



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 22.9.2004
COM(2004) 607 végleges

2004/0209 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról

(előterjesztő: a Bizottság)

{SEC(2004) 1154}

INDOKOLÁS

I. A JAVASLAT CÉLJA

1. E javaslat célja a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹ módosítása.
2. A 2003/88/EK irányelv egyes rendelkezéseinek felülvizsgálatát és esetleges módosítását maga az irányelv teszi szükségessé. Az irányelv ugyanis a 2003. november 23. előtti felülvizsgálatára vonatkozóan két rendelkezést is tartalmaz. Ezek a rendelkezések a 6. cikk (maximális heti munkaidő) alkalmazásával kapcsolatos referencia-időszaktól való eltérésekre, valamint a 6. cikk alkalmazásától való eltekintés lehetőségére vonatkoznak, amennyiben a munkavállaló beleegyezik az ilyen munkavégzésbe.
3. Másrésről az irányelv rendelkezéseinek a Bíróság általi, a Szerződés 234. cikke értelmében több előzetes döntéshozatali eljárás keretében történt értelmezése jelentős hatást gyakorolt a „munkaidő” fogalmára, és ezzel az irányelv lényegi rendelkezéseire. A Bizottság ezért úgy ítélte meg, hogy szükséges és célszerű megvizsgálni e joggyakorlat és különösen a SIMAP-ügyben² és a Jaeger-ügyben³ hozott ítélet hatásait; mindkét ügy tárgya az orvosoknak az egészségügyi intézményekben töltött, személyes jelenlétet igénylő ügyeleti idejének munkaidőként való minősítése volt.
4. A Szerződés 138. cikkének megfelelően a Bizottság közösségi szinten konzultált a szociális partnerekkel az e területen való közösségi fellépés lehetséges irányáról. E konzultációt követően a Bizottság közösségi fellépést tartott kívánatosnak, és a tervezett javaslat tartalmáról közösségi szinten ismételt konzultált a szociális partnerekkel a Szerződés 138. cikke (3) bekezdésének megfelelően. E második konzultációs szakasz eredményének összefoglaló ismertetését az alábbiak tartalmazzák.

II. A SZOCIÁLIS PARTNEREK MÁSODIK KONZULTÁCIÓJÁNAK EREDMÉNYEI

5. Mindenekelőtt utalni kell arra, hogy a szociális partnerek nem tettek eleget a Bizottság arra vonatkozó kérésének, hogy a kérdésben kezdjenek tárgyalásokat egy, egész Európában érvényesülő megállapodás megkötése érdekében, hanem felkérték a Bizottságot egy irányelvre vonatkozó javaslat előterjesztésére.

¹ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, HL L 299., 2003.11.18., 9. o.

² A Bíróságnak a C-303/98. sz. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana ügyben 2000. október 3-án hozott ítélete, EBHT 2000., I-07963. o.

³ A Bíróságnak a C-151/02. sz. ügyben 2003. október 9-én hozott ítélete, a Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Németország) által, az e bíróság előtt a Landeshauptstadt Kiel és Norbert Jaeger között folyamatban lévő eljárásban a Bírósághoz intézett kérelem, még nem tették közzé.

6. A javaslat tartalmával kapcsolatos álláspontok eltérőek. Így a 22. cikk (1) bekezdését („opt-out”) illetően a munkavállalók érdekképviselői szerve (CES) kizárólag e rendelkezés lehető leghamarabbi fokozatos eltörlését tartja elfogadhatónak. A munkáltatók érdekképviselői szerve, az UNICE viszont a jelenlegi 22. cikk (1) bekezdésének fenntartása mellett foglal állást, kiegészítve azt azzal a lehetőséggel, hogy a tagállamok kollektív megállapodás esetén engedélyezzék az „opt-out”-ot. A CEEP e rendelkezés fenntartása mellett foglal állást, erősítendő azonban az alkalmazásának feltételeit.
7. A referencia-időszakoktól való eltérések kérdését illetően a CES utal arra, hogy a munkaidő éves referencia-időszak alapján történő kiszámítását már a jelenlegi jogszabályi keret is lehetővé teszi. A CES szerint a referencia-időszak törvényhozás vagy rendeletalkotás útján 12 hónapra történő kiterjesztésére vonatkozó lehetőség ellentétben áll a munkaidőről szóló modern megállapodásokkal. Így tehát a jelenlegi rendelkezések fenntartását támogatja. Az UNICE azt az álláspontot képviseli, hogy az irányelvnek lehetővé kellene tennie az egy éves referencia-időszakot és annak kollektív szerződés útján történő kiterjesztését. Szerinte e módosításnak figyelembe kell vennie az erős konjunktúra-ingadozások által érintett vállalkozások szükségleteit, csökkentenie kell az adminisztratív terheket különösen a kis- és középvállalkozások tekintetében, és a kereslet csökkenése esetén fenn kell tartani a foglalkoztatottságot. A CEEP ugyanezen álláspontot képviseli.
8. A munkaidő fogalma meghatározásának kérdését illetően szintén eléggé eltérőek a vélemények. A CES úgy ítéli meg, hogy a „rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része” fogalmának bevezetése nem lenne arányos intézkedés a tagállamokban felmerült problémákkal szemben. A CES szerint kisebb terjedelmű megoldásokat is lehetne találni. Az UNICE szerint csak a ténylegesen munkával eltöltött időszakokat kell munkaidőnek tekinteni, és a „munkaidő” fogalmának ilyen értelmű módosítását javasolja. A CEEP támogatja a „rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része” kategóriának a bevezetését, amelyet nem lehetne munkaidőként beszámítani.

III. A JAVASLAT IGAZOLÁSA

9. A Bizottság többször is hangsúlyozta⁴ meggyőződését, hogy a szociális partnerek elé megvitatás céljából közösségi szinten előterjesztett négy központi kérdés átfogó megközelítése tudja csak lehetővé tenni, hogy kiegyensúlyozott, valamint a meghatározott kritériumokat figyelembe vevő megoldás szülessen.
10. A Bizottság előzetesen rávilágított arra is, hogy mely kritériumoknak kell megfelelnie az elfogadandó javaslatnak:
 - biztosítani kell a munkavállalók egészségének és biztonságának magas szintű védelmét a munkaidővel kapcsolatban;

⁴ Lásd különösen a szociális partnerekkel folytatott konzultációról szóló két dokumentumot: Bizottsági közlemény a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, a Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv felülvizsgálatáról, COM(2003) 843. végleges dokumentum; valamint A szociális partnerek közösségi szintű konzultációjának második szakasza a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv felülvizsgálatára vonatkozóan, SEC(2004) 610. dokumentum.

- a munkaidő megszervezése tekintetében nagyobb rugalmasságot kell adnia a vállalkozásoknak és a tagállamoknak;
- lehetővé kell tennie a szakmai és magánélet jobb összehangolását;
- nem jelenthet a vállalkozások, és különösen a KKV-k számára túlzott terhet.

11. A Bizottság szerint e javaslat teszi lehetővé a leginkább e kritériumok teljesülését.
12. E javaslat ugyanis lehetővé teszi a munkavállalók magasabb szintű védelmét, ugyanakkor megadja a vállalkozásoknak a szükséges rugalmasságot a munkaidő-szervezés területén. Ami konkrétan az egyéni „opt-out”-ot, vagyis a 48 órában meghatározott korlát átlépésének lehetőségét illeti, e javaslat kettős rendszert vezet be, amely egyesíti az egyéni megközelítés és a kollektív tárgyalások által nyújtott további biztonság előnyeit. Az „opt-out” alkalmazásának az lesz a feltétele, hogy azt kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás előzetesen megengedi, azonban csak azokban az esetekben, amelyekben az ilyen megállapodások a nemzeti jog és/vagy gyakorlat értelmében lehetségesek. Ellenkező esetben az „opt-out” személyes beleegyezés útján lesz továbbra is lehetséges, a visszaélések megelőzése és a munkavállaló teljes szabadságának biztosítása érdekében azonban az alkalmazási feltételek felülvizsgálatra kerültek. Továbbá ebben az esetben a javaslat előírja, hogy a heti munkaidő egyik héten sem haladhat meg egy bizonyos időtartamot.
13. Az irányelv lehetővé teszi a szakmai és a magánélet jobb összehangolását is, mindenekelőtt a 22. cikk (1) bekezdésére vonatkozó módosítási javaslatoknak köszönhetően. A lisszaboni stratégia célkitűzései keretében a 6. preambulumbekkezdés utal arra, hogy a tagállamoknak ösztönözniük kell e területen a szociális partnerek közötti tárgyalásokat.
14. Továbbá e javaslat a munkaidő megszervezése tekintetében nagyobb rugalmasságot ad a vállalkozásoknak és a tagállamoknak. A maximális heti munkaidő kiszámításához alkalmazott referencia-időszak ugyanis egy évben is meghatározható lesz, és így a vállalkozásoknak lehetőségük lesz arra, hogy alkalmazkodjanak a kereslet többé-kevésbé szabályos ingadozásaihoz.
15. Egyrészt a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, másrészt pedig a vállalkozások rugalmasságra való igénye közötti megfelelő egyensúly biztosítása érdekében, és figyelemmel arra, hogy a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része nem követel meg ugyanolyan szintű védelmet, mint az aktívan töltött része, a javaslat kimondja, hogy amennyiben a nemzeti jogszabályok, a kollektív szerződések vagy a szociális partnerek közötti megállapodások másként nem rendelkeznek, a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része az irányelv értelmében nem számít munkaidőnek.
16. Végül a javaslat figyelembe veszi a vállalkozások, és különösen a KKV-k sajátos helyzetét. Az egyéni „opt-out” ugyanis továbbra is lehetséges marad azon vállalkozások számára, amelyek nem rendelkeznek sem kollektív szerződéssel, sem pedig munkavállalói képviselővel (lényegében a kis- és mikrovállalkozások), és a referencia-időszak egy évben való megállapításának lehetősége egyszerűbbé teszi a

munkavállalók munkaidejének megszervezését, és egyúttal lehetővé teszi a kereslet ingadozásaihoz való jobb alkalmazkodást.

IV. A JAVASLAT ANYAGI RENDELKEZÉSEI

17. A javaslat szerint a 2003/88/EK irányelv a következőképpen módosul.
18. *2. cikk (Meghatározások):* a „munkaidő” és a „pihenőidő” meghatározása nem változik. A javaslat két új meghatározást vezet be: „rendelkezésre állási idő” és „a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része”, amelyek felsorakoznak a már meglévő meghatározások mellé. E két új meghatározás egy olyan fogalmat kíván bevezetni az irányelvbe, amely lényegében nem egy, a két másik mellé felsorakozó harmadik időkategória, hanem a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát eltérő arányban magában foglaló kategória. A „rendelkezésre állási idő” javasolt fogalma magában foglalja mindazokat a helyzeteket, amelyekben a munkavállaló a munkahelyén köteles tartózkodni.
19. *Új 2a. cikk (Rendelkezésre állási idő):* A két meghatározás bevezetéséhez kapcsolódva e cikk célja, hogy meghatározza a rendelkezésre állási időre, és különösen a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött részére alkalmazandó szabályokat. Az irányelv világosan meghatározza, hogy amennyiben a nemzeti jogszabály, vagy a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően kötött kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás másként nem rendelkezik, a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része nem számít munkaidőnek. Az az időtartam, amely alatt a munkavállaló ténylegesen a tevékenységét vagy feladatát végzi, az irányelv értelmében teljes mértékben munkaidőnek számít.
20. *16. cikk (Referencia-időszakok), b) pont:* e módosítás értelmében a „standard” referencia-időszak 4 hónap marad. A tagállamok azonban ezt az időszakot egy évre is kiterjeszthetik az érintett szociális partnerekkel való konzultáció és az e területen folytatandó szociális párbeszéd ösztönzésének sérelme nélkül. Az irányelv kimondja azt is, hogy a referencia-időszak tartama semmi esetre sem haladhatja meg a munkaszerződés időtartamát.
21. *17. cikk (Eltérések), (1) és (3) bekezdés:* E módosítások a 16. cikk b) bekezdésében foglalt módosítással együttesen értelmezendők. Ez utóbbi eltörli a négy hónapos referencia-időszaktól való eltérés lehetőségét. Tekintettel arra, hogy a nemzeti jogszabályok egy éves referencia-időszakot is megállapíthatnak, már nem szükséges rendelkezni a hat hónapra történő kiterjesztésről mint eltérésről.
22. *17. cikk (Eltérések), (2) bekezdés:* A 3. cikk a napi pihenőidőt 24 óras időtartamonként 11 összefüggő órában, az 5. cikk pedig a heti pihenőidőt hétnaponként 24 óras, továbbá 11 óras napi pihenőidőben határozza meg. E két cikktől azonban el lehet térni. Eltérés esetén főszabály szerint kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani a munkavállalók számára. Ez a módosítás világossá kívánja tenni, hogy a kompenzáló pihenőidőket olyan ésszerű határidőn belül kell biztosítani, amely semmi esetre sem haladhatja meg a 72 órát.
23. *18. cikk (Kollektív szerződéssel való eltérések):* E cikk szintén a kompenzáló pihenőidőkre vonatkozó részletezést tartalmaz (lásd fent).

24. A 19. cikk első és harmadik bekezdését, valamint a 20. cikk második bekezdését el kell hagyni. E két esetben a referencia-időszaktól való eltérések eltörléséről van szó, amely eltérések a 16. cikk b) bekezdésében javasolt módosítás következtében elvesztették a jelentőségüket.
25. *22. cikk (1) bekezdése:* E rendelkezés tartalmazza azokat a feltételeket, amelyeket a tagállamoknak teljesíteniük kell a 6. cikk (maximális heti munkaidő) alkalmazásától való eltekintés esetén.

A 6. cikk alkalmazásától azzal a feltétellel lehet eltekinteni, hogy kollektív megállapodás vagy a szociális partnerek között megfelelő szinten kötött megállapodás azt megengedi.

A szöveg szerint ez a kollektív szerződés általi engedélyezési kötelezettség nem alkalmazandó akkor, ha nincs hatályban kollektív szerződés, és a vállalkozásban vagy üzemben nincs olyan munkavállalói képviselő, amely a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat értelmében jogosult lenne ezen a területen kollektív szerződést vagy megállapodást kötni. Ezekben az esetekben a meghatározott feltételek szerint elegendő a munkavállaló személyes beleegyezése.

A kollektív szerződés vagy megállapodás általi engedélyezés szükséges, de nem elégséges feltétel. A munkavállaló beleegyezése ugyanis minden esetben szükséges. Az eddigi helyzettől eltérően a feltételek most világosabban és szigorúbban lettek meghatározva. Így a munkavállalónak a beleegyezését írásban kell megadnia, a munkaviszony létrehozásakor vagy a próbaidő alatt ilyen beleegyezés nem adható, a beleegyezés érvényességi ideje korlátozott, továbbá meghatározásra került a munkaórák számának abszolút felső határa és pontosítva lett a nyilvántartás-vezetési kötelezettség.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 137. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára⁵,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére⁶,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére⁷,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően⁸,

mivel:

- (1) A Szerződés 137. cikke szerint a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkakörnyezet javítása területén a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében. A fent említett cikk alapján elfogadott irányelvek nem jelenthetnek olyan adminisztratív, pénzügyi és jogi terheket, amelyek kedvezőtlenül hatnának a kis- és középvállalkozások alapítására és fejlődésére.
- (2) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁹ megállapítja a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelményeket, tekintettel a napi pihenésre, a szünetekre, a heti pihenésre, a maximális heti óraszámra, az éves szabadságra és az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munka ütemezésének szempontjaira.
- (3) A 2003/88/EK irányelv két rendelkezése előírja a 2003. november 23-a előtti felülvizsgálatukat. Ezek a 19. cikk és a 22. cikk (1) bekezdése.

⁵ HL C [...], [...], [...]. o.

⁶ HL C [...], [...], [...]. o.

⁷ HL C [...], [...], [...]. o.

⁸ HL C [...], [...], [...]. o.

⁹ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, HL L 299., 2003.11.18., 9. o.

- (4) A munka-szervezésről szóló eredeti irányelv, a 93/104/EK tanácsi irányelv¹⁰ elfogadása óta eltelt több, mint tíz évvel szükségesnek mutatkozik a közösségi szabályozás modernizálása mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók helyzetének és igényeinek való jobb megfelelés érdekében.
- (5) A szakmai és magánélet összehangolása lényeges szerepet játszik az Unió által a lisszaboni stratégiában meghatározott célkitűzések elérésében. Nem csak kielégítőbb munkakörnyezet teremtésére alkalmas, hanem lehetővé teszi a munkavállalók, és különösen a családos munkavállalók szükségleteihez való jobb alkalmazkodást is. A 2003/88/EK irányelv és mindenekelőtt a 22. cikk módosításai lehetővé teszik a szakmai és magánélet jobb összehangolását.
- (6) Ebben az összefüggésben a tagállamoknak ösztönözniük kell a szociális partnereket a megfelelő szinten olyan megállapodások megkötésére, amelyek a szakmai és magánélet jobb összehangolása érdekében szabályokat állapítanak meg.
- (7) Új egyensúlyt kell teremteni egyrészt a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, másrészt pedig a munkaidő-szervezésben való nagyobb rugalmasságra törekvő igény között, mindenekelőtt a rendelkezésre állási időt és különösen a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött részét illetően.
- (8) A jelenlegi szabályozás egyszerűsítése, valamint a vállalkozások és munkavállalók igényeinek való jobb megfelelés érdekében felül kell vizsgálni a referencia-időszakra vonatkozó rendelkezéseket is.
- (9) A 22. cikk (1) bekezdésének alkalmazása során szerzett tapasztalat azt mutatja, hogy az irányelv 6. cikke alkalmazásától való eltekintést magában foglaló pusztán személyes végső döntés problémákat okozhat mind a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, mind pedig a munkavállaló választási szabadsága tekintetében.
- (10) A Szerződés 138. cikke (2) bekezdésének megfelelően a Bizottság közösségi szinten konzultált a szociális partnerekkel az e területen való közösségi fellépés lehetséges irányáról.
- (11) E konzultációt követően a Bizottság közösségi fellépést tartott kívánatosnak, és a tervezett javaslat tartalmáról közösségi szinten ismételt konzultált a szociális partnerekkel a Szerződés 138. cikke (3) bekezdésének megfelelően.
- (12) E második konzultációs szakasz lezárását követően a szociális partnerek nem tájékoztatták a Bizottságot arról, hogy el kívánnák indítani a Szerződés 138. cikkének (4) bekezdésében foglalt, adott esetben megállapodás megkötéséhez vezető eljárást.
- (13) Figyelemmel arra, hogy a tervezett intézkedés céljait, vagyis a munkaidő-szervezésre vonatkozó közösségi szabályok modernizálását a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért azok közösségi szinten jobban megvalósíthatók, a Közösség a Szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvével összhangban intézkedéseket

¹⁰ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv, HL L 307., 1993.12.13., 18. o.

hozhat. A fent említett cikkben foglalt arányosság elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az e célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.

- (14) Ezen irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és figyelembe veszi különösen az Európai Unió alapjogi chartája által megerősített elveket. Ezen irányelv célja különösen a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jog teljes tiszteletben tartásának biztosítása (az Európai Unió alapjogi chartájának 31. cikke).
- (15) A Szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvével és arányosság elvével összhangban a fent említett tervezett intézkedés céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, mivel egy hatályban lévő közösségi jogi aktus módosításáról van szó.

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

A 2003/88/EK irányelv a következőképpen módosul:

- 1. A 2. cikk az 1a. és 1b. ponttal egészül ki:

„1a. rendelkezésre állási idő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkahelyén köteles rendelkezésre állni annak érdekében, hogy munkáltatói felszólításra a tevékenységét vagy feladatát végezni tudja.

1b. a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része: az az időszak, amely alatt a munkavállaló az 1b. cikk értelmében rendelkezésre áll, azonban a munkáltatója nem szólította fel a tevékenységének vagy feladatának végzésére.”

- 2. Az irányelv a következő 2a. cikkel egészül ki:

„2a. cikk

Rendelkezésre állási idő

Amennyiben a nemzeti jogszabály vagy a nemzeti jogszabállyal és/vagy gyakorlattal összhangban kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött megállapodás másként nem rendelkezik, a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része nem minősül munkaidőnek.

Az az időszak, amely alatt a munkavállaló a rendelkezésre állási időben ténylegesen a tevékenységét vagy feladatát végzi, minden esetben munkaidőnek minősül.”

- 3. A 16. cikk b) pontja helyébe a következő szöveg lép:

„b) a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.

A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett, és az érintett szociális partnerekkel folytatott konzultáció, valamint a szociális párbeszéd valamennyi lehetséges formájának – ideértve az egyeztetést is, amennyiben a felek kívánják – ösztönzésére irányuló erőfeszítések sérelme nélkül, objektív vagy

műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt törvényhozás vagy rendeletalkotás útján ezt a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

Amennyiben a munkaszerződés időtartama kevesebb, mint egy év, a referencia-időszak nem haladhatja meg a munkaszerződés időtartamát.

Az átlag kiszámításakor a 7. cikknek megfelelően nyújtott éves fizetett szabadság időtartamát és a betegszabadság időtartamát nem kell figyelembe venni.

4. A 17. cikk a következőképpen módosul:

a) Az (1) bekezdésben a „3–6., 8. és 16. cikktől” szöveg helyébe a „3–6., 8. és 16. cikk a) és c) pontjától” szöveg lép.

b) A (2) bekezdésben a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak” szöveg helyébe a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak olyan ésszerű határidőn belül, amely a 72 órát nem haladhatja meg” szöveg lép.

c) A (3) bekezdés bevezető mondatában a „3., 4., 5., 8. és 16. cikktől” szöveg helyébe a „3., 4., 5., 8. és 16. cikk a) és c) pontjától” szöveg lép.

d) Az (5) bekezdés a következőképpen módosul:

i. Az első albekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„E cikk (2) bekezdésével összhangban, orvos szakemberek esetében el lehet térni a 6. cikktől, e bekezdés másodiktól hetedikig terjedő albekezdésével összhangban.”

ii. Az utolsó albekezdést el kell hagyni.

5. A 18. cikk harmadik bekezdésében a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak” szöveg helyébe a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak olyan ésszerű határidőn belül, amely a 72 órát nem haladhatja meg”.

6. A 19. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„A tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett, objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a maximális heti munkaidő tekintetében hosszabb referencia-időszakokat állapítsanak meg, ezek a referencia-időszakok azonban semmiképpen sem haladhatják meg a 12 hónapot.”

7. A 20. cikk (2) bekezdését el kell hagyni.

8. A 22. cikk a következőképpen módosul:

a) Az (1) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

"(1) A tagállamok a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett a 6. cikk alkalmazásától eltekinthetnek. E lehetőség igénybe vételéről azonban a kollektív szerződésnek vagy a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodásnak kifejezetten rendelkeznie kell, vagy arról a nemzeti jogszabályokkal és/vagy gyakorlattal összhangban kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között megfelelő szinten megkötött megállapodások útján kell rendelkezni.

E lehetőség a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodással akkor is igénybe vehető, ha nincs hatályban kollektív szerződés, és az érintett vállalkozásban vagy üzemben nincs olyan munkavállalói képviselő, amely a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat értelmében jogosult lenne ezen a területen kollektív szerződést vagy szociális partnerek közötti megállapodást kötni.

b) A 22. cikk a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

(1a) Az (1) bekezdésben foglalt lehetőséggel élő tagállamoknak azonban meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló írásban beleegyezett az ilyen munkavégzésbe. Egy ilyen hozzájárulás legfeljebb egy évig érvényes és megújítható. Az egyéni munkaszerződés aláírásakor vagy a próbaidő alatt adott hozzájárulás semmis;

b) a munkavállalót nem érheti semmilyen hátrány azért, mert nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe;

c) a munkavállaló egyik héten sem dolgozhat 65 óránál többet, kivéve, ha kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás másként rendelkezik;

d) a munkáltató naprakész nyilvántartásokat vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról és a ténylegesen ledolgozott órák számáról;

e) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok miatt megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;

f) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra nézve, valamint tájékoztatják őket az e munkavállalók által ténylegesen ledolgozott órákról."

9. Az irányelv a következő 24a. cikkel egészül ki:

„24a. cikk

A végrehajtásról szóló jelentés

Ezen irányelv 3. cikkében említett időpontot követő legkésőbb öt éven belül a Bizottság jelentést készít az Európai Parlament, a Tanács, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottság számára ezen irányelv rendelkezéseinek, és különösen a 22. cikk (1) és (2) bekezdésének végrehajtásáról, adott esetben kiegészítve azt mindenekelőtt e rendelkezés fokozatos eltörlésére vonatkozó megfelelő javaslatokkal, amennyiben a Bizottság azt szükségesnek tartja.

2. cikk

A tagállamok meghatározzák az ezen irányelv végrehajtására hozott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat, és megtesznek minden szükséges intézkedést azok végrehajtásának biztosítására. A szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A tagállamok ezekről a rendelkezésekről legkésőbb a 3. cikkben említett időpontig, bármilyen későbbi módosításról pedig a lehető leghamarabb jelentést tesznek a Bizottságnak. A tagállamok különösen ügyelnek arra, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók és/vagy képviselőik rendelkezésére az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek végrehajtása érdekében.

3. cikk

A tagállamok legkésőbb ...-ig elfogadják és kihadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek megfeleljenek, vagy legkésőbb ezen időpontig biztosítják, hogy a szociális partnerek megállapodás útján bevezessék a szükséges rendelkezéseket, és ehhez a tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges rendelkezéseket annak érdekében, hogy a szociális partnerek bármikor biztosítani tudják az ezen irányelvben előírt eredményeket. A tagállamok e rendelkezések szövegét, valamint az e rendelkezések és az irányelv közötti megfelelést bemutató táblázatot haladéktalanul közlik a Bizottsággal.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell ezen irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

4. cikk

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő napon lép hatályba.

5. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az elnök az Európai Parlament részéről
az elnök
[...]

a Tanács részéről
az elnök
[...]