

WSPÓLNE STANOWISKO (WE) nr 23/2008

przyjęte przez Radę dnia 15 września 2008 r.

w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/.../WE z dnia ... zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy

(2008/C 254 E/03)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 137 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽²⁾,stanowiąc zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 251 Traktatu ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 137 Traktatu stanowi, że Wspólnota ma wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich służące ulepszeniu środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. w dyrektywach przyjętych na podstawie wspomnianego artykułu ma unikać się nakładania jakichkolwiek ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które utrudniałyby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
- (2) Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁴⁾ ustanawia minimalne wymagania co do organizacji czasu pracy, między innymi pod względem okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego, przerw, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, corocznego urlopu wypoczynkowego oraz pewnych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.
- (3) Art. 19 ust. 3 i art. 22 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2003/88/WE przewidują dokonanie przeglądu w terminie do dnia 23 listopada 2003 r.
- (4) Po upływie ponad dziesięciu lat od przyjęcia dyrektywy Rady 93/104/WE ⁽⁵⁾, czyli pierwotnej dyrektywy dotyczącej organizacji czasu pracy, konieczne stało się uwzględnienie nowych realiów i potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz zapewnienie środków na realizację celów w dziedzinie wzrostu i zatrudnienia określonych przez Radę Europejską w dniach 22 i 23 marca 2005 r. w kontekście strategii lizbońskiej.

(5) Godzenie pracy z życiem rodzinnym jest również podstawowym elementem, umożliwiającym realizację celów wyznaczonych przez Unię Europejską w strategii lizbońskiej, w szczególności zwiększenia stopy zatrudnienia kobiet. Chodzi nie tylko o stworzenie bardziej zadowalającego środowiska pracy, lecz również o lepsze dostosowanie go do potrzeb pracowników — w szczególności tych, którzy mają obowiązki rodzinne. Szereg zmian zawartych w niniejszej dyrektywie ma pozwolić na łatwiejsze pogodzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym.

(6) W związku z tym państwa członkowskie powinny zachęcać partnerów społecznych do zawierania umów na odpowiednim szczeblu, by ułatwić godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

(7) Należy wzmocnić ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz bardziej uelastycznić organizację czasu pracy — zwłaszcza pod względem dyżurów, a konkretnie okresów nieaktywności w czasie dyżurów — a także wypracować nową równowagę między godzeniem życia zawodowego i rodzinnego z jednej strony a elastyczniejszą organizacją pracy z drugiej strony.

(8) Pracownicy powinni otrzymywać okresy wyrównawczego odpoczynku w sytuacjach, w których okresy odpoczynku nie są zapewniane. O długości rozsądnego terminu, w którym pracownikom przysługują równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku, decydować powinny państwa członkowskie, uwzględniając potrzebę zapewnienia tym pracownikom zdrowia i bezpieczeństwa oraz zasadę proporcjonalności.

(9) Należy także ponownie przeanalizować przepisy o okresie rozliczeniowym dla maksymalnego tygodniowego czasu pracy, tak aby dostosować je do potrzeb pracodawców i pracowników, nie naruszając gwarancji ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

(10) Jeżeli umowa o pracę zawarta jest na okres krótszy niż jeden rok, okres rozliczeniowy nie powinien być dłuższy niż okres trwania umowy o pracę.

(11) Doświadczenie nabyte w związku ze stosowaniem art. 22 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE pokazuje, że całkowicie indywidualne podejmowanie decyzji o niestosowaniu przepisów art. 6 tej dyrektywy może powodować problemy pod względem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz ich wolności wyboru.

⁽¹⁾ Dz.U. C 267 z 27.10.2005, str. 16.⁽²⁾ Dz.U. C 231 z 20.9.2005, str. 69.⁽³⁾ Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 11 maja 2005 r. (Dz.U. C 92 E z 20.4.2006, str. 292), wspólne stanowisko Rady z dnia 15 września 2008 r. i decyzja Rady z dnia ... (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).⁽⁴⁾ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, str. 9.⁽⁵⁾ Dz.U. L 307 z 13.12.1993, str. 1. Dyrektywa uchylona dyrektywą 2003/88/WE.

- (12) Prawo wyboru przewidziane w art. 22 ust. 1 stanowi odstępstwo od zasady, że tydzień pracy wynosi najwyżej 48 godzin, liczonych jako przeciętna liczba godzin w okresie rozliczeniowym. Wybór ten jest uzależniony od możliwości skutecznej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także od wyraźnej, niewymuszonej i świadomej zgody danego pracownika. Stosowanie tego prawa musi podlegać odpowiednim zabezpieczeniom, aby zapewnić przestrzeganie wspomnianych warunków, i ścisłemu monitorowaniu.
- (13) Przed skorzystaniem z prawa wyboru przewidzianego w art. 22 ust. 1 należy rozważyć, czy najdłuższy okres rozliczeniowy lub inne elastyczne rozwiązania przewidziane w dyrektywie 2003/88/WE nie dają już, same w sobie, wymaganej elastyczności.
- (14) Ze względu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników nie można w państwach członkowskich równocześnie stosować elastycznego okresu rozliczeniowego przewidzianego w art. 19 akapit pierwszy lit. b) i prawa wyboru na mocy art. 22 ust. 1.
- (15) Zgodnie z art. 138 ust. 2 Traktatu Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym w sprawie możliwego kierunku działania wspólnotowego w tej dziedzinie.
- (16) Po przeprowadzeniu tych konsultacji Komisja uznała, że działanie wspólnotowe jest pożądane, i przeprowadziła dalsze konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie treści rozważanego wniosku, zgodnie z art. 138 ust. 3 Traktatu.
- (17) Po tych powtórnych konsultacjach partnerzy społeczni nie poinformowali Komisji o swojej woli rozpoczęcia procesu, który mógłby doprowadzić do zawarcia porozumienia przewidzianego w art. 139 Traktatu.
- (18) W związku z tym, że cel niniejszej dyrektywy, mianowicie unowocześnienie prawodawstwa wspólnotowego dotyczącego organizacji czasu pracy, nie może zostać zadowalająco zrealizowany przez państwa członkowskie, może natomiast zostać lepiej zrealizowany na poziomie Wspólnoty. Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.
- (19) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i przestrzega zasad uznanych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej⁽¹⁾. W szczególności niniejsza dyrektywa ma na celu zapewnienie pełnego poszanowania prawa do należytych i sprawiedliwych warunków pracy, o którym mowa w art. 31 karty, w szczególności w jego ust. 2, który stanowi, że „Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

- (20) Wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy powinno utrzymać ogólny poziom ochrony przyznany pracownikom w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

W dyrektywie 2003/88/WE wprowadza się następujące zmiany:

- 1) W art. 2 dodaje się ustępy w brzmieniu:

„1a. »czas dyżuru« oznacza czas, w którym pracownik ma obowiązek pozostawać do dyspozycji pracodawcy w swoim miejscu pracy, tak aby na polecenie pracodawcy wykonywać swoje czynności lub obowiązki.

1b. »miejsce pracy« oznacza miejsce lub miejsca, w których pracownik zwykle wykonuje swoje czynności lub obowiązki i które jest określone zgodnie z tym, co przewiduje stosunek pracy lub umowa o pracę mające zastosowanie do pracownika.

1c. »nieaktywna część czasu dyżuru« oznacza okres, w którym pracownik pełni dyżur w rozumieniu ust. 1a, ale nie jest zobowiązany przez pracodawcę do faktycznego wykonywania swoich czynności lub obowiązków.”.

- 2) Dodaje się artykuły w brzmieniu:

„Artykuł 2a

Czas dyżuru

Nieaktywna część czasu dyżuru nie jest uważana za czas pracy, chyba że prawo krajowe lub — zgodnie z tym prawem lub praktyką krajową — układ zbiorowy lub porozumienie między partnerami społecznymi stanowią inaczej.

Nieaktywna część czasu dyżuru może być obliczana na podstawie przeciętnej liczby godzin lub proporcji czasu dyżuru, uwzględniając doświadczenia w danym sektorze, na mocy układu zbiorowego lub porozumienia między partnerami społecznymi lub ustawodawstwa krajowego po konsultacji z partnerami społecznymi.

Nieaktywna część czasu dyżuru nie jest uwzględniana przy obliczaniu odpowiednio dobowych lub tygodniowych okresów odpoczynku przewidzianych w art. 3 i 5, chyba że inaczej stanowi:

- a) układ zbiorowy lub porozumienie między partnerami społecznymi;

lub

- b) ustawodawstwo krajowe po konsultacji z partnerami społecznymi.

Okres, w którym pracownik faktycznie wykonuje swoje czynności lub obowiązki podczas czasu dyżuru, jest zawsze uważany za czas pracy.

⁽¹⁾ Dz.U. C 303 z 14.12.2007, str. 1.

Artykuł 2b

Godzenie pracy i życia rodzinnego

Państwa członkowskie zachęcają partnerów społecznych odpowiedniego szczebla, bez uszczerbku dla ich autonomii, by zawierali porozumienia służące lepszemu godzeniu pracy z życiem rodzinnym.

Państwa członkowskie zapewniają — bez uszczerbku dla dyrektywy 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (*) i po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych — by pracodawcy informowali pracowników we właściwym terminie o wszelkich istotnych zmianach w harmonogramie lub organizacji ich czasu pracy.

Biorąc pod uwagę potrzeby pracowników w zakresie elastycznego wymiaru czasu pracy i harmonogramów pracy, państwa członkowskie zgodnie z praktyką krajową zachęcają również pracodawców do rozpatrywania wniosków o zmianę wymiaru czasu pracy i harmonogramów pracy, z uwzględnieniem potrzeb przedsiębiorstwa oraz z uwzględnieniem potrzeb pracodawców i pracowników w zakresie elastyczności.

(*) Dz.U. L 80 z 23.3.2002, str. 29.”.

3) W art. 17 wprowadza się następujące zmiany:

- a) w ust. 1 wyrazy „art. 3–6, 8 oraz art. 16” zastępuje się wyrazami „art. 3–6, art. 8 oraz art. 16 lit. a) i c)”;
- b) w ust. 2 wyrazy „pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku” zastępuje się wyrazami „pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku w rozsądnym terminie, który ma zostać określony w ustawodawstwie krajowym, układzie zbiorowym lub porozumieniu zawartym między partnerami społecznymi”;
- c) w ust. 3 zdanie wprowadzające wyrazy „art. 3, 4, 5, 8 oraz 16” zastępuje się wyrazami „art. 3, 4, 5, 8 oraz art. 16 lit. a) i c)”;
- d) w ust. 5 wprowadza się następujące zmiany:

(i) akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„5. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu odstępowania od art. 6 można stosować względem lekarzy stażystów zgodnie z przepisami określonymi w akapitach od drugiego do szóstego niniejszego ustępu.”;

(ii) skreśla się ostatni akapit.

4) W art. 18 akapit trzeci wyrazy „pod warunkiem że odpowiednie równoważne okresy odpoczynku przyznaje się zainteresowanym pracownikom” zastępuje się wyrazami „pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom udziela się równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku

w rozsądnym terminie, który zostanie określony przez ustawodawstwo krajowe, układ zbiorowy lub porozumienie zawarte między partnerami społecznymi”.

5) Art. 19 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 19

Ograniczenia dotyczące odstąpienia od okresu rozliczeniowego

Bez uszczerbku dla art. 22a lit. b) i na zasadzie odstępowania od art. 16 lit. b), o ile zachowane zostają ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, państwa członkowskie mogą zezwolić z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub z przyczyn dotyczących organizacji pracy, by okresem rozliczeniowym był okres nieprzekraczający 12 miesięcy ustalony:

- a) na mocy układu zbiorowego lub porozumienia między partnerami społecznymi, jak przewidziano w art. 18;
- lub
- b) na mocy przepisu ustawowego lub wykonawczego po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych odpowiedniego szczebla.

Korzystając z możliwości, określonej w akapicie pierwszym lit. b), państwa członkowskie zapewniają, by pracodawcy przestrzegali swoich obowiązków określonych w rozdziale II dyrektywy 89/391/EWG.”.

6) Art. 22 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 22

Przepisy różne

1. Mimo obowiązywania ogólnej zasady, że maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy w Unii Europejskiej wynosi 48 godzin i że w praktyce wyjątkiem jest, by pracownicy w Unii Europejskiej pracowali dłużej, państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu art. 6, pod warunkiem że podejmą konieczne działania mające na celu zapewnienie skutecznej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Jednak wykonywanie tego prawa wyboru musi być wyraźnie przewidziane w układzie zbiorowym lub porozumieniu między partnerami społecznymi odpowiedniego szczebla lub w ustawodawstwie krajowym po konsultacji z partnerami społecznymi odpowiedniego szczebla.

2. W każdym przypadku państwa członkowskie, które chcą skorzystać ze wspomnianego prawa wyboru, muszą podjąć środki konieczne do zapewnienia, aby:

- a) żaden pracodawca nie żądał od pracownika, by pracował dłużej niż 48 godzin w okresie siedmiu dni liczonych jako przeciętna liczba godzin w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w art. 16 lit. b), chyba że otrzymał on zgodę pracownika na wykonywanie takiej pracy. Zgoda taka ważna jest przez okres nieprzekraczający jednego roku i jest odnawialna;

- b) żaden pracownik nie został przez swojego pracodawcę narażony na negatywne skutki z powodu niewyrażenia zgody na wykonywanie takiej pracy ani z powodu cofnięcia swojej zgody na nią, bez względu na przyczynę;
- c) zgoda wyrażona w momencie:
- (i) podpisywania indywidualnej umowy o pracę; lub
 - (ii) w ciągu pierwszych czterech tygodni stosunku pracy,
- była nieważna i nieskuteczna;
- d) żaden pracownik, który wyraził zgodę zgodnie z niniejszym artykułem, w okresie siedmiu dni nie pracował dłużej niż:
- (i) 60 godzin — liczonych jako przeciętna liczba godzin w okresie 3 miesięcy — chyba że układ zbiorowy lub porozumienie między partnerami społecznymi stanowią inaczej; lub
 - (ii) 65 godzin — liczonych jako przeciętna liczba godzin w okresie 3 miesięcy — gdy brak jest układu zbiorowego i gdy nieaktywna część czasu dyżuru uznawana jest za czas pracy zgodnie z art. 2a;
- e) każdy pracownik w ciągu sześciu pierwszych miesięcy po podpisaniu ważnej umowy lub w okresie maksymalnie trzech miesięcy po zakończeniu okresu próbnego określonego w jego umowie — zależnie od tego, który z tych okresów jest dłuższy, miał prawo wycofać, ze skutkiem natychmiastowym, swoją zgodę na wykonywanie takiej pracy, informując o tym we właściwym terminie pracodawcę na piśmie. Po upływie tego terminu pracodawca może wymagać od pracownika złożenia pisemnego wypowiedzenia takiej zgody, którego okres nie może przekroczyć dwóch miesięcy;
- f) pracodawca prowadził bieżącą dokumentację dotyczącą wszystkich pracowników, którzy wykonują taką pracę, oraz odpowiednią dokumentację pozwalającą wykazać, że przestrzegane są przepisy niniejszej dyrektywy;
- g) dokumentacja ta była udostępniana właściwym organom, które ze względu na bezpieczeństwo lub zdrowie pracowników mogą zakazać lub ograniczyć możliwość przekazywania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;
- h) pracodawca na żądanie właściwych organów dostarczał im informacji o przypadkach, w których pracownicy wyrazili zgodę na pracę przekraczającą 48 godzin w okresie siedmiu dni, liczonych jako przeciętna liczba godzin w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w art. 16 lit. b), a także dostarczał im odpowiednią dokumentację pozwalającą wykazać, że przestrzegane są przepisy niniejszej dyrektywy.

3. Z zastrzeżeniem ogólnych zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w przypadku gdy pracownik zatrudniony jest przez tego samego pracodawcę przez okres lub okresy nieprzekraczające ogółem 10 tygodni w okresie 12 miesięcy, przepisów ust. 2 lit. c) pkt (ii) i ust. 2 lit. d) nie stosuje się.”.

- 7) Dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 22a

Przepisy szczególne

Jeżeli państwo członkowskie korzysta z prawa wyboru przewidzianego w art. 22:

- a) nie stosuje się możliwości określonej w art. 19 akapit pierwszy lit. b);
- b) państwo członkowskie, na zasadzie odstępstwa od art. 16 lit. b) oraz z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub z przyczyn dotyczących organizacji pracy, może zezwolić w drodze przepisów ustawodawczych, wykonawczych lub administracyjnych, by okresem rozliczeniowym był okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

Taki okres rozliczeniowy nie może naruszać ogólnych zasad ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników ani wpływać na trzymiesięczny okres rozliczeniowy, mający na mocy art. 22 ust. 2 lit. d) zastosowanie do pracowników, którzy wyrazili ważną i w dalszym ciągu obowiązującą zgodę przewidzianą w art. 22 ust. 2 lit. a).”.

- 8) Art. 24 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 24

Sprawozdania

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty przepisów prawa krajowego już przyjętych lub właśnie przyjmowanych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

2. Państwa członkowskie co pięć lat przedkładają Komisji sprawozdanie z praktycznego wprowadzania w życie niniejszej dyrektywy i podają stanowiska partnerów społecznych.

Komisja przekazuje te informacje Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Doradczemu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy.

3. Co pięć lat od dnia 23 listopada 1996 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie w sprawie stosowania niniejszej dyrektywy, biorąc pod uwagę ust. 1 i 2.”.

- 9) Dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 24a

Sprawozdanie oceniające

1. Do ... (*):

- a) państwa członkowskie, które zdecydowały się skorzystać z prawa wyboru na mocy art. 22 ust. 1, informują Komisję o przyczynach, odnośnych sektorach, rodzajach działalności i liczbie pracowników, których decyzja ta dotyczy, po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych na szczeblu krajowym. Sprawozdanie każdego państwa członkowskiego zawiera informacje o wpływie, jaki decyzja ta ma na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, a także o opiniach partnerów społecznych odpowiedniego szczebla; sprawozdanie to jest również przedstawiane partnerom społecznym na szczeblu krajowym;

(*) 6 lat od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

b) państwa członkowskie, które korzystają z możliwości na mocy art. 19 akapit pierwszy lit. b), informują Komisję o sposobie realizacji tego przepisu i jego wpływie na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

2. Do ... (*) Komisja, po konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu wspólnotowym, przedstawia Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące:

- a) korzystania z prawa wyboru przewidzianego w art. 22 ust. 1 i przyczyn korzystania z niego, oraz
- b) innych czynników, które mogą być przyczyną wydłużania godzin pracy, takich jak korzystanie z art. 19 akapit pierwszy lit. b).

Sprawozdaniu temu mogą towarzyszyć stosowne wnioski służące skróceniu nadmiernego czasu pracy, w tym także dotyczące korzystania z prawa wyboru, o którym mowa w art. 22 ust. 1, z uwzględnieniem wpływu, jaki skorzystanie z tego prawa może mieć na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, których ma dotyczyć ta możliwość.

3. Na podstawie sprawozdania, o którym mowa w ust. 2, Rada dokonuje oceny korzystania z prawa wyboru przewidzianego w niniejszej dyrektywie, mianowicie prawa wyboru określonego w art. 19 akapit pierwszy lit. b) i art. 22 ust. 1.

Do ... (**) Komisja może w stosownych przypadkach, uwzględniając wyniki tej oceny, przedłożyć Parlamentowi Europejskiemu i Radzie wniosek dotyczący zmiany niniejszej dyrektywy, w tym także prawa wyboru przewidzianego w art. 22 ust. 1.”.

Artykuł 2

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów krajowych w celu wdrożenia niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia stosowania tych sankcji. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o odnośnych przepisach najpóźniej do ... (***). Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o wszelkich dalszych zmianach tych przepisów w odpowiednim terminie, w szczególności zapewniają pracownikom lub ich przedstawicielom odpowiednie

środki egzekwowania obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 3

1. Państwa członkowskie nie później niż ... (***) wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych niezbędnych przepisów w drodze porozumienia, przy czym państwa członkowskie muszą dokonać wszelkich niezbędnych dostosowań, pozwalających im stale gwarantować realizację celów niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie niezwłocznie przekazują Komisji odnośne informacje.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia są określane przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst przepisów prawa krajowego, które państwa te przyjęły w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ...

W imieniu Parlamentu
Europejskiego
...
Przewodniczący

W imieniu
Rady
...
Przewodniczący

(*) 7 lat od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.
(**) 8 lat od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.
(***) 3 lat od wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

UZASADNIENIE RADY

I. WPROWADZENIE

W dniu 24 września 2004 r. Komisja przedłożyła wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy ⁽¹⁾. Wniosek jest oparty na art. 137 ust. 2 Traktatu.

W dniu 11 maja 2005 r. ⁽²⁾ zgodnie z art. 251 Traktatu Parlament Europejski przedstawił opinię po pierwszym czytaniu.

Komitet Ekonomiczno-Społeczny wydał opinię w dniu 11 maja 2005 r. ⁽³⁾, a Komitet Regionów — w dniu 14 kwietnia 2005 r. ⁽⁴⁾.

W dniu 2 czerwca 2005 r. Komisja przedstawiła zmieniony wniosek ⁽⁵⁾, w którym zaakceptowała 13 z 25 poprawek przyjętych przez Parlament Europejski.

W dniu 9 czerwca 2008 r. Rada osiągnęła większością kwalifikowaną porozumienie polityczne co do wspólnego stanowiska, a równocześnie — w ten sam sposób — porozumienie co do wspólnego stanowiska dotyczącego dyrektywy w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych. Pięć delegacji spośród tych, które nie były w stanie zaakceptować tekstu porozumienia politycznego w sprawie dyrektywy o czasie pracy, zgłosiło wspólne oświadczenie do protokołu posiedzenia Rady ⁽⁶⁾.

W dniu 15 września 2008 r. zgodnie z art. 251 ust. 2 Traktatu WE Rada przyjęła większością kwalifikowaną wspólne stanowisko.

II. CELE

Wniosek ma dwa cele, którymi są:

- po pierwsze, dokonanie przeglądu niektórych przepisów dyrektywy 2003/88/WE (która ostatnio zmieniła dyrektywę 93/104/WE) zgodnie z art. 19 i 22 tej dyrektywy. Chodzi o przepisy dotyczące odstępstw od okresu rozliczeniowego stosowanego w ramach art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy) oraz możliwości niestosowania art. 6, jeżeli pracownik wyrazi zgodę na wykonywanie pracy w dłuższym wymiarze (klauzula „opt-out”);
- po drugie, uwzględnienie orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, zwłaszcza orzeczeń w sprawach SIMAP ⁽⁷⁾ i Jaeger ⁽⁸⁾; w orzeczeniach tych stwierdza się, że dyżur lekarski, w czasie którego lekarz zobowiązany jest do fizycznej obecności w szpitalu, musi być uznawany za czas pracy. Interpretacja niektórych przepisów dyrektywy przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości wydana po kilku wnioskach o wydanie orzeczeń prejudycjalnych na mocy art. 234 Traktatu miała znaczny wpływ na pojęcie „czasu pracy”, a tym samym na zasadnicze przepisy dyrektywy.

W szczególności:

- Aby zapewnić odpowiednią równowagę między, z jednej strony, ochroną zdrowia i bezpieczeństwa pracowników a, z drugiej strony, potrzebą uelastycznienia sytuacji pracodawców, wniosek ustanawia ogólne zasady ochrony pracowników pracujących na dyżurze zarówno podczas okresu aktywności, jak i nieaktywności w czasie dyżuru. W tych ramach we wniosku przewidziano, że nieaktywna część dyżuru nie jest czasem pracy w rozumieniu dyrektywy, chyba że ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe lub umowy między partnerami społecznymi stanowią inaczej.
- Celem wniosku jest przyznanie pod pewnymi warunkami pracodawcom i państwom członkowskim większej elastyczności w organizacji czasu pracy przez wydłużenie do jednego roku okresu rozliczeniowego stosowanego do obliczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, czyli stworzenie przedsiębiorstwom możliwości radzenia sobie z mniej lub bardziej regularnie występującymi fluktuacjami zapotrzebowania.

⁽¹⁾ Dz.U. C 322 z 29.12.2004, str. 9.

⁽²⁾ Dz.U. C 92 z 20.4.2006, str. 292.

⁽³⁾ Dz.U. C 267 z 27.10.2005, str. 16.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 231 z 20.9.2005, str. 69.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 146 z 16.6.2005, str. 13.

⁽⁶⁾ Dok. 10583/08 ADD 1.

⁽⁷⁾ Wyrok Trybunału z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) przeciwko Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Rec., str. I-07963.

⁽⁸⁾ Wyrok Trybunału z dnia 9 października 2003 r. w sprawie C-151/02, wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym: Landesarbeitsgericht Schleswig Holstein (Niemcy) w toczącym się przed tym sądem postępowaniu Landeshauptstadt Kiel przeciwko Jaeger — dotychczas nieopublikowany.

- Wniosek ułatwia godzenie życia zawodowego i życia rodzinnego, w szczególności dzięki zmianom zaproponowanym w odniesieniu do art. 22.
- Jeżeli chodzi o indywidualne korzystanie z klauzuli „opt-out”, czyli przekroczenia tygodnia pracy ograniczonego do średnio 48 godzin, wniosek wzmacnia dialog społeczny przez zaangażowanie partnerów społecznych w każdą decyzję państwa członkowskiego zezwalającą na korzystanie z klauzuli „opt-out” przez poszczególnych pracowników. Zgodnie z nowym systemem decyzja państwa członkowskiego zezwalająca na korzystanie z klauzuli „opt-out” musi być wprowadzona drogą uprzednio zawartego układu zbiorowego lub umowy między partnerami społecznymi na odpowiednim szczeblu lub w ustawodawstwie krajowym po konsultacji z partnerami społecznymi na odpowiednim szczeblu. Nadal żaden pracodawca nie może zobowiązać pracownika do pracy dłużej niż średnio 48 godzin tygodniowo, tak że każdy pracownik musi wyrazić zgodę na korzystanie z klauzuli „opt-out”. Na szczeblu wspólnotowym będą obowiązywać zaostrzone warunki zapobiegające nadużyciom i zapewniające w pełni wolny wybór pracownikowi, który rozważy skorzystanie z klauzuli „opt-out”. Ponadto wniosek wprowadza ogólną zasadę, zgodnie z którą należy ograniczyć tygodniowy maksymalny czas pracy.

III. ANALIZA WSPÓLNEGO STANOWISKA

1. Uwagi ogólne

a) zmieniony wniosek Komisji

Parlament Europejski przyjął 25 poprawek do wniosku Komisji. 13 z tych poprawek włączono do zmienionego wniosku Komisji w całości, w części lub po przeformułowaniu (poprawki 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 i 24). 12 pozostałych poprawek Komisja nie mogła jednak zaakceptować (poprawki 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 i 25).

b) wspólne stanowisko Rady

Rada była w stanie zaakceptować 8 z 13 poprawek, które w całości lub w części włączono do zmienionego wniosku Komisji, mianowicie poprawkę 1 i 2 (motywy 4 przywołujący konkluzje Rady Europejskiej w Lizbonie), 3 (motywy 5 odnoszący się do zwiększenia stopy zatrudnienia kobiet), 4 (motywy 7: dodanie odniesienia do godzenia życia zawodowego i rodzinnego), 8 (motywy 14 przywołujący art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych), 16 (art. 17 ust. 2 dotyczący czasu odpoczynku wyrównawczego), 17 (art. 17 ust. 5 tiret pierwsze — skorygowanie błędów) i 18 (art. 18 ust. 3 dotyczący czasu odpoczynku wyrównawczego).

Rada zaakceptowała również, z zastrzeżeniem przeformułowania, zasady będące podstawą następujących poprawek:

- poprawki 12 (art. 2b: dodanie przepisu dotyczącego godzenia życia zawodowego i rodzinnego);
- poprawki 13 (skreślenie art. 16b ust. 2 dotyczącego 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego);
- poprawki 19 (art. 19: okres rozliczeniowy).

Rada jednak nie uznała za wskazane przyjęcie następujących poprawek:

- poprawki 11 (kumulacja godzin w przypadku wielu umów o pracę) w wersji uwzględnionej w motywie 2 w zmienionym wniosku, ponieważ motyw 3 obecnej dyrektywy przewiduje, że „przepisy dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy stosuje się nadal w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą bez uszczerbku dla bardziej restrykcyjnych i/lub szczegółowych przepisów zawartych poniżej” oraz ponieważ jej art. 1 ust. 4 również przewiduje, że przepisy dyrektywy 89/391/EWG mają w pełni zastosowanie do minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także pewnych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy;
- poprawki 24 (przepis w sprawie ważności umów zawierających klauzulę „opt-out” podpisanych przed wejściem w życie przedmiotowej dyrektywy, art. 22 ust. 1c): Rada uznała, że włączenie tego przepisu nie jest konieczne, ponieważ został on uwzględniony w zmienionym wniosku Komisji;

— poprawki 25 (przewidującą, że tekst przedmiotowej dyrektywy zostanie przesłany rządowi i parlamentom krajów kandydujących).

Rada nie była w stanie również zaakceptować poprawek 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 i 23 z powodów wspomnianych przez Komisję w jej zmienionym wniosku.

Komisja zaakceptowała wspólne stanowisko uzgodnione przez Radę.

2. Uwagi szczegółowe

Przepisy odnoszące się do czasu dyżuru

Rada uzgodniła definicje „czasu dyżuru” i „nieaktywnej części dyżuru”, tak jak zaproponowała je Komisja w swoim pierwotnym wniosku i potwierdziła w swoim zmienionym wniosku.

Rada zgodziła się również z Komisją co do potrzeby dodania definicji pojęcia „miejsca pracy” w art. 1 ust. 1 pkt 1b wspólnego stanowiska, aby doprecyzować definicję „czasu dyżuru”.

W odniesieniu do nowego art. 2a dotyczącego czasu dyżuru Rada zgodziła się z Komisją co do zasady, że nieaktywna część czasu dyżuru nie powinna być uważana za czas pracy, chyba że prawo krajowe lub — zgodnie z tym prawem lub praktyką krajową — układ zbiorowy lub umowa między partnerami społecznymi stanowią inaczej. Rada podziela zdanie Komisji, że wprowadzenie tej nowej kategorii powinno pomóc w wyjaśnieniu związku między czasem pracy i okresami odpoczynku.

Rada zgodziła się również z podejściem Komisji w odniesieniu do metody obliczania nieaktywnej części dyżuru, przewidując jednocześnie, że może on być nie tylko ustalany drogą układu zbiorowego lub umowy między partnerami społecznymi, ale także drogą ustawodawstwa krajowego po konsultacji z partnerami społecznymi.

Rada uznała ogólną zasadę, zgodnie z którą nieaktywna część czasu dyżuru nie powinna być uwzględniana przy obliczaniu okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego. Uznała jednak za wskazane, aby przewidzieć również możliwość wprowadzenia pewnej elastyczności w stosowaniu tego przepisu w układach zbiorowych, umowach między partnerami społecznymi lub w ustawodawstwie krajowym po konsultacji z partnerami społecznymi.

Odpoczynek wyrównawczy

W odniesieniu do art. 17 ust. 2 i art. 18 ust. 3 przedmiotowej dyrektywy Rada może zgodzić się na poprawkę 16 i 18 w przeformułowanym brzmieniu w zmienionym wniosku Komisji.

Ogólna zasada mówi, że pracownicy powinni otrzymywać okresy wyrównawczego odpoczynku w sytuacjach, w których okresy odpoczynku nie mogą być wykorzystane. O długości rozsądnego terminu, w którym pracownikom przysługują równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku, decydować powinny państwa członkowskie, uwzględniając potrzebę zadbania o to pracownikom zdrowia i bezpieczeństwa oraz zasadę proporcjonalności.

Godzenie życia zawodowego i rodzinnego

Rada zgadza się z Parlamentem, że należy ułatwić godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Kwestia ta pojawia się wyraźnie w motywach 5, 6 i 7, jak również w art. 1 ust. 2 wspólnego stanowiska, który włącza nowy art. 2b.

Rada zgadza się z poprawkami 2 i 3 (dotyczącymi motywów 4 i 5) w przeformułowanym brzmieniu w zmienionym wniosku Komisji.

W odniesieniu do nowego art. 2b Rada przyjęła brzmienie pierwszego akapitu w zmienionym wniosku Komisji, w którym stwierdza się, że „państwa członkowskie zachęcają partnerów społecznych odpowiedzialnego szczebla, bez uszczerbku dla ich autonomii, by zawierali umowy służące lepszemu godzeniu pracy z życiem rodzinnym”.

Pozostałe dwa akapity są inspirowane poprawką 12 i opierają się na zmienionym wniosku Komisji. Drugi akapit zawiera odniesienia do dyrektywy 2002/14/WE ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej i do konsultacji z partnerami społecznymi. W trzecim akapicie przewidziano, że państwa członkowskie powinny zachęcić pracodawców do rozpatrywania wniosków pracowników o zmianę ich wymiaru czasu pracy i harmonogramu pracy z uwzględnieniem potrzeb przedsiębiorstwa oraz z uwzględnieniem potrzeb pracodawców i pracowników w zakresie elastyczności.

Okres rozliczeniowy (art. 19)

Rada podziela pogląd Parlamentu Europejskiego, zgodnie z którym wydłużenie okresu rozliczeniowego powinno iść w parze ze zwiększonym zaangażowaniem pracowników i ich przedstawicieli oraz z wszelkimi niezbędnymi środkami zapobiegawczymi w odniesieniu do zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Stwierdziła jednak, że odniesienie do sekcji II dyrektywy 89/391/WE⁽¹⁾, która wprowadza kilka przepisów w tym zakresie, stanowiłoby odpowiednią gwarancję w tym względzie.

Ramy dla klauzuli „opt-out” (art. 22)

Rada nie była w stanie zaakceptować ani poprawki 20, zgodnie z którą art. 22 dotyczący klauzuli „opt-out” powinien zostać uchylony 36 miesięcy po wejściu w życie przedmiotowej dyrektywy, ani zmienionego wniosku Komisji, w którym przewidziano możliwość przedłużenia tej opcji po trzech latach. Podczas gdy niektóre delegacje opowiadały się za zakończeniem stosowania klauzuli „opt-out” po pewnym czasie, większość z nich sprzeciwiła się takiemu rozwiązaniu, co nie musi jednak koniecznie oznaczać, że wszystkie z nich wykorzystywałyby klauzulę „opt-out” na tym etapie.

W tym kontekście, po przeanalizowaniu różnych możliwych rozwiązań Rada doszła na końcu do wniosku, że jedynym rozwiązaniem do przyjęcia przez kwalifikowaną większość delegacji byłoby dalsze stosowanie klauzuli „opt-out” jednocześnie z wprowadzeniem gwarancji zapobiegających działaniom na szkodę pracownika.

W szczególności art. 1 ust. 7 wspólnego stanowiska odnoszącego się do art. 22a lit. a) dyrektywy przewiduje, że stosowanie klauzuli „opt-out” nie może być łączone z opcją przewidzianą w art. 19 lit. b). Ponadto w motywie 13 stwierdza się, że przed skorzystaniem z klauzuli „opt-out” należy rozważyć, czy najdłuższy okres rozliczeniowy lub inne elastyczne rozwiązania przewidziane w dyrektywie nie dają już, same w sobie, wymaganej elastyczności.

W odniesieniu do warunków mających zastosowanie do klauzuli „opt-out” we wspólnym stanowisku przewidziano, że:

- tydzień pracy w UE powinien pozostać na maksymalnym poziomie 48 godzin, zgodnie z art. 6 obecnej dyrektywy, chyba że państwo członkowskie wprowadzi klauzulę „opt-out” albo drogą układów zbiorowych, albo umów między partnerami społecznymi zawartych na odpowiednim szczeblu, albo w prawie krajowym po konsultacji z partnerami społecznymi na odpowiednim szczeblu, a pracownik decyduje sam o skorzystaniu z klauzuli „opt-out”. Decyzja należy zatem do samego pracownika; nie może on być zmuszony do pracy powyżej limitu 48 godzin;
- skorzystanie z tej opcji podlega ponadto surowym warunkom, których celem jest zadbanie o dobrowolną zgodę pracownika, wprowadzenie prawnego ograniczenia liczby godzin przepracowanych w tygodniu w kontekście klauzuli „opt-out” i nałożenie na pracodawców szczególnych obowiązków polegających na informowaniu właściwych organów na ich żądanie.

W odniesieniu do respektowania dobrowolnej zgody pracownika wspólne stanowisko zakłada, że klauzula „opt-out” jest ważna jedynie wtedy, gdy pracownik udzielił zgody przed wykonaniem takiej pracy i na odnawialny okres nieprzekraczający jednego roku. Pracodawca nie może w żadnym wypadku prześladować pracownika, ponieważ odmawia on wykonania takiej pracy lub wycofuje zgodę na nią z jakiegokolwiek powodu. Ponadto oprócz przypadku umów krótkoterminowych (patrz poniżej) klauzula „opt-out” może być zawarta po pierwszych czterech tygodniach pracy i pracownik nie może być proszony o zawarcie klauzuli „opt-out” po podpisaniu swojej umowy. Poza tym pracownik jest upoważniony w określonych terminach do wycofania swojej zgody na klauzulę „opt-out”.

Wspólne stanowisko wprowadza limity prawne co do liczby godzin, które mogą być przepracowane w tygodniu w ramach klauzuli „opt-out”; obecna dyrektywa nie przewiduje tych limitów. 60 godzin na tydzień — liczonych jako średnia z 3 miesięcy — stanowiłoby zwyczajny limit, chyba że układ zbiorowy lub umowa między partnerami społecznymi stanowią inaczej. Limit ten można zwiększyć do 65 godzin — liczonych jako średnia z 3 miesięcy — gdy nie zawarto układu zbiorowego i gdy nieaktywna część czasu dyżuru uznawana jest za czas pracy.

⁽¹⁾ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, str. 1.

Na koniec, wspólne stanowisko określa, że pracodawcy muszą prowadzić dokumentację godzin pracy pracowników pracujących w ramach klauzuli „opt-out”. Wspomniana dokumentacja jest udostępniana właściwym organom, które w trosce o bezpieczeństwo lub zdrowie pracowników mogą zakazać przekraczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy lub ograniczyć możliwość jego przekraczania. Ponadto pracodawca może być poproszony przez właściwe organy o przekazanie informacji o przypadkach, gdy umowa została zawarta przez pracowników w celu wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b).

Wspólne stanowisko przewiduje szczególne warunki w przypadku umów krótkoterminowych (gdy pracownik jest zatrudniony przez tego samego pracodawcę na okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 10 tygodni w okresie 12 miesięcy): zgoda na zastosowanie klauzuli „opt-out” może być wtedy udzielona w czasie pierwszych czterech tygodni stosunku pracy, a limity prawne co do liczby godzin, które mogą być przepracowane w tygodniu w ramach klauzuli „opt-out”, nie miałyby zastosowania. Nie można jednak prosić pracownika o wydanie zgody na pracę w ramach klauzuli „opt-out” w momencie podpisywania umowy o pracę.

Wspólne stanowisko przewiduje dalej, że korzystając z klauzuli „opt-out”, państwo członkowskie może mocą przepisów ustawodawczych, wykonawczych lub administracyjnych zezwolić z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub z przyczyn dotyczących organizacji pracy, by okresem rozliczeniowym był okres nieprzekraczający 6 miesięcy. Ten okres rozliczeniowy nie powinien jednak wpływać na trzymiesięczny okres rozliczeniowy mający zastosowanie do obliczenia maksymalnego tygodniowego limitu 60 lub 65 godzin.

Przepisy dotyczące monitorowania, dokonywania ocen i przeglądów

Art. 1 ust. 9 wspólnego stanowiska odnoszący się do nowego art. 24a dyrektywy przewiduje szczególne wymogi dotyczące sprawozdawczości w odniesieniu do wykorzystania klauzuli „opt-out” i innych czynników, które mogą przyczyniać się do długich godzin pracy, jak np. zastosowanie art. 19 lit. b) (12-miesięczny okres rozliczeniowy). Celem tych wymogów jest zezwolenie na ścisłe monitorowanie przez Komisję.

Bardziej szczegółowo, wspólne stanowisko przewiduje, że Komisja:

- nie później niż cztery lata po wejściu w życie dyrektywy, przekaże sprawozdanie, któremu w razie konieczności będą towarzyszyć stosowne wnioski służące skróceniu nadmiernego czasu pracy, w tym także dotyczące korzystania z klauzuli „opt-out” z uwzględnieniem wpływu, jaki może ona mieć na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, których dotyczyć będzie ta możliwość. Sprawozdanie to oceni Rada;
- może najpóźniej pięć lat po wejściu w życie dyrektywy, uwzględniając wyniki tej oceny, przedłożyć Radzie i Parlamentowi Europejskiemu wniosek dotyczący zmiany przedmiotowej dyrektywy, w tym także klauzuli „opt-out”.

IV. PODSUMOWANIE

Pamiętając o konkretnych postępach osiągniętych równocześnie w pracach nad dyrektywą o pracownikach tymczasowych, Rada uważa, że jej wspólne stanowisko dotyczące dyrektywy w sprawie czasu pracy stanowi wyważone i realistyczne rozwiązanie kwestii objętych wnioskiem Komisji, biorąc pod uwagę znaczne różnice w sytuacji na rynkach pracy państw członkowskich i ich rozbieżne opinie na temat warunków niezbędnych do poradzenia sobie z tymi sytuacjami. Rada oczekuje konstruktywnej dyskusji z Parlamentem Europejskim w celu osiągnięcia ostatecznego porozumienia w sprawie tej ważnej dyrektywy.
