

**Opinia Komitetu Regionów w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy**

(2005/C 231/10)

Komitet Regionów,

**uwzględniając** wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy COM(2004) 607 końcowy — 2004/0209 (COD);

**uwzględniając** decyzję Rady z dnia 20 października 2004 r. o zasięgnięciu opinii Komitetu zgodnie z art. 137 ust. 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską;

**uwzględniając** decyzję swojego Przewodniczącego z dnia 3 listopada 2004 r. w sprawie powierzenia Komisji ds. Polityki Gospodarczej i Społecznej przygotowania opinii w tej sprawie;

**uwzględniając** dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, zmienioną dyrektywą 2000/34/WE;

**uwzględniając** Komunikat Komisji Europejskiej dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie ponownego rozpatrzenia dyrektywy 93/104/WE, dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy;

**uwzględniając** drugą fazę konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu Wspólnoty w sprawie zmiany dyrektywy 93/104/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy;

**uwzględniając** orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczące interpretacji niektórych postanowień dyrektywy w sprawie C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) przeciwko Consellería de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana oraz w sprawie C-151/02 Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi;

**uwzględniając** zasadę pomocniczości opisaną w art. 5 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (art. 5 TWE);

**uwzględniając** dyrektywę Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków mających na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/WE);

**uwzględniając** cel postawiony Unii Europejskiej na posiedzeniu Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23-24 marca 2000 r., zgodnie z którym ma ona stać się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną oraz opartą na wiedzy gospodarką na świecie, zdolną do zrównoważonego wzrostu gospodarczego z większą liczbą lepszych miejsc pracy o większej spójności społecznej;

**uwzględniając** własny projekt opinii (CdR 329/2004 rev.2), przyjęty 11 lutego 2005 r. przez Komisję ds. Polityki Gospodarczej i Społecznej (sprawozdawca: **Baronessa Joan HANHAM, Radna królewskiej dzielnicy Kensington i Chelsea (UK- EPP)**;

**na 59. sesji plenarnej w dniach 13-14 kwietnia 2005 r. (posiedzenie z dnia 14 kwietnia 2005 r.) przyjął następującą opinię:**

## 1. Stanowisko Komitetu Regionów

publicznymi, takimi jak opieka społeczna oraz usługi w zakresie ochrony zdrowia i ochrony ludności;

Komitet Regionów

1.1 **przyjmuje z zadowoleniem** inicjatywę Komisji odnośnie zmiany w tym momencie dyrektywy w sprawie czasu pracy, ponieważ istnieje pilna potrzeba rozwiązania szeregu kwestii związanych z interpretacją i stosowaniem tej dyrektywy na poziomie Państw Członkowskich;

1.2 **przypomina** Komisji, Parlamentowi i Radzie, że władze lokalne i regionalne są w Unii Europejskiej ważnymi pracodawcami, odgrywającymi znaczącą rolę w zarządzaniu usługami

1.3 **wyraża zaniepokojenie** faktem, że brak zadowalającego rozwiązania może natychmiast pogłębić problem niedoboru wykwalifikowanego personelu w sektorze ochrony zdrowia i opieki społecznej w całej Unii Europejskiej, co w krótkim okresie doprowadzi w tym sektorze do jeszcze bardziej nasilonych ruchów migracyjnych z nowych Państw Członkowskich i biedniejszych krajów spoza UE do dawnych Państw Członkowskich. Zarówno w krótkim jak i w długim okresie zjawisko to będzie miało szkodliwy wpływ na sektor ochrony zdrowia i opieki społecznej w nowych Państwach Członkowskich i biedniejszych krajach spoza UE;

1.4 **jest zdania**, iż o ile normowanie czasu pracy wiąże się z kwestią techniczną, ma ona również implikacje w zakresie rodzaju społeczeństwa, jakim Europa pragnie się stać. Skoro Europa stara się wspierać przedsiębiorczość, kreatywność i aktywne obywatelstwo, oferując ludziom lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, rozporządzenie dotyczące czasu pracy ma następstwa we wszystkich tych aspektach i winno zatem zostać uwzględnione w tym kontekście;

1.5 **stwierdza**, że wniosek Komisji w sprawie definicji czasu pracy próbuje zaradzić niepewności prawnej powstałej w wyniku orzeczeń ETS w sprawach Jaegera i SIMAP. Celem ustawodawstwa europejskiego powinno być zagwarantowanie, że dyżury pozostaną ważnym czynnikiem świadczenia w sposób ciągły wysokiej jakości usług opieki zdrowotnej i usług zapewnianych przez domy opieki społecznej, w tym opieki nad dorosłymi i dziećmi wymagającymi specjalnej troski;

1.6 **stwierdza**, że ewentualny niekorzystny efekt powrotu do sytuacji sprzed orzeczeń w sprawach SIMAP i Jaegera polega na tym, że mogłoby się zdarzyć, że harmonogramy pracy przewidywałyby długie okresy dyżurowania pracowników w stałej gotowości w miejscu pracy; sytuacja taka, o ile nie pozostałaby pod skuteczną kontrolą, mogłaby mieć wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, a być może także i innych osób, np. odbiorców usług i społeczeństwa, a także na możliwość pogodzenia przez pracownika swojej pracy z życiem rodzinnym;

1.7 **zwraca jednakże uwagę**, iż dyrektywa w sprawie czasu pracy jest rozwiązaniem z zakresu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, mającym ograniczyć liczbę godzin pracy dla osiągnięcia równowagi pomiędzy czasem pracy i czasem odpoczynku. Jego celem nie jest określenie pozostałych warunków zatrudnienia, jak np. zgoda na pracę według szczególnego harmonogramu godzin lub rekompensata finansowa za taką pracę. Zagadnienia te będą uregulowane indywidualnie lub zbiorowo zgodnie z praktyką i procedurami stosowanymi w poszczególnych Państwach Członkowskich lub też w poszczególnych sektorach. Ponadto, niezależnie od przewidywanego harmonogramu pracy pracodawca pozostaje odpowiedzialny za bezpieczeństwo i zdrowie swoich pracowników. Powinien on dysponować środkami zapobiegającymi pogorszeniu warunków zdrowia i bezpieczeństwa pracy;

1.8 **zakłada**, że możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego dla celów obliczenia średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy istnieje jedynie w przypadku ograniczonej liczby zakładów pracy objętych odstępstwami albo w przypadku, gdy możliwe jest zawarcie umowy zbiorowej w tej sprawie. W związku z tym Komitet opowiada się za szybkim wprowadzeniem rocznego rozliczania czasu pracy, szczególnie w tych gałęziach gospodarki, w których występują silne wahania sezonowe popytu na wyroby lub usługi. Byłby to przydatny wkład do programu na rzecz poprawy konkurencyjności;

1.9 **zauważa**, że przy wyliczaniu średniego czasu pracy osób zatrudnionych na podstawie krótszych umów o pracę stosuje się w rzeczywistości tę samą zasadę, co mająca obecnie zastosowanie w odniesieniu do pracowników pracujących krócej niż wynosi standardowy okres rozliczeniowy, czyli cztery miesiące;

1.10 **odnotowuje**, że propozycja w sprawie przepisu o odpoczynku wyrównawczym znosi obowiązek natychmiastowego przyznawania tego odpoczynku, jaki nakłada orzeczenie ETS w sprawie Jaegera. Usunęłoby to niejasności powstałe w wyniku tego orzeczenia. W większości przypadków rozsądny okres na przyznanie odpoczynku wyrównawczego wynosi 72 godziny;

1.11 **zauważa**, że wniosek Komisji utrzymałby prawo pracowników do wyboru możliwości niestosowania ograniczenia do 48 godzin maksymalnego, średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy w Państwach Członkowskich, które opowiedzą się za takim rozwiązaniem, ale w niektórych zakładach pracy byłoby ono uzależnione od układów zbiorowych. Ta część wniosku, o ile zostanie on zgłoszony, będzie wymagała dalszych wyjaśnień, ponieważ w tym przypadku istnieje także możliwość wyboru niestosowania 48-godzinnego ograniczenia czasu pracy przez osoby zatrudnione w zakładach pracy, w których nie istnieją umowy zbiorowe. W związku z tym nie jest dostatecznie jasne, kiedy możliwość ta ma mieć zastosowanie. Przykładowo, może się ona odnosić tylko do małych pracodawców w Państwach Członkowskich, w których nie ma tradycji rozbudowanych struktur negocjacji zbiorowych pomiędzy pracodawcami i pracownikami, jak np. Wielka Brytania. Może ona jednak także mieć znaczenie dla wszystkich nowych Państw Członkowskich, w których procesy dialogu społecznego, w tym negocjacji zbiorowych, nie są dobrze rozwinięte;

1.12 **zgadza się** z tym, że decyzja w sprawie niestosowania ograniczenia do 48 godzin maksymalnego, średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy jest dobrowolnym wyborem dokonanym indywidualnie przez pracownika, który nie może podlegać w tym względzie naciskom ze strony pracodawcy. Muszą istnieć odpowiednie zabezpieczenia zapewniające, że sytuacja taka nie będzie miała miejsca, a także dodatkowe rozwiązania zapewniające ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników korzystających z prawa wyboru niestosowania wspomnianego ograniczenia;

1.13 **zauważa**, że wiele warunków, które mają odnosić się do niestosowania ograniczenia czasu pracy do 48 godzin już teraz odnosi się do indywidualnego prawa wyboru niestosowania („individual opt-out”) w jego obecnej formie, jednak niektóre z nich nie dają pracownikom jakiegokolwiek oczywistej dalszej ochrony i powinny być wycofane bądź zarezerwowane dla Państw Członkowskich;

1.14 **uważa**, że wymóg, aby niestosowanie ograniczenia czasu pracy do 48 godzin trwało nie dłużej niż rok, z możliwością późniejszego przedłużenia dałoby błędne wrażenie, że termin obowiązywania niestosowania ograniczenia czasu pracy został ustalony na jeden rok, podczas gdy pracownicy mają prawo wycofać się z niego w każdej chwili;

1.15 **przyznaje**, że przepis mówiący, iż zgoda na niestosowanie ograniczenia czasu pracy podpisana wraz z umową o pracę byłaby nieważna, stanowiłby pewien rodzaj ochrony pracowników, którzy w przeciwnym wypadku mogliby czuć się nakłaniani do rezygnacji z ograniczenia czasu pracy. Jednakże na początku kariery zawodowej u nowego pracodawcy niektóre osoby mogą chcieć pracować dłużej, aby osiągnąć dodatkowy dochód, dlatego też trzeba jasno określić, od jakiego okresu zatrudnienia pracownikowi przysługuje

prawo do rezygnacji z ograniczenia czasu pracy. Byłoby to szczególnie istotne w sytuacji pracowników zatrudnionych na podstawie umów krótkoterminowych w związku z sezonowym wzrostem zapotrzebowania na siłę roboczą. Ponadto, ponieważ nie istnieje powszechnie przyjęta definicja okresu próbnego, dodatkowy wymóg mówiący, że podczas tego okresu pracownik nie może podpisać zgody na niestosowanie ograniczenia czasu pracy doprowadzi nie tylko do sporów interpretacyjnych, ale także pozbawi takiego pracownika możliwości uzyskiwania dodatkowego dochodu;

1.16 **zwraca uwagę** na niezwykle anomalię wywołaną przez nową propozycję, zgodnie z którą pracownik rezygnujący, o ile zezwala mu na to umowa zbiorowa, z ograniczenia czasu pracy, nie może pracować dłużej niż 65 godzin w jakimkolwiek tygodniu, zauważając, że jest to bardzo duży tygodniowy wymiar czasu pracy, co nie może być normą. Oznacza to, że pracownik, który rezygnuje z ograniczenia czasu pracy nie może pracować dłużej niż 65 godzin w tygodniu, może zaś to czynić pracownik, który nie zrezygnował z tego ograniczenia, przez co jego maksymalny, średni tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 48 godzin. Wydaje się ponadto, że osoba zatrudniona w zakładzie pracy bez umowy zbiorowej lub reprezentacji pracowniczej, która zgodziła się indywidualnie na niestosowanie ograniczenia czasu pracy, również nie podlegałaby ograniczeniu maksymalnego czasu pracy do 65 godzin w jakimkolwiek tygodniu;

1.17 **uważa**, że dodatkowy wymóg prowadzenia szczegółowej ewidencji wszystkich godzin przepracowanych przez pracowników, którzy zrezygnowali z ograniczenia czasu pracy przyczyniłby się do wzrostu biurokracji, zaś lepszym rozwiązaniem byłoby nałożenie przez dyrektywę na właściwe władze w każdym Państwie Członkowskim odpowiedzialności za przypisanie pracodawcom ich obowiązków. Władze te miałyby możliwość połączenia wspomnianych wymogów z ogólną polityką Państwa Członkowskiego w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz obowiązkami nałożonymi na pracodawców.

## 2. Zalecenia Komitetu Regionów

Komitet Regionów zaleca:

*Odnosnie pilnej uchwały*

2.1 **aby** Komisja, Parlament i Rada podjęły wysiłki na rzecz szybkiego zakończenia prac nad wnioskami, w celu zapewnienia przejrzystości i pewności sformułowań dyrektywy w sprawie czasu pracy;

*Odnosnie zdefiniowania czasu pracy*

2.2 **aby** przyjąć nową definicję czasu pracy, łączącą w sobie dwie nowe kategorie czasu: „czas dyżuru” i „nieaktywny okres czasu dyżuru”, tzn. podczas dyżurowania, kiedy pracownik musi pozostawać do dyspozycji w miejscu pracy, aby móc rozpocząć wykonywanie swoich czynności lub obowiązków na polecenie pracodawcy, do czasu pracy nie będzie się zaliczało nieaktywnego okresu dyżurowania, o ile Państwa Członkowskie nie zdecydują inaczej, lub o ile nie zostanie zawarta umowa

zbiorowa w tej sprawie. Okresy dyżurowania, podczas których pracownicy faktycznie wykonują pracę, będą zaliczane do czasu pracy;

*Odnosnie okresów rozliczeniowych dla celów obliczania średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy*

2.3 **aby** przyjąć wniosek Komisji, zgodnie z którym Państwa Członkowskie, o ile sobie tego życzą, powinny mieć możliwość ustalenia dla wszystkich pracowników standardowego okresu rozliczeniowego o długości do 12 miesięcy, przy czym w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony okres rozliczeniowy nie może trwać dłużej niż wynosi okres, na jaki została zawarta umowa o pracę, jeżeli jest on krótszy niż jeden rok;

*Odnosnie odpoczynku wyrównawczego*

2.4 **aby** poważnie rozważyć przyjęcie dłuższego okresu, w ciągu którego ma być zapewniony odpoczynek wyrównawczy tak, aby miał on zastosowanie w odniesieniu do szerokiego zakresu sektorów i praktyk wykonywania obowiązków. Jednakże wniosek Komisji, zgodnie z którym w sytuacji, kiedy pracownikom odmówiono prawa do odpoczynku dziennego i tygodniowego, należy zapewnić im równoważne okresy odpoczynku wyrównawczego w rozsądnym czasie, nie dłuższym niż 72 godziny, oznacza w stosunku do stanu obecnego znaczącą poprawę, wynikającą z orzeczenia ETS w sprawie Jaegera. W art. 17 należy dodatkowo, w zależności od przyjętych w danym kraju zwyczajów, przewidzieć możliwość przedłużenia tego okresu na drodze ustawodawczej bądź też w umowach o pracę.

*Odnosnie prawa do indywidualnego skorzystania z możliwości niestosowania ograniczenia do 48 godzin*

2.5 **aby**, skoro UE oraz Państwa Członkowskie pragną promować przedsiębiorczość, kreatywność i aktywne obywatelstwo, umożliwiając jednocześnie ludziom lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, stopniowo wycofywać obecnie daną Państwu Członkowskim możliwość ograniczenia do 48 godzin maksymalnego, średniego tygodniowego czasu pracy na korzyść inicjatyw promujących te inne aspekty;

2.6 **aby poprzeć** wniosek Komisji, zgodnie z którym możliwość skorzystania z niestosowania 48-godzinnego limitu czasu pracy istniałaby jedynie tam, gdzie dopuszcza ją umowa zbiorowa lub umowa między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym, czy też umowy zbiorowe na odpowiednim szczeblu.

*Odnosnie dalszych warunków możliwości niestosowania ograniczenia do 48 godzin maksymalnego średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy*

2.7 **aby** udzielić zdecydowanego **poparcia** wysiłkom Komisji na rzecz zapewnienia, aby pracownicy, którzy skorzystali z prawa wyboru niestosowania czynili to dobrowolnie ze świadomością, że mogą się z tej decyzji wycofać bez obawy poniesienia szkody;

2.8 aby w związku z tym **zachować** następujące warunki:

- uzyskana zostanie zgoda pracownika;
- żaden pracownik nie będzie ponosił szkody ze względu na to, iż nie wyraża on/ona zgody na niestosowanie ograniczenia;

2.8.1 aby **usunąć** następujące warunki:

- ważność zgody pracownika nie może przekraczać jednego roku, z możliwością odnowienia;
- żaden pracownik nie będzie pracował ponad 65 godzin w jakimkolwiek tygodniu, chyba że umowa zbiorowa lub umowa zawarta między partnerami społecznymi stanowią inaczej;

2.8.2 aby **usunąć** następujące warunki lub **pozostawić ich wprowadzenie do decyzji władz krajowych Państw Członkowskich**, zgodnie z wymogami krajowych praktyk i procedur, uwzględniając ich znaczenie w kontekście krajowych

systemów prawnych i systemów dialogu pomiędzy pracodawcami a pracownikami:

- zgoda wyrażona w chwili podpisania indywidualnej umowy o pracę lub w okresie próbnym jest nieważna,
- pracodawca prowadzi aktualną ewidencję wszystkich pracowników wyrażających zgodę na niestosowanie ograniczenia oraz dotyczącą liczby rzeczywiście przepracowanych godzin,
- ewidencja jest udostępniana właściwym władzom, które mogą zakazać lub ograniczyć, ze względów bezpieczeństwa i/lub zdrowia pracowników, możliwość przekroczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy,
- pracodawca, na żądanie właściwych władz, dostarcza im informacji na temat liczby godzin rzeczywiście przepracowanych przez zainteresowanych pracowników.

Bruksela, 14 kwietnia 2005 r.

Przewodniczący  
Komitetu Regionów  
Peter STRAUB

### Opinia Komitetu Regionów w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie instrumentu finansowego na rzecz środowiska (LIFE+)

(2005/C 231/11)

Komitet Regionów,

uwzględniając wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie instrumentu finansowego na rzecz środowiska (LIFE+) COM(2004) 621 końcowy — 2004/0218 (COD);

uwzględniając decyzję Komisji Europejskiej z dnia 1 października 2004 r. o zasięgnięciu jego opinii na ten temat, zgodnie z art. 175, ust. 1 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską;

uwzględniając decyzję swojego Przewodniczącego z dnia 26 maja 2004 r. o powierzeniu Komisji ds. Rozwoju Zrównoważonego prac nad niniejszą opinią;

uwzględniając Komunikat Komisji dla Rady i Parlamentu Europejskiego „Finansowanie Natura 2000” COM(2004) 431 końcowy;

uwzględniając swoją opinię w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie VI Wspólnotowego Programu Działania na rzecz Środowiska „Środowisko 2010: nasza przyszłość, nasz wybór” oraz wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającej program wspólnotowego działania na rzecz środowiska naturalnego w okresie 2001-2010; COM(2001) 31 końcowy— CdR 36/2001 fin (!);

uwzględniając swoją opinię w sprawie komunikatu Komisji Europejskiej „Budowanie wspólnej przyszłości; wyzwania dla polityki i środki budżetowe rozszerzonej Unii na lata 2007-2013” COM(2004) 101 końcowy — CdR 162/2004 fin;

uwzględniając projekt swojej opinii (CdR 253/2004 rev. 1) przyjęty 1 marca 2005 r. przez Komisję ds. Rozwoju Zrównoważonego (Sprawozdawcą była Michèle EYBALIN, radna regionu Rhône-Alpes (F, PES));

**na 59 sesji plenarnej w dniach 13 i 14 kwietnia 2005 r. (posiedzenie z dnia 14 kwietnia) przyjął niniejszą opinię:**

(!) Dz.U. C 357, 14.12.2001, str. 44