

Régiók Bizottsága vélemény tárgy: „Javaslat a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvet módosító európai parlamenti és tanácsi irányelvre”

(2005/C 231/10)

A RÉGIÓK BIZOTTSÁGA,

TEKINTETTEL a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvet módosító európai parlamenti és tanácsi irányelvre tett javaslatra (COM(2004) 607 final – 2004/0209 (COD));

TEKINTETTEL a Tanács 2004. október 20-i határozatára, mely szerint az Európai Közösséget létrehozó szerződés 137. cikke (2) bekezdésének rendelkezései alapján konzultációt kezdeményez a Régiók Bizottságával;

TEKINTETTEL elnökének 2004. november 3-i döntésére, amellyel megbízta a „Gazdaság- és szociálpolitika” szakbizottságot, hogy készítsen véleményt e tárgyban;

TEKINTETTEL a 2000/34/EK irányelv által módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelvre;

TEKINTETTEL az Európai Bizottság közleményére a Tanácshoz, az Európai Parlamenthez, az Európai gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottsághoz a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv felülvizsgálatáról;

TEKINTETTEL a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelvről a szociális partnerekkel folytatott uniós szintű konzultáció második szakaszára;

TEKINTETTEL az Európai Bíróság által az irányelv egyes rendelkezéseinek értelmezésére vonatkozóan a C-303/98 számú ügyben (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana), valamint a C-151/02 számú ügyben (Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger) követett gyakorlatra;

TEKINTETTEL az Európai Közösséget létrehozó szerződés 5. cikkében szereplő szubszidiaritási elvre;

TEKINTETTEL a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i tanácsi irányelvre (89/391/EK);

TEKINTETTEL a 2000. március 23–24-i lisszaboni Európai Tanácsnak az Európai Unió számára kitűzött céljára, hogy az a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává váljék, amely képes a fenntartható gazdasági fejlődésre, több és jobb munkahely, nagyobb gazdasági kohézió megteremtésére;

TEKINTETTEL a „Gazdaság- és szociálpolitika” szakbizottság által 2005. február 11-én elfogadott véleménytervezetére (CdR 329/2004 rev. 2, előadó: **Joan HANHAM bárónő, Kensington és Chelsea királyi kerület önkormányzatának tagja (UK-EPP)**),

2005. április 13–14-én tartott 59. plenáris ülésén (az április 14-i ülésnapon) elfogadta az itt következő véleményt.

1. A Régiók Bizottsága szempontjai

játszanak az olyan közszolgáltatások ellátásában, mint a szociális gondozás, az egészségügy és a polgári védelem;

A RÉGIÓK BIZOTTSÁGA

1.1 **üdvözi** az Európai Bizottság kezdeményezését, hogy a jelenlegi fázisban módosítsák a munkaidő-szervezésről szóló irányelvet, mivel sürgősen meg kell oldani a munkaidő-szervezésről szóló irányelv tagállami szinten való értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatos számos problémát;

1.2 **emlékezteti** az Európai Bizottságot, a Parlamentet és a Tanácsot arra, hogy a helyi és regionális hatóságok – mint főbb munkaadók az Európai Unióban – meghatározó szerepet

1.3 **továbbra is** aggódik amiatt, hogy ha nem sikerül kielégítő megoldást találni, az az egész Unióban súlyosbítja az egészségügyi és szociális ellátási ágazatban jelentkező képzettségmunkaerő-hiány sürgető problémáját, hogy ezekben az ágazatokban ez rövid távon még fokozottabb gazdasági elvándorláshoz fog vezetni az új tagállamokból és az uniós kívüli szegényebb országokból az EU régebbi tagállamaiba, valamint hogy ez rövid és hosszú távon is káros hatással lesz az új tagállamok és az uniós kívüli szegényebb országok egészségügyi és szociális ellátási ágazataira;

1.4 **úgy véli**, hogy a munkaidő-szabályozás – technikai oldalától eltekintve – arra a típusú társadalomra is kihat, amilyenné az Európai Unió válni szeretne: mivel Európa a vállalkozás, a kreativitás és az aktív polgárság előmozdítására törekszik – miközben jobb egyensúlyt kíván teremteni a személyek számára a munka és a szabadidő között –, a munkaidő szabályozása mindezekre a területekre is hatással van, ezért ezeket is figyelembe kell venni e tekintetben;

1.5 **elismeri**, hogy az Európai Bizottság javaslata a munkaidő fogalmának meghatározásáról megpróbálja megszüntetni az Európai Bíróság a Jaeger- és a SIMAP-ügyben meghozott ítéletének következtében keletkezett jogbizonytalanságot. Az európai törvényhozásnak arra kell irányulnia, hogy a rendelkezésre állási idő fontos tényező maradjon a minőségi és folyamatos egészségügyi szolgáltatás és a speciális bentlakásos ellátás nyújtása tekintetében (például veszélyeztetett felnőttek és gyermekek ellátása);

1.6 **elismeri**, hogy a SIMAP/Jaeger-ügyek előtti helyzet visszaállításának esetleg az lehet a hátránya, hogy bizonyos helyzetekben létezhetnek olyan munkautemezők, amelyekben a munkavállalók hosszú időt töltenek a munkahelyen rendelkezésre állási időben, és ha nem megfelelően kezelik, ez esetleg hatással lehet az érintett dolgozók – és esetleg mások: ügyfelek és más emberek – egészségére és biztonságára, valamint arra, hogy a munkavállaló mennyire tudja összehangolni a szakmai és a magánéletét;

1.7 **emlékeztet** azonban arra, hogy a munkaidő megszervezéséről szóló irányelv egy egészségügyi és biztonsági intézkedés azzal a céllal, hogy a munka és a pihenés közti egyensúly elérése végett határt szabjon a munkaórák számának. Nem az a célja, hogy a munkaviszonyra vonatkozó új feltételeket (például a meghatározott munkautemezéshez való hozzájárulás, vagy az azt kompenzáló anyagi juttatás) állapítson meg. Ezek olyan kérdések, amelyekben egyénileg vagy kollektív alapon kell megegyezni a tagállamok, valamint az érintett ágazatok gyakorlatának és eljárásainak megfelelően. Ezenkívül bármilyen legyen is a tervezett munkautemezés, a munkáltató felelős marad a dolgozók egészségéért és biztonságáért, valamint köteles intézkedni annak érdekében, hogy egészségük és biztonságuk ne legyen veszélyben;

1.8 **feltételezi**, hogy jelenleg a referencia-időszak kiterjesztésére – amelyet a heti munkaóraátlag kiszámítására alkalmaznak – csupán néhány olyan munkahelyen van lehetőség, amely mentességet élvez, vagy ahol erre vonatkozóan kollektív megállapodást lehet kötni. Ezért a munkaórák éves szinten történő megállapítása mellett foglal állást, különösen azokban az ágazatokban, amelyek termékeik és szolgáltatásaik iránti igénytől függően erősen idényjellegűek. Ez pedig hozzájárulna a versenyképességi program sikeréhez;

1.9 **megállapítja**, hogy a rövidebb szerződésekkel alkalmazott személyek átlagos munkaidejének kiszámítási szabálya valójában ugyanaz, mint ami jelenleg azokra a munkavállalókra

vonatkozik, akik a 4 hónapos standard referencia-időszaknál kevesebbet dolgoznak;

1.10 **megjegyzi**, hogy a kompenzáló pihenőidő biztosításáról szóló javaslat megszünteti az Európai Bíróságnak a Jaeger-ügyben hozott ítélete által előidézett kötelezettséget, amely szerint a kompenzáló pihenőidőt azonnal ki kell adni, így megszüntetné az ítélet keltette zavart is. A legtöbb esetben egy 72 órás időszak ésszerűnek lenne tekinthető a kompenzáló pihenőidő biztosításához;

1.11 **megjegyzi**, hogy az Európai Bizottság javaslatai – azokban a tagállamokban, amelyek élnek ezzel a lehetőséggel – megőriznék a munkavállalók számára a heti maximum 48 órás átlagos munkaidő-korlátozás figyelmen kívül hagyásához („opt-out”) való jogot, ami néhány munkahelyen azonban kollektív szerződéstől függne. A javaslat ezen területe – ha nem vetik el eleve – további tisztázásra vár, mivel tartalmaz egy olyan lehetőséget, hogy a munkavállaló kollektív szerződés hiányában egyénileg dönthet az „opt-out” mellett. Azaz nem elég világos a tekintetben, hogy mikor kell ezt alkalmazni. Vonatkozhat például csupán a kisebb munkáltatókra azon tagállamokban, amelyek hagyományosan nem rendelkeznek kiterjedt kollektív tárgyalási struktúrákkal, ilyen például az Egyesült Királyság. Vonatkozhat azonban bármelyik olyan új tagállamra, ahol még nem erősödtek meg a társadalmi párbeszédhez szükséges folyamatok, ideértve a kollektív szerződéseket is;

1.12 **egyértért azzal**, hogy a heti maximum 48 órás átlagos munkaidő-korlátozás figyelmen kívül hagyása az egyéni munkavállaló önkéntes döntésén alapul, és a munkaadónak nem is szabad nyomást gyakorolni rá. Megfelelő garanciákra lenne ugyanakkor szükség ahhoz, hogy ilyen nyomás ne is fordulhasson elő, és további lépések szükségesek az „opt-out”-ot választók egészségének és biztonságának védelmére;

1.13 **megjegyzi**, hogy a 48 órás „opt-out” alkalmazásának számos feltétele az egyéni „opt-out”-ot választókra már most is vonatkozik, azonban egyes feltételek nem biztosítanak további nyilvánvaló védelmet a munkavállalók számára, ezért ezeket vagy törölni kell, vagy a tagállamokra korlátozni;

1.14 **úgy véli**, hogy azt a követelményt, hogy az „opt-out” választása maximum 1 éves időszakra érvényes, majd később megújítandó, azt a hamis képet sugallja, hogy az „opt-out” időtartama egy évre rögzített, holott valójában az a helyzet, hogy az egyének bármikor szabadon lemondhatnak az „opt-out” lehetőségéről;

1.15 **elismeri**, hogy a rendelkezés, mely szerint a munkaszerződés aláírásával egy időben kötött „opt-out” megállapodás semmisnek tekintendő, némi védelmet biztosítana a munkavállaló számára, aki máskülönben kötelezőnek érezhetné az „opt-out” választását. Vannak azonban olyanok, akik új munkahelyükön eleinte több órát szeretnének dolgozni, hogy ezáltal többet keressenek, ezért tisztázni kell, hogy a munkaviszony során a munkavállalónak mikor van joga a munkaidő-korlátozást figyelmen kívül hagyni. Különösen fontos lenne ez akkor,

amikor idényjellegű többletmunkák esetén rövid távú szerződéssel alkalmaznak munkavállalókat. Emellett, mivel a próbaidő fogalma nincs egységesen meghatározva, az a további előírás, hogy a munkavállaló a próbaidő alatt nem köthet „opt-out” megállapodást, nemcsak értelmezési problémákhoz fog vezetni, hanem meg is akadályozhatja az ilyen munkavállalót jövedelme növelésében;

1.16 **felhívja** a figyelmet az új javaslat által teremtett szokatlan anomáliára, miszerint a kollektív szerződés által engedélyezett „opt-out”-ot választó munkavállaló nem dolgozhat többet heti 65 óránál, – elismerve, hogy ez szokatlanul hosszú munkaidő és kivételes marad. Ez valójában azt jelenti, hogy míg az „opt-out”-ot választó munkavállaló nem dolgozhat többet heti 65 óránál, az „opt-out”-ot nem választó, így 48 órás munkahéttel dolgozó munkavállaló igen. Emellett úgy tűnik, ahol nincs kollektív szerződés vagy dolgozói képviselő, és a munkavállaló egyéni alapon választja az „opt-out”-ot, ott szintén nincs kitéve a 65 órás maximális korlátozásnak;

1.17 **úgy véli, hogy** az a további követelmény, hogy a munkáltató köteles részletes feljegyzést vezetni a munkaidő figyelmen kívül hagyását választó munkavállalók ledolgozott óráiról, csak növelné a bürokráciát, és jobb megoldás lenne, ha az irányelv a tagállamok illetékes hatóságaira bízna a munkaadó kötelezettségeinek meghatározását. Ezen hatóságok pedig integrálhatják e követelményeket a tagállam átfogó egészségügyi és biztonsági stratégiáiba, valamint a munkaadókra rótt kötelezettségek közé.

2. A Régiók Bizottsága javaslatai

A Régiók Bizottsága a következőket ajánlja:

Sürgős intézkedés

2.1 hogy az Európai Bizottság, a Parlament és a Tanács igyekezzen minél előbb **végleges döntést hozni** a javaslatokról, hogy a munkaidő szervezéséről szóló irányelv világos és megbízható legyen;

A „munkaidő” fogalmának meghatározása

2.2 hogy **fogadják el** a munkaidő fogalmának új meghatározását, amely két új kategóriát foglal magába: a „rendelkezésre állási időt” és a „rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött részét”, tehát a rendelkezésre állási idő alatt (amikor a munkavállaló munkahelyén köteles rendelkezésre állni annak érdekében, hogy munkáltatói felszólításra a tevékenységét vagy feladatát végezni tudja) a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része nem számít munkaidőnek, hacsak a tagállamok másképpen nem döntenek, vagy kollektív megállapodás nem születik erre vonatkozóan. A rendelkezésre állási időszak azon időszakai, amikor a munkavállaló ténylegesen munkát végez, munkaidőnek minősülnek;

Referencia-időszakok az átlagos heti munkaidő kiszámítására

2.3 hogy **fogadják el** az Európai Bizottság javaslatát, mely szerint a tagállamok, ha kívánják, állapíthatassanak meg egy akár 12 hónapos standard referencia-időszakot az összes munkavállaló számára, azzal a feltétellel, hogy a határozott idejű szerződéses alkalmazottak esetében a referencia-időszak nem lehet hosszabb, mint a munkaszerződés, ha annak időtartama rövidebb egy évnél;

Kompenzáló pihenőidő

2.4 hogy bár az Európai Bizottság javaslata – mely szerint ahol a munkavállalótól megtagadják a napi és heti pihenőidőhöz való jogot, ésszerű időszakon, maximum 72 órán belül azzal egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani – jelentős mértékben javítja az Európai Bíróságnak a Jaeger-ügyben hozott ítélete által előidézett jelenlegi helyzetet, ahhoz, hogy az ágazatok és a munkamódszerek széles körére alkalmazható legyen, komolyan **meg kell fontolni** azt, hogy a kompenzáló pihenőidőt hosszabb határidőn belül lehessen kiadni; Ezenkívül a 17. cikknek lehetővé kellene tennie az időkorlát meghosszabbítását a nemzeti gyakorlatnak megfelelően, törvény vagy kollektív szerződés alapján.

A 48 órás munkaidő-korlátozás egyéni figyelmen kívül hagyása („opt-out”)

2.5 hogy ha az EU és tagállamai támogatni szeretnék a vállalkozások növelését, a kreativitást és az aktív polgárságot, ugyanakkor a munkaidő és a szabadidő között jobb egyensúlyt szeretnének teremteni a személyek számára, akkor az ezeket az egyéb célokat támogató kezdeményezések javára fokozatosan **szüntessék meg** azt a tagállamok számára jelenleg rendelkezésre álló lehetőséget, hogy eldöntsék, lehetővé teszik-e a dolgozóknak a heti maximálisan 48 órás átlagos munkaidő-korlátozás egyéni figyelmen kívül hagyását.

2.6 hogy **erősítsék meg** az Európai Bizottság azon javaslatát, hogy a 48 órás maximum figyelmen kívül hagyásának lehetősége kizárólag akkor álljon fenn, ha ezt a lehetőséget kollektív megállapodás, vagy a szociális partnerek közötti nemzeti vagy regionális szinten megkötött egyezség, vagy megfelelő szintű kollektív szerződések teszik lehetővé;

További feltételek a 48 órás munkaidő-korlátozás egyéni figyelmen kívül hagyását („opt-out”) illetően

2.7 hogy **szilárdan támogassák** az Európai Bizottság annak biztosítására tett erőfeszítéseit, hogy a munkaidő-korlátozást figyelmen kívül hagyó munkavállalók ezt bizonyosan szabad akaratukból teszik, tudván, hogy bármikor meggondolhatják magukat anélkül, hogy hátrányos helyzetbe kerülnének.

- 2.8 Ezért a következő feltételeket **tartsák meg**:
- a munkavállaló beleegyezését meg kell szerezni;
 - a munkavállalót nem érheti hátrány amiatt, hogy nem akar az „opt-out”-ba beleegyezni;
- 2.8.1 A következő feltételeket **vessék el**:
- a beleegyezés maximum egy évre vonatkozhat, azaz megújíthatónak kell lennie;
 - egyetlen munkavállaló sem dolgozhat többet 65 óránál semelyik héten, kivéve, ha a kollektív szerződés másképpen nem rendelkezik;
- 2.8.2 A következő feltételeket **vessék el, vagy tartsák fenn a tagállamok számára** a nemzeti gyakorlatoknak és eljárásoknak megfelelő alkalmazásra, tekintetbe véve azt, hogy saját nemzeti jogi és ipari kapcsolati rendszereikhez illeszkednek-e:
- semmisnek kell tekinteni az egyéni munkaszerződés aláírásával egy időben vagy bármilyen próbaidőszak alatt kötött megegyezést;
 - a munkáltató köteles naprakész feljegyzést vezetni mindazon munkavállalókról, akik a munkaidő-korlátozás figyelmen kívül hagyásának lehetőségét választják, valamint a ténylegesen ledolgozott órák számáról;
 - A feljegyzések az illetékes hatóságok rendelkezésére állnak, akik egészségügyi és biztonsági okokból megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépésének lehetőségét;
 - A munkáltató az illetékes hatóságok kérésére köteles az érintett dolgozók által ténylegesen ledolgozott órák számáról információval szolgálni.

Brüsszel, 2005. április 14.

A Régiók Bizottsága
elnöke
Peter STRAUB

Régiók Bizottsága véleménye tárgy: „Javaslat a környezetvédelmi célú pénzügyi eszközről (LIFE+) szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletrre”

(2005/C 231/11)

A RÉGIÓK BIZOTTSÁGA,

TEKINTETTEL a környezetvédelmi célú pénzügyi eszközről (LIFE+) szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletrre vonatkozó javaslatra (COM(2004) 621 végleges – 2004/0218 (COD)),

TEKINTETTEL az Európai Bizottság 2004. október 1-i határozatára, amely szerint az Európai Közösséget létrehozó szerződés 175.1. cikkének első bekezdése alapján konzultációt kezdeményez az RB-vel,

TEKINTETTEL az elnök 2004. május 26-i határozatára, mely szerint e vélemény kidolgozásával megbízza a „Fenntartható fejlődés” szakbizottságot,

TEKINTETTEL Az Európai Bizottságnak a Tanácshoz és az Európai Parlamenthez címzett, „A Natura 2000 finanszírozása” című közleményére COM(2004) 431 final,

TEKINTETTEL az Európai Bizottságnak a környezetvédelem érdekében készített „Környezet 2010: A jövőnk, a választásunk” című hatodik közösségi cselekvési programról szóló, a Tanács, az Európai Parlament és a Régiók Bizottsága részére kiadott közleményéről és a 2001–2010-es időszakra szóló közösségi környezetvédelmi cselekvési programot meghatározó európai parlamenti és tanácsi határozatra irányuló javaslatról COM(2001) 31 final – Cdr 36/2001 fin ⁽¹⁾, szóló véleményére,

TEKINTETTEL véleményére a „Közös jövőnk építése: a kibővített Európai Unió politikai kihívásai és költségvetési eszközei a 2007–2013-as időszakra” című közleményéről (COM(2004) 101 final – Cdr 162/2004 rev.3) 2004. november 26-án elfogadott véleménytervezetére,

TEKINTETTEL véleménytervezetére (CdR 253/2004 rev.1), amelyet a „Fenntartható fejlődés” szakbizottság 2005. március 1-jén hagyott jóvá (előadó: Michèle EYBALIN, Rhône-Alpes régió önkormányzatának tagja – PES/FR),

2005. április 13 – 14-én tartott 59. plenáris ülésén (2005. április 14-i ülés) egyhangúlag elfogadta a következő véleményt:

⁽¹⁾ HL C 357., 2001.12.14