

Streda 17. decembra 2008

Komisia je však viazaná cieľmi iniciatívy „lepšej právnej úpravy“ a potrebou návrhov podložených komplexným hodnotením vplyvov a prínosov. V tomto ohľade a v súlade so Zmluvou o založení Európskeho spoločenstva bude Komisia aj naďalej hodnotiť potrebu predloženia nových legislatívnych návrhov, pričom si ponechá právo rozhodnúť, či a kedy by bolo vhodné prezentovať ktorýkoľvek z týchto návrhov.

Organizácia pracovného času ***II

P6_TA(2008)0615

Legislatívne uznesenie Európskeho parlamentu zo 17. decembra 2008 o spoločnej pozícii prijatej Radou na účely prijatia smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (10597/2/2008 — C6-0324/2008 — 2004/0209(COD))

(2010/C 45 E/47)

(Spolurozhodovací postup: druhé čítanie)

Európsky parlament,

- so zreteľom na spoločnú pozíciu Rady (10597/2/2008 — C6-0324/2008),
- so zreteľom na svoju pozíciu v prvom čítaní⁽¹⁾ k návrhu Komisie pre Európsky parlament a Radu (KOM(2004)0607),
- so zreteľom na zmenený návrh Komisie (KOM(2005)0246),
- so zreteľom na článok 251 ods. 2 Zmluvy o ES,
- so zreteľom na článok 62 rokovacieho poriadku,
- so zreteľom na odporúčanie Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci do druhého čítania (A6-0440/2008),

1. schvaľuje zmenenú a doplnenú spoločnú pozíciu;
2. poveruje svojho predsedu, aby túto pozíciu postúpil Rade a Komisii.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 92 E, 20.4.2006, s. 292.

P6_TC2-COD(2004)0209

Pozícia Európskeho parlamentu prijatá v druhom čítaní 17. decembra 2008 na účely prijatia smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/.../ES o zmene a doplnení smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, a najmä na jej článok 137 ods. 2,

so zreteľom na návrh Komisie,

Streda 17. decembra 2008

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov ⁽²⁾,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 zmluvy ⁽³⁾,

keďže:

- (1) Článok 137 zmluvy ustanovuje, že Spoločenstvo má podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov s cieľom zlepšiť pracovné prostredie na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Smernice prijaté na základe uvedeného článku nemajú vytvárať administratívne, finančné ani právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.
- (2) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES ⁽⁴⁾ ustanovuje minimálne požiadavky v súvislosti s organizáciou pracovného času, okrem iného pokiaľ ide o denný a týždenný odpočinok, prestávky, maximálny týždenný pracovný čas, ročnú dovolenku, ako aj určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutia práce.
- (3) Článok 19 tretí odsek a článok 22 ods. 1 druhý pododsek smernice 2003/88/ES ustanovujú preskúmanie do 23. novembra 2003.
- (4) Viac ako desať rokov po prijatí smernice Rady 93/104/ES ⁽⁵⁾, prvej smernice o organizácii pracovného času, vznikla potreba zohľadniť nový vývoj a požiadavky zamestnávateľov, ako aj pracovníkov a poskytnúť prostriedky na splnenie cieľov v oblasti rastu a zamestnanosti, ktoré stanovila Európska rada 22. a 23. marca 2005 v rámci Lisabonskej stratégie.
- (5) Zosúladenie pracovného a rodinného života je tiež nevyhnutným predpokladom pre dosiahnutie cieľov, ktoré Európska únia stanovila v Lisabonskej stratégii, a to najmä zvýšenia miery zamestnanosti žien. Cieľom nie je len vytvorenie lepšieho pracovného prostredia, ale aj lepšie plnenie potrieb pracovníkov, najmä tých, ktorí majú rodinné povinnosti. Niekoľko zmien a doplnení obsiahnutých v tejto smernici má umožniť lepšie zosúladenie pracovného a rodinného života.
- (6) V tejto súvislosti by mali členské štáty podporovať sociálnych partnerov, aby na príslušnej úrovni uzatvárali dohody v záujme lepšieho zosúladenia pracovného a rodinného života.
- (7) Je potrebné posilniť ochranu *bezpečnosti a zdravia* pracovníkov **vzhľadom na výzvu nových foriem organizácie** pracovného času, **zaviesť modely pracovného času, ktoré pracovníkom poskytujú možnosti pre celoživotné vzdelávanie**, ako aj nájsť novú rovnováhu medzi zosúladením pracovného a rodinného života na jednej strane a pružnejšou organizáciou pracovného času na strane druhej.
- (8) **Podľa judikatúry Súdneho dvora Európskych spoločenstiev sú charakteristickými črtami pojmu „pracovný čas“ požiadavky prítomnosti na mieste, ktoré určí zamestnávateľ, a dostupnosti pre zamestnávateľa na účel okamžitého poskytnutia služieb podľa potreby.**

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 267, 27.10.2005, s. 16.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 231, 20.9.2005, s. 69.

⁽³⁾ Pozícia Európskeho parlamentu z 11. mája 2005 (Ú. v. EÚ C 92 E, 20.4.2006, s. 292), spoločná pozícia Rady z 15. septembra 2008 (Ú. v. EÚ C 254 E, 7.10.2008, s. 26) a pozícia Európskeho parlamentu zo 17. decembra 2008.

⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9.

⁽⁵⁾ Ú. v. ES L 307, 13.12.1993, s. 18. ¶.

Streda 17. decembra 2008

- (9) **Ak sa pracovníkom neposkytuje čas na odpočinok, po uplynutí obdobia stráveného služobnou prítomnosťou na pracovisku sa im musí poskytovať náhradný čas odpočinku v súlade s príslušnými právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou alebo inou dohodou uzavretou medzi sociálnymi partnermi.**
- (10) Ustanovenia o referenčnom období maximálneho týždenného pracovného času sa musia takisto preskúmať, aby sa existujúce opatrenia prispôbili potrebám zamestnávateľov a zamestnancov s výhradou záruk ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov.
- (11) Ak pracovná zmluva trvá menej ako rok, referenčné obdobie by nemalo presahovať trvanie pracovnej zmluvy.
- (12) Skúsenosti nadobudnuté pri uplatňovaní článku 22 ods. 1 smernice 2003/88/ES dokazujú, že samotné individuálne **konečné** rozhodnutie neuplatňovať článok 6 uvedenej smernice **je** problematické, pokiaľ ide o ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, ako aj o slobodnú voľbu pracovníka. **Výnimka stanovená v uvedenom ustanovení by sa preto mala prestať uplatňovať.**
- (13) **Ak má zamestnanec viac ako jednu pracovnú zmluvu, je dôležité, aby sa prijali opatrenia na zabezpečenie toho, že jeho pracovný čas sa definuje ako súčet pracovných časov podľa všetkých pracovných zmlúv.**
- (14) V súlade s článkom 138 ods. 2 zmluvy uskutočnila Komisia na úrovni Spoločenstva konzultácie so sociálnymi partnermi o možnom smerovaní akcie Spoločenstva v tejto oblasti.
- (15) Komisia sa na základe týchto konzultácií domnievala, že akcia Spoločenstva je žiaduca a v súlade s článkom 138 ods. 3 zmluvy ďalej konzultovala so sociálnymi partnermi o obsahu plánovaného návrhu.
- (16) Po tejto druhej etape konzultácií sociálni partneri na úrovni Spoločenstva neinformovali Komisiu, že si želajú začať proces, ktorý by mohol vyústiť do uzatvorenia dohody podľa článku 139 zmluvy.
- (17) Keďže cieľ tejto smernice, a to modernizácia právnych predpisov Spoločenstva v oblasti organizácie pracovného času, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale lepšie ho možno dosiahnuť na úrovni Spoločenstva, môže Spoločenstvo prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.
- (18) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie ⁽¹⁾. Je navrhnutá najmä, aby zaručila úplné dodržiavanie práva na spravodlivé a primerané pracovné podmienky uvedeného v článku 31 charty, a najmä v jeho odseku 2, ktorý ustanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku“.

(1) Ú. v. ES C 364, 18.12.2000, s. 1.

Streda 17. decembra 2008

- (19) Vykonávaním tejto smernice by sa mala zachovať všeobecná úroveň ochrany pracovníkov, pokiaľ ide o bezpečnosť a zdravie pri práci,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Smernica 2003/88/ES sa týmto mení a dopĺňa takto:

1. v článku 2 sa vkladajú tieto body:

„1a. ‚pohotovostná služba‘ je akýkoľvek čas, počas ktorého musí byť pracovník k dispozícii na pracovisku, aby mohol na žiadosť zamestnávateľa vykonať svoje činnosti alebo úlohy;

1b. ‚pracovisko‘ je miesto alebo miesta, kde pracovník bežne vykonáva svoje činnosti alebo úlohy a ktoré je určené v súlade s podmienkami pracovnoprávneho vzťahu alebo pracovnej zmluvy, ktorá sa vzťahuje na daného pracovníka;

1c. ‚neaktívna časť pohotovostnej služby‘ je akýkoľvek čas, počas ktorého je pracovník v pohotovostnej službe v zmysle bodu 1a, ale jeho zamestnávateľ od neho nepožaduje, aby skutočne vykonával svoje činnosti alebo úlohy;“

2. vkladajú sa tieto články:

„Článok 2a

Pohotovostná služba

Celý čas pohotovostnej služby vrátane neaktívnej časti sa považuje za pracovný čas.

Neaktívne časti pohotovostnej služby sa však môžu podľa kolektívnej zmluvy alebo inej dohody uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi alebo podľa zákonov alebo právnych predpisov vypočítať osobitným spôsobom s cieľom dodržať maximálny priemerný týždenný pracovný čas stanovený v článku 6, v súlade so všeobecnými zásadami týkajúcimi sa ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov.

Neaktívna časť pohotovostnej služby sa neberie do úvahy pri výpočte času na denný odpočinok alebo týždenný čas odpočinku ustanovených v článkoch 3 a 5.

Článok 2b

Výpočet pracovného času

Ak má pracovník viac ako jednu pracovnú zmluvu, jeho pracovný čas je súčtom pracovných časov podľa všetkých pracovných zmlúv.

Článok 2c

Zosúladienie pracovného a rodinného života

Členské štáty podporujú sociálnych partnerov na príslušnej úrovni bez toho, aby bola dotknutá ich nezávislosť, aby uzatvárali dohody zamerané na lepšie zosúladienie pracovného a rodinného života.

Streda 17. decembra 2008

Členské štáty bez toho, aby bola dotknutá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (*), a po konzultáciách so sociálnymi partnermi zabezpečia, aby:

- **zamestnávateľa v dostatočnom časovom predstihu informovali pracovníkov o rozvrhu práce a**
- **mali pracovníci právo požadovať zmenu pracovného času alebo rozvrhu práce a aby zamestnávateľa boli povinní takéto požiadavky náležite zvážiť a vziať pritom do úvahy potrebu flexibility zo strany zamestnávateľov a pracovníkov. Zamestnávateľ môže odmietnuť takúto požiadavku len vtedy, ak sú organizačné nevýhody pre zamestnávateľa neprimerane väčšie v porovnaní s výhodami pracovníka.**

(*) Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.“

3. článok 17 sa mení a dopĺňa takto:

a) odsek 1 **sa mení a dopĺňa takto:**

i) v úvodnej vete sa slová „článkov 3 až 6, 8 a 16“ sa nahrádzajú slovami „článkov 3 až 6, článku 8 a článku 16 písm. a) a c)“

ii) **písmeno a) sa nahrádza takto:**

„a) vrcholových riadiacich pracovníkov (alebo osôb v porovnateľnej pozícii), riadiacich pracovníkov im priamo podriadených a osôb, ktoré sú priamo vymenované predstavenstvom;“

b) v odseku 2 sa slová „za predpokladu, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku“ nahrádzajú slovami „za predpokladu, že sa dotknutým pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku **po uplynutí obdobia stráveného služobnou prítomnosťou na pracovisku v súlade s príslušným právom, kolektívnou zmluvou alebo inou dohodou uzatvorenou medzi sociálnymi partnermi**“;

c) v odseku 3 sa v úvodnej vete slová „článkov 3, 4, 5, 8 a 16“ nahrádzajú slovami „článkov 3, 4, 5, 8 a článku 16 písm. a) a c)“;

d) odsek 5 sa mení a dopĺňa takto:

i) prvý pododsek sa nahrádza takto:

„5. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa možno odchýliť od článku 6 v prípade lekárov počas odbornej prípravy v súlade s ustanoveniami druhého až šiesteho pododseku tohto odseku.“

ii) posledný pododsek sa vypúšťa;

4. v článku 18 treťom odseku sa slová „za podmienky, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas na odpočinok“ nahrádzajú slovami „pod podmienkou, že sa príslušným pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku **po uplynutí obdobia stráveného služobnou prítomnosťou na pracovisku v súlade s príslušným právom, kolektívnou zmluvou alebo inou dohodou uzatvorenou medzi sociálnymi partnermi**“;

Streda 17. decembra 2008

5. článok 19 sa nahrádza takto:

„Článok 19

Obmedzenia odchýlok referenčného obdobia

■ Odchylné od článku 16 písm. b) majú členské štáty možnosť, za predpokladu, že dodržia všeobecné zásady súvisiace s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo z dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby sa stanovilo referenčné obdobie, ktoré nebude trvať dlhšie ako 12 mesiacov:

- a) prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo dohody medzi sociálnymi partnermi, ako ustanovuje článok 18; alebo
- b) prostredníctvom právnych alebo regulačných predpisov po konzultácii so sociálnymi partnermi na príslušnej úrovni **v prípade, keď pracovníci nie sú chránení kolektívnymi zmluvami ani inými dohodami medzi sociálnymi partnermi, za predpokladu, že príslušné členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľ:**
 - i) **informoval pracovníkov alebo ich zástupcov a prekonzultoval s nimi zavedenie navrhovaného rozvrhu práce jeho zmien;**
 - ii) **prijal potrebné opatrenia na predchádzanie alebo nápravu všetkých bezpečnostných a zdravotných rizík, ktoré môžu súvisieť s navrhovaným rozvrhom práce.**

Pri využití možnosti podľa písmena b) prvého odseku členské štáty zabezpečia, aby si zamestnávatelia plnili svoje povinnosti ustanovené v oddiele II smernice 89/391/EHS.“

6. článok 22 sa nahrádza takto:

„Článok 22

Rôzne ustanovenia

1. Hoci všeobecnou zásadou je, že maximálny týždenný pracovný čas v Európskej únii je najviac 48 hodín a v praxi Európskej únie je dlhšia práca výnimkou, sa členské štáty v prípade, že prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie účinnej ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, môžu počas prechodného obdobia, ktoré sa skončí... (*) rozhodnúť, že nebudú uplatňovať článok 6. Uplatnenie tejto možnosti sa však vyslovene ustanoví v kolektívnej dohode alebo dohode medzi sociálnymi partnermi na príslušnej úrovni alebo vo vnútroštátnom práve po konzultácii so sociálnymi partnermi na príslušnej úrovni.

2. V každom prípade členské štáty, ktoré chcú využiť túto možnosť, prijímú potrebné opatrenia na to, aby:

- a) žiadny zamestnávateľ nevyžadoval od pracovníka, aby pracoval viac ako 48 hodín za obdobie siedmich dní vypočítaných ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b), ak vo pred nezískal súhlas pracovníka s vykonaním takejto práce. Takáto dohoda platí najviac **šesť mesiacov** a môže sa obnoviť;
- b) žiadnemu pracovníkovi nespôsobil jeho zamestnávateľ žiadnu ujmu, pretože nesúhlasí s vykonávaním takejto práce alebo z akýchkoľvek dôvodov vzal späť svoj súhlas;

Streda 17. decembra 2008

- c) bol súhlas daný:
- i) pri podpisovaní individuálnej pracovnej zmluvy **alebo počas skúšobnej doby**; alebo
 - ii) počas prvých štyroch týždňov zamestnaneckého vzťahu,

neplatný od začiatku;



- d) každý pracovník mal počas prvých šiestich mesiacov po uzavretí platnej dohody alebo počas najviac troch mesiacov po ukončení skúšobnej lehoty uvedenej v zmluve podľa toho čo trvá dlhšie, právo vziať späť svoj súhlas s vykonaním takejto práce s okamžitou platnosťou včasným písomným upovedomením svojho zamestnávateľa. Po tomto období môže zamestnávateľ vyžadovať, aby pracovník písomne uviedol výpovednú lehotu, ktorá nesmie byť dlhšia ako dva mesiace;
- e) zamestnávateľ viedol aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu, ako aj primerané záznamy o tom, že sa dodržiavajú ustanovenia tejto smernice;
- f) sa záznamy dali k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu z dôvodov súvisiacich s bezpečnosťou a zdravím pracovníkov zakázať alebo obmedziť možnosť prekročiť maximálny týždenný pracovný čas;
- g) zamestnávateľ poskytol príslušným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, keď pracovníci dali súhlas na vykonávanie práce viac ako 48 hodín za obdobie siedmich dní, vypočítaných ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b), ako aj primerané záznamy o tom, že sa dodržiavajú ustanovenia tejto smernice.



(*) **36 mesiacov odo dňa nadobudnutia účinnosti smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/.../ES z... [o zmene a doplnení smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času].“**



7. článok 24 sa nahrádza takto:

„Článok 24

Správy

1. Členské štáty oznámia Komisii znenie ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré už prijali alebo ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
2. Každých päť rokov predložia členské štáty Komisii správu o praktickom vykonávaní tejto smernice, pričom uvedú stanoviská sociálnych partnerov.

Komisia o tom informuje Európsky parlament, Radu, Európsky hospodársky a sociálny výbor a Poradný výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Streda 17. decembra 2008

3. Každých päť rokov od 23. novembra 1996 predloží Komisia Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o uplatňovaní tejto smernice, pričom berie do úvahy odseky 1 a 2.“



Článok 2

Členské štáty ustanovia predpisy o sankciách uplatniteľných v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení na vykonávanie tejto smernice a prijmú všetky potrebné opatrenia na zabezpečenie ich uplatňovania. Ustanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce. Členské štáty oznámia Komisii tieto ustanovenia do... (*). Členské štáty oznámia Komisii všetky neskoršie zmeny a doplnenia týchto ustanovení v čo najkratšom čase. Zabezpečia najmä to, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii vhodné prostriedky presadzovania povinností, ktoré ustanovuje táto smernica.

Článok 3

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do... (*) alebo zabezpečia, aby potrebné ustanovenia zaviedli sociálni partneri prostredníctvom dohody, pričom členské štáty musia prijať všetky opatrenia potrebné na to, aby mohli kedykoľvek zaručiť plnenie cieľov tejto smernice. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Článok 4

Táto smernica nadobúda účinnosť dňom jej uverejnenia v Úradnom vestníku Európskej únie.

Článok 5

Táto smernica je určená členským štátom.

V...

Za Európsky parlament
predseda

Za Radu
predseda

(*) Tri roky odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice.