



Βρυξέλλες, 28 Απριλίου 2017
(OR. el)

8635/17

EMPL 220
SOC 294
SAN 167
TRANS 156
MAR 85

ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Για τον Γενικό Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο κ. Jordi AYET PUIGARNAU, Διευθυντής
Ημερομηνία Παραλαβής:	27 Απριλίου 2017
Αποδέκτης:	κ. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Γενικός Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αριθ. εγγρ. Επιτρ.:	COM(2017) 254 final
Θέμα:	ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ Έκθεση όσον αφορά την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο - COM(2017) 254 final.

σνημμ.: COM(2017) 254 final



Βρυξέλλες, 26.4.2017
COM(2017) 254 final

**ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

**Έκθεση όσον αφορά την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά
με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας**

{SWD(2017) 204 final}

I. Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση εξετάζει την εφαρμογή εκ μέρους των κρατών μελών της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας¹ (στο εξής «η οδηγία» ή «οδηγία για τον χρόνο εργασίας»), όπως προβλέπεται στο άρθρο 24 της οδηγίας. Η έκθεση υπενθυμίζει τους στόχους και τις κυριότερες διατάξεις της οδηγίας και παρουσιάζει τα βασικά ευρήματα της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή της εκ μέρους των κρατών μελών. Στο παράρτημα της έκθεσης παρατίθεται έγγραφο εργασίας στο οποίο η Επιτροπή εκθέτει με περισσότερες λεπτομέρειες τα αποτελέσματα της εξέτασής της².

Στόχος της παρούσας έκθεσης είναι να σκιαγραφήσει τον τρόπο με τον οποίο τα κράτη μέλη εφαρμόζουν την οδηγία και να επισημάνει τα βασικά ζητήματα και προβλήματα.

Η Επιτροπή παρουσιάζει επίσης μια ερμηνευτική ανακοίνωση³ για να εξασφαλίσει νομική σαφήνεια και ασφάλεια δικαίου στα κράτη μέλη και στα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη κατά την εφαρμογή της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας και, με τον τρόπο αυτό, να βελτιώσει την εφαρμογή της στην πράξη. Η έκθεση και η ερμηνευτική ανακοίνωση έχουν ως κοινό στόχο την καλύτερη εφαρμογή της οδηγίας, σύμφωνα με το πλαίσιο πολιτικής που καθορίζεται στην πρόσφατη ανακοίνωση της Επιτροπής «*Δίκαιο της ΕΕ: Καλύτερη εφαρμογή για καλύτερα αποτελέσματα*»⁴.

Ωστόσο, δεν μπορεί να παράσχει εξαντλητικό απολογισμό όλων των εθνικών μέτρων εφαρμογής και δεν προδικάζει τη θέση που ενδέχεται να λάβει η Επιτροπή σε μελλοντικές νομικές διαδικασίες.

II. Οι στόχοι και οι απαιτήσεις της οδηγίας

Η οδηγία εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δυνάμει του άρθρου 137 παράγραφος 2 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (νυν άρθρο 153 παράγραφος 2 της συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης).

Κύριος στόχος της οδηγίας είναι να καθορίσει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Πολλές μελέτες δείχνουν ότι πολύωρη εργασία και η μη ικανοποιητική ανάπαυση (ιδίως επί παρατεταμένο διάστημα)

¹ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9). Η οδηγία ενοποιεί και καταργεί τις δύο προηγούμενες οδηγίες στον τομέα αυτό που εκδόθηκαν το 1993 και το 2000, αντίστοιχα.

² SWD(2017) 204

³ Ανακοίνωση της Επιτροπής, ερμηνευτική ανακοίνωση της Επιτροπής για την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, COM/2017/2601.

⁴ Ανακοίνωση της Επιτροπής, «Δίκαιο της ΕΕ: Καλύτερη εφαρμογή για καλύτερα αποτελέσματα», C/2016/8600, ΕΕ C 18 της 19.1.2017

μπορεί να έχουν ολέθριες επιπτώσεις (αύξηση του ποσοστού ατυχημάτων και λάθη, αυξημένο στρες και κούραση, βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι κίνδυνοι για την υγεία).

Επιπλέον, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι απαιτήσεις της οδηγίας περί μέγιστου χρόνου εργασίας, ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και κατώτατου χρόνου ανάπαυσης «αποτελούν ιδιαίτερης σπουδαιότητας κανόνες του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο»⁵.

Κατ' αναλογία, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁶ προβλέπει στο άρθρο 31 παράγραφος 2 τα εξής:

«Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.»

Η οδηγία καθορίζει τις κοινές ελάχιστες απαιτήσεις για τους εργαζόμενους σε όλα τα κράτη μέλη, και συγκεκριμένα:

- τα όρια του χρόνου εργασίας (όχι άνω των 48 ωρών εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των τυχόν υπερωριών)
- τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης (τουλάχιστον έντεκα συναπτόν ωρών ημερησίως και τριανταπέντε ωρών συνεχούς εβδομαδιαίας ανάπαυσης)
- ετήσια άδεια μετ' αποδοχών (τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων ετησίως)
- ειδική προστασία για τους εργαζόμενους τη νύχτα.

Η οδηγία προβλέπει επίσης σχετική ευελιξία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Με τον τρόπο αυτόν, οι ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης είναι δυνατό να μετατεθούν, στο σύνολό τους ή εν μέρει, για ορισμένες δραστηριότητες. Κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να επιλέξει, ατομικά, να υπερβεί το όριο των 48 ωρών εργασίας (η ρύθμιση αυτή είναι γνωστή ως «δυνατότητα εξαίρεσης» ή «ρήτρα opt-out»). Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να διασφαλίσουν σχετική ευελιξία όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, για παράδειγμα επιτρέποντας να υπολογίζεται ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας κατά μέσο όρο για περιόδους έως 12 μήνες.

⁵ Απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, *Abdelkader Dellas και λοιποί κατά Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, σκέψεις 40-41 και 49 Απόφαση της 6ης Απριλίου 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging κατά Staat der Nederlanden*, υπόθεση C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, σκέψη 28.

⁶ Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EE C 303 της 14.12.2007, σ. 1) Σύμφωνα με το άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη «Κάθε περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη πρέπει να προβλέπεται από το νόμο και να σέβεται το βασικό περιεχόμενο των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών. Τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, περιορισμοί επιτρέπεται να επιβάλλονται μόνον εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται πραγματικά σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση ή στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων.»

III. Ανάλυση της εφαρμογής της οδηγίας από τα κράτη μέλη

Το 2014 η Επιτροπή ανέλαβε να εξετάσει την εφαρμογή της οδηγίας από όλα τα κράτη μέλη. Η εξέταση αυτή έλαβε υπόψη τις εθνικές εκθέσεις (συμπεριλαμβανομένων των απόψεων των εθνικών και των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων), προηγούμενες εκθέσεις της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή, πληροφορίες που είχαν συλλεχθεί από την ΕΕ και τις διαδικασίες παράβασης, εισηγήσεις ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων και έρευνες που έχει διενεργήσει η ίδια η Επιτροπή). Τα σημαντικότερα συμπεράσματα γενικού χαρακτήρα συνοψίζονται στα σημεία Α έως Θ παρακάτω. Τα σημεία αυτά αλληλεξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό, και θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το στοιχείο αυτό σε κάθε αξιολόγηση που αφορά την τήρηση της οδηγίας.

A. Εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας

Από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι η οδηγία έχει μεταφερθεί στο μεγαλύτερο μέρος της τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο, σε ορισμένα κράτη μέλη, υπάρχουν κατηγορίες των εργαζομένων που εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας. Στον δημόσιο τομέα αυτό ισχύει ως επί το πλείστον για τις ένοπλες δυνάμεις, την αστυνομία και άλλες δυνάμεις ασφαλείας, καθώς και τις υπηρεσίες πολιτικής προστασίας όπως το προσωπικό των φυλακών και οι δημόσιοι πυροσβέστες⁷. Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, αρκετά κράτη μέλη εξαιρούν τους οικιακούς βοηθούς⁸.

Οι εξαιρέσεις αυτές δεν συνάδουν με τις απαιτήσεις της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, εκτός αν η μεταφορά των διατάξεων της οδηγίας εξασφαλίζεται από συλλογικές συμβάσεις.

B. Εργαζόμενοι με περισσότερες της μίας συμβάσεις εργασίας

⁷ Ιρλανδία [νόμος περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας αριθ. 20, μέρος I αριθ. 3 παράγραφος 1 An Garda Síochána (αστυνομία) και ένοπλες δυνάμεις], Ιρλανδία [νόμος περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας αριθ. 20, μέρος I αριθ. 3 παράγραφος 3β και κανονισμοί για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (εκτός από τις υπηρεσίες πολιτικής προστασίας) (S.I. αριθ. 52/1998) για τους πυροσβέστες, το προσωπικό φυλακών και το προσωπικό έκτακτης ανάγκης στη θάλασσα]· Κύπρος (νόμος για τον χρόνο εργασίας του 2002, άρθρο 4, ένοπλες δυνάμεις)· Ιταλία (νομοθετικό διάταγμα 66/2003, άρθρο 2 — η αστυνομία και οι ένοπλες δυνάμεις, το δικαστικό σώμα, το προσωπικό φυλακών, οι υπηρεσίες δημόσιας ασφάλειας και πολιτικής προστασίας εξαιρούνται όλες αν τα καθήκοντά τους επιβάλλουν ιδιαίτερες απαιτήσεις και αυτό προβλέπεται με υπουργικό διάταγμα).

⁸ Βέλγιο (εργατικός κώδικας της 16ης Μαρτίου 1971, άρθρο 3)· Ελλάδα (προεδρικό διάταγμα αριθ. 88/1999 όπως τροποποιήθηκε από το προεδρικό διάταγμα αριθ. 79/2005, άρθρο 1), Λουξεμβούργο (άρθρο L του κώδικα εργασίας, 211-2), Σουηδία (νόμος περί ωρών εργασίας SFS 1982: 673 κεφάλαιο 2), Ηνωμένο Βασίλειο (κανονισμοί για τον χρόνο εργασίας 1998 Μέρος III κανονισμός 19).

Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για τους «εργαζόμενους». Ωστόσο, δεν αναφέρει ρητά κατά πόσον οι διατάξεις ορίζουν απόλυτα όρια σε περίπτωση παράλληλων συμβάσεων με έναν ή περισσότερους εργοδότες ή αν εφαρμόζονται σε κάθε σχέση εργασίας χωριστά. Το Δικαστήριο δεν έχει χρειαστεί ακόμα να αποφανθεί επί του σημείου αυτού. Όπως αναφέρεται σε προηγούμενες εκθέσεις⁹, η Επιτροπή θεωρεί ότι, σύμφωνα με τον στόχο της οδηγίας για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, τα όρια του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και της ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης θα πρέπει να εφαρμόζονται, στο βαθμό του δυνατού, ανά εργαζόμενο. Λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης να διασφαλίζεται η πλήρης εφαρμογή του στόχου της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας όσον αφορά την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, η νομοθεσία των κρατών μελών θα πρέπει να προβλέπει κατάλληλους μηχανισμούς παρακολούθησης και επιβολής.

Η πρακτική που ακολουθείται στα κράτη μέλη διαφέρει ως προς το σημείο αυτό. Οι χώρες Αυστρία, Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Γαλλία, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο, Εσθονία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Λιθουανία, Κάτω Χώρες και Σλοβενία εφαρμόζουν την οδηγία ανά εργαζόμενο (ως επί το πλείστον σύμφωνα με ρητές νομικές διατάξεις για τον σκοπό αυτό).

Αντιθέτως, οι χώρες Τσεχική Δημοκρατία, Δανία, Ισπανία, Λετονία, Ουγγαρία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Σλοβακία εφαρμόζουν την οδηγία ανά σύμβαση,

Στο Βέλγιο, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, η οδηγία εφαρμόζεται ανά εργαζόμενο όπου υφίστανται περισσότερες της μίας συμβάσεις με τον ίδια εργοδότη, αλλά ανά σύμβαση στις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος έχει συνάψει περισσότερες της μίας συμβάσεις με διαφορετικούς εργοδότες.

Γ. Ορισμός του «χρόνου εργασίας» και του «χρόνου εφημερίας»

Σε γενικές γραμμές, ο επίσημος ορισμός του «χρόνου εργασίας» που περιλαμβάνεται στο άρθρο 2 της οδηγίας (δηλαδή κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος «*ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του*») δεν φαίνεται να δημιουργεί προβλήματα ως προς την εφαρμογή.

Τα περισσότερα κράτη μέλη δεν διαθέτουν συγκεκριμένες νομικές διατάξεις οι οποίες καθορίζουν το καθεστώς της λεγόμενης εφημερίας.

⁹ Έκθεση της Επιτροπής - Κατάσταση εφαρμογής της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας («Οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας») COM(2000) 787 τελικό· έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και το συνοδευτικό έγγραφο COM(2010) 802 τελικό και SEC(2010) 1611 τελικό.

Ο «χρόνος εφημερίας» αφορά τις περιόδους κατά τις οποίες ο εργαζόμενος καλείται να παραμείνει στον χώρο εργασίας του και να είναι έτοιμος να εκτελέσει τα καθήκοντά του, εάν παραστεί ανάγκη. Σύμφωνα με αποφάσεις του Δικαστηρίου, ο χρόνος εφημερίας πρέπει να υπολογίζεται πλήρως ως χρόνος εργασίας για τους σκοπούς της οδηγίας. Η αρχή εφαρμόζεται τόσο για τις περιόδους κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παρέχει εργασία σε απάντηση σε μια κλήση («ενεργός» χρόνος εφημερίας), όσο και για τις περιόδους κατά τις οποίες του επιτρέπεται να αναπαυθεί ενώ περιμένει κλήση («ανεργός» χρόνος εφημερίας), εφόσον παραμένει στον χώρο εργασίας.

Στις περιπτώσεις που οι εθνικοί κανόνες περιέχουν ειδική μνεία στον χρόνο εφημερίας αυτή είναι, σε γενικές γραμμές, σύμφωνη με την ερμηνεία του Δικαστηρίου. Επιπλέον, τα εθνικά δικαστήρια έχουν κατά κανόνα υιοθετήσει στην πράξη τη νομολογία της ΕΕ.

Παρατηρείται βελτίωση της συμμόρφωσης των κρατών μελών με την απαίτηση να αντιμετωπίζεται ο χρόνος εφημερίας ως χρόνος εργασίας, αλλά εξακολουθούν να υφίστανται ορισμένα προβλήματα.

Στη Σλοβενία, οι νόμοι που διέπουν την αστυνομία, το δικαστικό σώμα, τις ένοπλες δυνάμεις και τους δημόσιους υπαλλήλους¹⁰ εξακολουθούν να προβλέπουν ρητώς ότι οι ανενεργές περιόδοι εφημερίας στον χώρο εργασίας δεν πρέπει να θεωρούνται χρόνος εργασίας. Στο Βέλγιο, ένα διάταγμα που εφαρμόζεται στα οικοτροφεία και ορισμένα ιδρύματα περίθαλψης στη γαλλική και τη γερμανική κοινότητα και στην περιφέρεια της Βαλονίας επίσης επιτρέπει ορισμένες περιόδοι να μην υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας. Πρόκειται για μέρη των περιόδων κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι συνοδεύουν τους τροφίμους σε εκδρομές και μέρη των περιόδων κατά τη διάρκεια του απογεύματος και της νύχτας κατά τα οποία παρέχεται στον εργαζόμενο κατάλληλος χώρος ανάπαυσης¹¹. Για τους κοινωνικούς λειτουργούς στην Ιρλανδία και ιατρούς στον τομέα της δημόσιας υγείας στην Ελλάδα, εξακολουθούν να υπάρχουν προβλήματα με την προσμέτρηση του χρόνου εφημερίας ως χρόνου εργασίας, αλλά συνεχίζονται οι προσπάθειες για να επιτευχθεί ευθυγράμμιση με την οδηγία. Σύμφωνα με νέα συλλογική σύμβαση για ιατρούς που απασχολούνται από δήμους στη Φινλανδία¹², η εφημερία ορισμένων ιατρών που εκτελείται επιπλέον του κανονικού ωραρίου εργασίας δεν υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας. Στη Δανία η νομοθεσία επιτρέπει στους κοινωνικούς εταίρους να συμφωνούν ότι η περίοδος ανάπαυσης μπορεί να πραγματοποιείται κατά τη

¹⁰ Νόμος περί οργάνωσης και εργασίας της αστυνομίας (Επίσημη Εφημερίδα της Σλοβενίας, αριθ. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16), άρθρο 71· Νόμος περί δικαστικής υπηρεσίας (Επίσημη Εφημερίδα της Σλοβενίας, αριθ. 94/07, επίσημο ενοποιημένο κείμενο 91/09, 33/11.63/13.95/14.95/14 ZUPPJS15, 17/15)· Νόμος περί άμυνας άρθρο 97ε (Επίσημη Εφημερίδα της Σλοβενίας RS, αριθ. 103/04, 95/16-ενοποιημένο κείμενο αριθ.8)· Συλλογική σύμβαση του Δημόσιου Τομέα (Επίσημη Εφημερίδα της Σλοβενίας, αριθ. 57/08, 23/09, 19/09, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/16), άρθρο 46.

¹¹ Βασιλικό διάταγμα, της 26ης Μαΐου 2002, σχετικά με τις ώρες εργασίας των εργαζομένων σε ιδρύματα και υπηρεσίες της μεικτής υποεπιτροπής εκπαίδευση και στέγασης της γαλλικής κοινότητας, της περιφέρειας της Βαλονίας και της γερμανόφωνης κοινότητας (C.P. 319.02).

¹² KT- εργοδότες της τοπικής αυτοδιοίκησης και οργάνωση διαπραγματεύσεων για τους επαγγελματίες του δημοσίου (JUKO) της 31ης Μαΐου 2016.

διάρκεια της εφημερίας στον χώρο εργασίας και ορισμένοι από τους κοινωνικούς εταίρους στον τομέα της υγείας έχουν κάνει χρήση αυτής της δυνατότητας¹³.

Δ. Διαλείμματα και περίοδοι ανάπαυσης

Το άρθρο 4 προβλέπει ένα χρόνο διαλείμματος όταν ο ημερήσιος χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες, χωρίς να προσδιορίζει τη διάρκειά της ή να την ορίζει με περισσότερες λεπτομέρειες. Σύμφωνα με την οδηγία, οι λεπτομέρειες αυτές πρέπει να *«καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων ή, ελλείψει αυτών, από την εθνική νομοθεσία»*

Η οδηγία επιτρέπει να καθορίζονται η διάρκεια και οι όροι του διαλείμματος με συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, το καθήκον της μεταφοράς της οδηγίας εναπόκειται στα κράτη μέλη. Κατά συνέπεια, αποτελεί αρμοδιότητα των κρατών μελών να διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων αυτών που δεν μπορούν να καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, δικαιούνται διάλειμμα.

Η διάταξη φαίνεται να έχει μεταφερθεί, σε γενικές γραμμές, ικανοποιητικά. Τα περισσότερα κράτη μέλη καθορίζουν τις ελάχιστες διατάξεις όσον αφορά τη διάρκεια και τον χρόνο του διαλείμματος κατά την ημερήσια εργασία. Ωστόσο, ορισμένα από τα κράτη μέλη δεν καθορίζουν την ελάχιστη διάρκεια ή τη χρονική στιγμή του διαλείμματος διά νόμου¹⁴ και δεν είναι σαφές αν οι συλλογικές συμβάσεις σε όλες τις περιπτώσεις καλύπτουν τις πτυχές αυτές.

Όσον αφορά την ανάπαυση (άρθρα 3 και 5 της οδηγίας), η βασική απαίτηση της οδηγίας είναι ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει ελάχιστη περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης 11 συνεχών ωρών ανά περίοδο 24 ωρών και ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης 24 ωρών ανά περίοδο επτά ημερών, πέρα των 11 ωρών ημερήσιας ανάπαυσης. Η οδηγία προβλέπει τη δυνατότητα να μειώνεται η διάρκεια εβδομαδιαίας ανάπαυσης σε 24 ώρες για αντικειμενικούς λόγους.

Αυτές οι βασικές απαιτήσεις φαίνεται ότι έχουν μεταφερθεί ικανοποιητικά στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών για τους περισσότερους τομείς. Ορισμένα κράτη μέλη φαίνεται να έχουν μεταφέρει εσφαλμένα από ορισμένες πλευρές την απαίτηση εβδομαδιαίας ανάπαυσης, π.χ. διότι η απαίτηση δεν έχει μεταφερθεί σε έναν συγκεκριμένο τομέα¹⁵ ή με τη χρήση μιας 24ωρης περιόδου ανάπαυσης χωρίς την παρουσία των συγκεκριμένων αντικειμενικών λόγων¹⁶.

¹³ Εκτελεστικό διάταγμα αριθ. 324, της 23ης Μαΐου 2003, σχετικά με τις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης τμήμα 19, συλλογική σύμβαση εργασίας των ιατρών που απασχολούνται στις περιφέρειες, παράρτημα 5, σχολιασμένη συμφωνία σχετικά με τον ημερήσιο και τον εβδομαδιαίο χρόνο ανάπαυσης για το προσωπικό υγείας, τμήμα 4 (δηλαδή νοσοκόμοι, βιοαναλυτές, φυσιοθεραπευτές), συλλογική σύμβαση εργασίας των ιατρών που απασχολούνται στις περιφέρειες τμήμα 29.

¹⁴ Δανία (νόμος αριθ. 896 του 2004 σχετικά με την εφαρμογή τμημάτων της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, τμήμα 3)· Λουξεμβούργο (εργατικός κώδικας, αριθ. L. 211-16)· Ρουμανία [εργατικός κώδικας (νόμος αριθ. 53/2003), άρθρο 134]· Σουηδία [νόμος περί ωρών εργασίας (1982:673) τμήμα 15].

¹⁵ Ισπανία (δημόσιοι υπάλληλοι).

¹⁶ Βέλγιο, Σλοβενία (τομέας της υγείας).

Ε. Όρια του χρόνου εργασίας

Δυνάμει του άρθρου 6 της οδηγίας, ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών) δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες εβδομαδιαίως. Γενικά, το όριο αυτό έχει μεταφερθεί ικανοποιητικά και πολλά κράτη μέλη θεσπίζουν πρότυπα υψηλότερης προστασίας.

Ορισμένες χώρες τροποποίησαν τη νομοθεσία τους για ορισμένες ομάδες εργαζομένων για να συμμορφωθούν με τις απαιτήσεις της οδηγίας. Παρατηρούνται ακόμα ορισμένες περιπτώσεις υπέρβασης του ορίου της οδηγίας, συγκεκριμένα:

- Το μέγιστο όριο εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας που προβλέπει η οδηγία εξακολουθεί να μην έχει μεταφερθεί ικανοποιητικά από την Ιρλανδία για τους κοινωνικούς λειτουργούς και από την Ελλάδα για τους ιατρούς σε υπηρεσίες δημόσιας υγείας, αλλά συνεχίζονται οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση της κατάστασης.
- Ο βουλγαρικός εργατικός κώδικας προβλέπει εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας έως και 56 ωρών, θεσπίζει ένα σύστημα για τον υπολογισμό του μέσου όρου του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και δεν περιορίζει τη χρήση υποχρεωτικών υπερωριών για τις εθνικές δυνάμεις άμυνας, τις υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, την επείγουσα αποκατάσταση υπηρεσιών κοινής ωφελείας ή μεταφορών και την παροχή ιατρικής βοήθειας¹⁷.

Φαίνεται επίσης ότι η προθεσμία για τον υπολογισμό του μέγιστου χρόνου εργασίας υπερβαίνει το όριο των τεσσάρων μηνών στη Γερμανία¹⁸, τη Βουλγαρία¹⁹ και τη Σλοβενία²⁰ όπου έχει οριστεί στους έξι μήνες, καθώς και στην Ισπανία όπου έχει οριστεί στους 12 μήνες²¹. Η πρακτική αυτή δεν περιορίζεται στις δραστηριότητες που απαριθμούνται στο άρθρο 17 παράγραφος 3 της οδηγίας.

ΣΤ. Ετήσια άδεια

Το βασικό δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (άρθρο 7 της οδηγίας) έχει σε γενικές γραμμές μεταφερθεί ικανοποιητικά.

Όλα τα κράτη μέλη προβλέπουν ρητά το δικαίωμα των εργαζομένων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων και όλα προβλέπουν ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τις «μέσες αποδοχές», την «κανονική εβδομαδιαία αμοιβή», τη «μέση μηνιαία αμοιβή» ή παρόμοια αμοιβή όταν βρίσκονται σε άδεια.

¹⁷ Εργατικός κώδικας άρθρα 142 και 146.3.

¹⁸ Νόμος για τον χρόνο εργασίας, άρθρο 7 παράγραφος 8 και άρθρο 14.

¹⁹ Εργατικός κώδικας, άρθρο 142, νόμος για τους δημοσίους υπαλλήλους άρθρο 49.

²⁰ ZDR-1, άρθρο 144.3.

²¹ Εργατικός κώδικας άρθρο 34.2.

Ωστόσο, εξακολουθούν να παρατηρούνται δύο βασικά προβλήματα. Πρώτον, ορισμένα κράτη μέλη επιβάλλουν όρους για την απόκτηση ή τη λήψη ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά το πρώτο έτος απασχόλησης, οι οποίοι υπερβαίνουν την οδηγία όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο. Για παράδειγμα, προβλέπουν υπερβολικά μεγάλες περιόδους (6-8 μήνες) για την απόκτηση του δικαιώματος λήψης άδειας²².

Ορισμένα κράτη μέλη διαθέτουν συστήματα στα οποία το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποκτάται με βάση το εισόδημα του εργαζομένου κατά το έτος που προηγείται του έτους κατά το οποίο μπορεί να ληφθεί η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών («το έτος διακοπών»)²³. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να λάβει αντιστάθμιση σε χρόνο κατά το έτος διακοπών, αλλά όχι σε χρηματική αμοιβή. Οι κανόνες αυτοί ενδέχεται να οδηγήσουν σε καθυστέρηση άνω του ενός έτους προτού να είναι δυνατή η λήψη της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

Το δεύτερο βασικό πρόβλημα είναι η παραγραφή του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που ο εργαζόμενος δεν μπόρεσε να λάβει. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει αποφανθεί ότι ο εργαζόμενος ο οποίος δεν είναι σε θέση να εργαστεί λόγω ασθένειας εξακολουθεί να συσσωρεύει δικαιώματα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά την περίοδο της άδειας ασθένειας. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίσουν αυτή τη δυνατότητα μεταφοράς ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών η οποία δεν μπορεί να ληφθεί λόγω δικαιολογημένης αδυναμίας. Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει επίσης ρυθμίσει τη δυνατότητα αυτή, αποφαινόμενο ότι «κάθε περίοδος μεταφοράς πρέπει να υπερβαίνει ουσιωδώς τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς για την οποία έχει παρασχεθεί»²⁴. Πολλά κράτη μέλη έχουν θεσπίσει διατάξεις που επιτρέπουν στον εργαζόμενο να μεταφέρει ή να μεταθέτει τις αποκτηθείσες περιόδους ετήσιας άδειας όταν η λήψη τέτοιας άδειας συμπίπτει με περίοδο άδειας ασθένειας. Ωστόσο, σε αρκετές χώρες, η περίοδος που πρέπει να παρέλθει προτού οι εργαζόμενοι χάσουν το δικαίωμα τους για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών φαίνεται να είναι πολύ μικρή, καθώς δεν είναι μεγαλύτερη από την περίοδο αναφοράς ενός έτους²⁵.

Z. Νυχτερινή εργασία

Η οδηγία προβλέπει πιο υψηλά πρότυπα προστασίας για εργαζόμενους τη νύχτα: δεν επιτρέπεται να εργάζονται πάνω από 8 ώρες ημερησίως κατά μέσον όρο και όχι πάνω από 8 ώρες οποιαδήποτε ημέρα σε περίπτωση νυχτερινής εργασίας που είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη

²² Βουλγαρία (εργατικός κώδικας άρθρο 155 παράγραφος 2, 8 μήνες)· Εσθονία (νόμος περί συμβάσεων εργασίας άρθρο 64 παράγραφος 4, 6 μήνες).

²³ Δανία, Φινλανδία, Σουηδία.

²⁴ Απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011 1, *KHS AG v Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, σκέψεις 38-40.

²⁵ Δανία (ενοποιημένος νόμος 202 του 2013 περί αδειών, άρθρο 13.5)· Εσθονία (νόμος περί συμβάσεων εργασίας, της 17ης Δεκεμβρίου 2008, άρθρο 68 — εντός ενός έτους από το τέλος του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο υπολογίζεται η άδεια)· Λιθουανία (εργατικός κώδικας της 4.6.2002 άρθρο 174 — εντός του επόμενου έτους ετήσιας άδειας)· Σλοβενία [νόμος περί σχέσεων εργασίας, (αριθ. 21/2013) άρθρο 162 — έως τις 31 Δεκεμβρίου του επόμενου έτους]· Φινλανδία (νόμος περί ετήσιας άδειας 162/2005, τμήμα 26· η καλοκαιρινή άδεια που μετατίθεται μπορεί να ληφθεί κατά το ίδιο ημερολογιακό έτος μετά την περίοδο των διακοπών, ενώ η χειμερινή άδεια έως το τέλος του επόμενου ημερολογιακού έτους).

και αγγογόνος. Σύμφωνα με το άρθρο 16 στοιχείο γ), η περίοδο αναφοράς για την εφαρμογή του ορίου αυτού πρέπει να καθορίζεται με διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων ή με συλλογική σύμβαση.

Τα κράτη μέλη περιορίζουν γενικώς τον μέσο χρόνο εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα σε 8 ώρες. Ωστόσο, ορισμένα κράτη μέλη επέλεξαν να επιτρέψουν να υπολογίζεται ο μέσος όρος του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα σε περίοδο τεσσάρων μηνών²⁶. Μια τέτοια περίοδος αναφοράς είναι ίσης διάρκειας με την περίοδο αναφοράς για τον υπολογισμό του μέγιστου χρόνου εργασίας γενικά.

Δεδομένου ότι στόχος της οδηγίας να καθορίσει ελάχιστες απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας και λόγω της ανάγκης να εξασφαλιστεί ότι η διάταξη για τη νυχτερινή εργασία παραμένει αποτελεσματική, η περίοδος αναφοράς που εφαρμόζεται για τη νυχτερινή εργασία πρέπει να είναι σημαντικά μικρότερη από την περίοδο που χρησιμοποιείται για τον μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. Κατά συνέπεια, η Επιτροπή είναι της γνώμης ότι η περίοδος αναφοράς των 4 μηνών είναι υπερβολικά μεγάλη.

Όσον αφορά τη νυχτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική πίεση, τρία κράτη μέλη δεν έχουν μεταφέρει τη συγκεκριμένη διάταξη της οδηγίας²⁷. Επίσης, ένα κράτος μέλος επιτρέπει ορισμένες εξαιρέσεις που δεν συνάδουν με την οδηγία για αυτό το είδος εργασίας²⁸.

Η. Παρεκκλίσεις (άρθρα 17, 18 και 22 της οδηγίας)

1. Αυτόνομοι εργαζόμενοι

Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να παρεκκλίνουν από τις διατάξεις για την ημερήσια και την εβδομαδιαία ανάπαυση, τα διαλείμματα, τον μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, τη διάρκεια της νυχτερινής εργασίας και των περιόδων αναφοράς, *«εφόσον η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιοτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται και/ή δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους»*. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπως τα διευθυντικά στελέχη με αυτόνομες εξουσίες λήψης αποφάσεων, αλλά και το οικογενειακό προσωπικό ή οι εργαζόμενοι στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.

²⁶ Δανία (νόμος αριθ. 896 του 2004 σχετικά με την εφαρμογή τμημάτων της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, τμήμα 5), Κροατία (νόμος περί εργασίας, αριθ. 93/14, άρθρο 69), Μάλτα (συλλογική σύμβαση ή 17 εβδομάδες), Ουγγαρία, Κάτω Χώρες (νόμος περί ωρών εργασίας, της 23ης Νοεμβρίου 1995, τμήμα 5: 8), Πολωνία, Σλοβενία [νόμος περί σχέσεων εργασίας (21/2013) άρθρο 152], Σλοβακία (νόμος αριθ. 311/2001, εργατικός κώδικας, άρθρο 98), Σουηδία (νόμος περί ωρών εργασίας SFS 1982: 673 τμήμα 13α), Ηνωμένο Βασίλειο (κανονισμοί για τον χρόνο εργασίας, 1998, κανονισμός 6).

²⁷ Γερμανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες.

²⁸ Τσεχική Δημοκρατία [εργατικός κώδικας, τμήμα 94 (1)]

Σε ορισμένες περιπτώσεις τα κράτη μέλη δεν έχουν ενσωματώσει όλα τα κριτήρια του άρθρου 17 παράγραφος 1 στους εθνικούς τους ορισμούς.

Για παράδειγμα, ορισμένα νομοθετικά κείμενα εξαιρούν τον εργαζόμενο ο οποίος είτε:

- εργάζεται από το σπίτι,²⁹
- έχει αποδοχές τρεις φορές ανώτερες από τον κατώτατο μισθό,³⁰
- κατέχει θέση μεγάλης σημασίας ή εμπιστοσύνης και λαμβάνει αποδοχές επτά φορές υψηλότερες από τον υποχρεωτικό κατώτατο μισθό,³¹ ή
- ασκεί διοικητικά καθήκοντα³².

Τα κριτήρια αυτά δεν εξασφαλίζουν αναγκαστικά την εκπλήρωση των κριτηρίων της οδηγίας.

2. Παρεκκλίσεις οι οποίες απαιτούν να παρέχονται στον εργαζόμενο ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης

Η οδηγία επιτρέπει παρεκκλίσεις από τις διατάξεις σχετικά με τα διαλείμματα, την ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, τη νυχτερινή εργασία και τις περιόδους αναφορά για τον υπολογισμό του μέσου χρόνου εργασίας:

- σε ένα φάσμα δραστηριοτήτων ή καταστάσεων, για παράδειγμα, οι δραστηριότητες που απαιτούν αδιάλειπτη συνέχεια, ορισμένες εποχιακές δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από αύξηση του φόρτου εργασίας και ορισμένες περιπτώσεις όπου υπάρχει μεγάλη απόσταση ανάμεσα στον τόπο εργασίας και τον τόπο κατοικίας του εργαζομένου (βάσει συλλογικής σύμβασης, σύμβασης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ή εθνικούς νόμους ή κανονισμούς) και
- σε κάθε τύπο δραστηριότητας ή κατάστασης που καθορίζεται από συλλογική σύμβαση ή συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο (ή που καθορίζεται, στην περίπτωση που το αποφασίζουν οι εν λόγω παράγοντες, από τους κοινωνικούς εταίρους σε κατώτερο επίπεδο ή από τους κοινωνικούς εταίρους στο κατάλληλο συλλογικό επίπεδο).

Ωστόσο, οι κανόνες δεν επιτρέπουν να παραλείπονται εντελώς οι ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης. Αυτό επιτρέπεται μόνον σε εξαιρετικές περιπτώσεις, στις οποίες η παροχή ισοδύναμων αντισταθμιστικών περιόδων ανάπαυσης είναι αδύνατη για αντικειμενικούς λόγους και στις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν λάβει κατάλληλη εναλλακτική προστασία.

²⁹ Λουξεμβούργο (άρθρο L 211-3 του εργατικού κώδικα).

³⁰ Κάτω Χώρες (διάταγμα για τον χρόνο εργασίας της 4ης Δεκεμβρίου 1995, άρθρο 2.1:1).

³¹ Ουγγαρία (νόμος I του 2012 σχετικά με τον εργατικό κώδικα, τμήματα 208 και 209).

³² Πορτογαλία [νόμος αριθ. 7/2009, της 12ης Φεβρουαρίου (εργατικός κώδικας) άρθρο 18α].

Επιπλέον, σύμφωνα με την απόφαση *Jaeger*,³³ η αντισταθμιστική ανάπαυση θα πρέπει να παρέχεται γρήγορα, αμέσως μετά την περίοδο εργασίας κατά την οποία απωλέσθη ο χρόνος ανάπαυσης.

Γενικά, τα κράτη μέλη έχουν μεταφέρει τις εν λόγω παρεκκλίσεις και τις εφαρμόζουν.

Όσον αφορά τους σχετικούς τομείς και δραστηριότητες, τα κράτη μέλη ακολουθούν εν γένει τις δραστηριότητες που απαριθμούνται στην ίδια την οδηγία.

Εντούτοις, η εθνική νομοθεσία ορισμένων κρατών μελών φαίνεται ότι υπερβαίνει τις παρεκκλίσεις που προβλέπει η οδηγία και συγκεκριμένα:

- δεν επιβάλλει καμία υποχρέωση να παρέχεται ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση στον εργαζόμενο· για παράδειγμα, σε έκτακτες περιπτώσεις και όταν αυτό θα είχε σοβαρές επιπτώσεις στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, ή όταν επιτρέπεται η χρηματική αντιστάθμιση της ανάπαυσης³⁴ ή επιβάλλεται τέτοια απαίτηση για ορισμένους τομείς ή για εργασία σε βάρδιες³⁵ ή γίνεται χρήση άλλων μέτρων προστασίας ή δεν παρέχεται αντισταθμιστική ανάπαυση που να ισοδυναμεί με περικοπή της περιόδου ανάπαυσης³⁶
- καθορίζει χρονικό πλαίσιο για την παροχή περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης υπερβολικά μεγάλης διάρκειας, για παράδειγμα, ορισμένα κράτη μέλη επιτρέπουν να παρέχεται αντισταθμιστική ανάπαυση για τα τμήματα της ημερήσιας ανάπαυσης που δεν πραγματοποιήθηκαν εντός περιόδου που κυμαίνεται από δεκατέσσερις ημέρες έως έξι μήνες σε ορισμένες δραστηριότητες ή τομείς³⁷ ή ορισμένα κράτη μέλη επιτρέπουν να παρέχεται ισοδύναμη αντιστάθμιση για τα τμήματα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης που δεν πραγματοποιούνται εντός περιόδου που κυμαίνεται μεταξύ έξι εβδομάδων και έξι μηνών από την ανάπαυση που δεν πραγματοποιήθηκε³⁸.

³³ Απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, *Landeshauptstadt Kiel κατά Norbert Jaeger*, υπόθεση C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

³⁴ Βέλγιο (εργατικός κώδικας της 16ης Μαρτίου 1971, τμήμα VI άρθρο 38)· Γαλλία (L.3132-5, εργατικός κώδικας)· Γαλλία (D-3131-2, εργατικός κώδικας)· Φινλανδία (νόμος περί ωρών εργασίας 605/1996, τμήμα 32)· Γαλλία (διάταγμα αριθ. 2000-815 της 25ης Αυγούστου 2000 σχετικά με τον χρόνο εργασίας στον δημόσιο κρατικό τομέα, άρθρο 3)³⁴· Φινλανδία (νόμος περί ωρών εργασίας 605/1996, τμήμα 32).

³⁵ Γαλλία (διάταγμα αριθ. 2000-815 της 25ης Αυγούστου 2000 σχετικά με τον χρόνο εργασίας στον δημόσιο κρατικό τομέα, άρθρο 3), Ουγγαρία [νόμος CLIV του 1997 για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη (Eütv)]· Νόμος CCV του 2012 σχετικά με το νομικό καθεστώς των στρατιωτών (Hjt.)· Κάτω Χώρες (διάταγμα για τον χρόνο εργασίας της 4ης Δεκεμβρίου 1995, κεφάλαιο 5)· Ρουμανία (εργατικός κώδικας άρθρο 135).

³⁶ Γερμανία (νόμος περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας, άρθρο 7 παράγραφος 2α και άρθρο 7 παράγραφος 9).

³⁷ Βέλγιο (νόμος της 14ης Δεκεμβρίου 2000 περί δημοσίου τομέα, άρθρο 7)· Τσεχική Δημοκρατία (νόμος αριθ. 262/2006, εργατικός κώδικας, τμήματα 90α και 92)· Γερμανία (νόμος περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας, άρθρα 5.2 και 5.3)· Ισπανία (νόμος 55/2003 της 16ης Δεκεμβρίου 2003 του κανονισμού πλαισίου για το μόνιμο προσωπικό υπηρεσιών υγείας, άρθρο 54)· Αυστρία (νόμος αριθ. 33/1979 περί απασχόλησης δημοσίων υπαλλήλων, τμήμα 48α)· Αυστρία (νόμος 461/1969 περί ωρών εργασίας, τμήμα 12)· Σλοβενία [νόμος περί εργασιακών σχέσεων (ERA-1) 2013, άρθρο 158]· Σλοβενία [νόμος περί ιατρών αριθ. 72/06-(ZZdrS UPB3) άρθρο 41δ, νόμος περί υπηρεσιών υγείας αριθ. 23/05 72/06-(ZZdej UPB2)]· Σλοβακία (νόμος αριθ. 311/2001, εργατικός κώδικας, τμήμα 92.2)· Φινλανδία (νόμος περί ωρών εργασίας 605/1996 τμήμα 29).

³⁸ Τσεχική Δημοκρατία (νόμος αριθ. 262/2006, εργατικός κώδικας, τμήματα 90α και 92)· Σλοβενία [νόμος περί εργασιακών σχέσεων (ERA-1) 2013, άρθρο 158]· Σλοβενία [νόμος περί ιατρών αριθ. 72/06-(ZZdrS UPB3) άρθρο 41δ, νόμος περί υπηρεσιών υγείας αριθ. 23/05 72/06-(ZZdej UPB2)]· Σλοβακία (νόμος αριθ. 311/2001, εργατικός κώδικας, τμήμα 93.5)· Φινλανδία (νόμος περί ωρών εργασίας 605/1996 τμήμα 32).

3. Ρήτρα εξαίρεσης

Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να μην εφαρμόσουν το μέγιστο όριο του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι γενικές αρχές της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και ότι έχουν θεσπιστεί ορισμένα μέτρα προστασίας (άρθρο 22 της οδηγίας). Δεν επιτρέπεται να υποχρεώνονται οι εργαζόμενοι να εργάζονται περισσότερες από 48 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα εκτός εάν έχουν δώσει εκ των προτέρων τη ρητή, ελεύθερη και εν επιγνώσει συναίνεσή τους για την εκτέλεση τέτοιας εργασίας. Το κράτος μέλος πρέπει να εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι δεν υφίστανται καμία ζημία εκ μέρους των εργοδοτών τους στην περίπτωση δεν είναι πρόθυμοι να δώσουν τη συγκατάθεσή τους για την εκτέλεση τέτοιας εργασίας. Το κράτος μέλος πρέπει επίσης να εξασφαλίζει ότι ο εργοδότης τηρεί και επικαιροποιεί τα αρχεία για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία και θέτει τα αρχεία αυτά στη διάθεση των αρμόδιων αρχών, οι οποίες μπορούν, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων, να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης του μέγιστου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

Περίπου 18 κράτη μέλη προβλέπουν πλέον τη χρήση της ρήτρας εξαίρεσης. Από αυτές, 6 (Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Εσθονία, Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο) επιτρέπεται να χρησιμοποιούν της δυνατότητας εξαίρεσης ανεξαρτήτως κλάδου, ενώ οι άλλες 12 (Βέλγιο, Τσεχική δημοκρατία, Γαλλία, Γερμανία, Ουγγαρία, Λετονία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πολωνία, Σλοβακία, Σλοβενία και Ισπανία) περιορίζουν τη χρήση της σε επαγγέλματα στα οποία γίνεται *εκτεταμένη* χρήση εφημερίας, όπως οι υπηρεσίες υγείας ή οι υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης. Η *Κροατία* και η *Αυστρία* είναι οι νέες χώρες που κάνουν χρήση της δυνατότητας εξαίρεσης.

Τα υπόλοιπα 10 κράτη μέλη (*Δανία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Ιταλία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Ρουμανία, Φινλανδία και Σουηδία*) δεν χρησιμοποιούν τη δυνατότητα εξαίρεσης.

Σε γενικές γραμμές τηρούνται οι απαιτήσεις που προβλέπονται στην οδηγία σχετικά με τη ρητή συναίνεση του εργαζομένου, την τήρηση αρχείων και υποβολή εκθέσεων στις αρχές σχετικά με τους εργαζομένους που εργάζονται κατά μέσο όρο περισσότερο από 48 ώρες την εβδομάδα. Ωστόσο, φαίνεται ότι σε ορισμένες χώρες δεν έχει γίνει σαφής μεταφορά της απαίτησης που απαγορεύει τη δυσμενή μεταχείριση των εργαζομένων που αρνούνται να δώσουν τη συγκατάθεσή τους.

Δεν υπάρχουν ρητά μέγιστα όρια όσον αφορά τον αριθμό των ωρών εργασίας που είναι δυνατόν να επιτρέπονται σύμφωνα με το άρθρο 22. Ωστόσο, η οδηγία ορίζει ότι πρέπει να τηρούνται οι γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Καθώς η οδηγία δεν προβλέπει παρεκκλίσεις από τις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης χωρίς αντισταθμιστική ανάπαυση, οι απαιτήσεις ανάπαυσης θα περιορίζουν, σε κάθε περίπτωση, τον επιτρεπόμενο χρόνο εργασίας.

Φαίνεται ότι τα μισά από τα κράτη μέλη που εφαρμόζουν τη δυνατότητα εξαίρεσης προβλέπουν κάποιου είδους ρητό περιορισμό των επιτρεπόμενων ωρών εργασίας³⁹.

Σύμφωνα με τις πληροφορίες που έχει στη διάθεσή της η Επιτροπή, πέντε κράτη μέλη έχουν ρητή διάταξη η οποία υποχρεώνει τον εργοδότη να καταγράφει τις ώρες εργασίας των εργαζομένων που επέλεξαν να κάνουν χρήση της ρήτρας εξαίρεσης⁴⁰. Η καταγραφή των ωρών εργασίας μπορεί, ωστόσο, να αποτελεί απαίτηση της γενικής νομοθεσίας που εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους.

Θ. Αξιολογήσεις από τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους

1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) θεωρεί ότι η πρακτική εφαρμογή της οδηγίας δεν επιτυγχάνει τους στόχους της για προστασία και βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Η ETUC αναφέρει ότι η ρήτρα εξαίρεσης υπονομεύει τον στόχο της οδηγίας, διότι η εργασία επί πολλές ώρες είναι επιζήμια για την υγεία των εργαζομένων.

Η ETUC πιστεύει ότι η οδηγία για τον χρόνο εργασίας δεν έχει μεταφερθεί κατά ικανοποιητικό τρόπο στα διάφορα κράτη μέλη.

Τα βασικότερα προβλήματα αφορούν:

- τον μη υπολογισμό του χρόνου εφημερίας ως χρόνου εργασίας·
- τη μη λήψη αντισταθμιστικής ανάπαυσης αμέσως μετά τη βάρδια·
- την επέκταση των περιόδων αναφοράς σε δώδεκα μήνες βάσει της νομοθεσίας·
- τη χρήση της ρήτρας εξαίρεσης και
- την παρέκκλιση για τους αυτόνομους εργαζόμενους.

Την άποψη ότι η οδηγία δεν έχει μεταφερθεί ικανοποιητικά σε διάφορα κράτη μέλη συμμαρτίζεται και η Eurocadres (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Στελεχών), η οποία ισχυρίζεται ότι τα πλέον προφανή προβλήματα αφορούν τον χρόνο εφημερίας και την παρέκκλιση για τους αυτόνομους εργαζόμενους.

2. Εργοδότες

Τα βασικά προβλήματα που αναφέρουν οι οργανώσεις εργοδοτών σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας είναι τα εξής:

- οι εθνικοί νόμοι, τους οποίους θεωρούν αυστηρότερους από όσο απαιτεί η οδηγία και οι οποίοι δεν κάνουν επαρκή χρήση των παρεκκλίσεων

³⁹ Βέλγιο, Τσεχική Δημοκρατία, Ισπανία, Κροατία, Λετονία, Ουγγαρία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Σλοβακία.

⁴⁰ Βέλγιο, Γερμανία, Γαλλία, Κύπρος, Λετονία.

- σημαντικά προβλήματα όσον αφορά την πρακτική εφαρμογή των αποφάσεων SIMAP-Jaeger για τον χρόνο εφημερίας και την αντισταθμιστική ανάπαυση και, επίσης, των αποφάσεων σχετικά με την ετήσια άδεια στο πλαίσιο της άδειας ασθένειας.

Σύμφωνα με τις ομοσπονδίες εργοδοτών που είναι μέλη της BusinessEurope, τα μέτρα για τη μεταφορά της οδηγίας πληρούν τους στόχους της όσον αφορά την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Ωστόσο, θεωρούν ότι τα εν λόγω μέτρα υπερβαίνουν τα αναγκαία για τον σκοπό αυτό.

Η BusinessEurope αναφέρει ότι οι ομοσπονδίες μέλη της θεωρούν, εν γένει, ότι, από νομική άποψη, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας έχει μεταφερθεί με ικανοποιητικό τρόπο στις χώρες τους. Οι ομοσπονδίες μέλη επισημαίνουν επίσης ορισμένα προβλήματα μη συμμόρφωσης με την οδηγία όσον αφορά τον χρόνο εφημερίας και τις διατάξεις για την αντισταθμιστική ανάπαυση σε ορισμένους κλάδους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

3. Κράτη μέλη

Ζητήθηκε κυρίως από τα κράτη μέλη να υποβάλουν έκθεση για τις εργασίες αξιολόγησης που έχουν διενεργηθεί υπό την εποπτεία τους και να εκθέσουν τα κύρια συμπεράσματα σχετικά με τον κοινωνικοοικονομικό αντίκτυπο των μέτρων μεταφοράς. Τη στιγμή της συλλογής των πληροφοριών, μόνο το Ηνωμένο Βασίλειο είχε διενεργήσει ειδική αξιολόγηση για τα αποτελέσματα που είχαν τα μέτρα μεταφοράς των απαιτήσεων και παρεκκλίσεων της οδηγίας.

Η αξιολόγηση αυτή αναφέρει ότι η μείωση κατά 15 % του αριθμού των εργαζομένων που εργάστηκαν άνω των 48 ωρών μεταξύ 1997 και 2013 θα πρέπει κυρίως να θεωρηθεί ως μέρος μιας ευρύτερης διεθνούς τάσης για μείωση του ωραρίου εργασίας. Ωστόσο, όπως επίσης αναφέρει η αξιολόγηση, από τα πορίσματα προκύπτει ότι η εισαγωγή των κανονισμών για τον χρόνο εργασίας είχε μια μικρή επιπλέον συμβολή στην κατεύθυνση της μείωσης των ωρών εργασίας.

I. Συμπέρασμα

Σε γενικές γραμμές, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην ΕΕ εργάζονται υπό κανόνες χρόνου εργασίας που είναι σύμφωνοι με τη νομοθεσία της ΕΕ. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εθνικοί κανόνες παρέχουν μεγαλύτερη προστασία από την απαιτούμενη βάσει της οδηγίας.

Η συμμόρφωση της νομοθεσίας των κρατών μελών με τις απαιτήσεις της οδηγίας παρουσιάζει βελτίωση. Για παράδειγμα, πολλές χώρες τροποποίησαν τη νομοθεσία τους σχετικά με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ιδιαίτερα όσον αφορά την απόκτηση και τη μεταφορά της ετήσιας άδειας για τα άτομα που βρίσκονται σε άδεια ασθένειας ή σε μητρική/γονική άδεια. Επίσης, αρκετές χώρες τροποποίησαν τη νομοθεσία τους σχετικά με τον μέγιστο χρόνο εργασίας συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων.

Η ανάλυση που πραγματοποίησε η Επιτροπή το 2010 έδειξε ότι πολλά κράτη μέλη είχαν θεσπίσει παρέκκλιση που επιτρέπει στους εργαζομένους να επιλέξουν να μην τηρήσουν το όριο του μέγιστου χρόνου εργασίας. Έκτοτε, η κατάσταση παραμένει σταθερή, ενώ η Κροατία και η Αυστρία είναι τα μοναδικά άλλα κράτη μέλη που εισήγαγαν την παρέκκλιση.

Η ανάλυση δείχνει επίσης ότι εξακολουθούν να υπάρχουν προβλήματα ως προς την εφαρμογή σημαντικών στοιχείων της οδηγίας, όπως έχουν ερμηνευτεί από το Δικαστήριο.

Η εσφαλμένη μεταφορά της απαίτησης για την παροχή αντισταθμιστικής ανάπαυσης όταν μειώνονται ή αναβάλλονται οι ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης είναι σαφέστατα το πιο διαδεδομένο πρόβλημα.

Υπάρχουν επίσης και άλλα, λιγότερο συνήθη, προβλήματα. Αυτά αφορούν την αντιμετώπιση του χρόνου εφημερίας ως χρόνου εργασίας, περιορισμούς ως προς τον μέγιστο χρόνο εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (κυρίως επαγγελματιών υγείας και ενόπλων δυνάμεων), καθώς και περιορισμούς στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα.

Επιπλέον, παρατηρούνται προβλήματα σε ορισμένα κράτη μέλη όσον αφορά τους κανόνες για την απόκτηση ετήσιας άδειας κατά το πρώτο έτος απασχόλησης και το δικαίωμα του εργαζομένου να διατηρεί τα κεκτημένα δικαιώματα άδειας για επαρκώς μεγάλη χρονική περίοδο όταν η ετήσια άδεια συμπίπτει με άδεια ασθένειας.

Η Επιτροπή θα εξετάσει τις θέσεις που προκύπτουν από τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές σύμφωνα με την ανακοίνωση της Επιτροπής *«Δίκαιο της ΕΕ: Καλύτερη εφαρμογή για καλύτερα αποτελέσματα»*.

Με την επιφύλαξη του ρόλου της ως θεματοφύλακα των συνθηκών, η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να στηρίζει τις προσπάθειες των κρατών μελών για τη βελτίωση της

εφαρμογής τους και προτίθεται να διευκολύνει τις ανταλλαγές μεταξύ των κρατών μελών και μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, στις περιπτώσεις που αυτές μπορούν να είναι χρήσιμες.

Η ερμηνευτική ανακοίνωση αποσκοπεί να εξασφαλίσει μεγαλύτερη νομική σαφήνεια και ασφάλεια δικαίου κατά την εφαρμογή της οδηγίας. Η παρούσα έκθεση συμβάλλει επίσης στον προσδιορισμό των βασικών τομέων για μελλοντική συνεργασία με τα κράτη μέλη και για δραστηριότητες επιβολής της νομοθεσίας.