardă inactiv nu poate fi luat în considerare la calculul perioadelor de odihnă minime zilnice sau săptămânale.) A patra parte elimină o declarație din cadrul poziției comune referitoare la faptul că perioadele active ale timpului de gardă se consideră întotdeauna timp de lucru (în schimb, acest punct ar fi reglementat de declarația mai generală din prima parte a amendamentului Parlamentului).

Comisia acceptă a treia parte a amendamentului 9, care prevede că perioada inactivă a timpului de gardă nu se ia în considerare la calculul perioadelor minime de repaus cerute de directivă. Această dispoziție reintegrează o dispoziție importantă din propunerea inițială și din propunerea modificată ale Comisiei.

De asemenea, Comisia poate accepta în fond prima, a doua și a patra parte a amendamentului, astfel încât timpul de gardă inactiv să fie considerat timp de lucru, dar să poată fi calculat într-un mod specific atunci când se calculează timpul de lucru. În special, Comisia consideră că a doua parte a amendamentului ar putea, în principiu, contribui în mod semnificativ la găsirea unei soluții globale, care să poată fi acceptată atât de Parlament, cât și de Consiliu, cu privire la timpul de gardă, sub rezerva anumitor reformulări ale textului, astfel încât să fie incluse, în calitate de criterii relevante, atât experiența în sectorul în cauză, cât și conformitatea cu principiile generale de protecție a sănătății și siguranței lucrătorilor.

### **3.2.2 Perioadele de repaus compensatorii**

Amendamentul 3 (stabilirea perioadelor de repaus compensatorii) (considerentul 8): acceptat în principiu și/sau sub rezerva reformulării.

Amendamentul reformulează un considerent privind stabilirea perioadelor de repaus compensatorii, în conformitate cu amendamentele propuse la articolul corespunzător, și anume articolul 17. De asemenea, el include o trimitere la convențiile privind negocierile colective.

Comisia poate accepta trimiterea la convențiile privind negocierile colective, dat fiind că aceasta ar îmbunătăți coerența cu articolul 18 din directivă.

Comisia poate accepta, în principiu, modificarea propusă privind stabilirea perioadelor de repaus compensatorii, dar consideră că este necesară o reformulare pentru a oferi mai multă flexibilitate. A se vedea comentariile detaliate privind amendamentul 13.

Comisia ar fi dispusă să analizeze un posibil compromis între abordarea din amendament și cea din poziția comună.

Amendamentul 13 (stabilirea perioadelor de repaus compensatorii) [articolul 17 alineatul (2)]: acceptat în principiu și/sau sub rezerva reformulării.

Amendamentul se referă la stabilirea perioadelor de repaus compensatorii echivalente (care sunt deja cerute de directivă atunci când un lucrător nu beneficiază, parțial sau total, de perioadele de odihnă minime zilnice sau săptămânale). Conform amendamentului, repausul compensatoriu ar urma „după consumarea” timpului de lucru, și nu „în cursul unui interval de timp rezonabil” după acesta, în conformitate cu poziția comună sau cu propunerea modificată a Comisiei. (Conform propunerii inițiale a Comisiei, perioada de repaus compensatorie trebuia acordată în decursul unei perioade rezonabile, care nu putea depăși 72 de ore, dar această inițiativă nu a beneficiat de sprijinul necesar.)

Comisia poate accepta, în principiu, modificarea propusă privind stabilirea perioadelor de repaus compensatorii, dar consideră că este necesară o reformulare pentru a oferi mai multă flexibilitate. Reformularea respectivă ar trebui să asigure protecția adecvată a necesităților lucrătorilor de a se odihni și de a se reface, permițând, în același timp, flexibilitatea necesară în ceea ce privește organizarea timpului de lucru și a timpului de repaus în funcție de circumstanțele specifice ale anumitor sectoare de activitate. Comisia este dispusă să analizeze un posibil compromis referitor la această problemă în legătură cu care părerile colegislatorilor sunt împărțite.

O abordare posibilă ar putea dispune ca repausul compensatoriu echivalent să fie, ca regulă generală, acordat după consumarea perioadei de lucru în cauză. Aceasta este formularea care asigură cel mai înalt grad de protecție a necesității fizice și mentale a lucrătorilor de a se odihni și de a se reface. Cu toate acestea, în sectoare și activități specificate și pentru motive întemeiate, legislațiile naționale sau convențiile colective ar putea să prevadă perioade de repaus compensatorii echivalente care să fie luate în cursul unui „interval de timp rezonabil”, care trebuie să fie definit în mod clar, ținând cont de obiectivul de a proteja sănătatea și siguranța lucrătorilor, precum și de experiența relevantă din sectoarele sau activitățile în cauză.

Amendamentul 14 (stabilirea perioadelor de repaus compensatorii) (articolul 18): acceptat în principiu și/sau sub rezerva reformulării.

Amendamentul acoperă același punct ca amendamentul 13, dar în contextul convențiilor colective.

Comisia poate accepta, în principiu, modificarea propusă privind stabilirea perioadelor de repaus compensatorii, dar consideră că este necesară o reformulare pentru a oferi mai multă flexibilitate. Comentariile detaliate privind amendamentul 13 (cu excepția trimiterilor la legislația națională) se aplică, se asemenea, în acest context.

### **3.2.3 Perioada de referință**

Amendamentul 7 (de eliminare a obligației de a alege între excluderea voluntară și prelungirea perioadei de referință) (considerentul 14): acceptat.

Amendamentul ar elimina considerentul legat de articolul 22a din poziția comună, care era menit să ofere un stimulent statelor membre de a nu utiliza excluderea voluntară sau de a înceta utilizarea excluderii voluntare. (A se vedea explicația detaliată de la amendamentul 21.)

Comisia poate accepta acest amendament. Comisia nu propusese o astfel de obligație în propunerea sa inițială și în propunerea modificată. În plus, eliminarea sa ar oferi un stimulent societăților de a nu recurge la excluderea voluntară, ci de a utiliza o perioadă de referință mai îndelungată.

Amendamentul 15 (perioade de referință) [articolul 19 alineatul (1) litera (b)]: acceptat.

Dispozițiile relevante permit statelor membre să prelungească perioada de referință (pentru a calcula limitele timpului de lucru săptămânal mediu) la un maximum de 12 luni prin dispoziții cu caracter legislativ. (Directiva existentă permite deja o astfel de prelungire prin intermediul unei convenții colective.)

Amendamentul are efectul de a limita utilizarea acestei opțiuni la lucrătorii care nu sunt acoperiți de convenții colective sau de convenții între partenerii sociali; precum și de a prevedea ca, în astfel de cazuri, statele membre să se asigure că angajatorii îi informează și îi consultă pe lucrători în legătură cu introducerea unei astfel de structuri a timpului de lucru și că aceștia adoptă măsurile necesare pentru a aborda orice riscuri pentru sănătate și siguranță pe care acestea le prezintă.

Comisia poate accepta acest amendament care reintegrează, pe larg, textul propunerii modificate a Comisiei.

Amendamentul 21 (de eliminare a obligației de a alege între excluderea voluntară și prelungirea perioadei de referință (considerentul 22a): acceptat.

Amendamentul ar elimina articolul 22a din poziția comună, care era menit să ofere un stimulent statelor membre de a nu utiliza excluderea voluntară sau de a înceta utilizarea excluderii voluntare. Articolul 22a prevede că orice stat membru care permite utilizarea excluderii voluntare nu poate utiliza de asemenea noua dispoziție [articolul 19, litera (b)] care permite prelungirea perioadei de referință la maximum 12 luni prin dispoziții cu caracter legislativ (a se vedea comentariile privind amendamentul 15). Într-o astfel de situație, statul membru poate totuși să permită prelungirea perioadei de referință la 12 luni prin convenție colectivă, dar perioadele de referință stabilite prin alte mijloace, cum ar fi legislația națională, nu pot depăși șase luni.

Comisia poate accepta acest amendament. Comisia nu propusese o astfel de obligație în propunerea sa inițială și în propunerea modificată. În plus, eliminarea sa ar oferi un stimulent societăților de a nu recurge la excluderea voluntară, ci de a utiliza o perioadă de referință mai îndelungată.

### **3.2.4 Concilierea vieții profesionale cu cea de familie**

Amendamentul 11 (concilierea vieții profesionale cu cea de familie) (articolul 2b): acceptat parțial.

Amendamentul cuprinde trei părți. Prima parte întărește obligațiile angajatorilor de a informa și consulta lucrătorii „cu mult timp înainte” în legătură cu modificările structurii timpului de lucru. Partea a doua ar institui dreptul ca lucrătorii să solicite modificări ale structurii timpului



lor de lucru pentru a facilita concilierea vieții profesionale cu cea de familie, precum și o obligație pentru angajatori de a lua în considerare astfel de cereri în mod echitabil. Partea a treia prevede că angajatorii ar putea să refuze astfel de cereri numai într-o serie limitată de circumstanțe.

Acest articol provine din avizul Parlamentului la prima lectură, iar prima și a doua parte reintegrează textul propunerii modificate a Comisiei. Poziția comună a menținut obligația ca angajatorii să informeze lucrătorii în prealabil dar a redus domeniul de aplicare al obligației și a eliminat dreptul lucrătorului de a solicita modificări, precum și obligația angajatorului de a lua aceste modificări în considerare.

Comisia poate accepta parțial acest amendament. În prima parte, Comisia poate accepta faptul că angajatorii ar trebui să informeze lucrătorii „cu mult timp înainte” în loc de „în timp util”, dar consideră că modificarea propusă de poziția comună (de a informa doar în cazul modificărilor „substanțiale”) este rezonabilă și nu ar trebui eliminată.

Comisia nu acceptă partea a doua și a treia a amendamentului, deoarece consideră că aceste elemente tind, în această fază, să accentueze dificultatea de a ajunge la un acord general privind propunerea, și că acestea ar putea fi abordate mai eficient într-un alt context. În special, criteriul propus pentru refuzul angajatorilor pare dificil de aplicat în practică, iar această chestiune ar putea beneficia de o discuție mai extinsă decât cea posibilă în acest context.

### **3.2.5 „Excluderea voluntară” („opt-out”)**

Amendamentul 4 (excludere voluntară) (considerentul 11): respins.

Amendamentul aduce două modificări considerentului cu privire la viitorul excluderii voluntare: acesta adaugă cuvântul „final” în ceea ce privește decizia de natură individuală a lucrătorului de a utiliza excluderea voluntară, și menționează că dispoziția directivei referitoare la excluderea voluntară ar trebui să înceteze.

Comisia nu poate accepta acest amendament. Cât privește cuvântul „final”: acest cuvânt era menit să indice faptul că decizia finală de a lucra peste limita de 48 de ore este luată de lucrător. Cu toate acestea, ținând seama de discuțiile ample care s-au purtat asupra acestui aspect, Comisia este de părere că aceasta ar putea induce în eroare, de vreme ce acordul lucrătorului pentru excluderea voluntară nu este final, în sensul că nu este un acord permanent și poate fi retras. Din acest motiv, Comisia ar prefera să elimine cuvântul respectiv în acest stadiu.

În ceea ce privește viitorul excluderii voluntare, a se vedea comentariile detaliate privind amendamentul 16.

Amendamentul 5 (de eliminare a cadrului pentru orice folosire a excluderii voluntare) (considerentul 12): respins.

Amendamentul elimină un considerent care stabilește excluderea voluntară în context ca o derogare de la principiul săptămânii de lucru de maximum 48 de ore, care este supusă condiției asigurării unei protecții eficiente a sănătății și siguranței lucrătorilor și a consimțământului expres, liber exprimat și care se bazează pe informații ale lucrătorului respectiv. Considerentul prevede, de asemenea, că utilizarea excluderii voluntare trebuie supusă unor garanții adecvate care să asigure respectarea acestor condiții și unei monitorizări

atente. Acest amendament este strâns legat de rezultatul amendamentului nr. 16 privind viitorul excluderii voluntare.

Comisia ar putea accepta acest amendament, însă numai în contextul soluției prevăzute de Parlament (eliminarea excluderii voluntare, în cadrul amendamentului 16). Cu toate acestea, dacă excluderea voluntară rămâne (a se vedea comentariile privind amendamentul 16), Comisia consideră că și acest considerent ar trebui să rămână. Prin urmare, Comisia respinge acest amendament. Este esențial pentru protecția sănătății și siguranței lucrătorilor ca orice utilizare a excluderii voluntare să fie supusă condițiilor explicite menționate mai sus, și ca respectivele condiții să fie puse în aplicare prin garanții efective și monitorizare. Textul existent răspunde acestei necesități și ameliorează protecția lucrătorilor.

Amendamentul 6 (de eliminare a condiției că alte forme de flexibilitate ar trebui să fie luate în considerare înainte de a recurge la excluderea voluntară) (considerentul 13): respins.

Amendamentul ar elimina condiția ca, înainte de a aplica opțiunea de excludere voluntară, ar trebui să se ia în considerare alte forme de flexibilitate pentru a vedea dacă acestea sunt suficiente. Acest amendament este strâns legat de rezultatul amendamentului nr. 16 privind viitorul excluderii voluntare.

Comisia ar putea accepta acest amendament, însă numai în contextul soluției prevăzute de Parlament (eliminarea excluderii voluntare, în cadrul amendamentului 16). Cu toate acestea, dacă excluderea voluntară rămâne (a se vedea comentariile privind amendamentul 16), Comisia consideră că o astfel de condiție este preferabilă, pentru a stimula statele membre și partenerii sociali să ia mai întâi în considerare alternative mai puțin problematice. Prin urmare, Comisia respinge acest amendament.

Amendamentul 16 (excluderea voluntară) [articolul 22 alineatul (1)]: respins.

Amendamentul ar avea ca efect încetarea posibilității pentru statele membre de a permite utilizarea opțiunii de excludere voluntară, la trei ani de la intrarea în vigoare a propunerii de modificare.

Propunerea modificată a Comisiei era de a elimina excluderea voluntară după 3 ani (dar cu condiția ca statele membre care o utilizează deja la momentul respectiv să poată solicita o prelungire ulterioară, sub rezerva unei revizuirii suplimentare).

Comisia nu poate accepta acest amendament. Punctul de vedere al Comisiei, așa cum a fost indicat deja în Comunicarea sa privind poziția comună<sup>4</sup> rămâne acela că excluderea voluntară reprezintă o derogare de la principiul reprezentat de săptămâna de lucru 48 de ore, ceea ce prezintă riscuri pentru sănătatea și siguranța lucrătorilor, atât pe termen scurt, cât și pe termen lung.

Cu toate acestea, deși în principiu, susține eventuala eliminare treptată a excluderii voluntare, Comisia nu consideră că în condițiile actuale este permisă eliminarea treptată a excluderii voluntare, ținând seama de modificările majore aduse modelului de utilizare a opțiunii de excludere voluntară de către statele membre și de pozițiile exprimate de statele membre pe parcursul și ulterior primei lecturi din cadrul Consiliului.

---

<sup>4</sup> COM(2008) 568, secțiunea 3.2.3.

Comisia consideră că, având în vedere un compromis global, toate dispozițiile aferente excluderii voluntare trebuie să fie evaluate împreună cu clauza de revizuire (a se vedea comentariile privind amendamentul 22).

Amendamentul 17 (perioade pentru valabilitatea excluderii voluntare individuale) [articolul 22 alineatul (2) litera (a)] respins.

Amendamentul prevede că în cazul în care un lucrător își dă acordul pentru excluderea voluntară de la limita săptămânală medie de 48 de ore, acest acord este valabil pentru o perioadă care nu poate depăși șase luni (în loc de un an, conform poziției comune). Comisia a propus o perioadă de un an în propunerea sa inițială și în propunerea modificată.

Comisia nu poate accepta acest amendament, deoarece ar adăuga în primul rând o povară birocratică care nu este conformă cu principiul unei mai bune reglementări. Este important de observat faptul că fiecare lucrător are oricum dreptul să își retragă acordul pentru excluderea voluntară (cu preaviz de cel mult două luni) în temeiul articolului 22 alineatul (2) litera (e) din poziția comună.

Amendamentul 18 (nicio excludere voluntară în cursul perioadei de probă) [articolul 22 alineatul (2) litera (c) punctul (i)]: acceptat.

Efectul amendamentului este că un lucrător nu poate să își exprime în mod valabil acordul de a opta pentru excluderea voluntară în cursul perioadei de probă.

Comisia acceptă acest amendament care reintegrează textul propunerii inițiale și al propunerii modificate ale Comisiei. Este important să se protejeze lucrătorii care se află în cursul unei perioade vulnerabile a angajării împotriva riscului unei presiuni abuzive de a-și da acordul în legătură cu prelungirea orelor de lucru.

Amendamentul 19 (elimină limitele aplicabile timpului de lucru pentru lucrătorii care lucrează în regimul de excludere voluntară) [articolul 22, alineatul (2) litera (d)]: acceptat.

Amendamentul ar elimina limitele superioare propuse prin poziția comună (60 de ore pe săptămână sau 65 de ore în anumite situații, în medie) pentru timpul de lucru al lucrătorilor care și-au dat acordul pentru excluderea voluntară. În prezent, directiva nu prevede nicio limită superioară explicită a timpului de lucru pentru lucrătorii care și-au dat acordul de a lucra în regimul de excludere voluntară. Propunerea inițială și propunerea modificată ale Comisiei au propus introducerea unei noi limite specifice pentru timpul de lucru al lucrătorilor care lucrează în regimul de excludere voluntară.

Acest articol din poziția comună a fost cel mai criticat de la adoptare și a condus la un număr substanțial de interpretări false cu privire la obiectivele acestuia. Întrucât atât Parlamentul European, cât și o majoritate a statelor membre sunt împotriva introducerii unei cifre, și deoarece nu există o limită superioară în directiva actuală, Comisia poate să sprijine eliminarea acestuia în scopul facilitării unui acord între colegislatori. Ar trebui, de asemenea, reamintit faptul că statele membre au libertatea de a prevedea limite superioare ale timpului de lucru pentru lucrătorii care și-au dat acordul pentru excluderea voluntară.

Amendamentul 20 (excluderea anumitor lucrători pe termen scurt) [articolul 22 alineatul (3)]: acceptat parțial.

Amendamentul elimină o dispoziție, inserată de poziția comună, care ar stabili derogarea, în cazul unor lucrători pe termen scurt, de la două dispoziții care vizează să protejeze lucrătorii care își dau acordul pentru excluderea voluntară. Efectul acestui amendament este că, în primul rând, lucrătorii angajați de același angajator pentru perioade care nu depășesc zece săptămâni în cadrul unei perioade de un an, nu pot semna, în mod valabil, clauza de excludere voluntară în cursul primelor patru săptămâni de muncă. În al doilea rând, dacă lucrătorul respectiv și-ar da acordul pentru excluderea voluntară, orice limită superioară a timpului de lucru pentru lucrătorii care și-au dat acordul pentru excluderea voluntară în temeiul articolului 22 alineatul (2) litera (d) s-ar aplica și acestuia.

Comisia poate accepta parțial acest amendament. Dacă excluderea voluntară va rămâne, lucrătorii pe termen scurt ar trebui să poată utiliza această opțiune: din punctul de vedere al sănătății și siguranței, orele în plus prezintă riscuri mai reduse atunci când sunt limitate la perioade scurte decât atunci când continuă pentru perioade îndelungate. Prin urmare, Comisia consideră că articolul 22 alineatul (3), propus de poziția comună ar trebui să rămână neschimbat acolo unde face trimitere la alineatul 2 litera (c) punctul (ii) (astfel încât, în fapt, lucrătorul angajat de către același angajator pentru o perioadă care nu depășește zece săptămâni pe an să poată semna în mod valabil acordul pentru excluderea voluntară în cursul primelor patru săptămâni de la angajarea respectivă).

Totuși, Comisia acceptă eliminarea trimiterii la alineatul (2) litera (d) întrucât Comisia a acceptat, de asemenea, amendamentul 19, în care Parlamentul a propus eliminarea limitei superioare pentru lucrătorii care și-au dat acordul pentru excluderea voluntară (a se vedea comentariile detaliate privind amendamentul 19).

Amendamentul 22 (eliminarea clauzei de revizuire) (articolul 24a): acceptat în principiu și/sau sub rezerva reformulării.

Amendamentul elimină o dispoziție care cere statelor membre care utilizează excluderea voluntară (sau care permit în alte condiții prelungirea timpului de lucru) să furnizeze Comisiei rapoarte detaliate privind modul în care derogarea este aplicată în practică, inclusiv opiniile partenerilor sociali. Comisia înaintează apoi Parlamentului și Consiliului un raport care evaluează situația; Comisia poate de asemenea face propuneri ulterioare.

Acest amendament este strâns legat de rezultatul amendamentului nr. 16 privind viitorul excluderii voluntare. Comisia poate accepta acest amendament în principiu. Cu toate acestea, în eventualitatea că excluderea voluntară rămâne valabilă (a se vedea comentariile privind amendamentul 16), Comisia este de părere că o clauză de revizuire este indispensabilă pentru a garanta un acord între colegislatori, bazat pe reformularea directivei în vigoare.

### **3.2.6 Alte aspecte**

#### ***Derogarea în cazul lucrătorilor autonomi***

Amendamentul 12 (derogarea în cazul „lucrătorilor autonomi”) [articolul 17 alineatul (1) litera (a)]: acceptat în principiu și/sau sub rezerva reformulării.

Amendamentul ar modifica formularea unei dispoziții din directiva actuală, care permite derogări de la limitele timpului de lucru și de la perioadele minime de repaus în cazul „directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome”. Conform

amendamentului, derogarea s-ar aplica numai în cazul lucrătorilor aflați în poziții de conducere.

Comisia poate accepta acest amendament, sub rezerva anumitor reformulări. Comisia consideră că formularea propusă este oarecum restrictivă, dar acceptă necesitatea subiacentă de a modifica această dispoziție, pentru a clarifica faptul că ea se referă numai la angajații care dispun de o autonomie suficientă pentru a se bucura de un control real asupra timpului lor de lucru.

### ***Aplicarea per-lucrător***

#### Amendamentul 8 (aplicarea per-lucrător) (considerentul 16a): respins.

Amendamentul ar insera un considerent care prevede că atunci când un lucrător are mai multe contracte de muncă, timpul său de lucru ar trebui calculat ca suma perioadelor de timp lucrate în cadrul fiecărui contract.

Comisia consideră (așa cum s-a prevăzut deja în raportul Comisiei privind punerea în aplicare a Directivei privind timpul de lucru, din 2000<sup>5</sup>) că, având în vedere obiectivele de sănătate și siguranță ale directivei, limitele aplicabile timpului de lucru trebuie, pe cât posibil, să fie aplicate per lucrător (și nu per contract) în cazul lucrătorilor care activează concomitent în cadrul a două sau mai multe raporturi de angajare. Cu toate acestea, există diferențe substanțiale în abordările urmate de statele membre în acest sens.

Comisia consideră că introducerea acestui aspect în revizuirea actuală ar face aproape imposibilă atingerea la un acord în cadrul Consiliului. Prin urmare, Comisia respinge acest amendament.

#### Amendamentul 10 (aplicarea per-lucrător) [noul articol 2a litera (a)]: respins.

Amendamentul ar insera o nouă dispoziție care prevede că atunci când un lucrător are mai multe contracte de muncă, timpul său de lucru ar trebui calculat ca suma perioadelor de timp lucrate în cadrul fiecărui contract.

Comisia consideră (așa cum s-a prevăzut deja în raportul Comisiei privind punerea în aplicare a Directivei privind timpul de lucru, din 2000<sup>6</sup>) că, având în vedere obiectivele de sănătate și siguranță ale directivei, limitele aplicabile timpului de lucru trebuie, pe cât posibil, să fie aplicate per lucrător (și nu per contract) în cazul lucrătorilor care activează concomitent în cadrul a două sau mai multe raporturi de angajare. Cu toate acestea, există diferențe substanțiale în abordările urmate de statele membre în acest sens.

Comisia consideră că introducerea acestui aspect în revizuirea actuală ar face aproape imposibilă atingerea la un acord în cadrul Consiliului. Prin urmare, Comisia respinge acest amendament.

### ***Considerații la modificarea directivei***

---

<sup>5</sup> COM (2000) 787, la punctul 14.2.

<sup>6</sup> COM (2000) 787, la punctul 14.2.

Amendamentul 1 (considerații în legătură cu revizuirea organizării timpului de lucru) (considerentul 7): acceptat parțial.

Amendamentul reformulează o listă de factori relevanți pentru prezenta revizuire.

Comisia poate accepta acest amendament, sub rezerva unor anumite reformulări în ceea ce privește trimiterea la învățarea de-a lungul vieții. (Această trimitere nu se referă la nicio dispoziție operativă din text, și, prin urmare, pare inoportună în contextul prezentei propuneri.)

### ***Trimiteri la hotărârile Curții***

Amendamentul 2 (hotărârile Curții de Justiție) (considerentul 7a): acceptat în principiu și/sau sub rezerva reformulării.

Amendamentul introduce un nou considerent, care descrie conceptul de timp de lucru în lumina recentelor hotărâri ale Curții de Justiție.

Comisia poate accepta acest amendament în principiu, dar sub rezerva anumitor reformulări. Scopul reformulărilor ar fi acela de:

- a garanta faptul că textul reflectă pe deplin hotărârile Curții (de exemplu, nu este clar faptul că hotărârile Curții ar impune ca întreg timpul de lucru să implice prezența în locul stabilit de angajator) și
- a garanta faptul că textul este conform cu definiția expresă a timpului de lucru de la articolul 2 alineatul (1) din directivă, întrucât prezenta revizuire nu propune nicio modificare la alineatul respectiv.