

PAKEITIMAS 26

pateikė Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ir Ursula Stenzel PPE-DE frakcijos vardu

Pranešimas**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimai

Pakeitimas 26

1 STRAIPSNIO 3 DALIS

16 straipsnio b punktas (Direktyva 2003/88/EB)

b) taikydamos 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas), ne ilgesnį kaip *keturių mėnesių* pamatinį laikotarpį.

Tačiau valstybės narės įstatymais ar kitais teisės aktais dėl objektyvių ar techninių priežasčių arba dėl priežasčių, susijusių su darbo organizavimu, gali pratęsti pamatinį laikotarpį iki dvylikos mėnesių, su sąlyga, kad būtų laikomasi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir, kad būtų konsultuojamasi su darbdavių atstovais ir atitinkamų darbuotojų atstovais bei stengiamasi skatinti visas tinkamas socialinio dialogo formas, įskaitant ir derybas šalių pageidavimu.

Jeigu darbo sutartis sudaryta trumpesniam nei vienerių metų laikotarpiui, pamatinis laikotarpis negali būti ilgesnis už darbo sutarties trukmę.

Pagal 7 straipsnį suteiktas mokamų kasmetinių atostogų laikas ir atostogų dėl ligos laikas nėra įtraukiami apskaičiuojant vidurkį arba jam nedaro įtakos;

b) taikydamos 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas), ne ilgesnį kaip *dvylikos mėnesių* pamatinį laikotarpį.

Pagal 7 straipsnį suteiktas mokamų kasmetinių atostogų laikas ir atostogų dėl ligos laikas nėra įtraukiami apskaičiuojant vidurkį arba jam nedaro įtakos;

Or. en

Pagrindimas

A reference period of 12 months as a general rule is crucial for companies' competitiveness and therefore for their capacity to create and maintain jobs since it would:

- support employment in periods of fluctuating demand by allowing workers to work longer in the period of the year with higher demand and less in periods with lower demand;*
- make it easier for companies and workers to agree on individualised working time arrangements, for example to reconcile work and family life whether or not this is covered by collective agreement;*

PAKEITIMAS 27

pateikė Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ir Ursula Stenzel PPE-DE frakcijos vardu

Pranešimas**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimai

Pakeitimas 27

1 STRAIPSNIO 8 DALIS

22 straipsnis (Direktyva 2003/88/EB)

22 straipsnis iš dalies keičiamas taip:

22 straipsnis iš dalies keičiamas taip:

a) 1 dalis pakeičiama taip:

a) 1 dalis keičiama taip:

„1. Valstybės narės gali netaikyti 6 straipsnio, jei jos laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos. ***Tačiau tokia galimybė turi būti aiškiai numatyta kolektyvine sutartimi arba susitarimu, valstybiniu ar regioniniu lygmeniu sudarytu tarp darbdavių ir darbuotojų, arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, atitinkamu lygmeniu sudarytais tarp darbdavių ir darbuotojų pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką.***

„1. Valstybės narės gali netaikyti 6 straipsnio, jei jos laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ***esant šioms aplinkybėms:***

a) kai tai aiškiai numatyta kolektyvine sutartimi arba susitarimu, valstybiniu ar regioniniu lygmeniu sudarytu tarp darbdavių ir darbuotojų, arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, atitinkamu lygmeniu sudarytais tarp darbdavių ir darbuotojų pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką;
arba

Tokios galimybės taikymas taip pat gali būti numatytas darbdavio ir darbuotojo susitarimu, jeigu negalioja jokia kolektyvinė sutartis ir įmonėje ar atitinkamoje įstaigoje nėra darbuotojų atstovybės, pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką įgaliotos šioje srityje sudaryti kolektyvinę sutartį ar darbdavių ir darbuotojų susitarimą.“

b) kai darbdavys dėl to susitarė su darbuotoju.“

b) Įterpiama tokia 1a dalis:

b) Įterpiama tokia 1a dalis:

„1) a. **Bet kokių atvejų valstybės** narės, kurios pasinaudoja **1 dalyje** nurodyta galimybe, turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad:

a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, jei jis negavo rašytinio darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą. **Toks sutikimas galioja ne ilgiau kaip vienerius metus, jis gali būti pratęstas.** Sutikimas, duotas pasirašant individualią darbo sutartį **arba bandomojo laikotarpio metu**, yra niekinis ir negaliojantis;

b) joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą;

c) joks darbuotojas nedirbtų daugiau kaip šešiasdešimt penkias valandas per savaitę, nebent kolektyvinėje sutartyje ar susitarime, sudarytame tarp darbdavių ir darbuotojų, numatyta kitaip;

d) darbdavys vestų visų tokį darbą dirbančių darbuotojų **ir realiai dirbtų darbo valandų nuolatos atnaujinamą** apskaitą;

e) apskaita būtų pateikiama kompetentingoms institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti maksimalią savaitės darbo laiko trukmę;

f) kompetentingų institucijų prašymu darbdavys pateiktų joms informaciją apie tuos atvejus, kai darbuotojai sutiko per septynias dienas dirbti daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, **ir apie darbuotojų realiai dirbtas darbo valandas.**“

„1) a **Valstybės** narės, kurios pasinaudoja **1 dalies b punkte** nurodyta galimybe, turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad:

a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, jei jis negavo rašytinio darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą. Sutikimas, duotas pasirašant individualią darbo sutartį yra niekinis ir negaliojantis **išskyrus tuos atvejus, kai žmogus įdarbinamas trumpesniam kaip dviejų savaičių laikotarpiui;**

b) joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą;

c) joks darbuotojas nedirbtų daugiau kaip šešiasdešimt penkias valandas per savaitę, nebent kolektyvinėje sutartyje ar susitarime, sudarytame tarp darbdavių ir darbuotojų, numatyta kitaip;

d) darbdavys vestų visų tokį darbą dirbančių darbuotojų nuolatos atnaujinamą apskaitą;

e) apskaita būtų pateikiama kompetentingoms institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti maksimalią savaitės darbo laiko trukmę;

f) kompetentingų institucijų prašymu darbdavys pateiktų joms informaciją apie tuos atvejus, kai darbuotojai sutiko per septynias dienas dirbti daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis.“

Or. en

Pagrindimas

The requirement to have both a collective agreement and an individual consent in order to allow an individual opt-out would undermine the very notion of collective defence of workers' interests, which are at the heart of industrial relations systems in many Member States. Moreover, it would result in increased administrative and organisational burdens on companies since the negotiations at collective level would have to be duplicated at company level. This requirement is also inappropriate for the countries where collective agreements are not widespread and where individual arrangements between employer and worker prevail.

PAKEITIMAS 28

pateikė Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ir Ursula Stenzel PPE-DE frakcijos vardu

Pranešimas**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 28

1 STRAIPSNIO 4 DALIES B PUNKTAS

17 straipsnio 2 dalis (Direktyva 2003/88/EB)

b) 2 dalyje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ pakeičiami žodžiais „su sąlyga, kad darbuotojams per tinkamą laikotarpį, **kuris negali būti ilgesnis kaip 72 valandos**, suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“.

b) 2 dalyje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ keičiami žodžiais „su sąlyga, kad darbuotojams per tinkamą laikotarpį, **kuris nustatomas nacionaliniuose įstatymuose, nuostatuose ar administracinėse nuostatose, kolektyvinėse sutartyse arba kituose abiejų pramonės šalių susitarimuose**, suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba kad išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių neįmanoma suteikti lygiavertį kompensuojamąjį poilsio laiką, atitinkamiems darbuotojams suteikiama derama apsauga“.

Or. en

Pagrindimas

With this proposal, the Commission seems to aim at clarifying the ECJ Jaeger ruling, according to which compensatory rest should be granted immediately. The directive should specify that the compensatory rest should be granted within a reasonable period, but insists that it should refer to the national level the responsibility for defining what would be a reasonable period.

4.5.2005

A6-0105/29

PAKEITIMAS 29

pateikė Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ir Ursula Stenzel PPE-DE frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

29 pakeitimas

1 STRAIPSNIO 2 DALIS

2 a straipsnio 2 a dalis (nauja) (Direktyva 2003/88/EB)

Standartizuotą budėjimo laiko padalijimą į darbo laiką ir neaktyvų budėjimo laiką gali atlikti valstybės narės atsižvelgdamos į nacionalinę praktiką.

Or. en

Pagrindimas

The principle of subsidiary shall be taken into account. Therefore the question how on-call time can be divided into working time and inactive on-call time, has to be decided on Member State level.

The breakdown of on call time into working time and inactive on call time is already in practice in many Member States and professions and it is unbureaucratically implemented by global models.

4.5.2005

A6-0105/30

PAKEITIMAS 30

pateikė Paul Rübige, Herbert Reul ir Ursula Stenzel PPE-DE frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 30

1 STRAIPSNIO 2 DALIS

2 a straipsnio 1 ir 2 dalys (Direktyva 2003/88/EB)

Neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra laikomas darbo laiku, *nebent nacionaliniuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje ar darbdavių ir darbuotojų susitarime pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką numatyta kitaip.*

Neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra laikomas darbo laiku *šios Direktyvos prasme.*

Laikas, kai darbuotojas realiai vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas budėjimo metu, yra laikomas darbo laiku“.

Or. en

Pagrindimas

This insertion makes it clear that definitions of working time at European and national level may be different.

4.5.2005

A6-0105/31

PAKEITIMAS 31

pateikė Paul Rübige, Herbert Reul ir Ursula Stenzel PPE-DE frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 31

1 STRAIPSNIO 4 DALIES A PAPUNKTIS

17 straipsnio 1 dalis (Direktyva 2003/88/EB)

a) 1 dalyje žodžiai „nuo 3-6, 8 ir 16 straipsnių“ pakeičiami žodžiais „nuo 3-6, 8 straipsnių ir 16 straipsnio a ir c punktų“.

Išbraukta.

Or. en

Justification

The deletion of Article 16 (b) may lead to a situation in which a reference period for maximum weekly working time must be fixed for the group of persons referred to in Article 17(1), namely managing executives, family workers or workers officiating at religious ceremonies, although they are not subject to the maximum weekly working time provided for in Article 6. The deletion of this provision is therefore in the interest of legal clarity since the current version of the working time directive which remains in force by virtue of the proposed deletion, refers to Article 16 in its entirety.

PAKEITIMAS 32

pateikė Paul Rübige, Herbert Reul ir Ursula Stenzel PPE-DE frakcijos vardu

Pranešimas**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 32

1 STRAIPSNIO 6 DALIS

19 straipsnis (Direktyva 2003/88/EB)

Laikydamosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos valstybės narės gali leisti dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo prižasčių kolektyvinėse sutartyse arba susitarimuose, sudarytuose tarp darbdavių ir darbuotojų, nustatyti *jokiu būdu* ne ilgesnius kaip 12 mėnesių pamatinius laikotarpius, susijusius su maksimalia darbo savaitės trukme.

Laikydamosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos valstybės narės gali leisti dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo prižasčių kolektyvinėse sutartyse arba susitarimuose, sudarytuose tarp darbdavių ir darbuotojų, nustatyti ilgesnius kaip 12 mėnesių pamatinius laikotarpius, susijusius su maksimalia darbo savaitės trukme.

Or. en

Pagrindimas

Prior to entry into force of the working time directive, it was possible to conclude collective agreements establishing a reference period exceeding 12 months. This corresponded to the needs of many companies or sectors in case of important demand fluctuations during a period exceeding 12 months and would help saving jobs during the period of decreased activity in such cases. The revised directive should reinstate the collectively agreed flexibility that existed before in this respect.

PAKEITIMAS 33

pateikė Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ir Ursula Stenzel PPE-DE frakcijos vardu

Pranešimas**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 33

1 STRAIPSNIO 5 DALIS

18 straipsnio 3 dalis (Direktyva 2003/88/EB)

5. 18 straipsnio trečiojoje pastraipoje žodžiai „su sąlyga, kad atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ pakeičiami žodžiais „su sąlyga, kad per tinkamą laikotarpį, **kuris negali būti ilgesnis kaip septyniasdešimt dvi valandos**, atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“.

5. 18 straipsnio trečiojoje pastraipoje žodžiai „su sąlyga, kad atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ pakeičiami žodžiais „su sąlyga, kad per tinkamą laikotarpį, **kuris nustatomas nacionaliniuose įstatymuose, nuostatuose ar administracinėse nuostatose, kolektyvinėse sutartyse arba kituose abiejų pramonės šalių susitarimuose, suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba kad išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių neįmanoma suteikti lygiavertį kompensuojamąjį poilsio laiką, atitinkamiems darbuotojams suteikiama derama apsauga**“.

Or. en

Pagrindimas

Responsibility for setting a reasonable period of time should lie with the national authorities in order to avoid unnecessarily restricting existing rules which differ very considerably.

PAKEITIMAS 34

pateikė Elizabeth Lynne ALDE frakcijos vardu

Pranešimas**Alejandro Cercas**

Darbo laiko organizavimas

A6-0105/2005

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 34

1 straipsnio 8 DALIES A PUNKTAS
22 straipsnio 1 dalis (Direktyva 2003/88/EB)

1. Valstybės narės gali netaikyti 6 straipsnio, jei jos laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos. Tačiau tokia galimybė **turi** būti aiškiai numatyta kolektyvine sutartimi arba susitarimu, valstybiniu ar regioniniu lygmeniu sudarytu tarp darbdavių ir darbuotojų, arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, atitinkamu lygmeniu sudarytais tarp darbdavių ir darbuotojų pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką.

Tokios galimybės taikymas taip pat gali būti numatytas darbdavio ir darbuotojo susitarimu, jeigu negalioja jokia kolektyvinė sutartis ir įmonėje ar atitinkamoje įstaigoje nėra darbuotojų atstovybės, pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką įgalios šioje srityje sudaryti kolektyvinę sutartį ar darbdavių ir darbuotojų susitarimą.

1. Valstybės narės gali netaikyti 6 straipsnio, jei jos laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos. Tačiau tokia galimybė **gali** būti aiškiai numatyta kolektyvine sutartimi arba susitarimu, valstybiniu ar regioniniu lygmeniu sudarytu tarp darbdavių ir darbuotojų, arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, atitinkamu lygmeniu sudarytais tarp darbdavių ir darbuotojų pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką.

Tokios galimybės taikymas taip pat gali būti numatytas darbdavio ir darbuotojo **rašytiniu** susitarimu, jeigu negalioja jokia kolektyvinė sutartis, **kuriuje būtų nustatytos darbuotojo darbo valandos (apimančios susitarimus, kaip įgyvendinti galimybę netaikyti 6 straipsnio)**, ir įmonėje ar atitinkamoje įstaigoje nėra darbuotojų atstovybės, pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką **galinčios** šioje srityje sudaryti kolektyvinę sutartį ar darbdavių ir darbuotojų susitarimą, **kuriuo būtų įgyvendinta galimybė atitinkamo darbuotojo atveju netaikyti 6 straipsnio.**

Galimybė netaikyti 6 straipsnio netaikoma darbuotojams, kurių veiksmi, jiems atliekant profesinę veiklą, turėtų tiesioginio poveikio kitų gyvybei (ar lemtų jų mirtį). Valstybės narės parengia sektorių ir profesijų, kuriems ši nuostata taikoma nuo įsigaliojimo datos, sąrašus ir apie tai praneša Komisijai.

Or. en

Pagrindimas

The loss of both the individual agreement and collective agreement opt-out could cause difficulties for many industries, employers and workers across Europe. In addition to allowing opt-out through collective agreements it is necessary to maintain an individual opt-out with stringent safeguards. The suggested changes should clarify in what situations a worker can agree an opt-out with the employer without there being some form of collective agreement in place.

Or. en

AMENDMENT 35

by Elizabeth Lynne on behalf of the ALDE Group

Report**Alejandro Cercas**

Organisation of working time

A6-0105/2005

Proposal for a directive (COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Text proposed by the Commission

Amendment by Parliament

Pakeitimas 35

1 STRAIPSNIO 8 PUNKTAS, B PUNKTAS

22 straipsnio 1 a pastraipos a, b ir c punktai (Direktyva 2003/88/EB)

(1)a. Bet koku atveju, valstybės narės besinaudojančios 1 paragrafe suteikiama galimybe, turėtų imtis reikiamų priemonių siekiant užtikrinti, kad:

a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, jei jis negavo darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą; ***Šis susitarimas galioja laikotarpiui, neviršijančiam vienerių metų ir yra atnaujinamas. Susitarimas priimtas atskiro darbo kontrakto pasirašymo metu arba bet kurio bandymo laikotarpio metu yra laikomas niekiniu.***

(1)a. Bet koku atveju, valstybės narės besinaudojančios 1 paragrafe suteikiama galimybe, turėtų imtis reikiamų priemonių siekiant užtikrinti, kad:

a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, nebent jis gavo darbuotojo ***raštišką*** sutikimą dirbti tokį darbą. ***Nusišalinimo susitarimas, priimtas darbo santykių pradžioje arba nusišalinimo susitarimas priimtas prieš darbo santykių pradžią laikomas niekiniu,***

Jeigu nusišalinimo susitarimo pasirašymo laikotarpiu darbuotojas:

i) iš darbdavio negavo raštiško patvirtinimo dėl savo teisių susijusių su nusišalinimo susitarimu,

ii) nuo nusišalinimo susitarimo pasirašymo dienos jam nebuvo suteiktas 28 dienų trukmės laikotarpis, kurio metu jis/ji galėjo pakeisti nuomonę ir nepasirašyti šio susitarimo, neprivalėdamas darbdaviui

pateikti išėjimo iš darbo termino

ir

iii) po šio 28 dienų trukmės laikotarpio nesuteikiama teisė bet kuriuo metu atsisakyti šio susitarimo ateityje, darbdaviui pateikiant informaciją apie sutartą išėjimo terminą.

b) joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą;

c) joks darbuotojas neturi dirbti daugiau kaip 65 valandas per savaitę, nebent kolektyvinėje sutartyje arba abipusiame susitarime numatoma kitaip;

b) joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą;

Or. en

Justification

The suggested changes should clarify in what situations a worker can agree an opt-out with the employer without there being some form of collective agreement in place. It also gives greater legal clarity to the safeguard provisions, ensuring that there is less linkage between the commencement of an employment relationship and the agreement to opt out. The agreement should always been given in writing and the worker should always be entitled to a "cooling off" period of minimum 28 days where the worker can without giving any particular reason or notice withdraw from the opt-out -agreement with the employer. It must be possible for all workers to opt-out, even when there is no collective agreement or agreement between the two sides. The 65 hour cap would make it difficult for many industries and employees, e.g. those within catering-, tourism- and agriculture sector, especially where there is a short term contract because quite rightly the reference period can not be longer than the contract. For many member states harvest time would be a particular problem.

4.5.2005

A6-0105/36

PAKEITIMAS 36

pateikė Elizabeth Lynne ALDE frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 36

1 STRAIPSNIO 3 PUNKTAS

16 straipsnio b punkto 1 ir 2 pastraipos (Direktyva 2003/88/EB)

b) taikydamos 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas) pamatinis laikotarpis neviršija *keturių mėnesių*.

b) taikydamos 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas) pamatinis laikotarpis neviršija *dvylikos mėnesių*.

Tačiau, valstybės narės, remiantis įstatymais arba nuostatomis, dėl objektyvių ir techninių priežasčių, arba su darbo organizavimu susijusių priežasčių, gali pratęsti anksčiau paminėtą pamatinį laikotarpį iki dvylikos mėnesių, priklausomai nuo to, ar atitinkama esminiams principams, susijusiems su darbuotojų sauga ir sveikata, ir su sąlyga jeigu vykdomas atitinkamų socialinių partnerių dialogas ir visomis pastangomis skatinamos įvairios socialinio dialogo formos, įskaitant derybas, jeigu pusės to reikalauja.

Or. en

Justification

According to the Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and

AM\566431LT.doc

PE 357.339v01-00

the social partners at Community level concerning the re-examination of Directive 93/104/EC concerning aspects of the organisation of working time, COM(2003) 843 of 30 December 2003, the trend in the Member States is towards a reference period of 12 months. In view of the Lisbon strategy objectives and the actual situation in the Member States, the Directive should have a reference period of 12 months as its point of departure.

4.5.2005

A6-0105/37

PAKEITIMAS 37

pateikė Ilda Figueiredo ir Dimitrios Papadimoulis GUE/NGL frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Atmetamas Komisijos pasiūlymas;

Or. en

Justification

The Commission proposal runs counter to its obligations under the EC Treaty, notably to improve living and working conditions, to protect the health and safety of workers and to ensure that improvements will be maintained.

It would still allow for individual opt-outs, delete the existing safeguard of collective bargaining as a precondition for the introduction of annualised hours and contradict the case law established by the European Court of Justice that all time spent on-call at the workplace is working time.

4.5.2005

A6-0105/38

PAKEITIMAS 38

pateikė Ilda Figueiredo ir Dimitrios Papadimoulis GUE/NGL frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 38

1 STRAIPSNIO -1 PUNKTAS (naujas)2 straipsnio 1 pastraipa (Direktyva 2003/88/EB)

-1. 2 straipsnio 1 pastraipa turėtų būti keičiama taip:

„1. darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas dirba darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, bei laikas, kai darbuotojas negali laisvai disponuoti savo laiku ir privalo būti darbo vietoje arba kitoje vietoje, kurią nurodo darbdavys, bei yra pasirengęs imtis darbo ir/arba tam tikrų su jo pareigomis susijusių užduočių;“

Or. en

Justification

The amendment takes due account of the case law established by the ECJ that time spent on call at the workplace is working time.

4.5.2005

A6-0105/39

PAKEITIMAS 39

pateikė Ilda Figueiredo ir Dimitrios Papadimoulis GUE/NGL frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 39
1 STRAIPSNIO 1 PUNKTAS

2 straipsnio 1 a ir 1 b punktai (Direktyva 2003/88/EB)

***1. 2 straipsnio 1 a ir 1 b punktus reikia
papildyti taip:***

Išbraukta.

***„1a. „budėjimo laikas“: laikas, kurio metu
darbuotojas privalo būti darbo vietoje ir
esant darbdavio nurodymui privalo veikti
arba atlikti savo pareigas.***

***1b „neaktyvioji budėjimo laiko dalis“:
laikas, kurio metu darbuotojas budi, kaip
tai apibrėžiama 1 a straipsnyje, tačiau
darbdavys nereikalauja vykdyti veiklos arba
pareigų.“***

Or. en

Justification

The amendment takes due account of the case law established by the ECJ that time spent on call at the workplace is working time and therefore rejects the proposed new definition of on-call time (active/inactive).

4.5.2005

A6-0105/40

PAKEITIMAS 40

pateikė Ilda Figueiredo ir Dimitrios Papadimoulis GUE/NGL frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 40
1 STRAIPSNIO 2 PUNKTAS

2 a straipsnis (Direktyva 2003/88/EB)

2. Reikia prijungti tokį 2 a straipsnį:

Išbraukta.

„2a straipsnis

Budėjimo laikas

Neaktyvioji budėjimo laiko dalis neturi būti laikoma darbo laiku, nebent nacionaliniai teisės aktai arba pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktika, kolektyvinėje sutartyje arba abipusiame susitarime numatoma kitaip.

Laikotarpis per kurį darbuotojas vykdo savo veiklą arba pareigas budėjimo laike visuomet laikomas darbo laiku.“

Or. en

Justification

The amendment takes due account of the case law established by the ECJ that time spent on call at the workplace is working time and therefore rejects the proposed new definition of on-call time (active/inactive).

4.5.2005

A6-0105/41

PAKEITIMAS 41

pateikė Ilda Figueiredo ir Dimitrios Papadimoulis GUE/NGL frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 41

1 STRAIPSNIO 2 A PUNKTAS (naujas)

6 straipsnio b punktas (Direktyva 2003/88/EB)

2a. 6 straipsnio b punktas pakeičiamas taip:

„(b) vidutinis darbo laikas septynerių darbo dienų laikotarpyje įskaitant viršvalandžius negali viršyti 42 valandų.“

Or. en

Justification

Actual weekly working time including overtime was 39.9 hours for full time employed workers and 35.5 hours for all employees in the EU-15 in 2002, and 41.3 hours for all employees in the 10 new Member States. It is both possible and necessary to adjust the maximum weekly working time downwards to actual weekly working time and to encourage a reduction of working time in the Member States in order to support the Lisbon goal of achieving full employment with more and better jobs.

4.5.2005

A6-0105/42

PAKEITIMAS 42

pateikė Ilda Figueiredo ir Dimitrios Papadimoulis GUE/NGL frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 42

1 STRAIPSNIO 4 PUNKTAS, B PUNKTAS

17 straipsnio 2 pastraipa (Direktyva 2003/88/EB)

b) 2 pastraipoje sąlyga „atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ keičiama „atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis ***pagrįstos trukmės*** kompensuojamojo poilsio laikas, ***kuris negali būti ilgesnis kaip 72 valandos***“.

b) 2 pastraipoje sąlyga „atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ keičiama „atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas ***laikotarpiu, kuris eina po atitinkamo darbo periodo, nebent kolektyvinėje sutartyje arba kitame abipusiame susitarime numatoma kitaip, pasirūpinant, kad darbuotojams būtų suteikiama atitinkama apsauga***“.

Or. en

Justification

The amendment takes due account of the case law established by the ECJ that equivalent periods of compensatory rest must be afforded immediately following times spent on duty.

4.5.2005

A6-0105/43

PAKEITIMAS 43

pateikė Ilda Figueiredo ir Dimitrios Papadimoulis GUE/NGL frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 43

1 STRAIPSNIO 6 PUNKTAS

19 straipsnis (Direktyva 2003/88/EB)

19 straipsnis keičiamas taip:

Išbraukta.

„Valstybės narės turi galimybę priklausomai nuo atitikimo pagrindiniams darbuotojų saugos ir sveikatos principams, esant objektyvioms arba techninėms priežastims, su darbo organizavimu, kolektyvinėmis sutartimis arba abipusiais susitarimais susijusioms priežastims, nustatyti pamatinį laikotarpį dėl maksimalaus savaitinio darbo laiko, kuris jokių būdu negali viršyti dvylikos mėnesių.“

Or. en

Justification

The reference period of 4 months mentioned in Article 16 (b) provides sufficient opportunities for employers to organise working time patterns flexibly.

4.5.2005

A6-0105/44

PAKEITIMAS 44

pateikė Ilda Figueiredo ir Dimitrios Papadimoulis GUE/NGL frakcijos vardu

Pranešimas

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Darbo laiko organizavimas

Pasiūlymas dėl direktyvos (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisijos siūlomas tekstas

Parlamento pakeitimas

Pakeitimas 44

1 STRAIPSNIO 8 PUNKTAS, B A PUNKTAS (naujas)

22 straipsnis, 3 a pastraipa (nauja) (Direktyva 2003/88/EB)

(ba) pridedamas šis 3a straipsnis:

„3a. Galimybė netaikyti 6 straipsnio vadovaujantis šiuo straipsniu suteikiama tik toms valstybėms narėms, kurios iki 2005 m. sausio 1 d. jau naudojosi šia galimybe.

Šia galimybe besinaudojančios valstybės narės besikonsultuodamos su atitinkamais socialiniais partneriais taiko priemones, kuriomis iki 2008 m. sausio 1 d. siekiama užtikrinti efektyvaus savaitinio darbo valandų skaičiaus sumažinimą iki maksimalaus savaitinio darbo valandų skaičiaus, nustatyto 6 straipsnyje ir apie tai informuoja Europos Komisiją.“

Or. en

Justification

It is necessary to create a dynamic for reducing long working hours in those Member States that apply the opt-out, so that they fall in line with the maximum weekly working time stipulated by the directive after the phasing out of the opt out. Additionally, Member States should be prohibited to claim new opt outs during this transitional