

# ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2004



2009

*Консолидиран законодателен документ*

17.12.2008

EP-PE\_TC2-COD(2004)0209

**\*\*\*II**

## **ПОЗИЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ**

приета на второ четене на 17 декември 2008 г. с оглед приемането на Директива 2009/.../ЕО на Европейския парламент и на Съвета Съвета за изменение на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време (EP-PE\_TC2-COD(2004)0209)

PE 417.797

**BG**

**BG**

## ПОЗИЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

приета на второ четене на 17 декември 2008 г.

с оглед приемането на Директива 2009/.../ЕО на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 137, параграф 2 от него,

като взеха предвид предложението на Комисията,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет<sup>1</sup>,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите<sup>2</sup>,

в съответствие с процедурата, предвидена в член 251 от Договора<sup>3</sup>,

като имат предвид че:

- (1) Член 137 от Договора предвижда, че Общността трябва да подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки за подобряване на работната среда за опазване на *безопасността и здравето* на работниците. Директивите, приети въз основа на горепосочения член, трябва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения, по начин който би възпрепятствал създаването и развитието на малки и средни предприятия.

---

<sup>1</sup> ОВ С 267, 27.10.2005 г., стр. 16.

<sup>2</sup> ОВ С 231, 20.9.2005 г., стр. 69.

<sup>3</sup> *Позиция* на Европейския парламент от 11 май 2005 г. (ОВ С 92 Е, 20.4.2006 г., стр. 292), *Обща позиция* на Съвета от 15 септември 2008 г. (ОВ С 254 Е, 7.10.2008 г., стр. 26) и *Позиция* на Европейския парламент от 17 декември 2008 г.

- (2) Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>1</sup> установява минимални изисквания за организацията на работното време, *inter alia* по отношение на продължителността на междудневната и междуседмичната почивка, почивката в работно време, максималната продължителност на седмичното работно време, годишния отпуск и някои аспекти на нощния труд, работата на смени и режимите на работа.
- (3) Член 19, трети параграф и член 22, параграф 1, втора алинея от Директива 2003/88/ЕО предвиждат преразглеждане преди 23 ноември 2003 г.
- (4) Повече от десет години след приемането на Директива 93/104/ЕО на Съвета<sup>2</sup> - първата директива относно организацията на работното време, се налага да се отчетат новите развития и исканията както на работодателите, така и на работниците, и да се осигурят средствата, необходими за постигането на целите за растеж и заетост, определени от Европейския съвет от 22 и 23 март 2005 г. в контекста на Лисабонската стратегия.
- (5) Съчетаването на професионалния и семейния живот е също основен елемент за постигане на целите, установени от Европейския съюз в рамките на Лисабонската стратегия, особено за повишаването на нивото на заетост сред жените. Целта е не само да се създаде по-удовлетворителна работна среда, но също и да се задоволят в по-висока степен потребностите на работниците, особено на тези със семейни задължения. Някои от измененията, съдържащи се в настоящата директива имат за цел да позволят по-голяма съвместимост между професионалния и семейния живот.
- (6) В този контекст държавите-членки следва да насърчават социалните партньори да сключват споразумения на подходящо равнище, с цел да се подобри съчетаването на професионалния и семейния живот.
- (7) **Необходимо е да се укрепи** защитата на **безопасността и здравето** на работниците **с оглед на предизвикателствата на новите форми на организация** на работното време, **да се въведат модели за работното време, които предоставят на служителите възможности за обучение през целия живот**, както и **да се постигне** нов баланс между съчетаването на професионалния и семейния живот, от една страна, и по-гъвкава организация на работното време, от друга.

---

<sup>1</sup> ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9.

<sup>2</sup> ОВ L 307, 13.12.1993 г., стр. 18. ||

- (8) *В съответствие със практиката на Съда на Европейските общности характерните елементи на понятието „работно време“ са задълженията за физическо присъствие на определеното от работодателя място и за оставане на разположение на същия с цел да бъде възможно незабавното предоставяне на услуги при необходимост.*
- (9) *При обстоятелства, в които работниците не са получили периоди на почивка, следва да им бъдат предоставени компенсационни периоди на почивка след периода на работа, в съответствие с приложимото законодателство, колективните трудови договори или други споразумения между социалните партньори.*
- (10) *Трябва да се преразгледат също и разпоредбите относно референтния период за максималната продължителност на седмично работно време, с цел тяхното адаптиране към потребностите на работодателите и служителите, които подлежат на предпазните мерки за защита на безопасността и здравето на работниците.*
- (11) *Когато срокът на трудовия договор е по-кратък от една година, референтният период следва да не надвишава срока на трудовия договор.*
- (12) *Придобитият опит при прилагането на член 22, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО показва, че изцяло индивидуалното **окончателно** решение за неприлагане на член 6 от нея е проблематично по отношение на защитата на безопасността и здравето на работниците и тяхната свобода на избор. **Поради това следва дерогацията, предвидена в тази разпоредба, да престане да се прилага.***
- (13) *В случай че даден работник има повече от един трудов договор, е важно да се предприемат мерки с цел да се гарантира, че работното време на работника се определя като сбор от периодите на работа по всеки договор.*
- (14) *В съответствие с член 138, параграф 2 от Договора, Комисията проведе консултация със социалните партньори на общностно равнище относно възможните насоки на действия на Общността в тази област.*
- (15) *Вследствие на тази консултация Комисията прецени, че е препоръчително да се предприемат действия от страна на Общността и се консултира допълнително със социалните партньори относно съдържанието на планираното предложение, в съответствие с член 138, параграф 3 от Договора.*

- (16) След този втори етап на консултации социалните партньори на общностно равнище не уведомиха Комисията дали възнамеряват да започнат процедурата, която би могла да доведе до сключване на споразумение, предвидено в член 139 от Договора.
- (17) Доколкото целта на настоящата директива, а именно осъвременяване на законодателството на Общността по отношение на организацията на работното време, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите-членки и може следователно да бъде по-добре постигната на общностно равнище, Общността може да предприеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тази цел.
- (18) Настоящата директива зачита основните права и съблюдава принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз<sup>1</sup>. Настоящата директива цели по-специално да гарантира пълното зачитане на правото на справедливи и равни условия на труд, посочено в член 31 от Хартата, и по-специално в параграф 2 от нея, който предвижда, че „всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.
- (19) Изпълнението на настоящата директива следва да запази общото ниво на защита, предоставено на работниците по отношение на *безопасността и здравето* на работното място,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

---

<sup>1</sup> ОВ С 364, 18.12.2000 г., стр. 1.

## Член 1

Директива 2003/88/ЕО се изменя, както следва:

1. В член 2 се създават следните параграфи:

- „1а. „време на разположение“: означава всеки период, през който работникът е длъжен да бъде на разположение на работното си място, с цел по искане на работодателя да се намеси и да изпълни професионалната си дейност или задължения;
- 1б. „работно място“: означава мястото или местата, където работникът обикновено извършва професионалната си дейност и изпълнява задълженията си, определени в съответствие с условията на трудовото правоотношение или договора, приложими за работника;
- 1в. „неактивен период в рамките на времето на разположение“: означава всеки период, през който работникът е на разположение по смисъла на параграф 1а, но работодателят му не е поискал от него да изпълнява ефективно професионалната си дейност или задължения;

2. Създават се следните членове:

„Член 2а

Време на разположение

*Общата продължителност на времето на разположение, като в него се включва и неактивният период ■ се счита за работно време ■ .*

*При все това, неактивните периоди в рамките на времето на разположение може да се изчисляват по специфичен начин, в колективни трудови договори или други споразумения между социалните партньори, или посредством законови или подзаконовни разпоредби, за да се спази максималната продължителност на усредненото седмично работно време, посочена в член 6, като се зачитат общите принципи относно защитата на безопасността и здравето на работниците.*

Неактивният период в рамките на времето на разположение не се отчита при изчисляване на междудневната и междуседмичната почивка, установени съответно в членове 3 и 5 ■ .

**Член 2б**

*Изчисляване на работното време*

*В случай на работник с повече от един трудов договор, работното време на работника се определя като сборът от периодите на работа по всеки договор.*

## Член 2в

### Съчетаване на професионалния и семейния живот

Държавите-членки насърчават социалните партньори на подходящото равнище, без да се засяга тяхната независимост, да сключват споразумения целящи подобряване на съчетаването на професионалния и семейния живот.

Без да се засяга Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност\* и след консултация със социалните партньори, държавите-членки гарантират, че:

- *работодателите своевременно уведомяват своите работници за всяка промяна в режима на работа, както и че*
- *работниците имат право да поискат промени в часовете или режима на работа, като работодателите са задължени да разглеждат такива молби в условия на равнопоставеност, вземайки предвид потребностите от гъвкавост на работодателите и на работниците. Работодателят може да отхвърли подобна молба единствено ако организационните проблеми, които тя може да му причини, са несъразмерно по-големи от ползата за работника.*

---

\* ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29.“.



3. Член 17 се изменя, както следва:

а) || параграф 1 *се изменя както следва:*

i) *в уводната част* думите „членове 3—6, 8 и 16“ се заменят с „членове 3—6, член 8 и член 16, букви а) и в)“;

ii) *буква а) се заменя със следното:*

*„а) главни изпълнителни директори (или лица на сходни позиции), пряко подчинените им висши ръководни кадри и лица, които се назначават пряко от съвет на директорите;“*

б) в параграф 2 думите „при условие, че съответните работници се компенсират с равностойни периоди за почивка“ се заменят с „при условие, че съответните работници се компенсират с равностойни периоди на почивка *след периода на работа*, в съответствие с *приложимото право*, колективен трудов договор или *друго* споразумение, сключено между социалните партньори“;

в) в параграф 3, уводно изречение, думите „членове 3, 4, 5, 8 и 16“ се заменят с „членове 3, 4, 5, 8 и член 16, буква а) и в)“;

г) параграф 5 се изменя, както следва:

i) първа алинея се заменя със следното:

„5. В съответствие с параграф 2 от настоящия член, дерогации от член 6 се допускат в случай на обучаващи се лекари в съответствие с разпоредбите, установени в шеста алинея от настоящия параграф.“

ii) последната алинея се заличава.

4. В член 18, трети параграф думите „при условие, че съответните работници се компенсират с равностойни периоди за почивка“ се заменят с „при условие, че на съответните работници се предоставят равностойни компенсационни периоди на почивка **след периода на работа**, в съответствие с **приложимото право**, колективен трудов договор или **друго** споразумение, сключено между социалните партньори“.
5. Член 19 се заменя със следното:

„Член 19

Ограничения на дерогациите от референтните периоди

■ Чрез дерогация от член 16, буква б), държавите-членки разполагат с опцията, при спазване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа, да допуснат референтният период да не надвишава дванадесет месеца:

- а) по силата на колективен трудов договор или споразумение между социалните партньори, както е установено в член 18;

или

- б) по силата на законови или подзаконови разпоредби, след консултация със социалните партньори на подходящото равнище, **в случаите, в които работниците не са обхванати от колективни трудови договори или други споразумения между социалните партньори, при условие че съответната държава-членка приеме необходимите мерки, за да гарантира, че работодателят:**

- i) **информира и консултира работниците и/или техните представители относно въвеждането на предложени режим на работа и измененията в него;**
- ii) **взема необходимите мерки за предотвратяването и/или отстраняването на всеки риск за безопасността и здравето, който може да има връзка с предложени режим на работа.**

Когато използват предвидената в първи параграф, буква б) опция, държавите-членки гарантират, че работодателите изпълняват задълженията си, установени в раздел II от Директива 89/391/ЕИО.“.

6. Член 22 се заменя със следното:

„Член 22

Други разпоредби

1. Въпреки че основният принцип е, че максималната продължителност на седмичното работно време в Европейския съюз е 48 часа и че на практика работници в *Европейския съюз*, които работят повече от това време, са изключение, държавите-членки могат да решат да не прилагат член 6, **през преходен период, който приключва ...\***, при условие че са взели необходимите мерки за осигуряване на ефективна защита на безопасността и здравето на работниците. Прилагането на тази опция обаче трябва да бъде изрично установено в колективен трудов договор или споразумение между социалните партньори на подходящото равнище, или от националното законодателство след консултация със социалните партньори на подходящото равнище.
2. Във всички случаи държавите-членки, които желаят да използват тази опция, предприемат необходимите мерки да гарантират, че:
  - а) никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени като средна стойност за референтния период, посочен в член 16, буква б), освен ако преди това не е получил съгласието на работника да извършва такава работа. Това съгласие остава валидно за срок, не по-дълъг от **шест месеца**, и може да бъде подновявано;

- б) никой работник не търпи вреди от работодателя си за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа или за това, че по каквато и да е причина той е оттеглил съгласието си;
- в) съгласие, дадено:
  - i) при подписването на индивидуалния трудов договор *или по време на изпитателния срок*; или
  - ii) през първите четири седмици на трудовото правоотношение е недействително;



- г) всеки работник, при своевременно писмено уведомяване на работодателя, има право да оттегли с незабавно действие съгласието си да извършва такава работа или през първите шест месеца след *сключването* на валиден договор, или по време на и до три месеца след изтичането на изпитателния срок, посочен в договора, като се взема предвид по-дългият период от време. Впоследствие работодателят може да поиска от работника да даде писмено предизвестие, чийто срок не надвишава два месеца;
- д) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа, както и необходимата документация, която свидетелства, че се спазват разпоредбите на настоящата директива;
- е) документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават опцията за превишаване на максималната продължителност на седмичното работно време;

жс) по искане на компетентните органи работодателят им предоставя информация за случаите, в които работниците са дали съгласие да работят повече от 48 часа през седемдневен период, изчислени като средна стойност за референтния период, посочен в член 16, буква б), както и подходящата документация, която свидетелства, че се спазват разпоредбите на настоящата директива.

*\* 36 месеца след влизането в сила на Директива 2009/.../ЕО от ... на Европейския парламент и на Съвета [за изменение на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време].“*

7. Член 24 се заменя със следното:

„Член 24

Отчети

1. Държавите-членки съобщават на Комисията текстовете на разпоредбите от националното законодателство, които вече са приели или които ще приемат в областта, уредена с настоящата директива.
2. На всеки пет години държавите-членки докладват на Комисията за изпълнението на настоящата директива, като отразяват гледните точки на социалните партньори.

Комисията информира за това Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Консултативния комитет за безопасност и здраве на работното място.

3. На всеки пет години, считано от 23 ноември 1996 г., Комисията представя на Европейския парламент, на Съвета и на Европейския икономически и социален комитет доклад за прилагането на настоящата директива, като взема под внимание разпоредбите на параграфи 1 и 2.“

## Член 2

Държавите-членки установяват система от санкции, приложими в случаи на нарушения на националните разпоредби, въвеждащи настоящата директива, и вземат всички необходими мерки за осигуряване прилагането им. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите-членки нотифицират на Комисията тези разпоредби до ....\*. Държавите-членки нотифицират своевременно Комисията за всякакви изменения на тези разпоредби. По-специално, те гарантират, че работниците и/или техните представители разполагат с адекватни средства за изпълнението на задълженията по настоящата директива.

## Член 3

1. Държавите-членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива до ...\* или осигуряват въвеждането на необходимите разпоредби от социалните партньори посредством споразумение, при което държавата-членка взема необходимите мерки, за да им даде възможност да гарантират по всяко време постигането на целите на настоящата директива. Държавите-членки незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите-членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условиата и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

2. Държавите-членки съобщават на Комисията текста на разпоредбите от националното законодателство, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

---

\* Три години след датата на влизане в сила на настоящата директива.

#### Член 4

Настоящата директива влиза в сила в деня на публикуването ѝ в Официален вестник на Европейския съюз.

#### Член 5

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в

За Европейския парламент

За Съвета

Председател

Председател