

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 4.2.2009
KOM(2009) 57 v konečnom znení

2004/0209 (COD)

STANOVISKO KOMISIE

podľa článku 251 ods. 2 tretieho pododseku písm. c) Zmluvy o ES

**k pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom Európskeho parlamentu, pokiaľ ide
o spoločnú pozíciu Rady týkajúcu sa návrhu**

**smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2003/88/ES
o niektorých aspektoch organizácie pracovného času**

**KTORÝM SA MENÍ A DOPLŇA NÁVRH KOMISIE podľa článku 250, odsek 2 Zmluvy o
ES)**

STANOVISKO KOMISIE

podľa článku 251 ods. 2 tretieho pododseku písm. c) Zmluvy o ES

**k pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom Európskeho parlamentu, pokiaľ ide
o spoločnú pozíciu Rady týkajúcu sa návrhu**

**smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2003/88/ES
o niektorých aspektoch organizácie pracovného času**

1. SÚVISLOSTI

Dátum zaslania návrhu Parlamentu a Rade 22. septembra 2004

(dokument KOM(2004) 607 v konečnom znení: 2004/0209 (COD))

Dátum stanoviska Výboru regiónov 14. apríla 2005

Dátum stanoviska Parlamentu v prvom čítaní 11. mája 2005

Dátum stanoviska Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru 11. mája 2005

Dátum zaslania zmeneného a doplneného návrhu Parlamentu a Rade: 31. mája 2005

(KOM(2005) 246 v konečnom znení)

Dátum politickej dohody v Rade o spoločnej pozícii 10. júna 2008

(kvalifikovaná väčšina)

Dátum formálneho prijatia spoločnej pozície Radou 15. septembra 2008

Dátum stanoviska Európskeho parlamentu v druhom čítaní 17. decembra 2008

(P6_TA (2008) 0615)

Dátum predloženia stanoviska Európskeho parlamentu v druhom čítaní 14. januára 2009

2. CIEĽ NÁVRHU KOMISIE

Cieľom návrhu Komisie je zmeniť a doplniť smernicu o pracovnom čase¹ dosiahnutím vyváženého súboru zmien, ktorý zodpovedá štyrom hlavným kritériám:

- poskytnutie legislatívneho riešenia problémov, ktoré boli spomenuté počas verejných konzultácií organizovaných Komisiou v roku 2004 a ktoré sa týkajú času pohotovosti a organizovania náhradného času odpočinku,
- zlepšenie ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, najmä pokiaľ ide o riziká súvisiace s nadmernou dĺžkou pracovného času,
- umožnenie väčšej flexibility, pokiaľ ide o referenčné obdobie pre týždenný pracovný čas, takisto v reakcii na verejné konzultácie z roku 2004 a
- poskytnutie väčšej podpory na zosúladenie pracovného a rodinného života.

Hlavné zmeny navrhované v zmenenom a doplnenom návrhu Komisie sú:

Čas pohotovosti

Poskytnúť právne vymedzenia týkajúce sa „času pohotovosti“ a rozlíšiť medzi rôznymi druhmi času pohotovosti v reakcii na nedávne rozhodnutia Súdneho dvora (*SIMAP*², *Jaeger*³ ...), ktoré majú významný vplyv na organizáciu pracovného času v oblasti verejných služieb.

Zosúladenie pracovného a rodinného života

Stanoviť, aby členské štáty podporili sociálnych partnerov v uzatváraní dohôd, ktoré podporia toto zosúladenie, a prijali potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľia včas informovali pracovníkov o všetkých zmenách týkajúcich sa organizácie ich pracovného času a aby boli povinní skúmať žiadosti pracovníkov o zmeny ich pracovného času alebo rozvrhnutia práce.

Výpočet maximálneho týždenného pracovného času

V smernici sa stanovuje, že priemerná dĺžka týždenného pracovného času vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín. Návrh by tento limit nezmenil, ale pripustil by väčšiu flexibilitu pri výpočte tohto priemeru a umožnil by legislatívne predĺžiť referenčné obdobie na obdobie maximálne dvanásť mesiacov z objektívnych alebo technických dôvodov, resp. z dôvodov týkajúcich sa organizácie práce. Toto predĺženie by bolo podmienené zabezpečením ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov a konzultácií so sociálnymi partnermi.

„Opt-out“

Na základe „opt-out“ podľa článku 22 ods. 1 smernice môžu v súčasnosti členské štáty stanoviť, že pracovník sa môže so svojim zamestnávateľom dohodnúť na pracovnom čase, ktorý prekračuje 48 hodinový limit, za predpokladu, že sú splnené určité ochranné podmienky. Zmenený a doplnený návrh by stanovil zrušenie tejto odchýlky k určitému dátumu a dotedy by sa použili dodatočné ochranné podmienky.

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, Ú. v. EÚ, 18.11.2003, s. 9.

² Rozsudok Súdneho dvora z 3. októbra 2000, C-303/98, *SIMAP*, [2000] Zb. s. I-07963.

³ Rozsudok Súdneho dvora z 9. októbra 2003, C-151/02, *Jaeger*, [2003] Zb. s. I-8389.

Organizovanie času odpočinku

Stanoviť, aby v prípade odchýlok od minimálneho denného alebo týždenného času odpočinku požadovaného v smernici bol rovnocenný náhradný čas odpočinku, ktorý musí nasledovať, poskytnutý v „primeranej časovej lehote“, čo bude stanovené v rámci vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv, alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi. Táto zmena by poskytla pracovníkom aj zamestnávateľom väčšiu flexibilitu pri organizácii ich práce.

3. STANOVISKO KOMISIE K POZMEŇUJÚCIM A DOPLŇUJÚCIM NÁVRHOM PARLAMENTU

3.1. Zhrnutie stanoviska Komisie

Parlament prijal 22 pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhov k spoločnej pozícii. Komisia môže prijať 15 z týchto pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhov, a to buď v plnom rozsahu alebo čiastočne.

Komisia môže prijať šesť pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhov v súčasnom znení (č. 7, 9, 15, 18, 19 a 21), deväť z nich čiastočne (č. 1, 11 a 20) alebo v zásade a/alebo s výhradou ich preformulovania (č. 2, 3, 12, 13, 14 a 22).

Komisia zamietá sedem pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhov (č. 4, 5, 6, 8, 10, 16 a 17).

Vo všeobecnosti sa pozícia Parlamentu a spoločná pozícia Rady líšia vo viacerých významných otázkach. Komisia však zostáva presvedčená o naliehavosti prijatia návrhu na zmenu a doplnenie pred koncom súčasného právneho mandátu. Obzvlášť si je vedomá naliehavosti, pokiaľ ide o nájdenie riešenia nedoriešených problémov týkajúcich sa otázok o čase pohotovosti a náhradnom odpočinku, ktoré sa priamo dotýkajú organizácie kľúčových verejných služieb v celej EÚ. Takisto je veľmi dôležité urýchlene znova nastoliť právnu istotu v súvislosti s právami pracovníkov týkajúcimi sa limitov pracovného času a minimálnych nárokov na odpočinok, ktoré predstavujú tak významnú časť sociálneho *acquis* Spoločenstva. Udržateľný základ pre túto dohodu bude potrebovať starostlivo vyvážené riešenie, ktorým sa posilní celková ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pričom sa zároveň umožní väčšia flexibilita pre pracovníkov aj zamestnávateľov pri praktickej organizácii pracovného času.

V tomto kontexte sa v súčasnom stanovisku opisuje pozícia Komisie, pokiaľ ide o pozmeňujúce a doplňujúce návrhy odhlasované Parlamentom, a stanovujú konkrétne návrhy s cieľom pomôcť Rade a Parlamentu dosiahnuť takýto základ pre dohodu.

3.2. Pozmeňujúce a doplňujúce návrhy Parlamentu v druhom čítaní

3.2.1 Čas pohotovosti

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 9 (neaktívne obdobie času pohotovosti) (článok 2a): prijatý.

Komisia môže podporiť pozmeňujúci a doplňujúci návrh, ale je pripravená preskúmať prípadný celkový kompromis v otázkach zahrnutých v pozmeňujúcom a doplňujúcom návrhu 9, ktorý v súčasnosti rozdeľuje spoluzákonodarcov.

Tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh má štyri časti. V prvej časti sa uvádza, že aktívne aj neaktívne obdobie času pohotovosti sa považuje za pracovný čas. (Podľa spoločnej pozície je

aktívne obdobie pracovným časom, ale neaktívne obdobie sa nepovažuje za pracovný čas, pokiaľ tak nestanovujú vnútroštátne právne predpisy alebo kolektívne zmluvy. To zohľadňuje aj pôvodný návrh Komisie a návrhy Komisie na zmenu a doplnenie.) V druhej časti sa stanovuje, že pri výpočte pracovného času neaktívne obdobie času pohotovosti možno vypočítať osobitným spôsobom (iným ako hodina za hodinu) podľa vnútroštátnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv. (Spoločná pozícia obsahuje podobné ustanovenie, hoci sa podrobnosti líšia.) Tretia časť sa zaoberá, či sa neaktívne obdobie času pohotovosti môže započítať k minimálnemu času odpočinku. (Spoločná pozícia to umožňuje prostredníctvom vnútroštátnych predpisov alebo kolektívnej zmluvy; ale podľa pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu neaktívne obdobie času pohotovosti nemožno započítať k minimálnemu dennému alebo týždennému času odpočinku.) Vo štvrtej časti sa vypúšťa vyhlásenie v spoločnej pozícii, že aktívne obdobie času pohotovosti treba vždy pokladať za pracovný čas (tento bod bol namiesto toho zahrnutý do širšieho vyhlásenia v prvej časti pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu Parlamentu).

Komisia prijíma tretiu časť pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu 9, v ktorej sa uvádza, že neaktívne obdobie času pohotovosti by sa nemalo započítať k minimálnemu času odpočinku požadovanému smernicou. Týmto sa opätovne zavádza dôležité ustanovenie pôvodného návrhu Komisie a návrhov Komisie na zmenu a doplnenie.

Komisia môže takisto v zásade prijať prvú, druhú a štvrtú časť pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu, t. j. aby sa obdobie neaktívneho času pohotovosti pokladalo za pracovný čas, ale mohlo by sa pri výpočte pracovného času započítať osobitným spôsobom. Komisia sa najmä domnieva, že druhá časť pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu by mohla byť v zásade cenným prínosom k celkovému riešeniu času pohotovosti, ktoré by bolo prijateľné pre Parlament aj Radu, ak by sa jej znenie preformulovalo tak, aby sa skúsenosti z dotknutého odvetvia a všeobecné zásady ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov stali relevantnými kritériami.

3.2.2 Náhradný odpočinok

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 3 (*organizácia náhradného odpočinku*) (odôvodnenie 8): prijatý v zásade a/alebo s podmienkou jeho preformulovania.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom sa upravuje znenie odôvodnenia o organizácii náhradného odpočinku, v súlade s pozmeňujúcimi a doplňujúcimi návrhmi týkajúcimi sa článku 17. Takisto zahŕňa odkaz na kolektívne zmluvy.

Komisia môže prijať odkaz na kolektívne vyjednávanie, keďže by sa ním zlepšil súlad s článkom 18 smernice.

Komisia môže v zásade prijať navrhovanú zmenu, pokiaľ ide o organizáciu náhradného odpočinku, ale domnieva sa, že je potrebné ju preformulovať, aby sa dosiahla dodatočná flexibilita. Pozri podrobné poznámky k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 13.

Komisia by rada preskúmala prípadný kompromis medzi prístupom pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu a prístupom spoločnej pozície.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 13 (*organizácia náhradného odpočinku*) (článok 17 ods. 2): prijatý v zásade a/alebo s podmienkou jeho preformulovania.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh sa zaoberá organizáciou rovnocenného náhradného odpočinku (požadovaného už v smernici, v prípade, keď pracovník vynechá časť alebo celé minimálne denné alebo týždenné obdobie odpočinku). Podľa pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu náhradný odpočinok by sa vybral „po uplynutí“ obdobia stráveného služobnou prítomnosťou na pracovisku skôr ako „v primeranej časovej lehote“ po ňom, ako je to v spoločnej pozícii alebo v zmenenom a doplnenom návrhu Komisie. (Pôvodným návrhom Komisie bolo, aby sa náhradný odpočinok vybral v rámci primeranej časovej lehoty, ktorá by nepresiahla 72 hodín, ale tento návrh nezískal dostatočnú podporu.)

Komisia môže v zásade prijať navrhovanú zmenu, pokiaľ ide o organizáciu náhradného odpočinku, ale domnieva sa, že je potrebné preformulovanie, aby sa dosiahla dodatočná flexibilita. Takáto formulácia by mala zabezpečiť potrebnú ochranu potrieb pracovníkov, pokiaľ ide o oddych a regeneráciu, pričom by takisto pripustila potrebnú flexibilitu v organizácii pracovného času a času odpočinku v osobitných prípadoch v určitých sektoroch alebo pri určitých činnostiach. Komisia je pripravená preskúmať prípadný kompromis v tejto otázke, ktorá rozdeľuje spoluzákonnodarcov.

Možným prístupom by bolo, aby sa rovnocenný náhradný odpočinok vo všeobecnosti vybral po príslušnom období v službe. Toto je znenie, ktoré najlepšie zabezpečuje ochranu fyzických a psychických potrieb pracovníkov, pokiaľ ide o oddych a regeneráciu. Avšak v osobitných sektoroch alebo pri osobitných činnostiach, a v náležite odôvodnených prípadoch vnútroštátne zákony alebo kolektívne zmluvy môžu ustanoviť rovnocenný náhradný odpočinok, ktorý sa má vybrať „v primeranej časovej lehote“, ktorá musí byť jasne vymedzená, pričom sa zohľadní cieľ, ktorým je ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov, a príslušné skúsenosti v dotknutých sektoroch alebo pri dotknutých činnostiach.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 14 (*organizácia náhradného odpočinku*) (článok 18): prijatý v zásade a/alebo s podmienkou jeho preformulovania.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh sa vzťahuje na rovnaký bod ako pozmeňujúci a doplňujúci návrh 13, ale v kontexte kolektívnych zmlúv.

Komisia môže v zásade prijať navrhovanú zmenu, pokiaľ ide o organizáciu náhradného odpočinku, ale domnieva sa, že je potrebné preformulovanie, aby sa dosiahla dodatočná flexibilita. Podrobné pripomienky k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 13 (s výnimkou odkazov na vnútroštátne právne predpisy) sa takisto uplatňujú v tomto kontexte.

3.2.3 Referenčné obdobie

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 7 (*vypustenie povinnosti vybrať si medzi opt-out a rozšírením referenčného obdobia*) (odôvodnenie 14): prijatý.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom by sa vypustil článok 22a spoločnej pozície, ktorým sa mali členské štáty motivovať, aby nevyužili opt-out alebo prestali využívať opt-out. (Pozri podrobné vysvetlenie v pozmeňujúcom a doplňujúcom návrhu 21.)

Komisia môže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh prijať. Komisia nenavrholo takúto povinnosť vo svojom pôvodnom návrhu, ani v zmenených a doplnených návrhoch. Okrem toho jeho vypustenie by motivovalo spoločnosti, aby nevyužili opt-out, ale využili dlhšie referenčné obdobie.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 15 (*referenčné obdobia*) (článok 19 ods. 1 písm. b)): prijatý.

Príslušné ustanovenie umožňuje členským štátom prostredníctvom právnych predpisov rozšíriť referenčné obdobie (na výpočet limitov na priemerný týždenný pracovný čas) na maximálne 12 mesiacov. (Existujúca smernica už umožňuje podobné rozšírenie prostredníctvom kolektívnej zmluvy.)

Účinok pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu spočíva v obmedzení využitia tejto možnosti na pracovníkov, na ktorých sa nevzťahujú kolektívne zmluvy alebo dohody medzi sociálnymi partnermi a stanoviť, že v takýchto prípadoch členský štát musí zabezpečiť, aby zamestnávateľa informovali pracovníkov a prekonzultovali s nimi zavedenie navrhovaného rozvrhu pracovného času a aby prijali potrebné opatrenia na riešenie všetkých zdravotných a bezpečnostných rizík.

Komisia môže prijať tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh, ktorým sa z väčšej časti opätovne zavádza znenie obsiahnuté v zmenenom a doplnenom návrhu Komisie.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 21 (vypustenie povinnosti vybrať si medzi opt-out a rozšírením referenčného obdobia) (článok 22a): prijatý.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom by sa vypustil článok 22a spoločnej pozície, ktorým sa mali členské štáty motivovať, aby nevyužili opt-out alebo nepokračovali vo využívaní opt-out. V článku 22a sa ustanovuje, že každý členský štát, ktorý umožňuje využívanie opt-out nemusí takisto využívať nové ustanovenie (článok 19 písm. b)), ktoré umožňuje rozšírenie referenčného obdobia na maximálne obdobie 12 mesiacov na základe právnych predpisov (pozri pripomienky k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 15). V takejto situácii by mohol členský štát stále umožniť, aby sa referenčné obdobie predĺžilo na 12 mesiacov na základe kolektívnej zmluvy, ale referenčné obdobie stanovené na základe iných prostriedkov, napr. vnútroštátne právne predpisy, by nemohlo presiahnuť 6 mesiacov.

Komisia môže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh prijať. Komisia nenavrhla takúto povinnosť vo svojich pôvodných a zmenených a doplnených návrhoch. Okrem toho jeho vypustenie by motivovalo spoločnosti, aby nevyužili opt-out, ale využili dlhšie referenčné obdobie.

3.2.4 Zosúladenie pracovného a rodinného života

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 11 (zosúladenie pracovného a rodinného života) (článok 2b): prijatý čiastočne.

Tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh má tri časti. V prvej časti sú sprísnené požiadavky na zamestnávateľov „v dostatočnom predstihu“ informovať pracovníkov a prekonzultovať s nimi zmeny pracovného času. V druhej časti sa zavádza právo pracovníkov požiadať o zmeny v ich pracovnom čase s cieľom uľahčiť zosúladenie pracovného a rodinného života, a tiež povinnosť zamestnávateľov takéto žiadosti spravodlivo posudzovať. V tretej časti sa uvádza, že by zamestnávateľa mohli tieto žiadosti zamietnuť iba v obmedzených prípadoch.

Článok vychádza zo stanoviska Parlamentu pri prvom čítaní a v jeho druhej a tretej časti sa opätovne zavádza znenie z návrhu Komisie na zmenu a doplnenie. V spoločnej pozícii je zachovaná povinnosť zamestnávateľov vopred informovať pracovníkov, avšak zúžený rozsah jej pôsobnosti a zrušené právo pracovníka požiadať o zmeny ako aj povinnosť zamestnávateľa takúto žiadosť posúdiť.

Komisia môže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh čiastočne prijať. V prvej časti môže Komisia súhlasiť s tým, aby zamestnávateľa informovali pracovníkov skôr „v dostatočnom predstihu“ ako „včas“, ale zmenu (informovať iba o „závažných zmenách“) navrhnutú v spoločnej pozícii považuje za primeranú, a preto nesúhlasí s jej vypustením.

Komisia neprijíma druhú a tretiu časť pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu, lebo sa domnieva, že by tieto skutočnosti mohli v tomto prípade viesť k prehĺbeniu ťažkostí pri hľadaní všeobecnej dohody o návrhu a že je možné ich lepšie vyriešiť v inom kontexte. Najmä navrhované kritérium týkajúce sa akéhokoľvek zamietnutia zo strany zamestnávateľa sa v praxi ťažko uplatňuje a samotná otázka by mohla byť prediskutovaná oveľa intenzívnejšie než to umožňuje súčasný kontext.

3.2.5 „Opt-out“

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 4 (*opt-out*) (odôvodnenie 11): zamietnutý.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh zavádza v odôvodnení dve zmeny týkajúce sa budúcnosti „opt-out“: v súvislosti s rozhodnutím pracovníka využiť „opt-out“ doplňuje slovo „konečné“ a uvádza, že ustanovenie smernice týkajúce sa „opt-out“ by sa malo zrušiť.

Komisia nemôže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh prijať. Pokiaľ ide o slovo „konečné“: týmto slovom sa má naznačiť, že definitívne rozhodnutie pracovať alebo nepracovať dlhšie ako je 48 hodinový limit prijíma pracovník. Na základe rozsiahlych diskusií, ktoré sa na túto tému uskutočnili, sa však Komisia domnieva, že by mohlo ísť o zavádzanie, pretože súhlas pracovníka s „opt-out“ nie je konečný v zmysle trvalej dohody a je možné ho zrušiť. Z tohto dôvodu by Komisia v tejto fáze uprednostnila dotknuté slovo vypustiť.

Pokiaľ ide o budúcnosť „opt-out“, viac podrobností je uvedených v pripomienkach k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 16.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 5 (*zrušenie rámca pre akékoľvek využitie „opt-out“*) (odôvodnenie 12): zamietnutý.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom sa ruší odôvodnenie, v ktorom sa „opt-out“ chápe ako odchýlka od 48 hodinového limitu pracovného času, ktorá podlieha účinnej ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov a výslovnému, slobodnému a informovanému súhlasu dotknutého pracovníka. V odôvodnení sa tiež uvádza, že sa pri využití „opt-out“ musia uplatniť vhodné záruky, aby sa zaistilo splnenie uvedených podmienok a že musí podliehať dôkladnému monitorovaniu. Tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh úzko súvisí so závermi pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu 16 o budúcnosti „opt-out“.

Komisia by mohla s týmto pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom súhlasiť, ale len v kontexte riešenia, ktoré ponúka Parlament (zrušenie „opt-out“ podľa pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu 16). Ak však ostane „opt-out“ zachovaný (pozri pripomienky k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 16), Komisia sa domnieva, že by sa malo zachovať aj toto odôvodnenie. Z tohto dôvodu tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh zamietá. Pre ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov je nevyhnutné, aby akékoľvek využitie „opt-out“ podliehalo jasným podmienkam uvedeným vyššie a aby sa ich dodržiavanie presadzovalo účinnými zárukami a monitorovaním. Existujúce znenie je odpoveďou na túto potrebu a zvyšuje ochranu pracovníkov.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 6 (zrušenie podmienky posúdiť iné formy flexibility pred využitím „opt-out“) (odôvodnenie 13): zamietnutý.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom by sa zrušila podmienka posúdiť vhodnosť alternatívnych foriem flexibility skôr ako sa využije „opt-out“. Tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh úzko súvisí so závermi pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu 16 o budúcnosti „opt-out“.

Komisia by mohla s týmto pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom súhlasiť, ale len v kontexte riešenia, ktoré ponúka Parlament (zrušenie „opt-out“ podľa pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu 16). Ak však ostane „opt-out“ zachovaný (pozri pripomienky k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 16), Komisia sa domnieva, že takáto podmienka je vhodná na to, aby členské štáty a sociálni partneri častejšie posudzovali najskôr tie menej problematické alternatívy. Z tohto dôvodu tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh zamietajú.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 16 (opt-out) (článok 22 ods. 1): zamietnutý.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh by mal za následok, že by sa po troch rokoch od nadobudnutia účinnosti návrhu Komisie na zmenu a doplnenie zrušila možnosť členských štátov povoliť využitie „opt-out“.

V zmenenom a doplnenom návrhu Komisie sa predpokladalo zrušiť „opt-out“ po troch rokoch (avšak s podmienkou, že členské štáty, ktoré „opt-out“ v danej chvíli využívajú, môžu, po následnom preskúmaní, požiadať o predĺženie tejto lehoty).

Komisia nemôže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh prijať. Stanovisko Komisie, ktoré už bolo uverejnené v oznámení Komisie o spoločnej pozícii⁴ ostáva naďalej rovnaké: „opt-out“ je odchýlkou od základnej zásady maximálne 48 hodinového pracovného týždňa, ktorá môže predstavovať riziko pre zdravie a bezpečnosť pracovníkov v krátkodobom aj dlhodobom horizonte.

Napriek tomu, že Komisia v zásade podporuje možné postupné zrušenie „opt-out“, nemyslí si, že súčasné podmienky umožňujú postupne „opt-out“ zrušiť, vychádzajúc pritom z dôležitých zmien v spôsobe použitia „opt-out“ členskými štátmi a z postojov členských štátov počas obdobia a v období po prvom čítaní v Rade.

Komisia sa na základe všeobecného kompromisu domnieva, že všetky ustanovenia týkajúce sa „opt-out“ musia byť posúdené spolu s doložkou o preskúmaní (pozri pripomienky k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 22).

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 17 (obdobie platnosti individuálnych „opt-out“) (článok 22 ods. 2 písm. a)): zamietnutý.

V pozmeňujúcom a doplňujúcom návrhu sa ustanovuje, že ak pracovník súhlasí s tým, že si neuplatní 48 hodinový limit priemerného týždenného pracovného času, tento súhlas bude platný najviac šesť mesiacov (radšej ako jeden rok uvádzaný v spoločnej pozícii). Komisia navrhla vo svojom pôvodnom návrhu a v zmenených a doplnených návrhoch lehotu jeden rok).

⁴ KOM(2008) 568, oddiel 3.2.3.

Komisia nemôže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh prijať, pretože by primárne zvýšil administratívnu záťaž, čo nie je v súlade s lepšou tvorbou práva. Je potrebné uviesť, že pracovník má v každom prípade nárok na stiahnutie svojej žiadosti o „opt-out“ (najneskôr dva mesiace vopred), ktorá vyplýva z článku 22.2 písm. e) spoločnej pozície.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 18 (žiaden „opt-out“ v skúšobnej lehote) (článok 22 ods. 2 písm. c) bod i)): prijatý.

Na základe tohto pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu by pracovník nemohol právoplatne požiadať o „opt-out“ v akejkoľvek skúšobnej lehote.

Komisia prijíma tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh, ktorým sa opätovne zavádza znenie obsiahnuté v pôvodnom návrhu Komisie a v návrhoch Komisie na zmenu a doplnenie. Je potrebné chrániť pracovníkov, ktorí sú v neistom období zamestnania, pred rizikom neprimeraného tlaku, aby súhlasili s dlhším pracovným časom.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 19 (ruší limity pracovného času pre pracovníkov s „opt-out“) (článok 22 ods. 2 písm. d)): prijatý.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom by sa zrušili maximálne limity pracovného času pracovníkov, ktorí súhlasili s „opt-out“, navrhnuté v spoločnej pozícii (60 hodín týždenne alebo v niektorých prípadoch v priemere 65 hodín týždenne). V súčasnosti nie je v smernici jasne stanovený žiadny maximálny limit pracovného času pracovníkov, ktorí súhlasili s „opt-out“. V pôvodnom návrhu a v zmenených a doplnených návrhoch Komisie sa navrhovalo zaviesť pre pracovníkov s „opt-out“ nový osobitný limit.

Tento článok v spoločnej pozícii bol od jeho prijatia najviac kritizovaný a spôsobil zásadné omyly vo výklade jeho cieľov. Keďže Európsky parlament i väčšina členských štátov sú proti zavedeniu číselného údaja a keďže ani v súčasnej smernici nie je stanovený maximálny limit, Komisia môže podporiť jeho zrušenie v snahe uľahčiť dohodu medzi spoluzákonnodarcami. Je tiež potrebné pripomenúť, že členské štáty môžu slobodne rozhodovať o maximálnych limitoch pracovného času pracovníkov, ktorí súhlasili s „opt-out“.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 20 (vylúčenie určitých krátkodobých pracovníkov) (článok 22 ods. 3): prijatý čiastočne.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom sa ruší ustanovenie doplnené spoločnou pozíciou, ktorým by sa určití krátkodobí pracovníci vylúčili z dvoch ustanovení určených na ochranu pracovníkov, ktorí súhlasili s „opt-out“. Tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh v prvom rade spôsobí, že pracovníci zamestnaní u toho istého zamestnávateľa na obdobie kratšie ako desať týždňov ročne by nemohli právoplatne podpísať „opt-out“ v priebehu prvých štyroch týždňov v zamestnaní. Po druhé, ak by takíto pracovníci súhlasili s „opt-out“, akýkoľvek maximálny limit pracovného času pracovníkov s „opt-out“ by sa vzťahoval aj na nich.

Komisia môže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh čiastočne prijať. Ak ostane „opt-out“ zachovaný, potom by ho krátkodobí pracovníci mali mať možnosť využiť: pokiaľ ide o zdravie a bezpečnosť, počet hodín navyše predstavuje menšie riziká v prípade, že je obmedzený na kratšie obdobia ako keď trvá dlhšie obdobie. Preto sa Komisia domnieva, že článok 22 ods. 3, navrhnutý v spoločnej pozícii, by mal ostať nezmenený tam, kde odkazuje na odsek 2 písm. c) bod ii) (aby tak v praxi pracovník zamestnaný u toho istého

zamestnávateľa na obdobie kratšie ako desať týždňov ročne mohol právoplatne podpísať „opt-out“ v priebehu prvých štyroch týždňov v danom zamestnaní).

Komisia však prijíma zrušenie odkazu na ods. 2 písm. d), keďže Komisia prijíma aj pozmeňujúci a doplňujúci návrh 19, v ktorom Parlament navrhuje zrušenie maximálneho limitu pre pracovníkov s „opt-out“ (pozri podrobné poznámky k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 19).

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 22 (zrušenie doložky o preskúmaní) (článok 24a): prijatý v zásade a/alebo s podmienkou jeho preformulovania.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom sa ruší ustanovenie, ktorým sa členským štátom využívajúcim „opt-out“ (alebo ktoré inak povoľujú dlhý pracovný čas) nariaďuje zasielať Komisii podrobné správy o uplatňovaní uvedenej odchýlky v praxi vrátane stanovísk sociálnych partnerov. Komisia následne informuje Parlament a Radu, aby uvedené skutočnosti posúdili a môže zároveň predložiť ďalšie návrhy.

Tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh úzko súvisí so závermi pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu 16 o budúcnosti „opt-out“. Komisia môže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh v zásade prijať. Ak však ostane „opt-out“ zachovaný (pozri pripomienky k pozmeňujúcemu a doplňujúcemu návrhu 16), Komisia je presvedčená o nevyhnutnosti doložky o preskúmaní, aby sa zaistila dohoda medzi spoluzákonomodarcami, pričom by sa preformulovalo znenie aktuálne platnej smernice.

3.2.6 Iné

Odchýlka týkajúca sa autonómnych pracovníkov

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 12 (odchýlka „autonómni pracovníci“) (článok 17 ods. 1 písm. a)): prijatý v zásade a/alebo s podmienkou jeho preformulovania.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom by sa preformulovalo znenie ustanovenia existujúcej smernice, ktorým sa umožňujú odchýlky od limitov pracovného času a minimálneho času odpočinku pre „vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania“. Na základe tohto návrhu by sa odchýlka vzťahovala len na pracovníkov vo vrcholovom manažmente.

Komisia môže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh prijať s podmienkou jeho preformulovania. Komisia sa domnieva, že navrhované znenie je do istej miery príliš reštriktívne, ale súhlasí s existujúcou potrebou dané ustanovenie zmeniť a doplniť, aby bolo jednoznačné, že sa týka iba zamestnancov, ktorí sú dostatočne autonómni na to, aby mohli skutočne riadiť svoj pracovný čas.

Uplatniteľnosť na zamestnanca

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 8 (uplatniteľnosť na zamestnanca) (odôvodnenie 16 písm. a)): zamietnutý.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom by sa doplnilo odôvodnenie, na základe ktorého by sa v prípade, že má jeden pracovník viac ako jednu pracovnú zmluvu, pri výpočte pracovného času zohľadnil jeho/jej pracovný čas zo všetkých zmlúv.

Komisia sa domnieva (ako už uviedla vo svojej správe z roku 2000 o uplatňovaní smernice o pracovnom čase⁵), že s ohľadom na ciele uvedené v smernici v súvislosti so zdravím a bezpečnosťou sa limity pracovného času musia, pokiaľ je to len možné, uplatňovať na zamestnanca (a nie na zmluvu) v prípade každého pracovníka, ktorý pracuje súčasne v dvoch alebo viacerých zamestnaneckých pomeroch. V tejto oblasti však existujú výrazné rozdiely v prístupe členských štátov.

Komisia sa domnieva, že doplnenie tejto skutočnosti do aktuálneho prepracovaného znenia by výrazne bránilo dosiahnutiu dohody v Rade. Z tohto dôvodu Komisia tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh zamieta.

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 10 (uplatniteľnosť na zamestnanca) (nový článok 2a písm. a))): zamietnutý.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom by sa doplnilo nové ustanovenie, na základe ktorého by sa v prípade, že má jeden pracovník viac ako jednu pracovnú zmluvu, pri výpočte pracovného času zohľadnil jeho/jej pracovný čas zo všetkých zmlúv.

Komisia sa domnieva (ako už uviedla vo svojej správe z roku 2000 o uplatňovaní smernice o pracovnom čase⁶), že s ohľadom na ciele uvedené v smernici v súvislosti so zdravím a bezpečnosťou sa limity pracovného času musia, pokiaľ je to len možné, uplatňovať na zamestnanca (a nie na zmluvu) v prípade každého pracovníka, ktorý pracuje súčasne v dvoch alebo viacerých zamestnaneckých pomeroch. V tejto oblasti však existujú výrazné rozdiely v prístupe členských štátov.

Komisia sa domnieva, že doplnenie tejto skutočnosti do aktuálneho prepracovaného znenia by výrazne bránilo dosiahnutiu dohody v Rade. Z tohto dôvodu Komisia tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh zamieta.

Úvahy o zmene a doplnení smernice

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 1 (úvahy o prepracovaní organizácie pracovného času) (odôvodnenie 7) prijatý čiastočne.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom by sa preformuloval súbor faktorov, ktoré sú pre súčasné prepracované znenie relevantné.

Komisia tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh môže prijať s podmienkou, že sa preformulujú niektoré pasáže odkazu na celoživotné vzdelávanie. (Uvedený odkaz nesúvisí so žiadnym operačným ustanovením v texte, a preto v kontexte súčasného návrhu nie je vhodný).

Odkaz na rozhodnutia Súdneho dvora

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh 2 (rozhodnutia Súdneho dvora) (odôvodnenie 7a): prijatý v zásade a/alebo s podmienkou jeho preformulovania.

Pozmeňujúcim a doplňujúcim návrhom sa zavádza nové odôvodnenie, v ktorom je opísaná koncepcia pracovného času s ohľadom na nedávne rozhodnutia Súdneho dvora.

⁵ KOM (2000) 787, bod 14.2

⁶ KOM (2000) 787, bod 14.2

Komisia môže tento pozmeňujúci a doplňujúci návrh v zásade prijať, avšak s podmienkou jeho preformulovania. Cieľom preformulovania by bolo:

- zabezpečiť, by znenie plne odzrkadľovalo rozhodnutia Súdneho dvora (napr. nie je jasné, či by sa v rozhodnutiach Súdneho dvora nepožadovalo, aby bola do každého pracovného času zahrnutá aj prítomnosť na pracovisku, ktorú určí zamestnávateľ) a

- zabezpečiť, aby bol text v súlade s výslovným vymedzením pojmu pracovný čas v článku 2 ods. 1 smernice, keďže v súčasnom prepracovanom znení nie je navrhnutá žiadna zmena tohto odseku.