



**RADA
EVROPSKÉ UNIE**

**Brusel 15. září 2008 (16.09)
(OR. en)**

**Interinstitucionální spis:
2004/0209 (COD)**

**10597/2/08
REV 2**

**SOC 359
SAN 123
TRANS 201
MAR 83
CODEC 763**

PRÁVNÍ PŘEDPISY A JINÉ AKTY

Předmět: SPOLEČNÝ POSTOJ RADY k přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 15. září 2008, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/.../ES

ze dne ...,

**kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech
úpravy pracovní doby**

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 Smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy³,

¹ Úř. věst. C 267, 27.10.2005, s. 16.

² Úř. věst. C 231, 20.9.2005, s. 69.

³ Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 11. května 2005 (Úř. věst. C 92 E, 20.4.2006, s.292), společný postoj Rady ze dne ...

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 137 Smlouvy stanoví, že Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států za účelem zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků. Směrnice přijaté na základě uvedeného článku nemají ukládat správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.
- (2) Směrnice 2003/88/ES¹ stanoví minimální požadavky na úpravu pracovní doby, mimo jiné pokud jde o denní a týdenní dobu odpočinku, přestávky, maximální týdenní pracovní dobu, dovolenou za kalendářní rok a některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce.
- (3) V čl. 19 třetím pododstavci a čl. 22 odst. 1 druhém pododstavci směrnice 2003/88/ES se stanoví, že mají být tato ustanovení přezkoumána do 23. listopadu 2003.
- (4) Více než 10 let po přijetí směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993², původní směrnice týkající se úpravy pracovní doby, je nutné zvážit nové skutečnosti a požadavky ze strany zaměstnavatelů i pracovníků a poskytnout prostředky k plnění cílů v oblasti růstu a zaměstnanosti stanovených Evropskou radou na zasedání ve dnech 22. a 23. března 2005 v souvislosti s Lisabonskou strategií.

¹ Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

² Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 1. Směrnice zrušená směrnicí 2003/88/ES.

- (5) Soulad mezi pracovním a rodinným životem je rovněž nezbytným prvkem pro dosažení cílů, jež si Evropská unie stanovila v rámci Lisabonské strategie, zejména pro zvýšení míry zaměstnanosti žen. Cílem není pouze vytvořit uspokojivější pracovní prostředí, ale také lépe reagovat na potřeby pracovníků, zejména těch, kteří mají rodinné povinnosti. Záměrem celé řady změn v této směrnici je umožnit lepší skloubení pracovního a rodinného života.
- (6) V této souvislosti by členské státy měly vybízet sociální partnery, aby na příslušné úrovni uzavírali dohody pro zlepšení souladu mezi pracovním a rodinným životem.
- (7) Je zapotřebí posílit ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků a zajistit větší pružnost ohledně úpravy pracovní doby, zejména pokud jde o pracovní pohotovost a konkrétně o ty části pracovní pohotovosti, během nichž nedojde k výkonu práce, jakož i nalézt novou rovnováhu mezi zajištěním souladu pracovního a rodinného života na jedné straně a pružnější úpravou pracovní doby na straně druhé.
- (8) Pracovníkům by měly být poskytovány náhradní doby odpočinku v případech, kdy nejsou poskytovány doby odpočinku. Vymezení délky přiměřené doby, v jejímž průběhu se pracovníkům poskytuje rovnocenný náhradní odpočinek, by mělo být ponecháno na členských státech, s ohledem na potřebu zajistit bezpečnost a zdraví dotčených pracovníků a na zásadu proporcionality.

- (9) Rovněž je nutné znovu přezkoumat ustanovení týkající se referenčního období pro maximální týdenní pracovní dobu s cílem přizpůsobit je potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců a s výhradou záruk ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků.
- (10) Je-li doba trvání pracovní smlouvy kratší než jeden rok, nemělo by být referenční období delší, než je doba trvání pracovní smlouvy.
- (11) Zkušenosti získané při uplatňování čl. 22 odst. 1 směrnice 2003/88/ES ukazují, že možnost neuplatňovat článek 6 této směrnice na základě individuálního rozhodnutí členského státu může být problematická z hlediska ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a svobodné volby pracovníka.
- (12) Možnost stanovená v čl. 22 odst. 1 představuje výjimku ze zásady maximálně 48-hodinového pracovního týdne, počítáno jako průměr za referenční období. Je podmíněna účinnou ochranou zdraví a bezpečnosti pracovníků a výslovným, svobodným a informovaným souhlasem dotyčného pracovníka. Její použití musí podléhat přiměřeným zárukám zajišťujícím dodržení těchto podmínek, jakož i důsledné kontrole.
- (13) Před využitím možnosti uvedené v čl. 22 odst. 1 by se mělo zvážit, zda potřebnou flexibilitu nezaručuje nejdelší referenční období či jiná ustanovení směrnice 2003/88/ES týkající se flexibility.
- (14) Aby se zabránilo rizikům pro zdraví a bezpečnosti pracovníků, není možné, aby bylo v jednom členském státě současně využito jak flexibilní referenční období uvedené v čl. 19 prvním pododstavci písm. b), tak i možnost uvedená v čl. 22 odst. 1.

- (15) V souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy Komise uskutečnila konzultace se sociálními partnery na úrovni Společenství o možném zaměření akce Společenství v této oblasti.
- (16) Po těchto konzultacích dospěla Komise k závěru, že je akce Společenství účelná, a v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy konzultovala se sociálními partnery rovněž obsah zamýšleného návrhu.
- (17) Po této druhé fázi konzultací neinformovali sociální partneři na úrovni Společenství Komisi o svém úmyslu zahájit postup, který by mohl vést v uzavření dohody, jak je uvedeno v článku 139 Smlouvy.
- (18) Jelikož cíle této směrnice, totiž modernizace právních předpisů Společenství týkajících se úpravy pracovní doby, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jej může být lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.
- (19) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie¹. Usiluje zejména o zajištění plného dodržování práva na spravedlivé a rovné pracovní podmínky ve smyslu článku 31 této listiny, a zejména odstavce 2 uvedeného článku, který stanoví, že „každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“.

¹ Úř. věst. C 303, 14.12.2007, s. 1.

- (20) Provádění této směrnice by mělo zachovávat obecnou úroveň ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků při práci,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Směrnice 2003/88/ES se mění takto:

- 1) V článku 2 se vkládají nové body, které znějí:

„1a. „dobou pracovní pohotovosti“ doba, během níž je pracovník povinen být k dispozici na pracovišti, aby na žádost zaměstnavatele mohl zasáhnout, vykonávat svou činnost nebo své povinnosti;

1b. „pracovištěm“ místo nebo místa, kde pracovník obvykle vykonává svou činnost nebo své povinnosti a které je vymezeno v souladu s podmínkami pracovního poměru pracovníka nebo pracovní smlouvy uzavřené s pracovníkem;

1c. „částí pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce“ doba, během níž je pracovník v pracovní pohotovosti ve smyslu bodu 1a, ale zaměstnavatel po něm nepožaduje skutečný výkon jeho činnosti nebo povinností,“

2) Vkládají se nové články, které znějí:

„Článek 2a

Doba pracovní pohotovosti

Část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, se nepovažuje za pracovní dobu, pokud vnitrostátní právní předpisy nebo kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi nestanoví jinak.

Část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, lze s ohledem na zkušenosti v příslušném odvětví stanovit na základě průměrného počtu hodin nebo poměrné části doby pracovní pohotovosti, a to prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery nebo vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery.

Část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, nelze zohlednit při výpočtu denní nebo týdenní doby odpočinku stanovených v článcích 3 a 5, pokud není stanoveno jinak

a) v kolektivní smlouvě nebo v dohodě mezi sociálními partnery;

nebo

b) prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů po konzultaci se sociálními partnery.

Doba, po kterou pracovník během pracovní pohotovosti skutečně vykonává svou činnost nebo své povinnosti, se vždy považuje za pracovní dobu.

Článek 2b

Sladění pracovního a rodinného života

Členské státy povzbuzují sociální partnery na příslušné úrovni - aniž je dotčena jejich samostatnost - k uzavírání dohod, které mají přispět ke sladění pracovního a rodinného života.

Aniž je dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství*, zajistí členské státy po konzultaci se sociálními partnery, aby zaměstnavatelé včas informovali pracovníky o jakýchkoli zásadních změnách v rozvržení práce nebo úpravě jejich pracovní doby.

Členské státy zohlední potřeby pracovníků v oblasti pružnosti pracovní doby a charakteru práce a v souladu se svými vnitrostátními postupy rovněž vybízejí zaměstnavatele, aby přezkoumávali případy žádostí o změny pracovní doby a rozvržení práce s ohledem na potřeby podniku a na potřebu pružnosti, pokud jde o zaměstnavatele i o pracovníky.

* Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.“

3) Článek 17 se mění takto:

- a) v odstavci 1 se slova „od článků 3 až 6, 8 a 16“ nahrazují slovy „od článků 3 až 6, článku 8 a čl. 16 prvního pododstavce písm. a) a c)“;
- b) v odstavci 2 se slova „za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku“ nahrazují slovy „za předpokladu, že v přiměřené lhůtě stanovené vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivní smlouvou či dohodou uzavřenou mezi sociálními partnery jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku“;
- c) v návěti odstavce 3 se slova „od článků 3, 4, 5, 8 a 16“ nahrazují slovy „od článků 3, 4, 5, 6, 8 a od čl. 16 písm. a) a c)“;
- d) odstavec 5 se mění takto:
 - i) první pododstavec se nahrazuje tímto:

„5. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článku 6 v případě lékařů v rámci jejich vzdělávání v souladu s druhým až šestým pododstavcem tohoto odstavce.“;
 - ii) poslední pododstavec se zrušuje.

4) V čl. 18 třetím pododstavci se slova „za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku“ nahrazují slovy „za předpokladu, že v přiměřené lhůtě stanovené vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivní smlouvou či dohodou uzavřenou mezi sociálními partnery jsou dotyčným pracovníkům přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku“.

5) Článek 19 se nahrazuje tímto:

„Článek 19

Omezení odchylek od referenčního období

Aniž je dotčen čl. 22a písm. b) a odchylně od čl. 16 písm. b) mohou členské státy, s výhradou dodržení obecných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, povolit stanovení referenčního období na dobu nepřesahující dvanáct měsíců, a to prostřednictvím:

a) kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, jak stanoví článek 18,

nebo

b) právního předpisu po konzultaci se sociálními partnery na příslušné úrovni.

V případě využití možnosti podle písmene b) prvního pododstavce členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé dodržovali své povinnosti stanovené v oddílu II směrnice 89/391/EHS.“

6) Článek 22 se nahrazuje tímto:

„Článek 22

Různá ustanovení

1. Ačkoli platí obecná zásada, že maximální délka týdenní pracovní doby v EU by měla být 48 hodin a že v praxi je výjimečné, aby pracovníci v EU pracovali déle, mohou členské státy rozhodnout, že nebudou uplatňovat článek 6 za předpokladu, že přijmou opatření nezbytná pro zajištění účinné ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Využití této možnosti však musí být výslovně stanoveno v kolektivní smlouvě nebo v dohodě uzavřené mezi sociálními partnery na příslušné úrovni nebo ve vnitrostátních právních předpisech po konzultacích se sociálními partnery na příslušné úrovni.
2. Členské státy, které chtějí využít této možnosti, musejí v každém případě přijmout nezbytná opatření zajišťující, aby:
 - a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, počítáno jako průměr za referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce. Tento souhlas je platný po dobu nejvýše jednoho roku a lze jej obnovit.

- b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele žádná újma, protože nechce dát souhlas s vykonáváním takové práce nebo protože souhlas z jakéhokoli důvodu odvolal;
- c) případný souhlas udělený:
 - i) při podpisu samotné pracovní smlouvy, nebo
 - ii) během prvních čtyř týdnů pracovního poměru,
byl neplatný od samého počátku;
- d) žádný pracovník, který udělil svůj souhlas podle tohoto článku, nepracoval v průběhu sedmi dnů déle než:
 - i) 60 hodin, počítáno jako průměr za období tří měsíců, pokud není stanoveno jinak v kolektivní smlouvě nebo v dohodě mezi sociálními partnery; nebo
 - ii) 65 hodin, počítáno jako průměr za období tří měsíců, pokud nebyla uzavřena kolektivní smlouva a pokud se část pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, považuje v souladu s článkem 2a za pracovní dobu;
- e) každý pracovník měl právo buď během prvních šesti měsíců od podpisu platné smlouvy, nebo během doby až tří měsíců od skončení zkušební doby stanovené ve své smlouvě, podle toho, která lhůta je delší, odvolat s okamžitým účinkem souhlas s vykonáváním takové práce, a to včasným písemným oznámením svému zaměstnavateli. Zaměstnavatel může po uplynutí této lhůty požadovat, aby pracovník písemně oznámil odvolání svého souhlasu v dostatečné době předem, která nesmí být delší než dva měsíce;

- f) zaměstnavatel vedl aktuální záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci, a odpovídající záznamy umožňující ověřit, zda jsou dodržována ustanovení této směrnice;
- g) tyto záznamy byly dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů bezpečnosti nebo zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročit maximální týdenní pracovní dobu;
- h) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci souhlasili s vykonáváním práce po dobu přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, počítáno jako průměr za referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), jakož i odpovídající záznamy umožňující ověřit, zda jsou dodržována ustanovení této směrnice.

3. S výhradou dodržení obecných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků se odst. 2 písm. c) bod ii) a písm. d) nepoužijí v případě, kdy je pracovník zaměstnán u stejného zaměstnavatele po dobu nebo doby nepřekračující celkem deset týdnů v průběhu dvanácti měsíců.“

7) Vkládá se nový článek, který zní:

„Článek 22a

Zvláštní ustanovení

Pokud členský stát využije možnosti stanovené v článku 22:

a) možnost podle čl. 19 prvního pododstavce písm. b) se nepoužije;

- b) tento členský stát může odchylně od čl. 16 písm. b) na základě právních nebo správních předpisů povolit stanovení referenčního období na dobu nepřesahující šest měsíců, a to z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce.

Toto referenční období musí být v souladu s obecnými zásadami ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a není jím dotčeno referenční období tří měsíců podle čl. 22 odst. 2 písm. d) pro pracovníky, kteří podle čl. 22 odst. 2 písm. a) udělili souhlas, jehož platnost stále trvá.“

- 8) Článek 24 se nahrazuje tímto:

„Článek 24

Zprávy

1. Členské státy sdělí Komisi znění vnitrostátních právních předpisů, které již přijaly nebo přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
2. Každých pět let předloží členské státy Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice a uvedou stanoviska sociálních partnerů.

Komise o nich informuje Evropský parlament, Radu, Evropský hospodářský a sociální výbor a Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

3. Každých pět let, počínaje 23. listopadem 1996, podává Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o uplatňování této směrnice s přihlédnutím k odstavcům 1 a 2.“

9) Vkládá se nový článek, který zní:

„Článek 24a

Hodnoticí zpráva

1. Do ...*

- a) členské státy, které využijí možnosti podle čl. 22 odst.1, oznámí Komisi důvody, odvětví, činnosti a počty příslušných pracovníků, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni. Zpráva podávaná každým členským státem obsahuje informace o tom, jaké má využití této možnosti vliv na zdraví a bezpečnost pracovníků, jakož i stanoviska sociálních partnerů na příslušné úrovni; zpráva je předkládána rovněž sociálním partnerům na vnitrostátní úrovni;
- b) členské státy, které využijí možnosti podle čl. 19 prvního pododstavce písm. b), informují Komisi o způsobu, jakým toto ustanovení provedly, a o jeho dopadu na zdraví a bezpečnost pracovníků.

* Pro Úř.- věst.: Vložte prosím datum - šest let ode dne vstupu této směrnice v platnost.

2. Do ...* předloží Komise po konzultaci se sociálními partnery na úrovni Společenství Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o:

- a) využívání možnosti podle čl. 22 odst. 1 a důvodech tohoto využívání a
- b) jiných faktorech, jež mohou přispívat k dlouhé pracovní době, jako je využívání možnosti podle čl. 19 prvního pododstavce písm. b).

Součástí zprávy mohou být příslušné návrhy na snížení nadměrné pracovní doby včetně snížení využívání možnosti podle čl. 22 odst. 1, při současném zohlednění jejího dopadu na zdraví a bezpečnost pracovníků, kterých se tato možnost týká.

3. Rada na základě zprávy uvedené v odstavci 2 zhodnotí využívání možností stanovených ve směrnici a zejména v čl. 19 prvním pododstavci písm. b) a čl. 22 odst. 1.

Na základě tohoto hodnocení může Komise do ...** v případě potřeby předložit Evropskému parlamentu a Radě návrh na změnu této směrnice, včetně možnosti stanovené v čl. 22 odst. 1.“

* Pro Úř.- věst.: Vložte prosím datum - sedm let ode dne vstupu této směrnice v platnost.

** Pro Úř.- věst.: Vložte prosím datum - osm let ode dne vstupu této směrnice v platnost.

Článek 2

Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření pro zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí znění těchto ustanovení Komisi do ...* a v přiměřené lhůtě jakoukoli následnou změnu. Zejména zajistí, aby pracovníci nebo jejich zástupci měli k dispozici vhodné prostředky pro vymáhání povinností podle této směrnice.

Článek 3

1. Členské státy do...** uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby se na nezbytných ustanoveních dohodli sociální partneři, přičemž členské státy musí učinit veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice. Neprodleně o tom informují Komisi.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

* Pro Úř.- věst.: Vložte prosím datum - tři roky ode dne vstupu této směrnice v platnost.

** Pro Úř.- věst.: Vložte prosím datum - tři roky ode dne vstupu této směrnice v platnost.

Článek 4

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 5

Tato směrnice je určena členskými státy.

V... dne...

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda nebo předsedkyně
