

SL

SL

SL



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 18.9.2008
COM(2008) 568 konč.

2004/0209 (COD)

**SPOROČILO KOMISIJE
EVROPSKEMU PARLAMENTU**

v skladu z drugim pododstavkom člena 251(2) Pogodbe ES

glede

**skupnega stališča Sveta o sprejetju predlagane direktive Evropskega parlamenta in
Sveta o spremembi Direktive 2003/88/ES o nekaterih vidikih organizacije delovnega
časa**

**SPOROČILO KOMISIJE
EVROPSKEMU PARLAMENTU**

v skladu z drugim pododstavkom člena 251(2) Pogodbe ES

glede

skupnega stališča Sveta o sprejetju predlagane direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive 2003/88/ES o nekaterih vidikih organizacije delovnega časa

1. OZADJE

Datum predložitve predloga Parlamentu in Svetu 22. september 2004

(dokument COM(2004)607 konč.): 2004/0209 (COD)

Datum mnenja Odbora regij 14. april 2005

Datum mnenja Parlamenta ob prvi obravnavi 11. maj 2005

Datum mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora 11. maj 2005

Datum predložitve spremenjenega predloga Parlamentu in Svetu: 31. maj 2005
(COM(2005) 246 konč.)

Datum političnega dogovora o skupnem stališču Sveta *(sprejet s 9. junij 2008*
kvalificirano večino)

Datum uradnega sprejetja skupnega stališča Sveta: 15. septembra 2008

2. CILJ PREDLOGA KOMISIJE

Namen predloga Komisije je sprememba Direktive o delovnem času¹, da se doseže uravnotežen sveženj sprememb, ki ustreza štirim glavnim merilom:

- omogočiti zakonodajno rešitev težav, ki so bile izpostavljene med javnim posvetovanjem Komisije leta 2004 v zvezi z obravnavo časa dežurstva in časovne umestitve nadomestnega počitka;
- izboljšati varovanje zdravja in varnost delavcev, zlasti glede tveganj, povezanih s čezmernimi delovnimi urami;

¹ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 299, 18.11.2003, str. 9.

– omogočiti večjo prožnost glede referenčnega obdobja za tedenski delovni čas, tudi kot odziv na javna posvetovanja leta 2004; ter

– zagotoviti večjo podporo usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

Glavne spremembe, ki jih je Komisije predstavila v spremenjenem predlogu, so bile naslednje:

Čas dežurstva

Zagotoviti zakonodajne opredelitve v zvezi s časom „dežurstva“ ter razlikovati med različnimi vrstami časa dežurstva kot odziv na nedavni sodbi Sodišča Evropskih skupnosti (*SIMAP*², *Jaeger*³), ki sta močno vplivali na organizacijo delovnega časa v javnih službah.

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Zagotoviti, da bodo države članice spodbujale socialne partnerje k sklepanju sporazumov za podporo usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ter sprejele potrebne ukrepe, s katerimi bodo zagotovile, da bodo delodajalci delavce pravočasno obvestili o vseh spremembah organizacije njihovega delovnega časa in da bodo zavezani k preučitvi zahtev delavcev za spremembo delovnih ur ali ritma.

Izračun omejitev tedenskega delovnega časa

Direktiva določa, da povprečni tedenski delovni čas, vključno z nadurami, ne presega 48 ur. Predlog ne bo spremenil meje, ampak bo zagotovil večjo prožnost pri izračunu povprečja, s tem pa omogočil, da se zaradi objektivnih ali tehničnih razlogov ali razlogov organizacije dela referenčno obdobje na podlagi zakonodaje podaljša na največ dvanajst mesecev. Pri takšnem podaljšanju bo treba upoštevati zakonodajo na področju varovanja zdravja in varnosti delavcev ter posvetovanje s socialnimi partnerji.

Prihodnost možnosti „neuporabe“

V skladu z možnostjo „neuporabe“ iz člena 22(1) Direktive lahko države članice zdaj delavcu omogočijo, da se s svojim delodajalcem dogovori za delo, ki presega 48 ur, ob upoštevanju nekaterih zaščitnih pogojev. Spremenjeni predlog bo omogočil ukinitve tega odstopanja na določeni datum ter med tem časom predvidel uporabo dodatnih zaščitnih pogojev.

Časovna umestitev počitka

Zagotoviti, da se v primeru odstopanj od minimalnega dnevnega ali tedenskega počitka, ki ga zahteva Direktiva, ponudi enakovreden nadomestni počitek, ki mora temu slediti, in sicer v „razumnem času“, ki se določi z nacionalno zakonodajo ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji. Ta sprememba bo delavcem in delodajalcem zagotovila več prožnosti pri organizaciji njihovega dela.

² Sodba Sodišča z dne 3. oktobra 2000, zadeva C-303/98, *SIMAP*, [2000] ECR I-07963.

³ Sodba Sodišča z dne 9. oktobra 2003, zadeva C-151/02, *Jaeger*, [2003] ECR I-8389.

3. PRIPOMBE NA SKUPNO STALIŠČE

1.1. Kratek pregled splošnih pripomb na skupno stališče

Skupno stališče vključuje številne vidike, ki se razlikujejo od spremenjenega predloga Komisije. Zlasti ne vsebuje nekaterih sprememb, ki jih je predlagal Parlament, čeprav je Komisija v spremenjeni predlog vključila znatno število predlogov Parlamenta.

Skupno stališče je bilo sprejeto po precej dolgotrajni in težavni prvi obravnavi v Svetu, med katero so se stališča številnih držav članic kljub prizadevanjem zaporednih predsedstev (s podporo Komisije) za dosego sprejemljivega kompromisa močno razlikovala.

Komisija lahko podpre nekatere spremembe, ki jih je predlagal Svet, kot so dodatni pogoji za zaščito pred zlorabo možnosti neuporabe, saj bi te spremembe bolje zaščitile skupino delavcev, ki je še posebno izpostavljena čezmernim delovnim uram.

Komisija je v končni fazi sprejela druge spremembe glede prihodnosti možnosti „neuporabe“, in sicer z vidika pomembnih sprememb pri uporabi te možnosti v državah članicah, ki so podrobneje predstavljene v nadaljevanju.

Komisija je podprla splošni sporazum ob upoštevanju nujne potrebe, da se pojasni pravni položaj in s tem omogoči skladnejša uporaba Direktive v vseh državah članicah.

1.2. Izid prve obravnave sprememb v Evropskem parlamentu

1.2.1. Spremembe Evropskega parlamenta, ki so bile vključene (v celoti, delno ali v duhu) v spremenjeni predlog Komisije in skupno stališče

Uvodne izjave:

- sprememba št. 1 (navajanje sklepov zasedanja Evropskega sveta v Lizboni): glej uvodno izjavo št. 4 v skupnem stališču;
- sprememba št. 2 (podrobno sklicevanje na sklepe zasedanja Evropskega sveta v Lizboni): glej uvodno izjavo št. 4 v skupnem stališču;
- sprememba št. 3 (sklicevanje na povečano stopnjo zaposlenosti žensk): glej uvodno izjavo št. 5 v skupnem stališču;
- sprememba št. 4 (jasnejše sklicevanje na varovanje zdravja in varnost delavcev ter dodatno sklicevanje na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja): glej uvodno izjavo št. 7 v skupnem stališču;
- sprememba št. 8 (navajanje člena 31(2) Listine o temeljnih pravicah): glej uvodno izjavo št. 19 v skupnem stališču.

Členi:

- sprememba št. 10 (neaktivni čas dežurstva se lahko izračuna sorazmerno): glej člen 1.2 skupnega stališča (predlagan nov člen 2a);
- sprememba št. 12 (dodana določba o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja): glej člen 1.2 skupnega stališča (predlagan nov člen 2b);
- sprememba št. 13 (črtanje predlaganega novega besedila v členu 16(b)): besedilo je črtano iz skupnega stališča;
- spremembi št. 16 in 18 (nadomestni počitek): glej člen 1.3(b) skupnega stališča (sprememba člena 17(2)) in člen 1.4 skupnega stališča (sprememba člena 18);
- sprememba št. 17 (odprava napake): glej člen 1.3(d)(i) skupnega stališča, sprememba člena 17(5);
- sprememba št. 19 (referenčno obdobje): glej člen 1.5 skupnega stališča, sprememba člena 19.

1.2.2. Spremembe Evropskega parlamenta, ki so bile vključene v spremenjeni predlog, ne pa v skupno stališče

- Sprememba št. 11 (omejitve delovnega časa je treba uporabljati na delavca in ne na pogodbo)

Glej uvodno izjavo št. 2 v spremenjenem predlogu, ki delno upošteva to spremembo.

- Sprememba št. 20 (razveljaviti možnost „neuporabe“ iz člena 22(1) tri leta po začetku veljavnosti Direktive)

Glej člen 22(1) spremenjenega predloga.

- Sprememba št. 24 (na podlagi predlagane razveljavitve možnosti neuporabe bodo posamezni sporazumi, ki so še bili veljavni, prenehali veljati v roku enega leta)

Glej člen 22(1c) spremenjenega predloga.

1.2.3. Glavne razlike med spremenjenim predlogom Komisije in skupnim stališčem Sveta

Uporaba omejitev delovnega časa na delavca in počitek, ki ga zahteva Direktiva

Komisija meni, da mora zakonodaja držav članic glede na potrebo po zagotavljanju polnega izvajanja zdravstvenih in varnostnih ciljev Direktive o delovnem času že predvidevati ustrezne ukrepe, s katerimi se zagotovi, da se omejitve povprečnega tedenskega delovnega časa ter dnevni in tedenski počitek iz Direktive na delavca čim bolj spoštujejo, in sicer v primeru delavcev, ki so sočasno v dveh ali več delovnih razmerjih, ki spadajo v področje uporabe Direktive. Komisija je že izrazila to stališče v Poročilu o Direktivi o delovnem času⁴ iz leta 2000.

⁴ COM(2000) 787, v točki 14.2.

To stališče je sprožilo obsežno razpravo v začetnem obdobju prve obravnave v Svetu. Komisija meni, da trenutno vsaj 12 držav članic uporablja te določbe na delavca, medtem ko jih vsaj 12 drugih držav članic uporablja na pogodbo. Ta situacija je zaznamovala razpravo v Svetu. Kljub predlagani spremembi Parlamenta ni bilo mogoče doseči nobenega dogovora o vključitvi katere koli posebne določbe, da je treba ta pravila uporabljati na delavca. Komisija meni, da bi bilo primerno to vprašanje preučiti ločeno od obstoječega zakonodajnega predloga.

Čas dežurstva

V spremenjenem predlogu je predvideno razlikovanje med „aktivnim“ in „neaktivnim“ delom⁵ časa dežurstva na delovnem mestu. Komisija je predlagala, da se aktivni del časa dežurstva (obdobje, med katerim delavec dejansko opravlja svoje naloge, kadar je k temu pozvan) vedno obravnava kot delovni čas. Nasprotno pa se neaktivni del časa dežurstva ne bo obravnaval kot delovni čas, razen če tako predvidevajo nacionalna zakonodaja ali kolektivne pogodbe. Vendar pa neaktivnega dela časa dežurstva nikoli ne bo mogoče šteti za počitek.

Skupno stališče ne uvaja spremembe glede „aktivnega“ dela časa dežurstva, vendar bi omogočilo, da se „neaktivni“ del časa dežurstva obravnava kot delovni čas ali počitek v skladu z nacionalno zakonodajo ali kolektivnimi pogodbami.

Uskladitev poklicnega in družinskega življenja

V skladu s spremenjenim predlogom bodo države članice sprejele potrebne ukrepe, s katerimi „zagotovijo“, da so delodajalci zavezani k preučitvi zahtev delavcev za spremembo njihovih delovnih ur, ob upoštevanju potreb po prožnosti na obeh straneh. Skupno stališče namesto tega določa, da države članice „spodbujajo“ delodajalce, da preučijo takšne zahteve, ob upoštevanju dodatnih omejitev.

Vendar bo predlagano besedilo še vedno omogočilo splošno izboljšanje delovnih pogojev, saj Direktiva ne vsebuje nobenih posebnih določb o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, predlagano besedilo pa bi prav tako uvedlo novo obveznost za države članice za zagotovitev, da delodajalci pravočasno obvestijo delavce o vseh pomembnih spremembah organizacije delovnega časa.

Prihodnost možnosti „neuporabe“

Prihodnost možnosti neuporabe je bila edina najspornejša točka dolgotrajnih in težavnih razprav v Svetu med prvo obravnavo.

Spremenjeni predlog je predvidel, da se možnost „neuporabe“ razveljavi tri leta po začetku veljavnosti predlagane direktive, medtem ko bi se v tem času uporabljali tudi strožji zaščitni pogoji za delavce, ki so se odločili za možnost „neuporabe“.

Skupno stališče ne predvideva razveljavitve možnosti neuporabe. Namesto tega razširja povečano zaščito, ki jo je Komisija že predlagala, da se zagotovi nov okvir za možnost neuporabe v štirih točkah: jasnejše omejitve, vrsta strožjih praktičnih pogojev za varstvo delavcev, prihodnji pregled možnosti neuporabe na podlagi podrobnih nacionalnih poročil ter določba, ki države članice zavezuje, da izberejo med možnostjo neuporabe in sposobnostjo,

⁵ „Čas dežurstva“ pomeni obdobje, med katerim mora biti delavec na razpolago na svojem delovnem mestu, da opravlja svoje delo, kadar je k temu pozvan. „Aktivni“ del časa dežurstva je obdobje, med katerim delavec dejansko opravlja svoje naloge, kadar je k temu pozvan. „Neaktivni“ del časa dežurstva je obdobje, med katerim delavec opravlja dežurstvo na delovnem mestu, vendar dejansko ne opravlja svojih nalog.

da na podlagi zakonodaje enakomerno porazdelijo delovni čas v daljšem obdobju (do 12 mesecev). Ta okvir je podrobneje opisan v nadaljevanju.

Stališče Komisije ostaja, da je možnost neuporabe odstopanje od temeljnega načela največ 48-urnega tedenskega delovnega časa, ki lahko pomeni kratko- in dolgoročno tveganje za zdravje in varnost delavcev. Komisija je zato vztrajno predlagala znatno zaostroitev zaščitnih ukrepov za varstvo delavcev, ki se odločijo za možnost neuporabe.

Komisija meni, da se je vzorec uporabe možnosti neuporabe v zadnjih letih znatno spremenil. Leta 2000 je samo ena država članica uporabila to odstopanje. Leta 2008 je možnost neuporabe eksplicitno predvidena v okoli 14 državah članicah, čeprav se načini uporabe te možnosti v nacionalnih zakonodajah znatno razlikujejo⁶. Poleg držav članic, ki že uporabljajo možnost neuporabe, so tudi tiste, ki želijo ohraniti to možnost v prihodnosti, in sicer kot odziv na možno sektorsko ali splošno pomanjkanje delovne sile.

Po mnenju Komisije je ta situacija močno zaznamovala razpravo v Svetu. Poleg tega je zahteva za obravnavo celotnega časa dežurstva kot delovnega časa od leta 2000 znatno vplivala na hitro širjenje možnosti neuporabe, posebej namenjenih sektorjem, ki uporabljajo čas dežurstva.

Nekatere predlagane spremembe obravnave neaktivnega dela časa dežurstva naj bi olajšale težave nekaterih držav članic pri kratko- in srednjeročnem zagotavljanju potrebnega usposobljenega osebja (zaradi strukturnih dejavnikov ali prehajanja delavcev med državami članicami in tretjimi državami). Pregled, predviden v novem členu 24a, bo Komisiji omogočil oceno vplivov teh sprememb na dejansko uporabo možnosti neuporabe v državah članicah in zagotovil tudi več podrobnejših informacij o dejanski uporabi možnosti neuporabe, kot so zdaj na voljo. Na podlagi tega lahko Komisija bolje oblikuje splošne zaključke (in, če je to primerno, predloge) glede prihodnosti možnosti neuporabe.

Komisija je z vidika teh dejavnikov dolgo in natančno premišljevala o najboljši možnosti za prihodnost ter sklenila, da je treba za uvrstitev predloga v drugo obravnavo podpreti predloge o možnosti neuporabe, ki jih vsebuje skupno stališče, v okviru splošnega sporazuma.

Zgornja meja delovnega časa za delavce, ki izberejo možnost neuporabe 48-urne omejitve

Direktiva o delovnem času že določa zgornjo mejo povprečnega tedenskega delovnega časa pri 48 urah, vključno z vsemi nadurami. Vendar se lahko na podlagi možnosti „neuporabe“ delavec z delodajalcem dogovori za delo, ki presega navedeno mejo. Če se delavec za to odloči, Direktiva ne določa nobene jasne omejitve njegovega delovnega časa.

Direktiva vsebuje dve posredni omejitvi. Prvič, delovne ure ne smejo posegati v minimalni čas dnevnega in tedenskega počitka, ki ga zahteva Direktiva, prav tako pa na to zahtevo ne vpliva možnost neuporabe. Drugič, člen 22(1) navaja, da za možnost neuporabe velja spoštovanje splošnih načel varovanja zdravja in varnosti delavcev, prav tako pa je Sodišče Evropskih skupnosti vztrajno navajalo, da je treba odstopanja od pravic na podlagi zakonodaje Skupnosti razlagati restriktivno. V skladu s členom 22(1)(d) Direktive 2003/88/ES lahko pristojni nacionalni organi „iz razlogov, povezanih z varnostjo in/ali zdravjem delavcev“, delavcem „prepovejo ali omejijo“ možnost preseganja 48-urne omejitve, tudi kadar so se delavci s tem strinjali. Zato je mogoče predpostaviti, da so nadure, ki bi jih

⁶ Nekatere države članice na primer uporabljajo vsesplošno možnost neuporabe, ki je na voljo vsem sektorjem, medtem ko druge države možnost neuporabe omogočajo samo posameznemu sektorju ali samo sektorjem, v katerih je razširjena uporaba časa dežurstva.

opravi delavec, tudi če se odloči za možnost neuporabe, vedno posredno omejene z dejanskimi tveganji za zdravje in varnost zaradi nadur.

Komisija je vseeno menila, da pomanjkanje posebne zgornje meje za delavce, ki izberejo možnost neuporabe, pomeni določeno tveganje zlorabe. Spremenjeni predlog bo določil novo jasno omejitev za delavce, ki izberejo možnost neuporabe, in sicer 55 ur v katerem koli tednu, razen če bo v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnimi partnerji določeno drugače.

Skupno stališče predlaga drugačen pristop do predlaganega člena 22(2)(d). Omejitev za delavce, ki izberejo možnost neuporabe, bi bila 60 ur (izračunano kot trimesečno povprečje), razen če bo v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnimi partnerji določeno drugače; ali 65 ur (izračunano kot trimesečno povprečje), če je neaktivni del časa dežurstva obravnavan kot delovni čas in če se ne uporablja nobena kolektivna pogodba.

Komisija priznava, da so predlagane omejitve iz skupnega stališča napredek glede na trenutno pomanjkanje kakršne koli posebne omejitve za delavce, ki se odločijo za možnost neuporabe. Komisija prav tako meni, da je utemeljeno omogočiti nekoliko višjo omejitev, kadar se neaktiven del časa dežurstva prizna kot delovni čas, saj takšen pristop na splošno zagotavlja višjo raven varovanja zdravja in varnosti delavcev.

1.3. Nove določbe, ki jih je vnesel Svet, in stališče Komisije

Nov varstveni okvir za možnost neuporabe:

Skupno stališče razširja povečano zaščito, ki jo je Komisija že predlagala, da se zagotovi naslednji okvir za možnost neuporabe v štirih točkah:

– Jasnejše omejitve: Možnost neuporabe je umeščena v kontekst kot odstopanje, za katero morata veljati učinkovito varovanje zdravja in varnost delavcev ter izrecno in prostovoljno soglasje delavca. Za njeno uporabo morajo veljati ustrezni zaščitni ukrepi za varovanje navedenih pogojev ter skrbno spremljanje; takšna uporaba zahteva tudi posvetovanje s socialnimi partnerji (uvodna izjava 12, predlagani člen 22(1)).

– Boljša zaščita delavcev v praksi: Določitev več in strožjih praktičnih pogojev za uporabo možnosti neuporabe. Namen teh pogojev je: bolje zaščititi delavce pred prisilo k izbiri možnosti neuporabe; zagotoviti, da se lahko takšni delavci hitro in brez strahu pred preganjanjem vrnejo na 48 urni delovni čas, če tako želijo; obvezati delodajalce k vodenju evidence o uporabi možnosti neuporabe v praksi, ki mora biti na voljo nacionalnim organom; ter zagotoviti, da lahko nacionalni organi spremljajo in učinkoviteje ukrepajo, kadar obstajajo tveganja za zdravje in varnost (predlagani člen 22.2).

– Nadaljnji pregled: Komisija bo poročala Svetu⁷ o uporabi možnosti neuporabe (in drugih dejavnikih, ki lahko prispevajo k večjemu številu delovnih ur). To poročilo bo temeljilo na podrobnejših poročilih držav članic, ki bodo vključevala posvetovanja s socialnimi partnerji na nacionalni ravni; poročilo lahko vsebuje ustrezne predloge za skrajšanje čezmernih delovnih ur, vključno glede možnosti neuporabe. Svet bo na tej stopnji proučil ta vprašanja (predlagani člen 24a).

⁷ Poročilo mora biti pripravljeno najpozneje štiri leta po datumu, do katerega je treba predlog prenesti v nacionalno zakonodajo.

– *Obveznost izbire*: Države članice bodo morale izbrati med možnostjo neuporabe (v vseh sektorjih) in uporabo nove možnosti podaljšanja referenčnih obdobj za tedenski delovni čas na 12 mesecev na podlagi zakonodaje. Če država članica omogoči možnost neuporabe, referenčna obdobja na splošno ne smejo preseči 6 mesecev, razen če je v kolektivni pogodbi ali sporazumu s socialnimi partnerji določeno drugače. Če država članica ne omogoči možnosti neuporabe, se lahko referenčna obdobja s kolektivno pogodbo ali na podlagi zakonodaje podaljšajo na največ 12 mesecev. Ta določba mora uvesti strukturno spodbudo za države članice, da prenehajo uporabljati možnost neuporabe (predlagani člen 22a).

Komisija pozdravlja ta razvoj dogodkov, ki bo povečal pravno varstvo na področju zdravja in varnosti delavcev.

Izključitev delavcev, zaposlenih za krajši čas, iz nekaterih zaščitnih pogojev

Skupno stališče v zvezi s predlaganim členom 22(3) določa, da so delavci, zaposleni največ 10 tednov v letu pri istem delodajalcu, izključeni iz dveh zaščitnih pogojev za delavce, ki izberejo možnost neuporabe.

Dejansko lahko zato ti delavci upravičeno soglašajo, da bodo v prvih štirih tednih zaposlitve izkoristili možnost neuporabe (vendar ne ob podpisu pogodbe o zaposlitvi), prav tako pa bodo lahko delali število ur, ki presega zgornjo mejo za delavce, ki so izbrali možnost neuporabe (v povprečju 60 ur na teden, razen če je v kolektivni pogodbi ali sporazumu s socialnimi partnerji določeno drugače; 65 ur na teden, če se neaktivni del časa dežurstva šteje za delovni čas), ob upoštevanju splošnih načel varovanja zdravja in varnosti delavcev.

4. SKLEP

Komisija meni, da je treba podpreti skupno stališče, ki je bilo sprejeto s kvalificirano večino.

Komisija se zaveda, da se skupno stališče v nekaterih pogledih razlikuje od njenega spremenjenega predloga. V nekaterih primerih spremembe zvišujejo raven zaščite za delavce.

Komisija meni, da je treba trenutno stanje v zvezi s časom dežurstva in nadomestnega počitka nujno pojasniti z zakonodajno spremembo. To stališče je bilo oblikovano med obsežnimi posvetovanji, preden je Komisija predstavila prvotni predlog leta 2004, in je bilo potrjeno s prihodnjim razvojem dogodkov.

Glavna razloga za to prepričanje sta dva. Prvi je praktični vpliv sodb SES o organizaciji ključnih javnih služb (vključno s službami za ukrepanje ob izrednih dogodkih, oddelki za intenzivno nego in travmatologijo v bolnišnicah, oskrbo v nastanitvenih ustanovah za različne ogrožene skupine ter podpornimi storitvami za invalidne osebe), ki se že srečujejo z vrsto strukturnih izzivov zaradi demografskih in drugih razlogov. To zlasti velja za države članice z velikim neto izseljevanjem kvalificiranih delavcev.

Drugi je povezava med sodbama *SIMAP* in *Jaeger* ter hitro širjenje uporabe možnosti neuporabe od leta 2000. Številne države članice, ki so uvedle možnost neuporabe med navedenim obdobjem, so to storile samo ali v glavnem v sektorjih z razširjeno uporabo časa dežurstva.

Komisija se prav tako dobro zaveda prednosti splošne zaščite delavcev, ki izhajajo iz odločitve Sveta o povezavi političnega dogovora o tem predlogu o spremembi in političnega

dogovora o predlagani novi direktivi o delu prek agencij za začasno delo. Ta pristop je omogočil uvrstitev dveh ključnih predlogov v drugo obravnavo po zelo dolgotrajni politični blokadi.

Na splošno Komisija meni, da je z vidika zelo različnih stališč držav članic v Svetu, ki so bila izražena med zelo dolgotrajno in težavno prvo obravnavo o spremembi Direktive o delovnem času (skoraj štiri leta), podpora skupnemu stališču najboljši način za nadaljevanje zakonodajnega postopka o tem pomembnem predlogu o spremembi.