

Stanovisko Výboru regiónov na tému „Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení smernica 2003/88/ES, týkajúca sa určitých aspektov organizácie pracovného času“

(2005/C 231/10)

VÝBOR REGIÓNOV,

so zreteľom na návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení smernica 2003/88/ES, ktorá sa týka určitých aspektov organizácie pracovného času KOM(2004) 607 v konečnom znení – 2004/0209 (COD),

so zreteľom na rozhodnutie Rady z 20. októbra 2004 konzultovať s VR v súlade s ustanovením článku 137 Zmluvy o založení Európskych spoločenstiev,

so zreteľom na rozhodnutie svojho predsedu z 3. novembra 2004 poveriť komisiu pre hospodársku a sociálnu politiku vypracovaním stanoviska k danej veci,

so zreteľom na smernicu 93/104/ES, ktorá sa týka určitých aspektov organizácie pracovného času, v aktuálnom znení smernice 2000/34/ES,

so zreteľom na oznámenie Európskej komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, ktoré sa týka opakovaného preskúmania smernice 93/104/ES o určitých aspektov organizácie pracovného času,

so zreteľom na druhú fázu konzultácie sociálnych partnerov na úrovni spoločenstva, ktorá sa týka revízie smernice 93/104/ES o určitých aspektov organizácie pracovného času;

so zreteľom na rozsudok Európskeho súdneho dvora, ktorý sa týka interpretácie určitých ustanovení smernice v prípade C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) verus Conselleria de Sanidad a Consumo de la Generalidad Valenciana, a v prípade C-151/02, Landeshauptstadt Kiel verus Norbert Jaeger,

so zreteľom na princíp subsidiarity obsiahnutý v článku 5 Zmluvy o založení Európskych spoločenstiev (článok 5 zmluvy o ES),

so zreteľom na smernicu Rady z 12. júna 1989 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (89/391/ES),

so zreteľom na cieľ vytýčený zasadnutím Európskej rady 23. – 24. marca 2000 v Lisabone, vytvoriť z Európskej únie najkonkurencieschopnejší a najdynamickejší hospodársky priestor sveta založený na vedomostiach, ktorý je schopný trvale udržateľného hospodárskeho rastu s väčším počtom lepších pracovných miest a väčšou sociálnou súdržnosťou,

so zreteľom na svoje stanovisko (CdR 329/2004 rev. 2) prijaté 11. februára 2005 komisiou pre hospodársku a sociálnu politiku (spravodajkyňa: **pani Joan Hanham**, členka rady kráľovského mestského obvodu Kensington a Chelsea (UK-EELS),

prijal na svojom 59. plenárnom zasadnutí 13. a 14. apríla 2005 (schôdza zo 14. apríla 2005) nasledujúce stanovisko:

1. Názory Výboru regiónov

napríklad služby sociálnej starostlivosti, zdravotníctva a civilnej ochrany;

VÝBOR REGIÓNOV

1.1 **víta** iniciatívu Komisie zmeniť v tomto štádiu smernicu o pracovnom čase, nakoľko existuje urýchlená potreba vyriešiť celý rad otázok s ohľadom na interpretáciu a uplatňovanie smernice o pracovnom čase na úrovni členských štátov;

1.2 **pripomína** Komisii, Parlamentu a Rade, že miestne a regionálne orgány sú hlavnými zamestnávateľmi v Európskej únii s významnou úlohou pri riadení verejných služieb, ako

1.3 **sa naďalej obáva**, že ak sa nenájde uspokojivé riešenie, povedie to k prehĺbovaniu urgentných problémov nedostatku zručnej pracovnej sily a v sektore sociálnej starostlivosti v celej EÚ, a že to v krátkej dobe povedie dokonca k väčšej ekonomickej migrácii v týchto sektoroch z nových členských štátov a chudobnejších krajín mimo EÚ do stabilnejších členských štátov, a že to aj z krátkodobého aj z dlhodobého hľadiska poškodí sektory zdravotníckej a sociálnej starostlivosti v nových členských štátoch a chudobnejších krajinách mimo EÚ;

1.4 **zastáva názor**, že na jednej strane je organizácia pracovného času technickou otázkou, na strane druhej sa zároveň vynárajú implikácie v súvislosti s cieľom, ktorý by Európa chcela dosiahnuť – to znamená, že keď sa Európa snaží podporiť vyššiu mieru podnikania, kreativity a aktivity občanov aj tým, že jednotlivcom umožňuje, aby dosiahli vyváženejší pomer medzi pracovným a súkromným životom, tak z organizácie pracovného času vyplynú určité dôsledky aj pre všetky uvedené ciele, preto je potrebné zobrať do úvahy aj tieto súvislosti;

1.5 **uznáva**, že návrh Komisie týkajúci sa definície pracovného času sa snaží odstrániť právnu neistotu, ktorá vznikla po vydaní rozhodnutia Európskeho súdneho dvora v prípadoch Jaeger a SIMAP. Európska legislatíva sa musí usilovať o zabezpečenie toho, aby pohotovostné služby zostali dôležitým faktorom poskytovania kvalitných a nepretržitých zdravotníckych služieb a opatrovateľskej starostlivosti, vrátane ohrozených dospelých a detí;

1.6 **uznáva**, že možným negatívnym dopadom návratu k pozícii pred rozhodnutím v prípade SIMAP/Jaeger je, že môže dôjsť k situáciám, keď by mohli existovať schémy práce, pri ktorých môžu pracovníci stráviť mnoho času v pracovnej pohotovosti na pracovisku, a že v prípade chýbajúceho efektívneho riadenia to môže mať potenciálny dopad na zdravie a bezpečnosť takýchto pracovníkov a možno iných, ako napríklad zákazníkov a verejnosti, a tiež na schopnosť pracovníkov dostať do súladu pracovný a rodinný život;

1.7 **zdôrazňuje** však, že smernica o pracovnom čase je opatrením na ochranu zdravia a bezpečnostným opatrením, ktoré má zaviesť obmedzenia pracovného času, aby sa dosiahla rovnováha medzi prácou a odpočinkom. Nejde o opatrenie, ktorým by sa definovali iné podmienky pracovnoprávneho vzťahu, ako napríklad dohoda alebo finančná kompenzácia za odpracovanie konkrétneho počtu hodín v rámci schémy. Ide o záležitosti, ktoré by mali byť dohodnuté na individuálnej alebo kolektívnej báze v súlade s praktikami a procedúrami v jednotlivých členských štátoch alebo pracovných sektoroch. Okrem toho, nech sa predvída akákoľvek schéma práce, zamestnávateľ si ponecháva zodpovednosť za zdravie a bezpečnosť pracovníkov a mal by zaviesť opatrenia, aby zabezpečil, že ich zdravie a bezpečnosť nie sú poškodzované;

1.8 **konštatuje**, že v súčasnosti možnosť predĺžiť referenčné obdobie, používané na výpočet priemerného počtu týždenne odpracovaných hodín, existuje len na obmedzenom počte pracovísk, na ktoré sa vzťahujú výnimky, alebo ak sa dá v danom zmysle dosiahnuť kolektívna dohoda. Výbor sa preto vyslovuje za rýchle prijatie používania ročného rozhodujúceho obdobia k stanoveniu pracovnej doby, predovšetkým v priemyselných odvetviach, ktoré podliehajú silným sezónnym výkyvom v dopyte po ich výrobkoch alebo službách. Preto by šlo o užitočný príspevok k programu konkurencieschopnosti;

1.9 **všima si**, že pravidlo uplatňovania výpočtu priemerného pracovného času pre pracovníkov zamestnaných na kratší úväzok je efektívne to isté, aké sa v súčasnosti uplatňuje pri

pracovníkoch, ktorí pracujú kratšie ako štandardné referenčné obdobie 4 mesiacov;

1.10 **konštatuje**, že návrh o ustanoveniach kompenzačného odpočinku odstraňuje povinnosť vytvorenú rozhodnutím Európskeho súdneho dvora v prípade Jaeger poskytovať kompenzačný odpočinok okamžite. Takto by sa odstránil zmätok vytvorený rozsudkom. Vo väčšine prípadov bude 72 hodín primeraným obdobím, v rámci ktorého sa musí poskytnúť kompenzačný odpočinok;

1.11 **všima si**, že návrhy Komisie by mal zachovať právo pracovníkov podpísať dohodu o nedodržíaní maximálnemu príemeru 48 odpracovaných hodín za týždeň v členských štátoch, ktoré sa rozhodnú pre túto možnosť, ale že na niektorých pracoviskách by to mohlo závisieť od kolektívnych dohôd. Táto oblasť návrhu, ak sa uskutoční, by si vyžiadala ďalšie objasnenie, v rámci ktorého sa jednotlivci tiež môžu rozhodnúť pre neúčast na pracoviskách, kde neexistuje kolektívna dohoda. Následne nie je dostatočne jasné, kedy presne sa má táto možnosť uplatňovať. Môže sa napríklad vzťahovať na malých zamestnávateľov v členských štátoch, ktoré tradične nemajú široko rozšírené štruktúry kolektívneho vyjednávania, ako napríklad Spojené kráľovstvo. Hoci sa tiež môže snažiť o význam pre akékoľvek nové členské štáty, ktoré nemajú dostatočne rozvinuté procesy sociálneho dialógu, vrátane kolektívnych zmlúv;

1.12 **súhlasí**, že rozhodnutie vzdať sa 48-hodinového maximálneho pracovného týždňa je dobrovoľnou voľbou individuálneho pracovníka, a že pracovníkov nesmú ich zamestnávateľi nútiť, aby tak učinili. Musí existovať adekvátna ochrana, aby sa zabezpečilo, že k tomu nedôjde, ale aj ďalšie opatrenia, aby sa zabezpečilo, že ich zdravie a bezpečnosť budú chránené, ak sa rozhodnú pre neúčast;

1.13 **všima si**, že mnohé podmienky, ktoré sa vzťahujú na vyhnutie sa 48-hodinovému pracovnému času, sa už vzťahujú na individuálne rozhodnutie sa pre neúčast v jeho terajšej podobe, ale niektoré neposkytujú žiadnu zrejmu širšiu ochranu pre zamestnancov a mali by byť zrušené alebo vyhradené rozhodnutiu jednotlivých členských štátov;

1.14 **zastáva názor**, že požiadavka, na základe ktorej rozhodnutie pre neúčast musí byť maximálne na dobu jedného roka a potom by bolo obnoviteľné, by mohla vyvolať nesprávny dojem, že toto rozhodnutie pre neúčast má platnosť jeden rok. Skutočnosť je však taká, že zamestnanci majú právo kedykoľvek zrušiť toto rozhodnutie o neúčasti (tzv. opt-out);

1.15 **potvrďuje**, že ustanovenie, že akékoľvek rozhodnutie pre neúčast podpísané v tom istom čase ako pracovná zmluva bude neplatné, by zabezpečilo istú ochranu pre pracovníkov, ktorí by sa inak mohli cítiť byť nútení rozhodnúť sa pre neúčast. Jednotlivci však môžu na začiatku svojho pracovného života u nového zamestnávateľa chcieť pracovať dlhšie, aby si zvýšili príjem, a tak musí byť jasné, v akom štádiu pracovnoprávneho pomeru má zamestnanec právo rozhodnúť sa pre neúčast. Bolo by to hlavne dôležité tam, kde sú pracovníci

angažovaní na základe krátkodobých pracovných zmlúv, aby sa vyriešila sezónna špička v pracovnom zaťažení. Aj vzhľadom na to, že neexistuje žiadne univerzálne pochopenie definície skúšobnej lehoty, ďalšia požiadavka, aby zamestnanec nemohol podpísať rozhodnutie pre neúčast' počas skúšobnej lehoty, povedie nielen k otázkam interpretácie, ale aj odopiera také-muto zamestnancovi schopnosť zvýšiť jeho príjem;

1.16 **upozorňuje** na neobvyklú anomáliu vytvorenú novým návrhom, aby zamestnanec, ktorý sa rozhodol pre neúčast', v prípade schválenia kolektívnou zmluvou, nemohol pracovať viac ako 65 hodín v jednom týždni, pričom by sa malo uznávať, že je to neobvykle vysoký počet hodín a nemalo by ísť o normu, znamená to, že hoci zamestnanec, ktorý sa rozhoduje pre neúčast' nemôže pracovať viac ako 65 hodín v jednom týždni, zamestnanec, ktorý sa pre neúčast' nerozhodol, a preto podlieha maximálnemu priemeru 48-hodinového pracovného týždňa, môže. Okrem toho sa zdá, že zamestnanec, ktorý pracuje na pracovisku, kde neexistuje kolektívna zmluva alebo zastúpenie pracovníkov, a ktorý sa rozhodne pre neúčast' na individuálnej báze, by tiež nemal podliehať maximálnemu limitu 65 hodín počas jedného týždňa;

1.17 **domnieva sa**, že ďalšia požiadavka viesť podrobné záznamy o všetkých hodinách, ktoré odpracovali pracovníci, ktorí sa rozhodli pre neúčast', by zvýšila byrokráciu, a že by mohlo byť lepším riešením pre smernicu uložiť zodpovednosť za predpisovanie povinností zamestnávateľov kompetentným orgánom v každom členskom štáte. Tieto orgány budú mať možnosť integrovať takéto požiadavky do celkovej stratégie členských štátov pre zdravie a bezpečnosť a povinností pre zamestnávateľov.

2. Odporúčania Výboru regiónov

Výbor regiónov odporúča

Bezodkladné rozhodnutie

2.1 **aby** sa Komisia, Parlament a Rada snažili o dosiahnutie bezodkladného rozhodnutia o návrhoch, aby sa v smernici o pracovnom čase dosiahla jasnosť a istota;

Definícia pracovného času

2.2 **aby** bola akceptovaná nová definícia pracovného času, ktorá zahŕňa dve nové kategórie času: „čas pracovnej pohotovosti“ a „neaktívna časť času pohotovosti“, t.j. aby počas času pracovnej pohotovosti, ktorý sa odvoláva na čas, keď sa od pracovníka žiada, aby bol k dispozícii na pracovisku, aby začal vykonávať svoju činnosť alebo povinnosť na žiadosť zamestnávateľa, neaktívna časť času pracovnej pohotovosti sa nebude počítať za pracovný čas, pokiaľ sa členské štáty nerozhodnú inak, alebo ak je v danom ohľade uzatvorená kolektívna

zmluva. Doby počas času pracovnej pohotovosti, keď pracovníci skutočne konávajú prácu, za budú považovať za pracovný čas;

Referenčné obdobie pre výpočet priemerných týždenných pracovných hodín

2.3 **aby** sa akceptoval návrh Komisie, že členským štátom bude daná možnosť, ak budú chcieť, stanoviť štandardné referenčné obdobie v dĺžke až 12 mesiacov pre všetkých pracovníkov, za predpokladu, že pokiaľ ide o zamestnancov na dobu určitú, nesmie byť referenčné obdobie dlhšie ako dĺžka pracovnej zmluvy, ak je kratšia ako jeden rok;

Kompenzačný odpočinok

2.4 **aby**, hoci je návrh Komisie, aby, ak bolo pracovníkom odoprené právo na denný a týždenný odpočinok, im boli poskytnuté ekvivalentné obdobia kompenzačného odpočinku v primeranej lehote, ktorá nesmie byť dlhšia ako 72 hodín, významným zlepšením súčasnej situácie, ktorá vyplynula z rozhodnutia Európskeho súdneho dvora v prípade Jaeger, aby **sa zohľadnil** celý rad sektorov a pracovných praktík, je nutné vážne zohľadniť poskytovanie dlhšieho obdobia, počas ktorého by sa mal poskytnúť kompenzačný odpočinok. Okrem toho by článok 17 mal povoliť možnosť predĺžiť lehotu v súlade s národnou praxou, právom alebo kolektívnou zmluvou;

Individuálne rozhodnutie o neúčasti pri 48 hodinách

2.5 **vyslovuje sa za to**, že možnosti členských štátov udeliť pracovníkom právo slobodne sa rozhodnúť pre neúčast' pri maximálnom priemere 48-hodinového pracovného týždňa na individuálnej báze, by mali byť postupne obmedzené – ak EÚ a jej členské štáty chcú podporiť rozvoj podnikania, kreativity a aktivity občanov a zároveň umožniť dosiahnutie lepšej vyváženosti medzi pracovným a súkromným životom občanov – v prospech iniciatív, ktoré sa zameriavajú na uvedené ciele;

2.6 **opätovne vyzýva** na zrušenie návrhu Komisie, aby možnosť rozhodnúť sa pre neúčast' pri 48 hodinách bola dostupná, len ak túto možnosť ustanovuje kolektívna zmluva alebo zmluva medzi dvoma stranami priemyslu na národnej alebo regionálnej úrovni, alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv na vhodnej úrovni;

Ďalšie podmienky rozhodnutia pre neúčast' pri 48 hodinách

2.7 **aby** boli silne podporované snahy Komisie o zabezpečenie, že jednotlivci, ktorí sa rozhodnú pre neúčast', tak učinili na základe slobodnej voľby uvedomujúc si, že sa môžu slobodne rozhodnúť pre účasť bez strachu z poškodzovania;

2.8 aby sa preto **zachovali** nasledovné podmienky:

- musí sa získať súhlas pracovníka,
- žiaden pracovník nie je vystavený poškodzovaniu, pretože nie je ochotný rozhodnúť sa pre neúčast'

2.8.1 aby sa **odstránili** nasledovné podmienky:

- zmluva musí byť platná na obdobie kratšie ako jeden rok, t.j. musí byť obnoviteľná,
- žiaden pracovník nebude pracovať dlhšie ako 65 hodín počas jedného týždňa, pokiaľ kolektívna zmluva neustanovuje inak.

2.8.2 Nasledovné podmienky by sa mali **odstrániť alebo vyhradiť národným členským štátom**, aby ich implementovali podľa potreby v súlade so svojimi národnými praktikami

a procedúrami so zreteľom na ich význam, pokiaľ ide o ich vlastné národné systémy právnych a industriálnych vzťahov:

- Súhlas daný v čase podpisu individuálnej pracovnej zmluvy alebo počas akejkoľvek skúšobnej lehoty bude neplatný,
- Zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí sa rozhodli pre neúčast', a o počte skutočne odpracovaných hodín,
- Záznamy sú k dispozícii kompetentným orgánom, ktoré môžu zo zdravotných alebo bezpečnostných dôvodov zakázať alebo obmedziť možnosť prekračovať maximálne pracovné hodiny za týždeň,
- Zamestnávateľ poskytuje kompetentným orgánom, na ich žiadosť, informácie o počte hodín, ktoré dotknutí pracovníci skutočne odpracovali.

V Bruseli 14. apríla 2005

Predseda
Výboru regiónov
Peter STRAUB

Stanovisko Výboru regiónov na tému „Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o finančnom nástroji pre životné prostredie (LIFE+)“

(2005/C 231/11)

VÝBOR REGIÓNOV,

SO ZRETEĽOM NA návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o finančnom nástroji pre životné prostredie (LIFE+) KOM(2004) 621 v konečnom znení – 2004/0218 (COD),

SO ZRETEĽOM NA rozhodnutie Európskej komisie z 1. októbra 2004 v súlade s článkom 175.1 odsek 1 Zmluvy o založení ES konzultovať s Výborom regiónov,

SO ZRETEĽOM NA rozhodnutie svojho predsedu z 26. mája 2004 poveriť komisiu pre trvalo udržateľný rozvoj vypracovaním tohto stanoviska,

SO ZRETEĽOM NA správu Komisie Rade a Európskeho parlamentu: „Financovanie projektu Natura 2000“ KOM(2004) 431 v konečnom znení,

SO ZRETEĽOM NA svoje stanovisko ku správe Komisie adresovanej Rade, Európskemu parlamentu, Hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o 6. akčnom programe EÚ pre životné prostredie „Životné prostredie 2010: naša budúcnosť, naša voľba“ a k návrhu rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady vytvoriť akčný program Spoločenstva pre životné prostredie na obdobie 2001-2010 KOM(2001) 31 v konečnom znení – CdR 36/2001 fin ⁽¹⁾,

SO ZRETEĽOM NA svoje stanovisko prijaté ku Správe Európskej komisie „Budovanie spoločnej budúcnosti. Politické výzvy a rozpočtové prostriedky rozšírenej únie v období 2007-2013“ KOM(2004) 101 v konečnom znení – CdR 162/2004 fin,

SO ZRETEĽOM NA svoje stanovisko (CdR 253/2004 rev.1) prijaté 1. marca 2005 komisiou pre trvalo udržateľný rozvoj (spravodajca: pani Michèle EYBALIN, členka regionálnej rady regiónu Rhône-Alpes (Francúzsko, ELS),

prijal jednomyselne toto stanovisko na svojom 59. plenárnom zasadnutí 13. a 14. apríla 2005 (schôdza 14. apríla 2005).

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 357, 14.12.2001, s. 44