

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady na zmenu smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času“

KOM(2004) 607 v konečnom znení – 2004/0209 COD

(2005/C 267/03)

Dňa 20. októbra 2004 sa Rada na základe článku 262 zmluvy o ES rozhodla požiadať Európsky hospodársky a sociálny výbor o stanovisko k navrhovanej téme.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo, poverená vykonaním prípravných prác, prijala svoje stanovisko dňa 21. apríla 2005. Spravodajkyňou bola **pani Engelen-Kefer**.

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal na svojom 417. plenárnom zasadnutí 11. a 12. mája 2005 (schôdza dňa 11. mája 2005) 160 hlasmi za, 101 hlasmi proti, pričom 8 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Úvod

1.1 Dňa 22. septembra 2004 predložila Európska komisia *Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady na zmenu smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času* (¹).

1.2 Komisia odôvodňuje svoj návrh na zmenu na jednej strane tým, že nevyhnutnosť preskúmania sa odvodzuje zo samotnej smernice. Dve ustanovenia smernice totiž predpokladajú preskúmanie pred 23. novembrom 2003. Týkajú sa odchýlok v referenčnom období pre uplatňovanie článku 6 (maximálna dĺžka týždenného pracovného času) a možnosti neuplatňovať článok 6, ak pracovník dá súhlas na vykonávanie takej práce (článok 22: tzv. individuálny „opt-out“). Na druhej strane Komisia konštatuje, že výklad smernice zo strany Európskeho súdneho dvora má veľký vplyv na chápanie pojmu „pracovný čas“, a tým aj na základné ustanovenia smernice, ktoré je preto potrebné preskúmať.

1.3 Z dvojstupňovej konzultácie so sociálnymi partnermi, ktorá bola dohodnutá zmluvne vyplynulo, že sociálni partneri odmietli pozvanie Európskej komisie na začatie rokovaní v tejto oblasti. Namiesto toho požiadali Komisiu, aby predložila návrh smernice.

1.4 Komisia okrem toho poukazuje na skutočnosť, že je potrebné doceliť vyvážené riešenie, ktoré bude zahŕňať kľúčové problémy predložené sociálnym partnerom na prerokovanie a že toto riešenie musí spĺňať určité kritériá. Toto riešenie „musí

— zabezpečiť zvýšenú úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov počas pracovného času,

— poskytnúť podnikom a členským štátom väčšiu flexibilitu v organizácii pracovného času,

— umožniť lepšiu zlučiteľnosť medzi profesionálnym a rodinným životom,

— vyhnúť sa vnucovaniu nerozumných obmedzení podnikom, predovšetkým malým a stredným podnikom (MSP)“ (²).

1.5 Komisia zastáva názor, že predložený návrh uvedených kritériá spĺňa.

2. Podstatný obsah návrhu

2.1 Definície (článok 2) (³)

2.1.1 Definícia pracovného času sa nemení. Zavádzajú sa dve nové definície, a to „čas pohotovosti“ a „neaktívne obdobie počas pohotovosti“. Termín uvádzaný na druhom mieste sa definuje ako čas, počas ktorého má pracovník pohotovosť, „ale nie je vyzvaný zamestnávateľom, aby vykonával svoju činnosť alebo funkcie“ (článok 2 číslo 1 b).

2.1.2 Zároveň sa stanovuje, že neaktívne obdobie počas pohotovosti „sa nechápe ako pracovný čas, pokiaľ štátny zákon, kolektívna zmluva alebo dohoda medzi sociálnymi partnermi nestanovia, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo národnou praxou, inak“ (článok 2 a).

2.2 Referenčné obdobia (články 16 a 19), výnimky (článok 17)

2.2.1 Referenčný rámec pre maximálnu dĺžku týždenného pracovného času podľa článku 6 zostáva zásadne obmedzený na „maximálne štyri mesiace“. Navrhuje sa doplnenie, ktoré stanovuje, že členské štáty môžu toto referenčné obdobie „prostredníctvom právnych predpisov alebo nariadení, z objektívnych alebo technických príčin alebo z dôvodov vzťahujúcich sa na organizáciu práce predĺžiť [...] na dvanásť mesiacov“ (článok 16 písmeno b). Pritom je potrebné dodržať všeobecné zásady ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, konzultovať so sociálnymi partnermi a podporiť sociálny dialóg.

(²) KOM (2004) 607 v konečnom znení – 2004/209 (COD), s. 3-4.

(³) Články uvádzané v bodoch 2.1, 2.2 a 2.3 sa vzťahujú na smernice 2003/88/ES.

(¹) KOM (2004) 607 v konečnom znení – 2004/209 (COD).

2.2.2 V prípade odchýlok od referenčného obdobia pre maximálnu dĺžku týždenného pracovného času na základe kolektívnej dohody odpadá doterajšia hranica šiestich mesiacov. Členské štáty však môžu dovoliť, aby z objektívnych alebo technických príčin alebo z dôvodov organizácie práce „kolektívne zmluvy alebo dohody uzavreté medzi sociálnymi partnermi stanovili referenčné obdobia týkajúce sa maximálnej týždennej dĺžky pracovného času, ktoré však v žiadnom prípade neprekročia dvanásť mesiacov“ (článok 19). Musia byť pritom zohľadnené všeobecné zásady ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

2.2.3 Podľa článku 3 a 5 smernice je predpísaný čas odpočinku v dĺžke 11 za sebou nasledujúcich hodín v rámci 24-hodinového obdobia a týždenný čas odpočinku v dĺžke 24 hodín plus denného času odpočinku v dĺžke 11 hodín v rámci 7-dňového obdobia. V prípade odchýlok od uvedeného musia byť pracovníkom poskytnuté rovnocenné náhradné časy odpočinku. V súvislosti s týmito možnosťami odchýlok od minimálnych predpisov smernice pre určité činnosti a skupiny pracovníkov, okrem iného zdravotníctva, sa upresňuje primeraná lehota pre poskytovanie rovnocenných náhradných časov odpočinku v tom zmysle, že táto lehota „nesmie prekročiť 72 hodín“ (článok 17 ods. 2).

2.3 Tzv. individuálny „opt-out“ (článok 22)

2.3.1 Členské štáty majú na základe platnej smernice možnosť neuplatňovať za určitých podmienok článok 6 o maximálnej dĺžke týždenného pracovného času, pokiaľ s tým vyjadril svoj súhlas pracovník. Návrh na zmenu zachováva túto možnosť tzv. individuálneho „opt-out“, no jej využitie spája výslovne s tým, že uvedená možnosť musí byť zakotvená v kolektívnej zmluve. Ak nebola kolektívna zmluva uzatvorená a ak neexistuje žiadne podnikové zastúpenie záujmov, tak neuplatňovanie článku 6 o maximálnej dĺžke týždenného pracovného času má byť naďalej umožnené na základe individuálnej dohody s pracovníkom. Treba pritom zohľadniť všeobecné zásady ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

2.3.2 Oproti platnej smernici sú pre prípad využitia individuálneho „opt-out“ nové nasledovné podmienky:

- Potrebny súhlas pracovníka platí nanajvýš jeden rok a môže byť predĺžený. Ak je tento súhlas udelený pri podpise pracovnej zmluvy alebo počas skúšobnej lehoty, považuje sa za neplatný.
- Členské štáty musia zabezpečiť, aby žiadny pracovník nepracoval viac ako 65 hodín za týždeň, okrem prípadov, keď kolektívna zmluva alebo dohoda medzi sociálnymi partnermi stanovujú niečo iné.
- Záznamy, ktoré je zamestnávateľ povinný viesť, musia obsahovať počet efektívne odpracovaných hodín a zamestnávateľ musí tieto údaje na požiadanie predložiť príslušnému orgánu.

2.3.3 Návrh na zmenu ďalej predpokladá, že Európska komisia najneskôr päť rokov po vstupe smernice do platnosti predloží správu o realizácii, predovšetkým o individuálnom „opt-out“.

3. Všeobecné vyhodnotenie

3.1 Európski sociálni partneri nevyužili možnosť podľa článku 139 Zmluvy o založení ES, a síce možnosť uzavrieť dohodu, pretože stanoviská týkajúce sa revízie smernice sa navzájom veľmi odlišujú. Odlišujúce sa stanoviská, ako vyplývajú z konzultácie Európskej komisie, sú predložené v zdôvodnení návrhu na zmenu Európskej komisie. Zatiaľ čo Konfederácia európskych odborových zväzov (ETUC) bola ochotná začať rokovania, „vzhľadom na reakcie ETUC na konzultačné dokumenty Komisie UNICE nevidela žiadne vyhliadky na dosiahnutie dohody prostredníctvom rokovaní v rámci sociálneho dialógu.“ (*) EHSV vyjadruje poľutovanie nad tým, že neprišlo k rokovaniam sociálnych partnerov. EHSV však nevidí svoju úlohu v tom, aby nahradzoval rokovania sociálnych partnerov. Výbor ešte raz poukazuje na skutočnosť, že práve v prípade otázky pracovného času zohrávajú sociálni partneri veľmi dôležitú úlohu (?). Podľa názoru EHSV je dôležité, aby Komisia a Rada hľadali spoločne s Európskym parlamentom kompromisné riešenie zohľadňujúce vyvážené záujmy oboch sociálnych partnerov. Výbor sa preto bude vo svojom stanovisku zameriavať na všeobecné princípy a vyhodnotenie návrhu na zmenu predloženého Európskou komisiou.

3.2 Globalizácia trhov a výrobných vzťahov a s tým spojené prehlbenie medzinárodnej delby práce stavia podniky a európske hospodárstvo celkovo pred nové výzvy. Globalizácia vedie nepochybne k zostreniu medzinárodnej hospodárskej súťaže a k nevyhnutnosti prispôbiť sa zmeneným trhovým podmienkam. Tento trend vyvíja tlak aj na európsky sociálny model, ktorý je charakteristický súladom pri rozvoji hospodárskej výkonnosti a sociálneho pokroku. Európsky model, ktorý je vyjadrený v Lisabonskej stratégii, sa zakladá na integrovanej stratégii zameranej na podporu hospodárskej výkonnosti, investícií do ľudí, sociálnej súdržnosti. Minimálne sociálne štandardy ako podstatný nástroj európskej sociálnej politiky by mali viesť k zlepšeniu úrovne ochrany, aby sa tak obmedzila konkurencia v oblasti sociálnych štandardov a zároveň zabránilo deformáciám hospodárskej súťaže. V tejto súvislosti je potrebné preskúmať, či revízia smernice o pracovnom čase zodpovedá týmto cieľom.

(*) List, ktorý UNICE adresovala komisárovi Dimasovi, z 2.6.2004.

(?) Stanovisko EHSV z 30.6.2004 na tému *Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov a sociálnym partnerom na úrovni Spoločenstva týkajúce sa preskúmania smernice 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času*, bod 2.2.5. (Ú.v. EÚ C 302, 7.12.2004, s. 74).

3.3 Smernica EÚ o pracovnom čase predstavuje minimálny predpis v zmysle zmluvy na dosiahnutie sociálnych cieľov Spoločenstva. V sociálnych predpisoch zmluvy je uvedený cieľ „zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladienie pri zachovaní dosiahnutej úrovne“ (článok 136 Zmluvy o založení ES). Pritom sa výslovne odkazuje na Európsku sociálnu chartu z r. 1961 a Chartu Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov z r. 1989, ktorých duch má byť zohľadnený pri dosahovaní sociálnych cieľov Spoločenstva. Popri Charte Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov z r. 1989 musí každý pracovník „mať uspokojivé podmienky pre ochranu zdravia a bezpečnosť“ a je potrebné prijať opatrenia „na dosiahnutie harmonizácie podmienok existujúcich v tejto oblasti prostredníctvom pokroku“⁽⁶⁾. V Európskej sociálnej charte Európskej rady z r. 1961 (revidovanej v r. 1996), ktorú uznali všetky členské štáty EÚ, sa stanovuje sociálne právo na spravodlivé pracovné podmienky. To implikuje povinnosť pre štáty, ktoré pristúpili k tejto zmluve, „zabezpečiť primeranú dĺžku denného a týždenného pracovného času a postupne skracovať pracovný týždeň“ ako aj „zabezpečiť každý týždeň čas na odpočinok“ (článok 2). Z ducha oboch chárt vyplýva, že obmedzenie a postupné skracovanie pracovného času predstavuje sociálne právo a že harmonizácia prostredníctvom minimálnych predpisov na európskej úrovni musí viesť k sociálnemu pokroku.

3.4 Európskou Chartou základných ľudských práv, ktorá je súčasťou budúcej ústavy EÚ, sa stanovuje právo na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času ako základného sociálneho práva záväzného pre Úniu. Základné právo na spravodlivé a primerané pracovné podmienky sa upresňuje v nasledovnom zmysle: „Každý pracovník má právo na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času, na čas na odpočinok každý deň a každý týždeň a na platenú ročnú dovolenku“⁽⁷⁾. EHSV zastáva názor, že posúdenie návrhu EÚ na zmenu musí vychádzať z tohto vývoja na európskej úrovni smerom k základnému sociálnemu právu a musí sa vykonať v tejto súvislosti. Vzniká pritom otázka: prispieva návrh na zmenu k presadeniu tohto základného sociálneho práva prostredníctvom minimálnych celoeurópskych predpisov alebo neprichádza k tomu, že sa rozširuje manévrovací priestor v prospech hospodárskych záujmov, pričom sa nezohľadňujú potreby pracovníkov súvisiace s ochranou? V tomto prípade by sme boli ďaleko od vhodnej reakcie na inovácie, ktoré je potrebné zaviesť v podobe flexibility podnikateľských subjektov a záruk bezpečnosti pracujúcich tak, ako si to vyžaduje spoločnosť poskytujúca služby a spoločnosť založená na poznatkoch. Toto platí pre všetky podnikateľské subjekty a osobitne pre malé a stredné podniky a podniky sociálneho hospodárstva.

3.5 Návrh na zmenu je potrebné okrem toho posúdiť z toho hľadiska, do akej miery sú dosahované ciele stanovené samotnou Európskou komisiou. Tieto ciele spočívajú v prepojení zlepšenia ochrany práce a zdravia s väčšou flexibilitou pri organizácii pracovného času, predovšetkým vzhľadom na lepšie zosúladienie pracovného a rodinného života, pričom sa má zároveň zabrániť neprímeranému zaťaženiu MSP. EHSV sa už zaoberal vo svojom stanovisku k oznámeniu Európskej komisie

„Preskúmanie smernice EÚ o pracovnom čase“⁽⁸⁾ s týmito cieľmi a konštatoval, že „smernica umožňuje flexibilné riešenie na základe rokovanií“⁽⁹⁾. Výbor zároveň konštatoval, že „legislatíva jednotlivých členských štátov v oblasti pracovného času [...] [sa zakladá] vo všeobecnosti na spoločnej zodpovednosti zamestnávateľov a zamestnancov pri uspokojivej organizácii pracovného času. Vychádzajúc z ustanovení o pracovnom čase a v rámci kolektívnych zmlúv sú sociálni partneri členských štátov na rôznych úrovniach zodpovední za riešenie otázok týkajúcich sa pracovného času, ktoré vzniknú na pracovisku“⁽¹⁰⁾. EHSV zastáva názor, že predovšetkým členské štáty sú povinné postarať sa prostredníctvom zákonných obmedzení maximálnej dĺžky týždenného pracovného času o všeobecnú ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci. Partneri kolektívnej zmluvy sa naproti tomu môžu dohodnúť v rámci maximálnych hraníc v súlade so zákonom a kolektívnou zmluvou na flexibilných formách organizácie pracovného času, ktorá bude zodpovedať špecifickým nárokom v určitom odvetví a zároveň zabezpečovať ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci, čím sa zaistí zosúladienie flexibility a sociálnej istoty. Podľa názoru EHSV ide o vyvážený vzťah medzi flexibilitou a sociálnou ochranou, čo možno najlepšie zabezpečiť úpravami v oblasti kolektívnej zmluvy.

3.6 Platná smernica pripúšťa predĺženie referenčného obdobia pri práci nadčas o štyri mesiace výlučne na základe kolektívnej zmluvy. Návrhom na zmenu je členským štátom po prvýkrát dovolené predĺžiť referenčné obdobie prostredníctvom právnych a administratívnych predpisov celkovo na dvanásť mesiacov.

EHSV sa v jednom zo svojich predchádzajúcich stanovísk už zaoberal touto otázkou a konštatoval: „Keďže referenčný rámec v dĺžke dvanásť mesiacov sa už uplatňuje v mnohých členských krajinách na základe kolektívnych zmlúv, zastáva EHSV názor, že doterajšia úprava s možnosťou rozšírenia referenčného rámca na základe kolektívnych zmlúv poskytuje sociálnym partnerom potrebnú flexibilitu, aby bolo možné prispôbiť pracovné časy konkrétnej situácii v členských štátoch, odvetviach a podnikoch. Táto úprava by preto mala zostať zachovaná.“⁽¹¹⁾ Na základe názoru EHSV sú flexibilné modely pracovného času v rámci platnej smernice a na základe kolektívnych zmlúv aj v záujme pracovníkov vzhľadom na širšie možnosti úpravy pracovného času a predovšetkým vzhľadom na lepšiu zlučiteľnosť práce a rodiny. Okrem toho umožňujú dodržiavanie pravidiel ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci zamestnancov, ktorá má podstatný význam.

3.7 Na návrh Európskej komisie sa tzv. neaktívne obdobie počas pohotovosti nemá považovať za pracovný čas, pričom ako kritérium sa bude brať do úvahy výzva zo strany zamestnávateľa. Zahŕnutie definície pohotovosti a predovšetkým neaktívneho obdobia počas pohotovosti nie je v súlade s rozsudkami

⁽⁶⁾ Charta Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov, odsek 19.

⁽⁷⁾ Charta EÚ o základných ľudských právach, článok 31 v časti I II-91 návrh ústavy.

⁽⁸⁾ Oznámenie Komisie z 15.1.2004 (KOM(2003) 843 v konečnom znení).

⁽⁹⁾ Pozri stanovisko EHSV uvedené v poznámke č. 5 (bod 2.2.8)

⁽¹⁰⁾ Tamže, bod 2.2.7.

⁽¹¹⁾ Tamže, bod 3.1.7.

Európskeho súdneho dvora v právnych veciach Simap, Sergas, Jaeger a Pfeiffer, v rámci ktorých bolo zistené, že „byť k dispozícii na pracovisku“ je samo o sebe pracovným výkonom a na základe toho musí byť považované za pracovný čas⁽¹²⁾. Táto jurisdikcia nie je založená len na doslovnom výklade platnej smernice, ale na jej zmysle a účele, vrátane medzinárodných právnych základov a dohôd Medzinárodnej organizácie práce (ILO) 1 (priemysel) a 30 (obchod a kancelárie) a tiež Európskej sociálnej charty. To znamená, že členské štáty mali rešpektovať tento výklad pojmu pracovný čas, uvedeného v platnej smernici, zo strany Európskeho súdneho dvora a zohľadniť ho v ich národnom práve upravujúcom pracovný čas.

3.7.1 Prepojenie s výzvou zo strany zamestnávateľa má za následok, že „pripravenosť na pracovné nasadenie“ na pracovisku už nepredstavuje pracovný výkon. Táto predstava však nezohľadňuje, že pracovníci na pohotovosti nie sú na pracovisku neobmedzení vo svojom konaní, a že pritom nemôžu využiť svoj voľný čas alebo čas odpočinku. Pre pohotovosť je charakteristické, že pracovník nemôže slobodne nakladať so svojím časom, ale musí byť pripravený kedykoľvek začať vykonávať svoju prácu na pracovisku, teda musí „byť k dispozícii“. Keby sa táto špecifická situácia stotožnila s „časom odpočinku“, viedlo by to k prílišnej dĺžke pracovného času, ktorá by výrazne ohrozila ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci príslušných pracovníkov. Okrem toho sa zdá, že v praxi je sotva možné spojiť neaktívne obdobie s neprítomnosťou výslovnej výzvy. Pretože začatie konkrétnej činnosti je určené na základe aktuálnej potreby na pracovisku, a nie na základe výzvy zamestnávateľa, čo je ľahko pochopiteľné, ak si predstávime pohotovosť v nemocnici alebo v prípade hasičov.

3.7.2 EHSV vo svojich predošlých stanoviskách už konštatoval, že „úprava pravidiel o pracovnom čase v kolektívnych zmluvách [je] v jednoznačnom záujme sociálnych partnerov, ktorí majú v týchto otázkach rozsiahle odborné vedomosti a skúsenosti“⁽¹³⁾. To sa podľa názoru EHSV týka predovšetkým aj úpravy organizácie pracovného času v prípade pohotovosti. Toto by preto malo zostať vyhradené zmluvným stranám kolektívnych zmlúv, pri dodržaní základných a pre nich záväzných textov uvedených v bode 3.7.

3.7.3 EHSV si je vedomý skutočnosti, že v rôznych odvetviach, povolaniach a podnikoch existujú rôzne podmienky pre nasadenie počas pohotovosti. Návrh Komisie na všeobecné rozčlenenie na aktívnu a neaktívnu časť pohotovosti však podľa názoru EHSV neprispieje k riešeniu týchto praktických problémov. Pohotovosť ako osobitná forma pracovného času si vyžaduje osobitnú úpravu prispôbenú potrebám príslušného odvetvia, resp. činnosti, ktoré musia dohodnúť zmluvné strany v rámci kolektívnych zmlúv. V praxi kolektívnych zmlúv preto existuje množstvo dobrých príkladov.

3.8 Vzhľadom na poskytnutie rovnocenných náhradných časov na odpočinok pri odchýlkach od minimálnych predpisov o časoch na odpočinok, ktoré je nutné dodržať, nestanovuje platná smernica žiadnu lehotu. Upresnenie uvedené v návrhu zmeny obsahuje preto jednoznačnejšiu formuláciu, ktorá však nie je v súlade s platnou jurisdikciou Európskeho súdneho dvora (ESD). V rozsudku vo veci Jaeger totiž ESD rozhodol, že náhradné časy na odpočinok musia byť poskytnuté bezodkladne. EHSV zastáva názor, že obmedzená miera flexibility pri poskytovaní náhradných časov na odpočinok, čo je zámerom návrhu zmeny, môže byť v záujme podniku i príslušného pracovníka, ak sú zároveň zohľadnené požiadavky ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci. Aj tu by mali byť riešenia prispôbené príslušným podnikovým požiadavkám vyhradené práve zmluvným stranám v rámci kolektívnych zmlúv na primeranej úrovni, podľa národných zvyklostí.

3.9 Tzv. individuálny „opt-out“ predstavuje všeobecnú výnimku z minimálneho predpisu smernice o maximálnej dĺžke týždenného pracovného času. Návrh na zmenu síce formuluje niekoľko dodatočných podmienok, ktoré môžu obmedziť zneužívanie. Skutočnosť, že individuálny „opt-out“ podlieha zásadne kolektívnej dohode, však nemôže zakryť fakt, že týmto sa prenáša zodpovednosť za ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci prostredníctvom zákonného obmedzenia maximálnej dĺžky týždenného pracovného času z členských štátov na zmluvné strany v rámci kolektívnej zmluvy. Okrem toho možno naďalej využívať túto výnimku, ak v danom prípade neexistuje kolektívna zmluva a ak v závode alebo podniku neexistuje záujmové zastúpenie.

3.9.1 EHSV sa zaoberal vo svojom predchádzajúcom stanovisku s možnými dôsledkami tejto výnimky pre ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci a poukázal na to, že táto výnimka môže „byť aplikovaná výslovne len vtedy, ak členský štát rešpektuje nadradené zásady ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov“⁽¹⁴⁾. EHSV uznáva, že Európska komisia sa návrhom zmeny pokúsila obmedziť možnosti zneužitia. Výbor však pochybuje o tom, či navrhnuté dodatočné podmienky sú pre tento zámer vyhovujúce. EHSV dáva na zváženie, či zachovanie individuálneho „opt-out“ nie je vo všeobecnosti v rozpore s cieľom samotnej smernice ako európskeho minimálneho predpisu na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Že aj Komisia sa stotožňuje s týmito pochybnosťami, vyplýva z jej oznámenia v rámci prvej fázy konzultácií so samotnými sociálnymi partnermi, v ktorom sa uvádza: „Ustanovenia obsiahnuté v článku 18.1 b) i), ktoré vytvárajú možnosť pracovať na základe dobrovoľnosti a individuálneho rozhodnutia v priemere referenčného obdobia viac ako 48 hodín týždenne, by mohli spochybniť cieľ smernice ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov“⁽¹⁵⁾. Ďalej sa uvádza: „Okrem toho je potrebné vnímať aj dôsledok, ktorý nebol zamýšľaný: V prípade pracovníkov, ktorí

⁽¹²⁾ Tamže, bod 3.2.2.

⁽¹³⁾ Tamže, 2.2.6.

⁽¹⁴⁾ Tamže, bod 3.3.2.

⁽¹⁵⁾ KOM (2003) 843 v konečnom znení, z 30.12.2003, s. 25. Článok citátu sa vzťahuje na smernicu 93/104/ES.

podpísali dohodu o ‚opt-out‘, je ťažké zabezpečiť (alebo aspoň kontrolovať) dodržiavanie ostatných ustanovení smernice“⁽¹⁶⁾. EHSV by preto chcel predložiť otázku, prečo Komisia nevyužije možnosť, ktorú uviedla v dokumente o konzultácii v rámci druhej fázy konzultácie so sociálnymi partnermi, a síce prijať návrh Európskeho parlamentu a „nechať čo najskôr vypršať individuálny ‚opt-out‘ a v prechodnom období stanoviť prísnejšie podmienky pre jeho uplatňovanie podľa čl. 18 ods. 1 písm. b) i) na zabezpečenie dobrovoľného charakteru a zabránenie zneužívaniu v praxi“⁽¹⁷⁾.

3.10 Všeobecný cieľ návrhu zmeny, vypracovaného Komisiou, je aj prispieť k lepšej zlučiteľnosti pracovného a rodinného života. Komisia v tejto súvislosti odkazuje na zmeny navrhnuté pre čl. 22 ods. 1 (individuálny „opt-out“) ako aj na zdôvodnenie 6, ktoré obsahuje výzvu sociálnym partnerom, aby uzavreli príslušné dohody. EHSV zastáva názor, že Komisia si týmito odkazmi príliš zjednodušila prácu. Lepšie zosúladenie pracovného a rodinného života si vyžaduje vopred zaplánovateľné a predvídateľné pracovné časy, t.j. flexibilitu, ktorá nezohľadňuje jednostranne len potreby podniku, ale ktorá poskytuje pracujúcim rodičom priestor pre zadelenie pracovného času podľa potrieb rodiny. Individuálny „opt-out“ k tomuto cieľu práve neprispieva, keďže umožňuje predĺženie denného a týždenného pracovného času nad rámec minimálneho predpisu smernice. EHSV konštatoval už v jednom zo svojich predchádzajúcich stanovísk: „Zdá sa, že možnosť ‚opt-out‘ má aj negatívny dopad na rovnosť príležitostí mužov a žien“⁽¹⁸⁾. Podľa názoru EHSV obsahuje platná smernica dostatok flexibility na naplnenie potrieb rodín, pričom individuálny „opt-out“ je skôr príťažou, než uľahčením.

4. Závery

4.1 Z úvah o všeobecnom vyhodnotení návrhu zmeny podľa názoru EHSV vyplývajú oprávnené pochybnosti, či návrh zmeny zo strany Komisie je vhodný na to, aby boli stanovené ciele aj skutočne dosiahnuté. Tieto pochybnosti sa týkajú pre-

dovšetkým zamýšľaného vyváženého vzťahu medzi flexibilitou a ochranou zdravia a bezpečnosťou pri práci a tým aj lepšej zlučiteľnosti pracovného a rodinného života. Ak bude výsledkom záver, že návrh neuvádza tieto ciele do vyváženého pomeru, tak zostáva ako logický dôsledok len zmena návrhu Komisie. Podľa názoru EHSV má teraz Európsky parlament v rámci legislatívneho konania predložiť potrebné pozmeňovacie návrhy. V tejto súvislosti zastáva EHSV názor, že je oprávnené položiť otázku, či je individuálny „opt-out“ – ktorý vlastne umožňuje obísť centrálny minimálny predpis o maximálnej dĺžke týždenného pracovného času – v súlade s cieľmi základných ľudských práv novej ústavy Európskej únie.

4.2 EHSV by pritom chcel ešte raz zdôrazniť, že prioritná úloha zmluvných strán v rámci kolektívnych zmlúv na národnej úrovni je dohodnúť sa na flexibilných modeloch pracovného času, ktoré zohľadnia špecifické potreby v danom odvetví, a to pri dodržaní základných práv. To platí predovšetkým aj pre úpravu pohotovosti ako osobitnej formy pracovného času.

4.3 EHSV sa preto obracia na Európsku komisiu, Európsky parlament a Radu EÚ so žiadosťou, aby pri revízii smernice zobrali do úvahy nasledovné aspekty:

- prioritná úloha zmluvných strán v rámci kolektívnych zmlúv pri preskúmaní referenčného obdobia na výpočet a dodržiavanie maximálnej dĺžky týždenného pracovného času v rámci existujúcich hraníc smernice,
- zabezpečenie prístupu k pohotovosti, ktorý by bol v súlade s jurisdikciou ESD a ktorý zachová prednosť riešení dohodnutých v kolektívnych zmluvách,
- vhodné opatrenia organizácie pracovného času v záujme lepšej zlučiteľnosti pracovného a rodinného života,
- preskúmanie individuálneho „opt-out“ z toho hľadiska, či jeho zachovanie neodporuje duchu a cieľom samotnej smernice.

Brusel 11. mája 2005

Predsedníčka

Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁶⁾ Tamže, s. 25.

⁽¹⁷⁾ Dokument Európskej komisie o konzultáciách: Druhá fáza konzultácie s európskymi sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva o prepracovaní smernice 93/104/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času, s. 13. Článok citátu sa vzťahuje na smernicu 93/104/ES.

⁽¹⁸⁾ Pozri stanovisko EHSV uvedený v poznámke 5 (bod 3.3.6)

PRÍLOHA

k stanovisku Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Nasledujúci pozmeňovací návrh bol zamietnutý, získal však podporu viac ako jednej štvrtiny odovzdaných hlasov:

(PROTINÁVRH STANOVISKA)

Nahradíť celý text stanoviska nasledovným textom:

Výbor vo všeobecnosti podporuje návrh Komisie na zmenu smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Tento návrh sa zakladá na článku 137 odsek 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, podľa ktorého by prijaté smernice mali byť zamerané na „zlepšovanie pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov“, pričom sa „musí zabrániť vytváraniu administratívnych, finančných a právnych prekážok, ktoré by viedli k obmedzovaniu zakladania a rozvoja malých a stredne veľkých podnikov“. Výbor zastáva názor, že tento návrh Komisie zabezpečuje vysokú úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pričom poskytuje firmám dostatok flexibility pri organizácii pracovného času.

Výbor podporuje v plnej miere kritériá definované Komisiou, ktoré musí splniť každý budúci návrh:

- zabezpečiť zvýšenú úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov počas pracovného času,
- poskytnúť podnikom a členským štátom väčšiu flexibilitu v organizácii pracovného času,
- umožniť lepšiu zlučiteľnosť medzi profesionálnym a rodinným životom,
- vyhnúť sa vnucovaniu nerozumných obmedzení podnikom, predovšetkým malým a stredným podnikom (MSP).

Komisia oprávnené zdôraznila dôležitú úlohu, ktorú v tejto súvislosti zohrávajú členské štáty a sociálni partneri na národnej, odvetvovej alebo podnikovej úrovni.

Výbor osobitne konštatuje, že mnohé členské štáty už uplatňujú 12-mesačné referenčné obdobie, a preto zastáva názor, že súčasné ustanovenia by mali smerovať k stanoveniu štandardného referenčného obdobia v dĺžke jedného roka.

Čo sa týka pohotovosti výbor poukazuje na skutočnosť, že viaceré členské štáty majú národnú legislatívu a prax, ktoré zahŕňajú určité pravidlá upravujúce čas strávený v pohotovosti v rôznych odvetviach, najmä však v zdravotníctve. Tieto pravidlá sa v rôznych bodoch odlišujú, no majú spoločné, že čas pohotovosti sa vôbec nepovažuje za pracovný čas alebo sa zaň považuje len čiastočne.

Výbor sa stotožňuje s názorom Komisie, že neaktívna čas pohotovosti by nemala byť považovaná za pracovný čas. Toto je veľmi dôležité pre fungovanie všetkých podnikov, predovšetkým MSP, a pre ďalší rozvoj sociálnej ekonomiky.

Výbor však poukazuje aj na to, že pohotovosť by nemala byť považovaná za čas odpočinku, pretože toto by viedlo k nadmerne dlhému pracovnému času, čo by mohlo mať negatívny dopad na zosúladenie pracovného a rodinného života a ohroziť zdravie a bezpečnosť pracovníkov.

Výbor zastáva názor, že pre neaktívnu časť pohotovosti by v prípade potreby mohol byť stanovený určitý priemerný počet hodín, aby sa tak zohľadnili rôzne potreby v rozličných odvetviach a podnikoch.

Výbor zastáva názor, že možnosť tzv. „opt-out“ by mala byť zachovaná a kolektívny „opt-out“ by mal byť postavený na rovnakú úroveň ako individuálny „opt-out“. Toto je dôležité, aby sa zohľadnili rôzne modely vzťahov medzi sociálnymi partnermi zavedené v praxi rozšírenej EÚ ako aj potreby podnikov a potreby a želania pracovníkov, ktorí v určitých obdobiach svojho života majú záujem pracovať dlhšie.

Napriek tomu treba zabezpečiť, aby táto možnosť bola dobrovoľná, aby nebola zneužívaná a aby pracovník mohol odvolať svoj súhlas s dlhším pracovným časom, ak sa zmenia okolnosti jeho života. Výbor preto podporuje dodatočné podmienky spojené s možnosťou „opt-out“ v súlade s návrhom Komisie.

Výsledok hlasovania:

Hlasy za: 109

Hlasy proti: 156

Zdržalo sa hlasovania: 7