

SL

SL

SL



EVROPSKA KOMISIJA

Bruselj, 24.3.2010  
COM(2010) 106 konč.

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU  
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**Pregled Direktive o delovnem času**

**(prva faza posvetovanj s socialnimi partnerji na ravni Evropske unije na podlagi  
člena 154 PDEU)**

# **SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

## **Pregled Direktive o delovnem času**

**(prva faza posvetovanj s socialnimi partnerji na ravni Evropske unije na podlagi člena 154 PDEU)**

### **1. UVOD**

Namen tega sporočila je v skladu s členom 154 PDEU pridobiti mnenje socialnih partnerjev na ravni Evropske unije o možni usmeritvi ukrepanja EU v zvezi z Direktivo o delovnem času<sup>1</sup>.

Komisija je leta 2004 po obsežnih posvetovanjih predložila predlog spremembe Direktive<sup>2</sup>. Vendar sta Svet in Parlament aprila 2009 sklenila, da kljub dvema obravnavama in spravnemu postopku ne moreta doseči soglasja o predlogu.

Zaradi negativnega izida je več držav članic in socialnih partnerjev na nacionalni ravni v težkem položaju. Ni zadostne pravne jasnosti glede razlage mnogih vprašanj, ki ostajajo nerazrešena zaradi pomanjkljive sklepčnosti zakonodajalcev. Poleg tega imajo nekatere države članice precejšnje težave pri izvajanju nekaterih vidikov pravnega reda EU. Zato se v mnogih državah članicah pojavlja dvom o skladnosti nacionalne zakonodaje ali prakse z zakonodajo EU. Komisija meni, da so sedanje razmere povsem nezadovoljive, saj ne zagotavljajo učinkovite zaščite zdravja in varnosti delavcev v Evropski uniji v skladu z zakonodajo EU ter zadostne prožnosti za podjetja in delavce pri organizaciji delovnega časa.

Različni nosilci so izrazili zaskrbljenost glede tega, da bi se takšne razmere nadaljevale še nedoločen čas. Komisija meni, da je treba pregledati pravila o delovnem času v EU, ter verjame, da je to njena posebna obveznost. Komisija namerava ta pregled izvesti na podlagi ocene učinka z močnim socialnim poudarkom ter ob obsežnih posvetovanjih s socialnimi partnerji.

Pri tem je bistveno vprašanje obsega takšnega pregleda. Ena možnost je osredotočenje na tiste vidike Direktive, ki so bili najbolj težavni med pogajanjmi v obdobju 2004–2009, ter ponoven poskus najti rešitve, s katerimi bi se sozakonodajalci zdaj strinjali. Vendar bi Komisija s tem zamudila priložnost za ponovno oceno Direktive z vidika temeljnih sprememb delovnih vzorcev, ki so se zgodile od njenega nastanka dalje, ter predvidenih potreb delavcev, podjetij in potrošnikov v 21. stoletju.

Komisija zato načrtuje obsežen pregled Direktive, ki se bo začel s temeljito oceno njenih določb, da se bodo tako določile dejanske sedanje ali možne težave, povezane z njihovo uporabo. Komisija bo nato obravnavala možnosti za rešitev takšnih težav. Komisija poziva socialne partnerje, da poglobljeno preučijo vplive temeljnih sprememb, opisanih spodaj, ter

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Prvotni predlog COM(2004) 607: spremenjeni predlog COM(2005) 246.

razmislijo o načinu zakonske ureditve področja delovnega časa, ki jo potrebuje EU za spopad s socialnimi, ekonomskimi, tehnološkimi in demografskimi izzivi v 21. stoletju.

## 2. DELOVNI ČAS: SEDANJI IN PRIHODNJI TRENDI

Sedanja direktiva kodificira dve predhodni direktivi, med katerima je bila najpomembnejša sprejeta leta 1993 na podlagi predloga Komisije leta 1990<sup>3</sup>.

V zadnjih dvajsetih letih so se v svetu dela zgodile temeljite spremembe, ki so močno vplivale na skupno trajanje in razporeditev delovnega časa. Glavni trendi so:

- splošno skrajšanje skupnega delovnega časa: povprečno število tedenskih delovnih ur v EU se je z 39 ur v letu 1990 zmanjšalo na 37,8 ur v letu 2006<sup>4</sup>;
- polarizacija delovnega časa med skupinami delavcev. Delež delavcev s krajšim delovnim časom, večinoma prostovoljnih, se je povečal s 14 % leta 1992 na 18,8 % leta 2009. Vendar 10 % vseh delojemalcev še vedno dela več kot 48 ur tedensko, skoraj 7 % pa jih ima več zaposlitev<sup>5</sup>;
- postopno izginjanje standardnih vzorcev individualnega delovnega časa. Naraščajo različni vzorci delovnega časa skozi leto ali poklicno življenje, pogostejše pa so tudi prožnejše ureditve v podjetjih (gibljev delovni čas, letna izravnava delovnih ur, banke časa, časovni krediti itd.).

Takšna gibanja so posledica več različnih strukturnih sprememb, kot sta premik od proizvodnje k storitvam ter dvig produktivnosti zaradi tehnološkega napredka in vse bolj konkurenčnega poslovnega okolja. Pri tem ima svojo vlogo tudi naraščanje števila zaposlenih žensk in vse večja individualizacija življenjskih stilov (s pojavom večje raznolikosti pri individualnem razporejanju časa za delo in prosti čas). V prihodnosti bodo te strukturne spremembe najbrž še hitrejše, saj se z vidika svetovnega gospodarstva zaključuje prehod od industrije h gospodarstvu, temelječem na znanju. Nova delovna mesta se odpirajo v analitskih, znanstvenih in tehničnih poklicih, kjer se delavci dejavno vključujejo v oblikovanje in razširjanje znanja. Ta prehod vpliva na vrsto in kvaliteto razpoložljivih delovnih mest v gospodarstvu, potrebna znanja in spretnosti ter način organizacije dela. Učinkovitejše informacijske in komunikacijske tehnologije lahko zmanjšajo potrebo po fizični prisotnosti na centraliziranih krajih opravljanja dela ter spodbudijo mobilnejše in samostojnejše vrste dela (delo na daljavo, nomadsko delo).

Rezultati dela naraščajočega števila „delavcev z znanjem“ se lahko ocenjujejo z vidika njihove izvornosti in kakovosti, ne pa števila delovnih ur. Takšni delavci so lahko pri organizaciji in kraju opravljanja dela samostojnejši, zato se zastavlja vprašanje o uporabi običajnih pravil o delovnem času. Vendar novo gospodarstvo, temelječe na znanju, ustvarja tudi mnogo delovnih mest v rutinskih storitvah (klicni centri, obdelava podatkov) s ponavljajočimi se nalogami in strogim nadzorom. Takšna delovna mesta, kjer sta stres in

---

<sup>3</sup> Predlog Direktive o določenih vidikih organizacije delovnega časa — COM(90) 317, 20.9.1990.

<sup>4</sup> 37,2 ur brez 10 držav članic, ki so se pridružile EU leta 2004. Kljub vplivu poslovnega cikla se je število tedenskih delovnih ur delavcev, zaposlenih za polni delovni čas, prav tako nekoliko zmanjšalo v istem obdobju (podatki Eurostata).

<sup>5</sup> Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah.

delovna intenzivnost lahko zelo pogosta, lahko zahtevajo zakonsko ureditev v korist zdravja in varnosti delavcev kot pri tradicionalnih industrijskih dejavnostih.

Upravljanje delovnega časa postaja pomemben element konkurenčnih strategij podjetij. Zaradi zmanjševanja povprečnih stroškov v proizvodnji in daljšega delovnega časa v storitvenem sektorju mora biti skupni proizvodni čas daljši. Prilagajanje raznolikemu povpraševanju potrošnikov in sezonskim ciklom zahteva bolj neenakomerno razporeditev obratovalnega časa. Zato nastajajo in bodo nastajale nove oblike prožnosti delovnega časa, kot je oblikovanje delovnih razporedov in izmen za doseg organizacijske prožnosti ter uvedba prožnih delovnih urnikov<sup>6</sup>.

V sedanjih kriznih časih je prožnost delovnega časa postala ključni instrument prilagajanja mnogih podjetij strmemu padanju povpraševanja. Uvedeni so bili urniki s krajšim delovnim časom, pogosto z delnim nadomestilom plače ali v povezavi z usposabljanjem. Nekatere države članice so sprejele politične ukrepe za zagotovitev finančne podpore takšnim praksam.

Poleg teh sprememb, ki so jih uvedla podjetja, postaja vedno bolj jasno, da lahko prožnost delovnega časa delavcem pomaga pri usklajevanju dela in zasebnega življenja. Zdaj, ko imamo v EU bolj raznoliko delovno silo, lahko prožni delovni urniki delavcem omogočijo več možnosti za prilagajanje delovnega časa individualnim potrebam. V določenih okoliščinah lahko takšni urniki tudi okrepijo enake možnosti za zaposlitev in poklicno napredovanje ter nepriviligiranim kategorijam iskalcev zaposlitev olajšajo dostop do dela<sup>7</sup>.

Vendar moramo hkrati priznati, da lahko nekatere oblike prožnosti delovnega časa povzročijo intenzivnejše delo, kar vpliva na zdravje in varnost delavcev, njihovo zadovoljstvo, organizacijsko produktivnost in možnosti usposabljanja. Zlasti v poklicih, ki zahtevajo visoko kvalificirane kadre, se lahko pojavi pomanjkanje osebja, kar ustvarja delovna mesta, ki so privlačnejša za tiste, ki so sposobni zaslužiti višje plače, ter izvaja pritisk v smeri podaljšanja delovnega časa slabše usposobljenih delavcev.

Staranje naše družbe lahko vpliva tudi na način, kako delavci razporejajo delo in prosti čas, ob čemer se lahko poveča težnja po boljšem ravnotežju med poklicnim in zasebnim življenjem, kar je protiutež dolgim delovnikom.

### **3. UREDITEV DELOVNEGA ČASA**

V vsaki državi je obvezna zakonodaja na področju delovnega časa zapletena mešanica splošnih in sektorskih predpisov, ki temeljijo na zakonskem pravu in kolektivnih pogodbah. Mednarodna zakonska ureditev tega področja je obsežna in je imela zgodovinsko odločilen vpliv na postopno zmanjševanje števila delovnih ur<sup>8</sup>. Standardi Mednarodne organizacije dela (obstaja 39 različnih) imajo še vedno zelo pomembno vlogo v svetovnem merilu, zlasti v

---

<sup>6</sup> „Delovni čas v EU in ostalih svetovnih gospodarstvih“, Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, 2008.

<sup>7</sup> Prav tam.

<sup>8</sup> Prva konvencija Mednarodne organizacije dela – Konvencija o delovnem času (industrija), objavljena leta 1919 – vzpostavlja standard 8-urnega delavnika in 48-urnega delovnega tedna.

državah s slabšimi delovnimi razmerami. Osnovna načela, na katerih temelji ureditev delovnega časa, so določena v členu 31 Listine EU o temeljnih pravicah<sup>9</sup>.

Direktiva EU 2003/88/ES določa minimalne standarde za najdaljši tedenski delovni čas, dnevni in tedenski počitek, odmore in plačan letni dopust, nočno delo in referenčna obdobja za izračun tedenskega počitka in najdaljšega tedenskega delovnega časa. V skladu z zastavljenim ciljem varovanja zdravja in varnosti delavcev vsebuje Direktiva sicer precej podrobne določbe, vendar kljub temu omogoča prožnost pri dejanski organizaciji delovnega časa:

- države članice lahko prilagodijo pravila EU glede na lastne nacionalne okoliščine (na primer, v mnogih državah je bil najdaljši tedenski delovni čas določen pod 48 ur);
- obstaja veliko prostora za prožne delovne ureditve s pomočjo kolektivnih pogajanj (na primer, letna izravnava delovnega časa);
- veliko je izjem in odstopanj od splošnih določb (na primer, glede trajanja nadomestnega počitka ali individualnega izvzetja od pravila 48 ur).

Tradicionalno se je z zakonsko ureditvijo delovnega časa skušalo uresničiti zdravstvene in varnostne cilje, reforme pa so pogosto temeljile na domnevi, da bo tehnični napredek neizogibno omogočil več prostega časa. Običajna razlaga za zakonsko ureditev delovnega časa je potreba po izravnavi negativnih učinkov prekomernega dela, do katerega bi lahko prišlo zaradi neurejenih individualnih razmerij.

V zadnjem času se je težišče razprave spremenilo. Organizacija delovnega časa ima vse večjo težo pri doseganju boljše produktivnosti in konkurenčnosti, podpiranju ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter spopadanju z naraščajočo raznolikostjo osebnih preferenc in delovnih vzorcev. Poraja se vprašanje, ali je zakonska ureditev delovnega časa v koraku s tem razvojem ali pa so potrebne reforme za prilagoditev sedanjih predpisov potrebam podjetij, delavcev in potrošnikov v 21. stoletju.

Komisija je leta 2004 predlagala<sup>10</sup> spremembo Direktive 2003/88/ES s tremi jasno določenimi cilji:

- pojasniti uporabo Direktive v primeru stalne pripravljenosti v skladu z razlago Sodišča v primerih *SIMAP*, *Jaeger* in *Dellas*,
- omogočiti, da se v nacionalni zakonodaji referenčno obdobje za izračun povprečnega tedenskega delovnega časa razširi na največ 12 mesecev,
- pregledati individualno izvzetje od pravila o omejitvi na 48 ur za povprečni tedenski delovni čas (člen 22 Direktive je posebej zahteval ta pregled).

---

<sup>9</sup> „Člen 31 Pošteni in pravični delovni pogoji  
1. Vsak delavec ima pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo.

2. Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.“

<sup>10</sup> Prvotni predlog COM(2004) 607, spremenjeni predlog COM(2005) 246.

Ta pristop je v veliki meri odrazil težave, ki jih obstoječa zakonodaja ali sodna praksa nista razrešili. Vendar sta v obdobju 2004–2009 Parlament ali Svet razpravo razširila z novimi vprašanji, kot sta usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter obravnava posebnih primerov, kot so „samostojni delavci“ in delavci z več kot eno zaposlitvijo. Ta zadnja vprašanja so posledica zgoraj omenjenih strukturnih sprememb.

#### **4. CILJI OBSEŽNEGA PREGLEDA**

Temeljne spremembe v svetu dela zahtevajo prilagoditev zakonodajnega okvira na nacionalni ravni in ravni EU. Za izvedbo takšnega obsežnega pregleda je potrebna vrsta političnih ciljev, ki bodo privedli do širokega soglasja zainteresiranih strani.

Varovanje zdravja in varnosti delavcev mora biti tudi v prihodnosti glavni cilj kakršne koli zakonske ureditve področja delovnega časa, saj je zakonska podlaga za Direktivo člen 153(1)(a) „izboljšanje delovnega okolja za varovanje zdravja in varnosti delavcev“.

Vendar je treba obravnavati še druge cilje. Ureditve delovnega časa na ravni EU zelo pomembno prispevajo k boljšemu ravnotežju med poklicnim in družinskim življenjem, saj delavcem zagotavljajo čas, potreben za njihove družinske obveznosti, ter jim omogočajo, da vplivajo na razporejanje lastnega delovnega časa. Upoštevati je treba tudi drugo zakonodajo EU, ki prispeva k temu cilju, kot so direktive o porodniškem dopustu, starševskem dopustu in delu s krajšim delovnim časom.

Zakonska ureditev delovnega časa lahko tudi pomembno vpliva na sposobnost podjetij, da se prožneje odzivajo na spreminjajoče se zunanje okoliščine. Podjetja si lahko s prožnejšim obratovalnim in odpiralnim časom pridobijo konkurenčne stroškovne prednosti. Prožnost delovnega časa je pomembna tudi za posamezne delavce, ker lahko tako bolje prilagodijo svoje urnike glede na vsakokratno življenjsko obdobje in osebne preference.

Navsezadnje je pomembno, da lahko zakonska ureditev delovnega časa na nacionalni ravni in ravni EU v skladu z načrtom EU za boljšo pripravo zakonodaje doseže svoje cilje, ne da bi podjetjem in posebej MSP-jem nalagala dodatne nepotrebne upravne obremenitve.

#### **5. BISTVENA VPRAŠANJA, POVEZANA Z UPORABO DIREKTIVE**

Obsežen pregled Direktive je treba začeti z analiziranjem vpliva pojavljajočih se sprememb delovnih vzorcev na uporabo sedanje Direktive ter določanjem tistih njenih določb, ki jih je treba prilagoditi, poenostaviti ali pojasniti. Težave pri uporabi Direktive lahko v veliki meri pomenijo, da je potrebna temeljitejša prilagoditev sedanjih predpisov.

##### **(a) Delovni čas**

Povprečno število tedenskih delovnih ur v EU je pod mejo 48 ur in upada. Vendar je jasno, da imajo nekatere skupine delavcev v povprečju še vedno daljše delavnike, ki lahko segajo od 49 do več kot 80 ur na teden.

Novi delovni vzorci lahko prispevajo k večji samostojnosti in mobilnosti delavcev, zato se zastavlja vprašanje o uporabi ali primernosti omejevanja delovnega časa. Poleg tega lahko daljši delavniki v nekaterih sektorjih ali poklicih veljajo za nujne (s kratkoročnega ali celo dolgoročnega vidika) za doseg konkurenčnosti, prilagoditev sezonskim nihanjem ali

pomanjkanju kvalificirane delovne sile ali zagotovitev 24-urne dostopnosti osnovnih javnih storitev.

V nekaterih primerih je bila omejitev na 48 ur že podaljšana v okviru možnosti, ki jih dopušča Direktiva, na primer pri odstopanju za tako imenovane samostojne delavce in individualno „izvzetje“. V zadnjih letih se je uporaba izvzetja v EU zelo povečala. Danes pet držav članic uporablja izvzetje v vseh sektorjih gospodarstva, deset držav članic pa izvzetje uporablja v nekaterih sektorjih, predvsem tam, kjer prevladuje stalna pripravljenost.

Posebno vprašanje so tudi delavci z več kot eno pogodbo, ki lahko pri delu za istega delodajalca ali več različnih delodajalcev prekoračijo 48 ur<sup>11</sup>.

Več zainteresiranih strani meni, da se tistim delavcem, ki želijo dodatno zaslužiti ali hitreje poklicno napredovati, se sme omejevati dela, ki presega povprečje 48 ur. Nasprotno pa nekateri trdijo, da je zakonska omejitev nujna za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ker posamezni delavci zaradi slabšega pogajalskega položaja v odnosu do delodajalcev ne morejo vedno prosto izbirati omejitve delovnega časa. Poleg tega lahko imajo dolgi delavniki negativen vpliv na produktivnost, ustvarjalnost, ustvarjanje novih delovnih mest ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

#### **(b) Stalna pripravljenost**

V nekaterih sektorjih ali poklicih delovne ure vključujejo obdobja „stalne pripravljenosti“, ko mora biti delavec prisoten na delovnem mestu in biti pripravljen delati, če je to potrebno, vendar mu ni treba biti neprestano zbran ter lahko spi ali počiva, če se ga ne potrebuje.

Stalna pripravljenost je posebej pogosta v zdravstvenih storitvah, ki se zagotavljajo 24 ur na dan, storitvah oskrbe v nastanitvenih ustanovah ter službah za pomoč v sili, kot so policija in gasilci. V kolikšni meri se delo dejansko izvaja v času stalne pripravljenosti, se zelo razlikuje med posameznimi sektorji in državami članicami. V nekaterih primerih morajo biti delavci dolgo časa zelo dejavni in ob tem zelo malo počivajo ali so celo brez možnosti počitka. V drugih primerih le redko dejansko delajo, vendar se od njih vseeno zahteva, da so prisotni na delovnem mestu.

Ta posebna vrsta prožnosti delovnega časa, ki jo zahteva nepretrgani način opravljanja nekaterih storitev, postavlja občutljivo vprašanje, kako izračunati delovne ure in obdobja počitka v primerih „stalne pripravljenosti“ po Direktivi. Dolgi delavniki lahko škodljivo vplivajo na zdravje in varnost delavcev ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Zato je bilo večkrat predlagano, da bi se moral čas stalne pripravljenosti na delovnem mestu šteti kot delovni čas ter se noben del stalne pripravljenosti nikoli ne bi smel šteti v minimalni čas počitka. V zadevah *SIMAP*, *Jaeger* in *Dellas* je Sodišče odločilo, da je treba Direktivo razlagati tako, da se stalna pripravljenost šteje uro za uro kot delovni čas.

Po drugi strani je bilo poudarjeno, da lahko ima dejstvo, da se stalna pripravljenost v celoti šteje v delovni čas, skupaj z omejitvijo na 48 ur, zelo škodljive posledice za delovanje in financiranje storitev, ki za zagotovitev 24-urnega delovanja zahtevajo posebno prožnost. Nekateri na primer trdijo, da bi v nekaterih državah članicah stroški zdravstvenih storitev

---

<sup>11</sup> 0,6 % delavcev v EU dela v povprečju več kot 48 ur na teden *in* ima *hkrati* več zaposlitev (Četrta evropska raziskava o delovnih pogojih, 2005).



silovito narasli, kar bi še poslabšalo težavne razmere zaradi naraščanja cene zdravil in vplivov staranja prebivalstva. Zaradi pomanjkanja določenega kvalificiranega zdravstvenega osebja imajo nekatere države članic velike težave že pri zaposlovanju in ohranjanju dovolj specializiranega osebja.

Da bi se preprečile takšne posledice, so bile obravnavane različne možnosti. Nekatere teh možnosti bi zahtevale spremembe pravnega reda Skupnosti. Na primer obdobja nedejavnosti v času stalne pripravljenosti na delovnem mestu se ne bi upoštevala pri izračunu delovnega časa ali pa bi se izračunavala manj kot 100 % delovni čas, sorazmerno zahtevani stopnji zbranosti (tako imenovani sistem enakovrednosti).

### **(c) Prožnost pri izračunu povprečnega tedenskega delovnega časa**

Prožnost pri razporejanju delovnih ur v času je pomemben dejavnik konkurenčnosti posebej za sektorje, podvržene nihanjem v poslovnih ciklih.

Direktiva do neke mere že dopušča prožnost – pri izračunu omejitve na 48 ur za delovni čas se za tedenske delovne ure ugotavlja povprečje v „referenčnem obdobju“. Običajno referenčno obdobje ne sme presegati štirih mesecev, vendar so mogoča odstopanja do šest mesecev v nekaterih dejavnostih ali (zgolj na podlagi kolektivne pogodbe) do 12 mesecev v kateri koli dejavnosti.

Podjetja v sektorjih ali državah, kjer kolektivna pogajanja niso običajna, ter na splošno MSP-ji so izrazili zaskrbljenost glede omejevanja podaljševanja štirimesečnega temeljnega referenčnega obdobja. Prepričani so, da so zaradi teh omejevanj v slabšem položaju ter da potreba po prožnosti delovnega časa ni v povezavi z modelom delovnih odnosov ali velikostjo podjetja.

Ta pravila bi lahko postala prožnejša, če bi bilo referenčno obdobje v okviru nacionalne zakonodaje razširjeno na 12 mesecev. To bi nedvomno pomagalo podjetjem, da obratovalni ali odpiralni čas prilagodijo spremembam v svojih dejavnostih, ki nastajajo zaradi sezonskih ali gospodarskih ciklov.

Po drugi strani bi za daljša referenčna obdobja lahko veljalo, da spodbujajo daljše delavnike v predolgem obdobju ter na ta način negativno vplivajo na zdravje in varnost ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Da bi se to preprečilo, bi bila potrebna neka vrsta zaščitne klavzule.

### **(d) Prožnost pri prerazporejanju minimalnih dnevni in tedenskih počitkov**

Prav tako je pomembno vprašanje prožnosti, ki jo imajo podjetja pri prerazporejanju minimalnih dnevni in tedenskih počitkov, ki jih zahteva Direktiva.

Direktiva zdaj določa, da se lahko minimalni počitek delno ali v celoti odloži, ob pogoju da so vsi zamujeni minimalni počitki pozneje popolnoma nadomeščeni. V skladu s sodno prakso Sodišča je treba takšen nadomestni počitek izkoristiti čim prej. Vsekakor je treba vsak zamujen dnevni počitek izkoristiti takoj po daljšem delavniku.

Nekatere zainteresirane strani trdijo, da bi bilo treba minimalni počitek (dnevni ali tedenski) vedno zagotoviti nemudoma ali pa vsaj zmanjšati njegov odlog do najmanjše možne mere ter ga takoj popolnoma nadomestiti. Poudarjajo, da lahko preutrujenost delavcev ogrozi njihovo

lastno zdravje in varnost ter zdravje in varnost drugih, zamujeni počitek pa lahko negativno vpliva na delovno zmogljivost in produktivnost.

Po drugi strani bi večja prožnost pri prerazporejanju in organizaciji nadomestnega počitka pomagala podjetjem organizirati delo, zlasti kadar se zagotavljajo 24-urne storitve na oddaljenih območjih ali trpijo pomanjkanje kvalificirane delovne sile. Poleg tega lahko takšna prožnost v nekaterih primerih delavcem prav tako pomaga uskladiti poklicno in družinsko življenje ali olajša uresničevanje njihovih osebnih preferenc.

## 6. NASLEDNJI KORAKI

To sporočilo predstavlja prvo fazo posvetovanj v skladu s členom 154(2) PDEU. V tej fazi skuša Komisija pridobiti mnenje socialnih partnerjev glede potrebe po ukrepanju na ravni Evropske unije zvezi z Direktivo o delovnem času in glede obsega takšne pobude.

Komisija bo preučila mnenja, izražena v tej prvi fazi, ter nato odločila, ali je ukrepanje na ravni EU priporočljivo. Če Komisija odloči, da so takšni ukrepi priporočljivi, bo začela drugo fazo posvetovanj s socialnimi partnerji na ravni EU. Navedena faza bo obsegala vsebino predloga o ukrepih v skladu s členom 154(3) PDEU.

Vzporedno s temi posvetovanji bo Komisija izvedla obsežno oceno učinka, vključno s preučitvijo pravne uporabe Direktive v državah članicah ter študijo o socialnih in ekonomskih vidikih, pomembnih za izvedbo obsežnega pregleda Direktive. Ocena učinka seveda ne bo vplivala na rezultat posvetovanj. Komisija namerava objaviti rezultate ocene učinka tako, da bo lahko pravočasno prispevala k institucionalnim razpravam glede zakonodajnega predloga.

Vprašanja, glede katerih Komisija predlaga posvetovanje s socialnimi partnerji, so naslednja:

- (a) Kako naj se oblikujejo uravnoteženi in izvorni predlogi za organizacijo delovnega časa, ki bi presegli neuspešne razprave zadnjega pravnega postopka? Kakšna je vaša dolgoročna vizija organizacije delovnega časa v modernem okolju?
- (b) Kako so po vašem mnenju spremembe delovnih vzorcev in praks vplivale na uporabo Direktive? Ali je kakšna določba postala zastarela ali težje izvedljiva?
- (c) Kakšne so vaše dosedanje izkušnje s splošnim delovanjem Direktive o delovnem času? Kakšne so vaše izkušnje glede ključnih vprašanj iz oddelka 5 tega dokumenta?
- (d) Ali se strinjate z analizo organizacije in zakonske ureditve delovnega časa v EU, predstavljeno v tem dokumentu? Ali menite, da bilo treba dodati še kašno vprašanje?
- (e) Ali menite, da bi morala Komisija sprožiti pobudo za spremembo Direktive? Če se odgovorili pritrdilno, ali se strinjate s cilji pregleda iz tega dokumenta? Kakšen naj bo po vašem mnenju njegov obseg?

- (f) Ali menite, da bi bili poleg zakonodajnih ukrepov potrebni še kakšni drugi ukrepi na ravni Evropske unije? Če ste odgovorili pritrdilno, kakšni naj bi bili oblika in vsebina takšnih ukrepov?
- (g) Ali razmišljate o pobudi za dialog v skladu s členom 155 PDEU v zvezi s kateri koli vprašanjem iz tega posvetovanja? Če je odgovor pritrdilen, v zvezi s katerimi vprašanji?