

EUROPOS PARLAMENTAS

2004



2009

Plenarinio posėdžio dokumentas

**GALUTINIS
A6-0105/2005**

25.4.2005

*****I**

PRANEŠIMAS

Dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, pasiūlymo (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Pranešėjas: Alejandro Cercas

Procedūrų tvirtinimo sąlygos

- * Konsultacijų procedūra
balsavusių narių balsų dauguma
- **I Bendradarbiavimo procedūra (pirmasis svarstymas)
balsavusių narių balsų dauguma
- **II Bendradarbiavimo procedūra (antrasis svarstymas)
balsavusių narių balsų dauguma pritariama bendrajai pozicijai, visų Parlamento balsų dauguma atmetama arba iš dalies pakeičiama bendroji pozicija
- *** Pritarimo procedūra
visų Parlamento narių balsų dauguma, išskyrus EB sutarties 105, 107, 161 ir 300 straipsniuose bei ES sutarties 7 straipsnyje numatytus atvejus
- ***I Bendro sprendimo procedūra (pirmasis svarstymas)
balsavusių narių balsų dauguma
- ***II Bendro sprendimo procedūra (antrasis svarstymas)
balsavusių narių balsų dauguma pritariama bendrajai pozicijai, visų Parlamento balsų dauguma atmetama arba iš dalies pakeičiama bendroji pozicija
- ***III Bendro sprendimo procedūra (trečiasis skaitymas)
balsavusių narių balsų dauguma pritariama bendram tekstui

(Procedūra pasirenkama atsižvelgiant į Komisijos pasiūlytą teisinį pagrindą.)

Teisės akto pataisymai

Parlamento pataisytas tekstas išskiriamas ***pasviru paryškintu šriftu***. Išskyrimas *pasviru šriftu* rodo atitinkamiems dokumentą rengusiems skyriams tas teisės projekto vietas, kurias siūloma taisyti rengiant galutinį tekstą (pvz., tekste tam tikra kalba paliktas akivaizdžias klaidas ar praleistas vietas). Šiems pasiūlytiems pataisymams atlikti būtinas atitinkamų skyrių sutikimas.

TURINYS

Puslapis

EUROPOS PARLAMENTO TEISĖKŪROS REZOLIUCIJOS PROJEKTAS **Error!**
Bookmark not defined.

EUROPOS PARLAMENTO TEISĖKŪROS REZOLIUCIJOS PROJEKTAS

Dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, pasiūlymo (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

(Bendro sprendimo priėmimo procedūra: pirmasis svarstymas)

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į Komisijos pasiūlymą Europos Parlamentui ir Tarybai (KOM(2004)0607)¹,
- atsižvelgdamas į Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 251 straipsnio 2 dalį ir 137 straipsnio 2 dalį, kuriais vadovaudamasi Komisija Parlamentui pateikė pasiūlymą C6-0122/2004,
- atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 51 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą ir Pramonės, mokslinių tyrimų ir energetikos komiteto bei Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto nuomones (A6-0105/2005),

1. Patvirtina pakeistą Komisijos pasiūlymo tekstą;
2. Prašo Komisijos pateikti Parlamentui svarstyti pasiūlymą dar kartą, jei ji ketina iš esmės keisti pasiūlymą arba jį pakeisti kitu tekstu;
3. Įpareigoja Pirmininką perduoti Parlamento poziciją Tarybai ir Komisijai.

Komisijos pasiūlytas tekstas

Parlamento priimti pakeitimai

Pakeitimas 1
2 A NUORODA (nauja)

Atsižvelgiant į Lisabonos tarybos išvadas.

Justification

The important Lisbon conclusions were reached after the original Directive was drawn up, and so should be taken into account in this Review.

¹ OL C ... / Dar nepaskelbta OL.

Pakeitimas 2

4 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(4) Praėjus daugiau nei dešimčiai metų nuo Tarybos direktyvos Nr. 93/104/EB, pradinės darbo laiko organizavimo reglamentuojančios direktyvos, priemimo, yra būtina modernizuoti Bendrijos įstatymus, siekiant tinkamai **atsižvelgti i** naują padėti bei naujus darbdavių ir darbuotojų poreikius.

(4) Praėjus daugiau nei dešimčiai metų nuo Tarybos direktyvos Nr. 93/104/EB, pradinės darbo laiko organizavimo reglamentuojančios direktyvos, priemimo, yra būtina modernizuoti Bendrijos įstatymus, siekiant tinkamai **atsižvelgti i** naują padėti bei naujus darbdavių ir darbuotojų poreikius, **į poreikį įgyvendinti Lisabonos tikslus ir į Europos Bendrijos Teisingumo Teismo precedentų teisę.**

Pakeitimas 3

5 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(5) Suderinti darbą ir šeimos gyvenimą yra itin svarbu siekiant įgyvendinti tikslus, kuriuos Sąjunga užsibrėžė Lisabonos strategijoje. Suderinus šias dvi sritis, sukuriama ne tik palankesnis darbo klimatas, bet ir geriau prisitaikoma prie darbuotojų poreikių, ypač tų darbuotojų, kurie turi šeimyninių įsipareigojimų. Keliais direktyvos 2003/88/EB pakeitimais, ypač susijusiais su 22 straipsniu, suteikiama galimybė geriau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą.

(5) Suderinti darbą ir šeimos gyvenimą yra itin svarbu siekiant įgyvendinti tikslus, kuriuos Sąjunga užsibrėžė Lisabonos strategijoje, **ypač tikslą padidinti moterų užimtumo lygį.** Suderinus šias dvi sritis, sukuriama ne tik palankesnis darbo klimatas, bet ir geriau prisitaikoma prie darbuotojų poreikių, ypač tų darbuotojų, kurie turi šeimyninių įsipareigojimų. Keliais direktyvos 2003/88/EB pakeitimais, ypač susijusiais su 22 straipsniu, suteikiama galimybė geriau suderinti darbą ir šeimos gyvenimą.

Pakeitimas 4

7 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(7) Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga turėtų būti **naujai suderintos su poreikiu leisti įmonėms lanksčiau** organizuoti darbo laiką, **ypač budėjimo laiką ir konkrečiau – neaktyvųjų budėjimo laiką.**

(7) Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga turėtų būti **stiprinama, nepaisant naujų formų iššūkių, kylančių organizuojant darbo laiką, taip pat, viena vertus, darbas ir šeimyninis gyvenimas turėtų būti naujai suderinti, o kita vertus, darbo laiko organizavimas turėtų būti lankstesnis.**

Pakeitimas 5

7A KONSTATUOJAMOJI DALIS (nauja)

(7a) Remiantis Europos Teisingumo teismo praktika, kuomet atsižvelgiama į būdingas „darbo laiko“ sąvokos savybes, lemiamas veiksnys yra reikalavimas būti darbdavio nustatytoje vietoje ir darbdavio žinioje tam, kad būtų galima teikti paslaugas iš karto, kai tai yra būtina.

Justification

The Court rightly argues that a worker who is required to keep himself available to the employer at the place determined by the latter for the whole duration of periods of on-call duty, is subject to appreciably greater constraints than a worker on stand-by since the worker has to remain apart from the family and social environment and has less freedom to manage the time during which the professional services are not required. Therefore, workers under those conditions cannot be regarded as being at rest during the periods of on-call duty when they are not actually carrying on any professional activity.

Pakeitimas 6

8 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(8) Turi būti peržiūrėtos ir nuostatos dėl pamatinio laikotarpio, siekiant supaprastinti dabar veikiančią sistemą ir ją tinkamiau priderinti prie įmonių ir darbuotojų poreikių.

(8) Turi būti peržiūrėtos ir nuostatos dėl pamatinio laikotarpio, siekiant **sukurti galimybes taikyti naujus darbo laiko modelius, kurie apimtų mokymosi visą gyvenimą priemones, ir juos** priderinti prie įmonių, **ypač mažų ir vidutinių**, ir darbuotojų poreikių.

Pakeitimas 7

9 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(9) Patirtis, įgyta taikant 22 straipsnio 1 dalį, rodo, kad galutinis individualus sprendimas nebūti saistomam 6 direktyvos straipsnio **gali būti** problemiškas dviem atžvilgiais: darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo ir darbuotojo pasirinkimo laisvės.

(9) Patirtis, įgyta taikant 22 straipsnio 1 dalį, rodo, kad galutinis individualus sprendimas nebūti saistomam 6 direktyvos straipsnio yra problemiškas **ir lėmė piktnaudžiavimus** dviem atžvilgiais: darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo ir darbuotojo pasirinkimo laisvės. **Todėl atsisakymo nuostata nebeturėtų būti taikoma.**

Justification

The opt-out provision should be abolished as soon as possible since it is in flagrant

contradiction to the objectives and provisions of the Directive and with the fundamental principles of the protection of health and safety. In addition, it is against the principles of the Treaty and contradicts all the evidence that indicates that working time without limits poses a serious risk to workers' health and safety, as well as to the reconciliation of family and professional life.

Pakeitimas 8

14 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(14) Šioje direktyvoje laikomasi pagrindiniu teisiu ir principu, pripažintu Europos Sąjungos pagrindiniu teisiu chartijoje. Šia direktyva ypac siekiama užtikrinti, kad nebutu pažeistos teisės i teisingas ir sąžiningas darbo salygas (Europos Sąjungos Pagrindiniu teisių chartijos 31 straipsnis).

(14) Šioje direktyvoje laikomasi pagrindiniu teisiu ir principu, pripažintu Europos Sąjungos pagrindiniu teisiu chartijoje. Šia direktyva ypac siekiama užtikrinti, kad nebutu pažeistos teisės i teisingas ir sąžiningas darbo salygas (Europos Sąjungos Pagrindiniu teisių chartijos 31 straipsnis, **ypač jo 2 dalis, kuria yra numatoma, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“) bei teisę suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą (Chartijos 33 straipsnis).**

Pakeitimas 9

1 STRAIPSNIO 1 PUNKTAS

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

1a. Budėjimo laikas: laikas, kai darbuotojas privalo būti darbo vietoje, ***kad darbdavio paprašytas vykdytų savo veiklą arba atliktų pareigas.***

1b. Neaktyvus budėjimo laikas: laikas, kai darbuotojas budi pagal 1a straipsnį, bet ***darbdavys neprašo jo vykdyti veiklos arba atlikti pareigų.***

1a. Budėjimo laikas: laikas, kai darbuotojas ***negali laisvai naudotis savo laiku ir*** privalo būti darbo vietoje ***arba darbdavio nurodytoje vietoje, kad galėtų vykdyti įprastą darbą ir/arba tam tikrą veiklą ir užduotis, susijusias su jo pareigomis, valstybių narių nacionalinių teisės aktų ir/arba praktikos nustatyta tvarka.***

1b. Neaktyvus budėjimo laikas: laikas, kai darbuotojas budi pagal 1a straipsnį, bet ***neatlieka savo įprastinio darbo arba bet kokios veiklos bei užduočių, susijusių su jo pareigomis, valstybių narių nacionalinių teisės aktų ir/arba praktikos nustatyta tvarka.***

Pakeitimas 10

1 STRAIPSNIO 2 PUNKTAS
2a straipsnis (Direktyva 2003/88/EB)

Neaktyvus budėjimo laikas nėra laikomas darbo laiku, nebent nacionaliniuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, arba darbdavių ir darbuotojų susitarime pagal nacionalinės teisės aktus ir/arba praktiką numatyta kitaip.

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

Visas neaktyvus budėjimo laikas, įskaitant neaktyvųjų periodą, yra laikomas darbo laiku.

Tačiau remiantis kolektyvinėmis sutartimis arba sutartimis tarp darbdavio ir darbuotojo arba teisės aktais ir reglamentais, neaktyvus budėjimo laikas gali būti apskaičiuojamas specialiu būdu siekiant atitikti maksimalų savaitės darbo laiko vidurkį, nustatomą 6 straipsnyje ir turintį atitikti bendrus darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principus.

Pakeitimas 11

1 STRAIPSNIO 2A SKIRSNIS (naujas)
2b straipsnis (naujas) (Direktyva 2003/88/EB)

Įterpiamas šis 2b straipsnis:

2b straipsnis

Jei darbuotojai yra sudarę daugiau kaip vieną darbo sutartį, įgyvendinant šios direktyvos nuostatas šio darbuotojo darbo laikas yra pagal kiekvieną darbo sutartį dirbto laiko suma.

Justification

The purpose of this amendment is to make it clear that workers with multiple contracts are covered by the directive. Their incorporation within its scope is justified on the grounds of their vulnerability and health and safety issues relating to such workers.

Pakeitimas 12

1 STRAIPSNIO 2 B PUNKTAS (naujas)
13 straipsnio 1a dalis (nauja) (Direktyva 2003/88/EB)

2b. Į 13 straipsnį įterpiama 1a dalis:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių, priimdamos teisės aktus, reglamentus arba kitas atitinkamas nuostatas, darbdaviams skatinti, kad jie, organizuodami darbo laiką pagal atitinkamą modelį, atsižvelgtų į darbininkų poreikį tinkamai suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Valstybės narės ypač imasi būtinų priemonių, kad būtų užtikrinta, kad:

- darbdaviai gerokai iš anksto informuotų darbuotojus apie bet kokius darbo laiko modelio pokyčius

ir

- darbuotojai galėtų pasinaudoti teise prašyti keisti jų darbo valandas ir darbo valandų modelį, o darbdaviai būtų įpareigoti tinkamai atsižvelgti į tokius prašymus, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų poreikių lankstumą. Darbdaviai gali atmesti tokius prašymus tik tuo atveju, jei jie darbdaviui organizaciniu požiūriu sudaro neproporcingai didelių sunkumų, palyginti su jų teikiama nauda darbuotojams.“

Pakeitimas 13

1 STRAIPSNIO 3 PUNKTAS

16 straipsnio b punkto 2 pastraipa (Direktyva 2003/88/EB)

Taciau valstybės narės įstatymais ar kitais teisės aktais dėl objektyviu ar techniniu priežasciu arba dėl priežasciu, susijusiu su darbo organizavimu, gali pratesti pamatini laikotarpi iki dvylikos menesiu, su salyga, kad butu laikomasi bendruju principu del darbuotoju saugos ir sveikatos apsaugos ir kad butu konsultuojamasi su darbdaviu atstovais ir atitinkamu darbuotoju atstovais bei stengiamasi skatinti visas tinkamas socialinio dialogo formas, įskaitant ir derybas šalių pageidavimu.

išbraukta

Pakeitimas 14

1 STRAIPSNIO 4 SKIRSNIO A PUNKTAS
17 straipsnio 1 dalies įžanginė 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**“

17 straipsnio 1 dalis keičiama taip:

Deramai laikydamosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, valstybės narės gali nukrypti nuo 3 – 6, 8 ir 16 straipsnių, kai, atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai:

Justification

The purpose of the amendment is to restrict derogations to the cases which follow.

Pakeitimas 15

1 STRAIPSNIO 4 SKIRSNIO AA PUNKTAS (naujas)
17 straipsnio 1 dalies a punktas (Direktyva 2003/88/EB)

aa) 1 dalies a punktas keičiamas taip:

„(a) aukščiausiojo rango vadovai (arba panašias pareigas užimantys asmenys), tiesiogiai jiems pavaldūs vadovai ir asmenys, tiesiogiai paskirti direktorių tarybos,“

Justification

The Commission's proposal is unclear and too vague.

Pakeitimas 16

1 STRAIPSNIO 4 PUNKTO B PUNKTAS
17 straipsnio 2 dalis (Direktyva 2003/88/EB)

(b) 2 dalyje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ keičiami žodžiais „su sąlyga, kad darbuotojams **per atitinkamą laiką, kuris negali būti ilgesnis kaip 72 valandos**, suteikiamas lygiavertis

(b) 2 dalyje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ keičiami žodžiais „su sąlyga, kad **baigus eiti pareigas, tiesiogiai susijusių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių ar kitų darbdavio ir darbuotojo susitarimų nustatyta tvarka,**

kompensuojamojo poilsio laikas“.

darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“.

Pakeitimas 17

1 STRAIPSNIO 4 PUNKTO D PUNKTO I PAPUNKTIS
17 straipsnio 5 dalies pirma pastraipa (Direktyva 2003/88/EB)

„Remiantis šio straipsnio 2 dalimi, nuo 6 straipsnio leidžiama nukrypti mokomąja praktika atliekantiems gydytojams, vadovaujantis šios dalies 2-7 punktuose išdėstytomis nuostatomis“.

„Remiantis šio straipsnio 2 dalimi, nuo 6 straipsnio leidžiama nukrypti mokomąja praktika atliekantiems gydytojams, vadovaujantis šios dalies 2-6 punktuose išdėstytomis nuostatomis“.

Pakeitimas 18

1 STRAIPSNIO 5 PUNKTAS
18 straipsnio 3 pastraipa (Direktyva 2003/88/EB)

5. 18 straipsnio trečiojoje pastraipoje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ keičiami žodžiais „su sąlyga, kad *per atitinkamą laiką, kuris negali būti ilgesnis kaip 72 valandos*, darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas.“

5. 18 straipsnio trečiojoje pastraipoje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ keičiami žodžiais „su sąlyga, kad *baigus eiti pareigas, tiesiogiai susijusių teisės aktu, kolektyvinių sutarčių arba kitų darbdavio ir darbuotojo susitarimų nustatyta tvarka*, darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas.“

Pakeitimas 19

1 STRAIPSNIO 6 PUNKTAS
19 straipsnis (Direktyva 2003/88/EB)

19 straipsnis keičiamas taip:

-1. Jei 18 straipsnyje nurodytose kolektyvinėse sutartyse arba darbuotojo ir darbdavio susitarimuose yra numatyta galimybė nukrypti nuo 16 straipsnio, tokia galimybė gali būti naudojama siekiant pratęsti pamatinį laikotarpį iki 12 mėnesių, dėl objektyvių arba techninių priežasčių arba dėl priežasčių, susijusių su darbo organizavimu, atsižvelgiant į bendruosius principus, susijusius su darbuotojų darbo

saugos ir sveikatos apsauga.

a) atvejais, kai darbuotojai ginami kolektyvinėmis sutartimis arba darbuotojo ir darbdavio susitarimais, kaip numatyta 18 straipsnyje. arba

b) teisės aktais arba reglamentais tais atvejais, kai darbuotojai neginami kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbuotojo ir darbdavio, su sąlyga, kad susijusi valstybė narė imasi priemonių užtikrint, kad:

- darbdavys informuoja ir konsultuojasi su darbuotojais ir (arba) jų atstovais dėl siūlomo darbo laiko modelio taikymo ir jo keitimo;

- darbdavys imasi reikiamų priemonių siekdamas užkirsti kelią pavojams sveikatai ir saugumui ir (arba) atlyginti dėl siūlomo darbo laiko modelio patirtus nuostolius, kylančius.

Pakeitimas 20

1 STRAIPSNIO 8 PUNKTO BA PAPUNKTIS (naujas)
22 straipsnio 3a dalis (nauja) (Direktyva 2003/88/EB)

ba) 22 straipsnyje turi būti pridėta tokia 3a dalis:

„3a. Šis straipsnis yra panaikinamas po 36 mėnesių po šios direktyvos įsigaliojimo.“

Pakeitimas 21

1 STRAIPSNIO 8 PUNKTAS
22 straipsnio 1 a dalies a punktas (Direktyva 2003/88/EB)

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

a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis *remiantis darbo tvarkos taisyklių pakeitimais*, jei jis negavo rašytinio darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą. Toks sutikimas galioja ne ilgiau kaip *šešis*

gali būti pratęstas. Sutikimas, duotas pasirašant individualią darbo sutartį arba bandomojo laikotarpio metu, yra niekinis ir negaliojantis;

mėnesius, jis gali būti pratęstas. Sutikimas, duotas pasirašant individualią darbo sutartį arba bandomojo laikotarpio metu, yra niekinis ir negaliojantis

Pakeitimas 22
1 STRAIPSNIO 8A PUNKTAS (naujas)
24 straipsnio 3 dalis (Direktyva 2003/88/EB)

8a. 24 straipsnio 3 dalis turėtų būti pakeista šitaip:

3. „Nuo 1996 m. lapkričio 23 d. Komisija Europos Parlamentui, Tarybai bei Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui kas penkeri metai pristato ataskaitą apie šios direktyvos įgyvendinimą, taip pat, jei reikia, atitinkamus pasiūlymus keisti šią direktyvą, atsižvelgiant į pasikeitusias sąlygas ir reikalavimus sveikatos apsaugos ir darbo saugos srityje bei derinant asmeninį ir profesinį gyvenimą.“

Pakeitimas 23
1 STRAIPSNIO 9 PUNKTAS

9. Įterpiamas toks 24a straipsnis:

išbraukta

„24a straipsnis

Ataskaita dėl įgyvendinimo

Ne vėliau kaip po penkerių metų nuo šios direktyvos 3 straipsnyje numatytos datos Komisija pateikia ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialiniu reikalų komitetui apie šios direktyvos nuostatu, ypač 22 straipsnio 1 ir 2 daliu, įgyvendinimą ir prireikus prideda atitinkamus pasiūlymus, kuriais visu pirma siekiama, jei Komisija mano esant reikalinga, laipsniškai panaikinti šią nuostatą.“

Pakeitimas 24

3 STRAIPSNIO 2A DALIS (nauja)

Valstybės narės turi užtikrinti, kad bet kokie darbuotojų sudaryti susitarimai pagal direktyvos 2003/88 22 straipsnio 1 dalies a punktą, tebegaliojantys įgyvendinimo, minėto šio straipsnio pirmoje dalyje, metu, išlieka galioti ne ilgiau nei vienerius metus nuo šios datos.

Pagrindimas

The aim is to ensure that pre-existing individual opt-out agreements do not immediately become invalid when the current directive is implemented, and that there is a sensible transition period, which mirrors the one year duration of agreements stipulated in Article 22 as amended.

Pakeitimas 25

5 STRAIPSNIS

Ši direktyva yra skirta valstybėms narėms.

Ši direktyva yra skirta valstybėms narėms.
Po paskelbimo šios direktyvos kopija turi būti nusiųsta šalių kandidačių vyriausybėms ir parlamentams.

Pagrindimas

Candidate countries should be aware of Parliament's opinion on existing legislation.

EXPLANATORY STATEMENT

I. BACKGROUND

Council Directive 93/104/EC¹ of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time contains two provisions (Articles 17(4) and 18(1)(b)(i)) that should have been reviewed by 23 November 2003. These concern the exceptions to the REFERENCE PERIOD for the working week as defined in Article 6, and the OPT-OUT, the possibility of waiving Article 6 (48-hour maximum weekly working time) if a worker so agrees.

In its communication of 30 December 2003² and the proposal for a directive issued on 22 September 2004³ the Commission also proposes to change the DEFINITIONS OF WORKING TIME (Article 2) and depart from the case law of the Court of Justice (SIMAP⁴ and Jäger⁵ cases), which stipulates that on-call duty is invariably to be considered working time when it entails physical presence at the workplace.

The social partners, consulted by the Commission under Article 138 of the Treaty, have ruled out the possibility of reaching an agreement in this area, on account of their opposing views.

Parliament stated its position on these matters in February 2004⁶. The Commission proposal has to all intents and purposes disregarded that opinion, above all where the individual opt-out is concerned.

The Commission, in short, is proposing

1. to keep the individual opt-out whilst tightening up the conditions for its application when there is no collective agreement in force or no such agreement can be concluded;
2. to allow the Member States to extend the reference periods to not more than 12 months, subject merely to consultation of the social partners concerned;
3. to correct the definitions of working time, so that the inactive part of on-call time is not considered 'working time'.

II. RIGHTS, VALUES, AND OBJECTIVES AFFECTED BY THE PROPOSAL

The Commission has indicated that the revision must take four criteria into account, namely: protecting workers' health and safety to a high degree, bringing flexibility to the regulations,

¹ OJ L 397, 13.12.1993, p. 18.

² COM(2003)0843.

³ COM(2004)0607

⁴ Judgment of the Court of 3 October 2000 in case C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [2000] ECR I-07963.

⁵ Judgment of the Court of 9 October 2003 in case C-151/02, Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Germany) in the proceedings pending before that court between Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger [2003] ECR I-8389.

⁶ Cercas report, A5-0006/2004.

making working and family life more compatible, and avoiding needless constraints for companies. This approach can be accepted on the understanding that its main aim, and the only possible legal basis for it, has to be to guarantee the health and safety of workers.

It will be necessary to reach a compromise between the demands of the Member States, the social partners, and the political views within Parliament. This will not be possible unless a balance is struck between safety and flexibility. This compromise will be possible, proceeding from the premiss indicated by the Commission, taking its cue in this instance from the Kok report, ‘that a greater flexibility is not contradictory with a high level of protection of workers’ health and safety, provided that there are minimum regulations and safeguarding as well as suitable controls’.

1. This principle of European minimum regulations in general, and regulations governing the maximum working week in particular, is, paradoxically, the main difficulty involved in reviewing the directive, strongly focused as it is **on the opt-out debate**. In its 2004, report the European Parliament opposed keeping the opt-out in place, since this would abolish the principle of minimum regulation and allow Member States to use European social law as they please, in violation of Treaty principles and contrary to all the evidence that working time without limits poses a serious risk to workers’ health and safety as well as to the work-life balance. **In this scenario we would not be making the regulations more flexible, but doing away with them completely, which is unacceptable.**

The theoretical and legal difficulties of this type were already made clear in the original elements of the directive. Its legal basis is Article 118a of the Treaty (the present Article 137), which enables European minimum provisions to be laid down to protect workers’ health and safety with the aim of ‘harmonising in a progressive sense the existing conditions’. The original directive was already called into question by those who denied the relationship between regulation under it (especially of the maximum working week) and the level of health and safety. The controversy found concrete expression in the judgment handed down on 12 November 1996 in Case C-84/94, United Kingdom v the Council of the European Union¹, in which the Court of Justice ruled against the British demand, indicating that protecting the health and safety of all European workers was consistent with the Treaty requirement and did not constitute a violation of the proportionality principle.

The European Social Charter and the Charter of Fundamental Rights shed light on the privileged place to be accorded to social rights as true fundamental rights enjoyed by citizens of the Union. Article II-91 of the Treaty establishing a Constitution for Europe states that:

1. Every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity.
2. Every worker has the right to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods, and to an annual period of paid leave.

¹ Case C-84/94, [1996] ECR I-5755.

In its Impact Evaluation¹, the Commission has highlighted numerous research studies which demonstrate that fatigue increases with the number of hours worked, the inference being that ‘working time above 50 hours can, in the long term, have detrimental effects on workers’ health and the safety’ (page 21), and it also concludes that ‘it can be presumed that the situation would be better without the opt-out’ (page 24).

In the same study, the Commission concludes (page 25) that long working hours make it difficult for women to enter certain male-dominated occupations and undermine men’s already weak commitment to their parental role.

It is not enough to avoid abuses, given that we face problems affecting not only workers’ freedom, but also their health and safety. On the other hand, it would be highly counter-productive to create even more complications in terms of red tape and the demands on companies. That being the case, it is necessary to end the opt-out in Member States where it has been introduced, within a reasonable transitional period.

2. Regarding the **reference periods**, the standard rule under the directive is 4 months (Article 16(b)), to which exceptions can be made (Articles 17 and 19) whereby a period may be extended to 6 or even 12 months by collective agreement. As has already been stated, the Commission is now proposing that 12 months should explicitly be made the standard rule, thus annualising maximum working time, the only proviso being that the social partners be consulted.

Extending the reference periods meets reasonable concerns regarding the flexibility of regulations; it is true that the current directive permits flexibility only in those companies in which collective agreements are in force, and it is logical that such flexibility should be available to all companies in order to accommodate the possible fluctuations in demand for their goods and services.

Extending the reference period can have an impact on the protection of workers’ health and safety, in so far as it will permit a longer working week and some longer working days over the year. But it is no less true that annualisation does not change the pattern as regards the total number of working hours and the total number of rest hours, its effect being merely to spread them differently. For this reason, the rapporteur considers that **annualisation might be acceptable under conditions guaranteeing** reasoned and reasonable implementation, with checks and a guarantee of **protection of health and safety**.

3. The Commission’s aim of changing **the definitions of working time** and overturning the rulings of the Court of Justice on the inactive part of on-call time **must be analysed more carefully**. On the one hand, it is a proven fact that considering the inactive part of on-call periods as working time poses financial problems and serious difficulties for the smooth running of health centres and other workplaces of a similar nature in countries or places where there is a shortage of appropriate personnel. The difficulties posed by the dearth of professionals are the most serious issue and European legislation must take

¹ ESA(2004)1154 Évaluation d’impact approfondie, 22 September 2004.

them into account, given that, in very specific cases, they might interfere with the normal operation of crucial services for citizens.

However, **the solution being sought by the Commission is not the best one.** We cannot lightly alter the *acquis communautaire* and legislate against the case law of the Court of Justice, which has been repeatedly and supremely well argued and established that on-call duty is working time. It is essential that the European institutions respect the inviolability of the acts that they have adopted and which affect the legal situation of legal persons and no wide-ranging analysis has been conducted of how the change of definitions would affect safety and health principles and compensatory rest. For all these reasons, it is necessary to look for a less traumatic solution entailing fewer social costs.

Such a solution may involve **keeping the current definitions and respecting the rulings** of the European Court of Justice as regards all their direct and indirect effects, whilst **opening the door to a solution for short-term conflicts** in those Member States or institutions where public service management is threatened on account of staff shortages. Accordingly, in such cases, and subject to additional guarantees, it should be permitted to **allow for the inactive part of on-call time in a different way when calculating the maximum working week**, giving preference to the conventional method where possible and confining the above measure to situations and persons requiring it.

4. Finally, **the aim of reconciling family and working life must be covered more comprehensively** than in the present Commission proposal. **This compromise must be reflected in the enacting terms.**

20.4.2005

PRAMONĖS, MOKSLINIŲ TYRIMŲ IR ENERGETIKOS KOMITETO NUOMONĖ

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetui

dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Nuomonės referentas: Nils Lundgren

PAKEITIMAI

Pramonės, mokslinių tyrimų ir energetikos komitetas ragina Užimtumo ir socialinių reikalų komitetą, kaip atsakingą komitetą, į savo pranešimą įtraukti šiuos dalinius pakeitimus:

Komisijos siūlomas tekstas¹

Parlamento pakeitimai

Pakeitimas 1
2 A NUORODA (nauja)

Atsižvelgiant į Lisabonos tarybos išvadas.

Justification

The important Lisbon conclusions were reached after the original Directive was drawn up, and so should be taken into account in this Review.

Pakeitimas 2
7 KONSTATUOJAMOJI DALIS

¹ OL C ... /Dar nepaskelbta OL.

(7) Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga turėtų būti suderintos su poreikiu lanksčiau organizuoti darbo laiką, ypač budėjimo laiką, ir, konkrečiau, neaktyvųjų budėjimo laiko periodą.

(7) Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga turėtų būti suderintos su poreikiu lanksčiau organizuoti darbo laiką, ypač budėjimo laiką, ir, konkrečiau, neaktyvųjų budėjimo laiko periodą. **Direktyvos nuostatos neprieštaruoja, kad bendras neaktyvusis budėjimo laikas būtų apskaičiuotas nacionalinių teisės aktų nustatyta tvarka.**

Justification

Durch diesen KONSTATUOJAMOJI DALISsgrund soll klargestellt werden, dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, wie und in welchem Umfang sie aktiven und inaktiven Teil der Bereitschaftszeit im innerstaatlichen Recht regeln.

Pakeitimas 3

9 A KONSTATUOJAMOJI DALIS (nauja)

(9a) Faktiškai, kitos valstybės narės, kurios plačiai netaiko 22 straipsnio 1 dalyje apibrėžtų nuostatų, remiasi bendru „savarankiškų darbuotojų“ apibrėžimu, kad daugelis galiojančių teisės aktų dėl darbo laiko aspektų jiems nebūtų taikomi.

Justification

In the Netherlands for example, an autonomous worker is anyone who earns three times the national minimum wage - approximately 10-14% of the workforce - or anyone who earns two times the minimum wage and who works in a management position.

Pakeitimas 4

1 STRAIPSNIO 2 PUNKTAS

2a straipsnis (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.

Laikas, kai darbuotojas realiai vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas budėjimo metu,

„Visas budėjimo laikas, įskaitant ir neaktyvų budėjimo periodą, laikomas darbo laiku. Tačiau valstybės narės turi galimybę, su sąlyga, kad būtų laikomasi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir kad yra konsultuojamai su atitinkamais socialiniais partneriais, leisti, kad įstatymuose, teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse arba darbdavių ir darbuotojų susitarimuose būtų numatyti

visada laikomas darbo laiku“.

specifiniai neaktyvaus budėjimo laiko apskaitos būdai, kad būtų galima apskaičiuoti vidutinę darbo savaitės trukmę, kaip nurodyta 6 straipsnyje, su sąlyga, kad atitinkamiems darbuotojams bus suteikta tinkama kompensacija, ir su sąlyga, kad nėščioms moterims arba mažų vaikų (iki 1 metų) tėvams, jei jie to pageidauja, šios priemonės nebūtų taikomos arba jiems būtų suteikta atitinkama apsauga.

Pakeitimas 5

1 STRAIPSNIO 2 A PUNKTAS (naujas)

13 straipsnio 1a dalis (nauja) (Direktyva 2003/88/EB)

2a) 13 straipsnyje įterpiama ši 1a straipsnio dalis:

1a. Valstybės narės imasi priemonių, kad užtikrintų, jog darbdaviai praneš darbuotojams tinkamą darbo laiko tvarkaraštį arba darbo laiko tvarkaraščio pakeitimus mažiausiai prieš 4 savaites, nepažeidžiant kitokių nuostatų, numatytų kolektyvinėje sutartyje arba susitarime, sudarytame tarp darbdavių ir darbuotojų.

Justification

Workers are entitled to advance warning of any change to their working patterns.

Pakeitimas 6

1 STRAIPSNIO 3 PUNKTAS

16 straipsnio b punkto 2 pastraipa (Direktyva 2003/88/EB)

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 konsultuojamasi su darbdavių atstovais ir atitinkamų darbuotojų atstovais bei

išbraukta

stengiamasi skatinti visas tinkamas socialinio dialogo formas, įskaitant ir derybas šalių pageidavimu.

Justification

Durch die Verlängerung des Bezugszeitraums für Artikel 6 von vier auf zwölf Monate (siehe Änderungsantrag zu Art. 16 Buchstabe b Absatz b Unterabsatz 1) wird dieser Absatz überflüssig.

Pakeitimas 7

1 STRAIPSNIO 4 PUNKTO 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“.

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“.

Žodis „pirmiausia“ išbraukiamas, o a punktas keičiamas taip:

„a) aukščiausiojo rango vadovai arba panašaus rango pareigūnai ir tiesiogiai jiems pavaldūs vadovai, galintys savarankiškai priimti sprendimus;“

Justification

The current definition is too wide and open to a lot of abuse. The aim is to protect autonomous workers.

Pakeitimas 8

1 STRAIPSNIO 4 PUNKTO B PAPUNKTIS
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 septyniasdešimt dvi valandos, suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas**“.

b) 2 dalyje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ pakeičiami žodžiais „su sąlyga, kad darbuotojams **iškart po darbo laikotarpio suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas, nebent kolektyvinėje sutartyje arba darbdavių ir darbuotojų susitarime numatyta kitaip**“.

Justification

The text is too vague as to how workers are afforded compensatory rest. It must be clear that

derogations from taking compensatory rest immediately after the period of works concerned should only be allowed through collective agreements or agreements between the two sides of industry.

Pakeitimas 9

1 STRAIPSNIO 5 PUNKTAS

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

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 72 valandos**, atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“.

18 straipsnio trečiojoje pastraipoje žodžiai „su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ pakeičiami žodžiais „su sąlyga, kad *per 72 valandas arba* atitinkamą laikotarpį, kuris **nustatomas vadovaujantis įstatymais, kolektyvine sutartimi arba darbdavio ir darbuotojo susitarimu**, darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“.

Justification

Durch diese Änderung soll einerseits der Rechtsprechung des EuGH, andererseits aber auch den betrieblichen Realitäten, denen eine Frist von 72 Stunden binnen derer Ausgleichsruhezeiten zu nehmen sind nicht entspricht, besser Rechnung getragen werden.

Pakeitimas 10

1 STRAIPSNIO 6 PUNKTAS

19 straipsnis (Direktyva 2003/88/EB)

19 straipsnis pakeičiamas taip:

išbraukta

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

Justification

Durch die Verlängerung des Bezugszeitraums für Artikel 6 von vier auf zwölf Monate (siehe Änderungsantrag zu Art. 16 Buchstabe b Absatz b Unterabsatz 1 der ursprünglichen Richtlinie) wird dieser Absatz überflüssig.

PROCEDŪRA

Pavadinimas	Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų
Nuorodos	KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)
Atsakingas komitetas	EMPL
Nuomonę teikiantis komitetas Paskelbimo per plenarinį posėdį data	ITRE 27.1.2005
Glaudesnis bendradarbiavimas	
Pranešėja Paskyrimo data	Nils Lundgren 15.12.2004
Svarstymas komitete	20.4.2004
Pakeitimų priėmimo data	20.4.2005
Galutinio balsavimo rezultatai	Už: 21 Prieš: 20 Susilaikė: 5
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę nariai	Ivo Belet, Šarūnas Birutis, Jan B?ezina, Philippe Busquin, Jerzy Buzek, Joan Calabuig Rull, Jorgo Chatzimarkakis, Giles Chichester, Garrelt Duin, Lena Ek, Adam Gierek, Umberto Guidoni, Andr?s Gyürk, Fiona Hall, Rebecca Harms, J?n Hudacký, Romana Jordan Cizelj, Werner Langen, Anne Laperrouze, Pia Elda Locatelli, Nils Lundgren, Eluned Morgan, Pier Antonio Panzeri, Vincent Peillon, Umberto Pirilli, Miloslav Ransdorf, Vladimír Remek, Herbert Reul, Teresa Riera Madurell, Mechtild Rothe, Paul Rübig, Andres Tarand, Britta Thomsen, Catherine Trautmann, Claude Turmes, Nikolaos Vakalis, Alejo Vidal-Quadras Roca, Dominique Vlasto
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę pavaduojantys nariai	Malcolm Harbour, Satu Hassi, Erna Hennicot-Schoepges, Lambert van Nistelrooij, Vittorio Prodi, John Purvis, Bernhard Rapkay
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę pavaduojantys nariai (178 straipsnio 2 dalis)	Richard James Ashworth

4.4.2005

MOTERŲ TEISIŲ IR LYČIŲ LYGYBĖS KOMITETO NUOMONĖ

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetui

dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, keičiančios direktyvą 2003/88/EC dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Nuomonės referentė: Věra Flasarová

PAKEITIMAI

Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas ragina atsakingą Užimtumo ir socialinių reikalų komitetą į savo pranešimą įtraukti šiuos pakeitimus:

Komisijos siūlomas tekstas¹

Parlamento pakeitimai

Pakeitimas 1

5 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(5) Suderinti darba ir šeimos gyvenima yra itin svarbu siekiant įgyvendinti tikslus, kuriuos Sąjunga užsibrežė Lisabonos strategijoje. Suderinus šias dvi sritis sukuriamas ne tik palankesnis darbo klimatas, bet ir geriau prisitaikoma prie darbuotoju poreikiu, ypač tu darbuotoju, kurie turi šeimyniniu isipareigojimu. Keletas Direktyvos 2003/88/EB pakeitimu, **ypac 22 straipsnio pakeitimu, suteikia** galimybe tinkamiau suderinti darba ir šeimos gyvenima.

(5) Suderinti darba ir šeimos gyvenima yra itin svarbu siekiant įgyvendinti tikslus, kuriuos Sąjunga užsibrežė Lisabonos strategijoje. Suderinus šias dvi sritis sukuriamas ne tik palankesnis darbo klimatas, bet ir geriau prisitaikoma prie darbuotoju poreikiu, ypač tu darbuotoju, kurie turi šeimyniniu isipareigojimu. Keletas Direktyvos 2003/88/EB pakeitimu yra **skirti suteikti** galimybe tinkamiau suderinti darba ir šeimos gyvenima.

¹ OJ C ... /Dar nepaskelbta OJ.

Justification

L'article 22 de la directive concerne le principe de l'opting-out, c'est-à-dire la faculté pour les États membres de prévoir une durée hebdomadaire de travail supérieure à 48 heures, ce qui est la durée maximale prévue à l'article 6. Or, il est clairement démontré que de longues heures de travail présentent non seulement un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, mais sont aussi un frein à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. La référence spécifique à l'article 22 comme disposition favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est donc erronée.

Pakeitimas 2

6 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(6) Tokiu budu valstybes nares turi **skatinti** darbdavius ir darbuotojus atitinkamu lygmeniu **sudaryti** susitarimus, kuriuose numatytos taisykles leistu geriau suderinti profesini ir šeimos gyvenima.

(6) Tokiu budu valstybes nares turi **stebėti, kad** darbdaviai ir darbuotojai atitinkamu lygmeniu **sudarytu** susitarimus, kuriuose numatytos taisykles leistu geriau suderinti profesini ir šeimos gyvenima.

Justification

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est une exigence essentielle, dont la bonne application devrait être contrôlée par les États membres et non laissée à la seule discrétion des partenaires sociaux.

Pakeitimas 3

7 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(7) Darbuotoju sauga ir sveikatos apsauga turetu buti suderintos **su poreikiu lanksciau organizuoti darbo laika, ypac budejimo laika, ir konkrečiau neaktyvuji budejimo laiko perioda.**

(7) Darbuotoju sauga ir sveikatos apsauga turetu buti suderintos **su darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumu bei poreikiu lanksciau organizuoti darbo laika. Siekiant geriau organizuoti darbo laika, iskaitant ir budejimo laika, butina atsižvelgti i tai, jog ilgos darbo valandos sudaro kliuti ne tik derinant darba ir šeimos gyvenima, taigi ir moteru dalyvavima darbo rinkoje, bet ir didesni vyru dalyvavima šeimos gyvenime.**

Justification

Il est nécessaire de trouver un équilibre entre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail. Il s'agit là de considérations qui sont indissolublement liées.

Il ne faudrait pas faire référence aux périodes inactives du temps de garde, car il s'agit là d'une distinction qui n'a pas lieu d'être, dans la mesure où elle contrevient aux arrêts de la CJCE, qui définissent le temps de travail par rapport à la présence physique du travailleur sur le lieu de travail et au fait qu'il est à la disposition de l'employeur.

Pakeitimas 4
7A KONSTATUOJAMOJI DALIS (nauja)

(7a) Remiantis Europos Teisingumo teismo praktika, kuomet atsižvelgiama į būdingas „darbo laiko“ sąvokos savybes, lemiamas veiksnys yra reikalavimas būti darbdavio nustatytoje vietoje ir darbdavio žinioje tam, kad būtų galima teikti paslaugas iš karto, kai tai yra būtina.

Justification

The Court rightly argues that a worker who is required to keep himself available to the employer at the place determined by the latter for the whole duration of periods of on-call duty, is subject to appreciably greater constraints than a worker on stand-by since the worker has to remain apart from the family and social environment and has less freedom to manage the time during which the professional services are not required. Therefore, workers under those conditions cannot be regarded as being at rest during the periods of on-call duty when they are not actually carrying on any professional activity.

Pakeitimas 5
9 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(9) Patirtis, įgyta taikant 22 straipsnio 1 dalį, rodo, kad galutinis individualus sprendimas nebūti saistomam 6 direktyvos straipsnio ***gali būti*** problemiškas dviem atžvilgiais: darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo ir darbuotojo pasirinkimo laisvės.

(9) Patirtis, įgyta taikant 22 straipsnio 1 dalį, rodo, kad galutinis individualus sprendimas nebūti saistomam 6 direktyvos straipsnio yra problemiškas ***ir lėmė piktnaudžiavimus*** dviem atžvilgiais: darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo ir darbuotojo pasirinkimo laisvės. ***Todėl atsisakymo nuostata nebeturėtų būti taikoma.***

Justification

The opt-out provision should be abolished as soon as possible since it is in flagrant contradiction to the objectives and provisions of the Directive and with the fundamental principles of the protection of health and safety. In addition, it is against the principles of the

Treaty and contradicts all the evidence that indicates that working time without limits poses a serious risk to workers' health and safety, as well as to the reconciliation of family and professional life.

Pakeitimas 6
14 KONSTATUOJAMOJI DALIS

(14) Ši direktyva gerbia pagrindines teises ir laikosi Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos principų. Ypač ja siekiama užtikrinti pagarbą teisei į teisingas ir bešališkas darbo sąlygas (**Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos** 31 straipsnis).

(14) Ši direktyva gerbia pagrindines teises ir laikosi Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos principų. Ypač ja siekiama užtikrinti pagarbą teisei į teisingas ir bešališkas darbo sąlygas (**Chartijos** 31 straipsnis) **bei teisei suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą (Chartijos 33 straipsnis).**

Justification

Conciliation of family and working life is among the three criteria indicated by the Commission that should be met in all proposals in this area.

Pakeitimas 7

1 STRAIPSNIO 2A PUNKTAS (naujas)
6 straipsnio įžanginė dalis (direktyva 2003/88/EB)

2a. 6 straipsnio įžanginė dalis keičiama taip:

„Valstybės narės imasi priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą bei darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumą:“.

Justification

L'impératif de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale doit toujours être pris en considération dans la fixation de la durée hebdomadaire du travail ainsi que dans l'aménagement du temps de travail.

Pakeitimas 8

1 STRAIPSNIO 2B PUNKTAS (naujas)
13 straipsnis (direktyva 2003/88/EB)

2b. 13 straipsnis keičiamas taip:

„13 straipsnis

Darbo modelis

Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad pagal tam tikrą modelį ketinantis organizuoti darbą darbdavys atsižvelgtų į bendrąjį darbo pritaikymo darbuotojui principą, atsižvelgiant į veiklos pobūdį, ypač siekiant palengvinti monotonišką darbą ir nustatyto tempo darbą, bei į saugos ir sveikatos reikalavimus, ypač dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų bei asmenų su negalia, ypatingai dėl pertraukų darbo metu.“

Justification

Une protection particulière doit être accordée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes dans l'organisation du rythme de travail, comme le prévoient les articles 4 et 5 de la directive 92/85/CEE du Conseil, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Le considérant 16 de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévoit que "la mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap." Les articles 5 et 7 prévoient par ailleurs une protection particulière pour les personnes handicapées au travail.

Pakeitimas 9

1 STRAIPSNIO 2C PUNKTAS (naujas)

13 straipsnio 1a dalis (nauja) (direktyva 2003/88/EB)

2c. 13 straipsnis papildomas taip:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių paskatinti darbdavius, kad organizuojant darbą pagal tam tikrą modelį būtų atsižvelgiama į būtinybę suderinti darbą ir šeimos gyvenimą. O svarbiausia – turi būti numatyta galimybė darbuotojams prašyti organizuoti jų darbo valandas ir darbo ritmą bei pareiga darbdaviams išnagrinėti šiuos prašymus tiksliai ir teisingai.“

Justification

L'organisation du rythme de travail doit toujours se faire en prenant en considération la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale, qui est une exigence essentielle pour la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne.

Pakeitimas 10

1 STRAIPSNIO 3 PUNKTAS 16 straipsnio b punktas (direktyva 2003/88/EB)

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

Taciau valstybes nares istatymais ar kitais teises aktais del objektyviu ar techniniu priezasciu arba del priezasciu, susijusiu su darbo organizavimu, gali pratesti pamatini laikotarpį iki dvylikos menesiu **su salyga, kad butu laikomasi bendruju principu** del darbuotoju saugos ir sveikatos apsaugos, ir kad butu konsultuojamasi su darbdaviu atstovais ir atitinkamu darbuotoju atstovais bei stengiamasi skatinti visas tinkamas socialinio dialogo formas, iskaitant ir derybas šaliu pageidavimu.

Jeigu darbo sutartis sudaryta trumpesniam nei vieneriu metu laikotarpiui, pamatinis laikotarpis negali buti ilgesnis už darbo sutarties trukme.

Pagal 7 straipsni suteiktas mokamu kasmetiniu atostogu laikas ir atostogu del ligos laikas nera itraukiami apskaiciuojant vidurki arba jam nedaro itakos;“

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

Taciau valstybes nares istatymais ar kitais teises aktais del objektyviu ar techniniu priezasciu arba del priezasciu, susijusiu su darbo organizavimu, gali pratesti pamatini laikotarpį iki dvylikos menesiu su salyga, **kad butu nustatyta griežta** darbuotoju saugos ir sveikatos apsaugos **kontrolė ir garantijos**, ir kad butu konsultuojamasi su darbdaviu atstovais ir atitinkamu darbuotoju atstovais bei stengiamasi skatinti visas tinkamas socialinio dialogo formas, iskaitant ir derybas šaliu pageidavimu. **Šia prasme butina ypac sustiprinti moteru ir moteru organizaciju aktyvu dalyvavima socialiniame dialoge.**

Jeigu darbo sutartis sudaryta trumpesniam nei vieneriu metu laikotarpiui, pamatinis laikotarpis negali buti ilgesnis už darbo sutarties trukme.

Pagal 7 straipsni suteiktas mokamu kasmetiniu atostogu laikas ir atostogu del ligos laikas nera itraukiami apskaiciuojant vidurki arba jam nedaro itakos;“

Galimybė nukrypti nuo keturių mėnesių pamatinio laikotarpio panaikinama dėl nėščių darbuotojų, kurios augins vaiką vienos ar daugiavaikėse šeimose.

Visos pirmiau išvardytos garantijos turi būti papildytos nustatant ir įdiegiant efektyvų šių garantijų laikymosi kontrolės

**mechanizmą bei procedūras,
užtikrinančias, kad valstybės narės jų
tinkamai laikosi.**

Justification

La disposition relative à la période de référence pour la durée maximale hebdomadaire de travail donne aux États membres la possibilité d'instaurer une certaine flexibilité, laquelle n'est toutefois acceptable que dans la mesure où elle est assortie de garanties strictes en matière de santé et de sécurité des travailleurs. C'est pourquoi la concertation avec les partenaires sociaux et l'encouragement à la participation de groupes de travailleurs qui ne jouent traditionnellement qu'un rôle modeste dans le dialogue social sont importants. Quant aux garanties qui devront accompagner l'autorisation de prolonger la période de référence, elles devront être réexaminées en fonction des besoins et difficultés spécifiques auxquels sont confrontées les travailleuses, qui sont plus exposées aux risques d'abus de la possibilité de dérogation prévue par la directive. Par ailleurs, il convient de mettre l'accent sur la nécessité de contrôler le respect de ces garanties, car il ne sert à rien d'en dresser une liste s'il n'existe pas parallèlement d'autorités de surveillance nationale efficaces.

Pakeitimas 11

1 STRAIPSNIO 8 PUNKTAS

22 straipsnio 1 dalis (Direktyva 2003/88(EC))

8. 22 straipsnis **iš dalies keičiamas taip:**

8. 22 straipsnio 1 pastraipa pakeičiama taip:

a) 1 pastraipa pakeičiama taip:

1. Valstybė narė gali netaikyti 6 straipsnio, jei ji laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos. Vis dėlto šio pasirinkimo įgyvendinimas privalo būti aiškiai numatytas kolektyvinėje sutartyje arba susitarime tarp darbdavio ir darbuotojo nacionaliniu arba regioniniu lygiu arba, pagal nacionalinės teisės aktus ir/arba praktiką, kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, sudarytais tarp darbdavio ir darbuotojo tinkamu lygiu.

Šį pasirinkimą taip pat galima įgyvendinti, remiantis susitarimu tarp darbdavio ir darbuotojo tais atvejais, kai nėra galiojančių kolektyvinių sutarčių ir darbuotojai nėra atstovaujami įmonėje ar firmoje, kuri yra įgaliota, laikantis nacionalinių teisės aktų ir/arba praktikos, sudaryti kolektyvines sutartis arba susitarimą tarp darbdavio ir darbuotojo.

b) Prie 1 pastraipos pridedamas 1a

1. Valstybės narė turi užtikrinti, kad nuo datos, nurodytos šios direktyvos 4 straipsnyje, savaitinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, neviršytų 48 valandų.

punktas.

(1a) Bet kuriuo atveju, valstybės narės, pasinaudodamos galimybe, numatyta 1 dalyje, privalo 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 darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą. Šis sutikimas turėtų galioti mažiau kaip vienerius metus su galimybe jį pratęsti. Sutikimas, duotas pasirašant individualią darbo sutartį arba bet koku bandomuoju laikotarpiu, neturi galioti.

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

c) joks darbuotojas nedirbtų ilgiau kaip šešiasdešimt penkias valandas bet kuria viena savaitę, nebent kolektyvinėje sutartyje arba sutartyje tarp darbdavio ir darbuotojo būtų numatyta kitaip;

d) darbdavys turėtų visų tokį darbą dirbančių darbuotojų ir faktiškai išdirbtų valandų naujausius sąrašus;

e) sąrašai būtų perduoti kompetentingoms institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir/arba sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti savaitės darbo valandų skaičių;

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, taip pat informaciją apie tokių darbuotojų faktiškai išdirbtas valandas.

Justification

The opt-out provision contained in Article 22 should be abolished as soon as possible since it

is in flagrant contradiction to the objectives and provisions of the Directive and to the fundamental principles of the protection of health and safety. In addition, it is against the principles of the Treaty and contradicts all the evidence that indicates that working time without limits poses a serious risk to workers' health and safety, as well as to the reconciliation of family and professional life, specially of women.

Pakeitimas 12

1 STRAIPSNIO 9 PUNKTAS

24a straipsnis (direktyva 2003/88/EB)

Ne vėliau kaip praėjus penkeriems metams nuo šios direktyvos 3 straipsnyje numatytos datos, Komisija pateikia ataskaitą Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui dėl šios direktyvos nuostatų, ***ypač 22 straipsnio 1 ir 2 dalių, įgyvendinimo ir prireikus prideda atitinkamus pasiūlymus, kuriais visu pirma siekiama, jei Komisija mano esant reikalinga, laipsniškai panaikinti šią nuostatą.***

Ne vėliau kaip praėjus penkeriems metams nuo šios direktyvos 3 straipsnyje numatytos datos, Komisija pateikia ataskaitą Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui dėl šios direktyvos nuostatų ***ir jų įtakos gerinant darbuotojų sveikatos apsaugą ir darbo saugą, darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumą, didinant darbo laiko organizavimo lankstumą ir sumažinant įmonių suvaržymus. Ataskaitoje taip pat turi būti nurodyta, ar valstybės narės ėmėsi būtinų priemonių, kad savaitės darbo laiko trukmė nebūtų ilgesnė kaip 48 valandos, įskaitant ir viršvalandžius.***

Justification

Le rapport de mise en œuvre de la présente directive doit contenir une évaluation de la contribution des différentes dispositions à la réalisation des objectifs que la Commission s'était fixés. Par ailleurs, il doit indiquer si les États membres ont effectivement supprimé de leurs législations/pratiques nationales dans le délai prévu la dérogation prévue à l'article 22, paragraphe 1 .

PROCEDŪRA

Pavadinimas	Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, keičiančios direktyvą 2003/88/EC dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų	
Nuorodos	KOM(2004)0607 - C6-0122/2004 - 2004/0209(COD)	
Atsakingas komitetas	EMPL	
Nuomonę teikiantis komitetas Paskelbimo per plenarinį posėdį data	FEMM	25.10.2004
Glaudesnis bendradarbiavimas	Nėra	
Nuomonės referentė: Paskyrimo data	Věra Flasarová	25.11.2004
Svarstymas komitete	17.3.2005	31.3.2005
Pakeitimų priėmimo data	31.3.2005	
Galutinio balsavimo rezultatai	Už:	19
	Prieš:	1
	Susilaikė:	0
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę nariai	Edit Bauer, Edite Estrela, Věra Flasarová, Nicole Fontaine, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Livia Járóka, Piia-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Urszula Krupa, Astrid Lulling, Angelika Niebler, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Marie-Line Reynaud, Raül Romeva i Rueda, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská	
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę pavaduojantys nariai	Katerina Batzeli, Elisabeth Jeggle, Christa Klauß	
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę pavaduojantys nariai (178 straipsnio 2 dalis)		

PROCEDŪRA

Pavadinimas	Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, keičiančios direktyvą 2003/88/EC dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų				
Nuorodos	KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)				
Teisinis pagrindas	EB sutarties 251 straipsnio 2 dalis ir 137 straipsnio 2 dalis				
Pagrindas Darbo tvarkos taisyklėse	51 straipsnis				
Pateikimo Parlamentui data	22.9.2004				
Atsakingas komitetas Paskelbimo per plenarinį posėdį data	EMPL 25.10.2004				
Nuomonę teikiantis(-ys) komitetas(-ai) Paskelbimo per plenarinį posėdį data	ITRE 27.1.2005	FEMM 25.10.2004			
Pranešėjas(-ai) Paskyrimo data	Alejandro Cercas 2004 10 507.10.2004				
Svarstymas komitete	6.10.2004	17.1.2005	15.3.2005	31.3.2005	19.4.2005
Priėmimo data	20.4.2005				
Galutinio balsavimo rezultatai	Už: 31		Prieš: 14		
	Susilaikė: 1				
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę nariai	Jan Andersson, Roselyne Bachelot-Narquin, Emine Bozkurt, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnock, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Roger Helmer, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Sepp Kusstatscher, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Jan Tadeusz Masiel, Mary Lou McDonald, Thomas Mann, Ji?? Mašt?lka, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Óry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Jean Spautz, Struan Stevenson, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer				
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę pavaduojantys nariai	Mihael Brejc, Udo Bullmann, Françoise Castex, Anne Elisabet Jensen, Leopold Józef Rutowicz, Elisabeth Schroedter, Marc Tarabella, Patrizia Toia, Barbara Weiler, Anja Weisgerber				
Pateikimo data – A6	25.4.2005		A6-0105/2005		