

Środa 11 maj 2005

Pełne wykorzystanie budżetu dla owoców i warzyw

60. zwraca się o zagwarantowanie pełnego wykorzystania budżetu przeznaczonego na wspólnotowy sektor owoców i warzyw oraz o to, aby wszelkie oszczędności, powstałe w wyniku reformy, powróciły do tego budżetu i zostały optymalnie wykorzystane jako środki różnorodnego wsparcia dla producentów;

*
* *
* *

61. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

P6_TA(2005)0175

Organizacja czasu pracy *I**

Rezolucja legislacyjna Parlamentu Europejskiego w sprawie projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (COM(2004)0607 — C6-0122/2004 — 2004/0209(COD))

(Procedura współdecyzji: pierwsze czytanie)

Parlament Europejski,

- uwzględniając projekt Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2004) 0607) ⁽¹⁾,
- uwzględniając art. 251 ust. 2 oraz art. 137 drugi akapit Traktatu WE, zgodnie z którymi projekt został przedstawiony przez Komisję (C6-0122/2004),
- uwzględniając art. 51 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A6-0105/2005),

1. zatwierdza po poprawkach projekt Komisji;
2. zwraca się do Komisji o ponowne przedłożenie mu sprawy, jeżeli uzna ona za stosowne wprowadzenie znaczących zmian do swojego projektu lub zastąpienie go innym tekstem;
3. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji.

⁽¹⁾ Dotychczas nieopublikowany w Dzienniku Urzędowym.

P6_TC1-COD(2004)0209

Stanowisko Parlamentu Europejskiego przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 11 maja 2005 r. w celu przyjęcia dyrektywy 2005/.../WE Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając wnioski końcowe Rady Lizbońskiej z dnia 23 i 24 marca 2000 roku,

Środa 11 maj 2005

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽²⁾,

stanowiąc zgodnie z procedurą ustanowioną w art. 251 Traktatu ⁽³⁾,

a także mając na uwadze:

- (1) Artykuł 137 Traktatu przewiduje, iż Wspólnota wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich w dziedzinach polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Dyrektywy przyjęte na podstawie wymienionego artykułu muszą unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
- (2) Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy ⁽⁴⁾ ustanawia minimalne wymagania w odniesieniu do organizacji czasu pracy, w związku z okresami dobowego i tygodniowego odpoczynku, przerw, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, corocznego urlopu wypoczynkowego oraz aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.
- (3) Art. 19 i art. 22 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE zawierają klauzulę dotyczącą przeglądu przed 23 listopada 2003 r.
- (4) Po dziesięciu latach od przyjęcia dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy ⁽⁵⁾, pierwotnej dyrektywy dotyczącej organizacji czasu pracy, koniecznym okazuje się wprowadzenie zmian do legislacji wspólnotowej w celu w celu lepszego **uwzględnienia nowych realiów i potrzeb** pracodawców i pracowników, **w celu osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej oraz uwzględnienia orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich**.
- (5) Pogodzenie pracy oraz życia rodzinnego jest podstawowym elementem umożliwiającym osiągnięcie celów Unii wyznaczonych w Strategii Lizbońskiej, **w szczególności wzrostu poziomu zatrudnienia kobiet**. Pozwala ono nie tylko na stworzenie bardziej zadawalającej atmosfery w pracy, lecz również umożliwia lepsze dostosowanie do potrzeb pracowników, w szczególności tych, którzy wypełniają obowiązki rodzinne. Liczne zmiany wprowadzone do dyrektywy 2003/88/WE, **mają na celu umożliwienie lepszego pogodzenia** pracy i życia rodzinnego.
- (6) W tym kontekście, Państwa Członkowskie powinny zachęcać partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim poziomie, umów ustanawiających zasady mające na celu lepsze pogodzenie życia zawodowego i życia rodzinnego.
- (7) Istnieje potrzeba **wzmocnienia ochrony** zdrowia i bezpieczeństwa pracowników **pomimo wyzwań związanych z nowymi formami** organizacji czasu pracy, **wprowadzenia modeli czasu pracy dających możliwość ustawicznego szkolenia pracowników oraz znalezienia nowej równowagi między pogodzeniem pracy z życiem rodzinnym z jednej strony, a bardziej elastyczną organizacją czasu pracy z drugiej**.
- (8) **Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich cechą charakterystyczną pojęcia „czasu pracy” jest wymóg obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i dyspozycyjność wobec pracodawcy, w celu natychmiastowego, w razie konieczności, świadczenia usług**.
- (9) Należy również dokonać przeglądu przepisów dotyczących okresu rozliczeniowego w celu **stworzenia możliwości wprowadzania nowych modeli czasu pracy, uwzględniających systemy kształcenia ustawicznego i uproszczenia istniejącego systemu i lepszego dostosowania do potrzeb przedsiębiorstw, przede wszystkim małych i średnich a zwłaszcza w zakresie większej ich elastyczności** oraz potrzeb pracowników.

⁽¹⁾ Dz.U. C [...], z [...], str. [...].

⁽²⁾ Dz.U. C [...], z [...], str. [...].

⁽³⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 11 Maja 2005.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, str. 9.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 307 z 13.12.1993, str. 18. Dyrektywa uchylona dyrektywą 2003/88/WE.

Środa 11 maj 2005

- (10) Doświadczenie nabyte podczas stosowania art. 22 ust. 1 *dyrektywy 2003/88/WE* wskazuje, iż ostateczna indywidualna decyzja o niestosowaniu przepisów art. 6 *dyrektywy stanowi problem i prowadzi do nadużyć* w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, i *swobody wyboru pracownika. Dlatego też przepis art. 22 ust. 1 dający możliwość niestosowania tego wyjątku nie powinien dłużej być stosowany.*
- (11) Zgodnie z art. 138 ust. 2 Traktatu, Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w sprawie możliwego kierunku działania Wspólnoty w tej kwestii.
- (12) Po wymienionej konsultacji, Komisja stwierdziła, iż działanie Wspólnoty jest pożądane i ponownie skonsultowała się z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty w sprawie treści proponowanego wniosku, zgodnie z art. 138 ust. 3 Traktatu.
- (13) Na końcu drugiego etapu konsultacji, partnerzy społeczni nie poinformowali Komisji o woli rozpoczęcia procesu, którego wynikiem byłoby zawarcie umowy, jak przewidziano w art. 138 ust. 4 Traktatu.
- (14) Mając na uwadze, iż cele proponowanego działania, które polegają na wprowadzeniu zmian do legislacji wspólnotowej dotyczącej organizacji czasu pracy, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez Państwa Członkowskie i mogą zatem być lepiej osiągnięte na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może podjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości ustanowioną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności wymienioną w powyższym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza środki, które są konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (15) Niniejsza dyrektywa uwzględnia prawa podstawowe i przestrzega zasad uznanych w Karcie Podstawowych Praw Unii Europejskiej. W szczególności, niniejsza dyrektywa ma na celu zapewnienie pełnego poszanowania prawa do należytych i sprawiedliwych warunków pracy (art. 31 Karty Podstawowych Praw Unii Europejskiej) **w szczególności ustępu 2 tego artykułu, w którym stwierdza się, że każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnej liczby godzin pracy, do codziennych i cotygodniowych przerw w pracy, jak również do corocznego płatnego urlopu oraz prawo do godzenia życia rodzinnego i zawodowego (art. 33 Karty).**
- (16) Zgodnie z zasadą pomocniczości i proporcjonalności, określonymi w art. 5 Traktatu, cele proponowanego powyżej działania nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez Państwa Członkowskie w zakresie wprowadzenia zmian do obowiązującego aktu prawa wspólnotowego.

PRZYMUJĄ NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

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

1. W art. 2, dodaje się ust. 1 a i 1 b:

„1 a. „czas dyżurowania”: okres, podczas którego pracownik **nie może swobodnie dysponować swoim czasem i** ma obowiązek pozostawać w miejscu pracy **lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę w celu podjęcia swojej zwyczajowej pracy i/lub niektórych działań i zadań związanych z obowiązkami, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką przyjętą w danym Państwie Członkowskim.**

1 b. „nieaktywna część czasu dyżurowania”: okres, podczas którego pracownik pełni dyżur w rozumieniu ust. 1 a, ale **nie wykonuje swojej zwyczajowej pracy lub żadnych działań i zadań związanych z obowiązkami, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką przyjętą w danym Państwie Członkowskim.**”

Środa 11 maj 2005

2. Dodaje się art. 2 a:

„Artykuł 2 a

Czas dyżurowania

Cały okres czasu dyżurowania, w tym jego część nieaktywna, powinien być uważany za czas pracy.

Jednakże, w drodze układów zbiorowych lub innych umów między dwoma partnerami społecznymi, bądź za pomocą przepisów ustawowych lub wykonawczych, nieaktywny okresu czasu dyżurowania może zostać obliczony w sposób odmienny tak, aby nie przekroczył maksymalnego tygodniowego czasu pracy ustalonego w art. 6, pod warunkiem zgodności z ogólnymi zasadami dotyczącymi ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.”

3. Dodaje się artykuł 2b w brzmieniu:

„Artykuł 2b

Obliczanie czasu pracy

W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę oraz dla celów wykonania niniejszej dyrektywy, czas pracy takiego pracownika odpowiada sumie okresów czasu pracy przepracowanych w ramach każdej z tych umów.”

4. Dodaje się ustęp 1a do artykułu 13 w następującym brzmieniu:

„Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w postaci przepisów ustawodawczych, wykonawczych lub innych stosownych przepisów, w celu zachęcenia pracodawców do wprowadzenia organizacji pracy zgodnie z określonym harmonogramem z uwzględnieniem potrzeb pracowników w zakresie pogodzenia pracy z życiem rodzinnym. Państwa Członkowskie podejmują w szczególności środki niezbędne do zapewnienia, by:

- pracodawcy informowali pracowników z odpowiednim wyprzedzeniem o jakichkolwiek zmianach w harmonogramie pracy, a także, by
- pracownicy mieli prawo żądać zmiany harmonogramu i godzin pracy, zaś pracodawcy byli zobowiązani do sprawiedliwego rozpatrywania tych wniosków, uwzględniając potrzeby w zakresie elastyczności pracodawców i pracowników. Pracodawcy mogą odrzucić tego typu żądanie jedynie w przypadku, gdy wynikające z niego straty organizacyjne dla pracodawcy są nieproporcjonalnie duże w porównaniu do korzyści pracownika.”

5. Art. 16 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) w celu stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy), okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech **miesięcy**.

Okres rozliczeniowy nie może być dłuższy od czasu trwania umowy o pracę.

Okresy corocznego płatnego urlopu, przyznawane zgodnie z art. 7 oraz okresy zwolnień lekarskich nie są włączone do lub nie wpływają na obliczanie średniej;”

6. Art. 17 otrzymuje brzmienie:

- a) **Zdanie wprowadzające w ust. 1 zastępuje się następującym tekstem:**

„1. Z należywym poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, Państwa Członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 3 — 6, art. 8 oraz art. 16 lit. a) i c), jeżeli ze względu na szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest obliczony i/lub określony z góry, lub może być określony przez samych pracowników w przypadku:”

- b) **W ust. 1 lit. a) otrzymuje brzmienie:**

„a) dyrektorów generalnych (lub osób na porównywalnym stanowisku), bezpośrednio podlegających im kierowników wyższego szczebla oraz osób, które są bezpośrednio powoływane przez zarząd,”

Środa 11 maj 2005

- c) ust. 2, wyrazy „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku” zastępuje się wyrazami „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono, w rozsądnym terminie, równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku **następujące po okresie wykonywania pracy, zgodnie z obowiązującym prawem, układami zbiorowymi lub innymi umowami między partnerami społecznymi**”.
- d) w ust. 3, we wprowadzającym zdaniu, wyrazy „od art. 3, 4, 5, 8 oraz art. 16” zastępuje się wyrazami „od art. 3, 4, 5, 8 oraz art. 16 lit. a) i c)”.
- e) w ust. 5 wprowadza się następujące zmiany:
- i) pierwszy akapit otrzymuje następujące brzmienie:
Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 6 w przypadku lekarzy stażystów, zgodnie z przepisami określonymi w akapitach od drugiego do **szóste**go niniejszego ustępu.
 - ii) skreśla się ostatni akapit.
7. W art. 18 akapit trzeci, wyrazy „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku” zastępuje się wyrazami „pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono, równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku **następujące po okresie wykonywania pracy, zgodnie z obowiązującym prawem, układami zbiorowymi lub innymi umowami między partnerami społecznymi**”.
8. Artykuł 19 otrzymuje następujące brzmienie:

„Prawo wyboru odstępstwa od art. 16 może zostać wykorzystane do przedłużenia okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy, z przyczyn obiektywnych lub technicznych, lub związanych z organizacją pracy z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

- a) **w przypadkach, gdy pracownicy są objęci układami zbiorowymi lub umowami zawieranymi między partnerami społecznymi, zgodnie z art. 18; bądź**
- b) **w drodze przepisów ustawodawczych lub wykonawczych, w przypadku gdy pracownicy nie są objęci układami zbiorowymi lub innymi umowami zawieranymi między partnerami społecznymi, pod warunkiem, że dane Państwa Członkowskie podejmą środki niezbędne do zapewnienia, by:**
 - **pracodawca informował i konsultował z pracownikami i/lub ich przedstawicielami decyzje dotyczące wprowadzenia proponowanych harmonogramów pracy i ich możliwych zmian;**
 - **pracodawca podjął środki niezbędne do zapobieżenia i/lub zaradzenia jakimkolwiek zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa, które mogą wiązać się z zaproponowanym harmonogramem pracy.”**

9. Skreśla się art. 20 ust. 2.

10. Artykuł 22 otrzymuje następujące brzmienie:

a) Ustęp 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Państwa Członkowskie mają prawo wyboru niestosowania art. 6, przy poszanowaniu zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Jednakże wprowadzenie w życie wymienionego prawa wyboru musi być wyraźnie przewidziane przez układ zbiorowy lub umowę zawartą między partnerami społecznymi na poziomie krajowym lub regionalnym lub zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi, na mocy układów zbiorowych lub umów zawartych między partnerami społecznymi na odpowiednim poziomie.

Wprowadzenie w życie wymienionego prawa wyboru jest również możliwe na mocy umowy między pracodawcą i pracownikiem, w przypadku gdy nie obowiązuje żaden układ zbiorowy oraz gdy w zainteresowanym przedsiębiorstwie lub zakładzie nie istnieje reprezentacja pracowników uprawniona do zawierania układu zbiorowego lub umowy między partnerami społecznymi w wymienionej dziedzinie, w ramach ustawodawstwa i/lub praktyk krajowych.”

Środa 11 maj 2005

b) Dodaje się ust. 1 a w następującym brzmieniu:

„1a. W każdym przypadku, Państwa Członkowskie korzystające z prawa wyboru przewidzianego w ust. 1 muszą podjąć środki konieczne do zapewnienia, iż:

- a) żaden pracodawca nie żąda od pracownika wykonywania pracy dłużej niż przez czterdzieści osiem godzin podczas okresu siedmiu dni, obliczonego jako średnia okresu rozliczeniowego określonego w art. 16b, chyba że z **uwagi na ilość zamówień** otrzymał on pisemną zgodę pracownika na wykonywanie takiej pracy. Ważność takiej zgody nie może przekraczać **sześciu miesięcy**, z możliwością odnowienia. Zgoda wyrażona w momencie podpisywania indywidualnej umowy o pracę lub podczas okresu próbnego jest nieważna;
- b) żaden pracownik nie może ponosić szkody z powodu niewyrażenia zgody na wykonywanie takiej pracy;
- c) żaden pracownik nie może wykonywać pracy dłużej niż przez sześćdziesiąt pięć godzin w jakimkolwiek tygodniu, chyba że układ zbiorowy lub umowa zawarta między partnerami społecznymi stanowią inaczej;
- d) pracodawca przechowuje uaktualnioną dokumentację odnoszącą się do wszystkich pracowników, którzy wykonują taką pracę oraz dotyczącą liczby godzin rzeczywiście przepracowanych;
- e) dokumentacja jest udostępniana właściwym władzom, które mogą zakazać lub ograniczyć, ze względów bezpieczeństwa i/lub zdrowia pracowników, możliwość przekroczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;
- f) pracodawca, na żądanie właściwych władz, dostarcza im informacji w sprawie wyrażonej przez pracowników zgody na wykonywanie pracy przekraczającej czterdzieści osiem godzin podczas okresu siedmiu dni obliczonego jako średnia okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b), jak również informacji na temat godzin rzeczywiście przepracowanych przez tych pracowników.”

c) **dodaje się ustęp 3a w brzmieniu:**

„3a. **Niniejszy artykuł traci moc 36 miesięcy po wejściu w życie dyrektywy 2005/.../WE.”**

11. **Art. 24 ust. 3 otrzymuje następujące brzmienie:**

„3. **Co pięć lat, poczynając od 23 listopada 1996 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie w sprawie wprowadzenia w życie przepisów niniejszej dyrektywy, wraz z, w odpowiednim przypadku, właściwymi propozycjami dotyczącymi ewentualnych poprawek, w celu uwzględnienia zmian odnośnie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz pogodzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym.”**

Artykuł 2

Państwa Członkowskie określają system sankcji stosowanych w razie naruszeń przepisów krajowych, przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia stosowania sankcji. Sankcje takie muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa Członkowskie powiadomią Komisję o tych przepisach najpóźniej w dniu wskazanym w art. 3 oraz powiadomią niezwłocznie o wszelkich dalszych zmianach. Czuwają one w szczególności nad zapewnieniem pracownikom i/lub ich przedstawicielom odpowiednich procedur w celu wykonania wymogów przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 3

Państwa Członkowskie do dnia [...] (*) przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub najpóźniej do wskazanej daty upewnią się, iż partnerzy społeczni wprowadzili w życie niezbędne przepisy w drodze umowy. Państwa Członkowskie muszą przyjąć wszystkie niezbędne przepisy umożliwiające im zagwarantowanie, w każdej chwili, praw nałożonych niniejszą dyrektywą. Państwa Członkowskie niezwłocznie prześlą Komisji teksty wymienionych przepisów i tabelę korelacji pomiędzy wymienionymi przepisami i niniejszą dyrektywą.

Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

(*) ...

Środa 11 maj 2005

Państwa Członkowskie zapewniają, by wszelkie umowy, które zostały zawarte przez pracowników zgodnie z pierwotnym brzmieniem art. 22 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2003/88/WE i są nadal ważne w dniu [...], o którym mowa w pierwszym ustępie niniejszego artykułu, zachowały swoją ważność przez okres nie dłuższy niż jeden rok od tej daty.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie [] dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich. **Po opublikowaniu tekst niniejszej dyrektywy zostanie przesłany rządowi i parlamentom krajów kandydujących.**

Sporządzono w ..., dnia ...

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący
