

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény tárgya: „Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról”

COM(2004) 607 final – 2004/0209 COD

(2005/C 267/03)

2004. október 20-án a Tanács úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a fent említett kérdésben.

A munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2005. április 21-én véleményét elfogadta. (Előadó: Ursula ENGELEN-KEFER.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a 2005. május 11–12-én tartott 417. plenáris ülésén (a május 11-i ülésnapon) 160 szavazattal 101 ellenében, 8 tartózkodás mellett elfogadta a következő véleményt:

1. Bevezető

1.1 2004. szeptember 22-én az Európai Bizottság előterjesztette a következő dokumentumot: „Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról”⁽¹⁾

1.2 Az Európai Bizottság módosító indítványát egyrészt azzal indokolja, hogy a felülvizsgálat szükségessége magából az irányelvből ered – az irányelv két rendelkezése ugyanis azt írja elő, hogy 2003. november 23-ig felülvizsgálatot kell végezni. Ezek a referencia-időszaktól való eltérést érintik a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő), illetve azt a lehetőséget, hogy a 6. cikk alkalmazásától eltekintsenek, ha az érintett munkavállaló kinyilvánítja, hogy ezzel egyetért (22. cikk, egyéni „opt-out”). Az Európai Bizottság másrészt azt is megállapítja, hogy az irányelv Európai Bíróság általi értelmezése kihatással van a „munkaidő” fogalmára s ezzel fontos irányelvi rendelkezésekre is, amelyeket emiatt felül kell vizsgálni.

1.3 A szociális partnerek szerződésben előirányzott kétlépcsős meghallgatásából az tűnt ki, hogy a szociális partnerek nem tettek eleget az Európai Bizottság azon felszólításának, hogy ebben a kérdésben kezdjék meg a tárgyalásokat. Ehelyett az Európai Bizottságot keresték meg azzal, hogy terjesszen elő irányelvtervezetet.

1.4 Az Európai Bizottság arra is rámutat, hogy kiegyensúlyozott megoldásra van szükség, amely kiterjed a szociális partnereknek megtárgyalásra előterjesztett fő problémákra és megfelel bizonyos kritériumoknak.

- „biztosítania kell a munkavállalók egészségének és biztonságának magas szintű védelmét a munkaidővel kapcsolatban;
- a munkaidő megszervezése tekintetében nagyobb rugalmasságot kell adnia a vállalkozásoknak és a tagállamoknak;

⁽¹⁾ COM(2004) 607 final – 2004/0209 (COD).

– lehetővé kell tennie a szakmai és magánélet jobb összehangolását;

– nem jelenthet a vállalkozások, és különösen a KKV-k számára túlzott terhet.”⁽²⁾

1.5 Az Európai Bizottság úgy véli, hogy e kritériumoknak a jelen javaslattal eleget tettek.

2. A javaslat lényege

2.1 Fogalommeghatározások (2. cikk)⁽³⁾

2.1.1 A munkaidő meghatározása nem változik, bár két új definíciót is bevezetnek: a „rendelkezésre állási időt” és „a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött részét”. Az utóbbit úgy határozzák meg, mint azt az időt, amikor a munkavállaló rendelkezésre áll, „azonban a munkáltatója nem szólította fel a tevékenységének vagy feladatának végzésére” (2. cikk, 1.b) pont).

2.1.2 Ugyanakkor kikötik, hogy „amennyiben a nemzeti jogszabály vagy a nemzeti jogszabállyal és/vagy gyakorlattal összhangban kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött megállapodás másként nem rendelkezik, a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része nem minősül munkaidőnek” (2. cikk, a) pont).

2.2 Referencia-időszakok (16. és 19. cikk), kompenzáló pihenőidő (17. cikk)

2.2.1 A heti maximális munkaidő referencia-időszaka a 6. cikk értelmében alapvetően továbbra is „legfeljebb négy hónap” lehet. Javasolnak egy olyan kiegészítést, amely lehetővé teszi, hogy a tagállamok „objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt törvényhozás vagy rendeletalkotás útján ezt a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék” (16. cikk, b) pont). Ennek során be kell tartani a munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának, illetve a szociális partnerek meghallgatásának általános alapelveit, és elő kell segíteni a szociális párbeszédet.

⁽²⁾ COM(2004) 607 final – 2004/209 (COD), 3–4. oldal.

⁽³⁾ A 2.1, 2.2 és 2.3 pontokban említett cikkek a 2003/88/EK irányelvre vonatkoznak.

2.2.2 Ha a heti maximális munkaidő referencia-időszakától kollektív szerződés alapján térnek el, akkor az eddigi hat hónapos időhatárt nem kell figyelembe venni. A tagállamok azonban engedélyezhetik, hogy objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt a „kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a maximális heti munkaidő tekintetében hosszabb referencia-időszakokat állapítsanak meg, ezek a referencia-időszakok azonban semmiképpen sem haladhatják meg a 12 hónapot” (19. cikk). Ennek során figyelembe kell venni a munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának általános alapelveit.

2.2.3 Az irányelv 3. és 5. cikke 24 órás időközönként 11 egymás utáni óra hosszúságú pihenőidőt, illetve a 11 órás napi pihenőidő mellett 7 napos időszakonként 24 órás heti pihenőidőt ír elő. Ha ettől eltérnek, kompenzációként ezzel egyenértékű pihenőidőt kell biztosítani a munkavállalók részére. Az irányelvben foglalt minimális követelményektől bizonyos tevékenységek és munkavállalói csoportok – többek közt az egészségügyi szektor – esetében való eltérés lehetőségeivel kapcsolatban az egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosításának ésszerű határidejét oly módon pontosították, hogy az „a 72 órát nem haladhatja meg” (17. cikk (2) bekezdés).

2.3 Egyéni „opt-out” (22. cikk)

2.3.1 A tagállamoknak az érvényben lévő irányelv alapján lehetőségük van arra, hogy a maximális heti munkaidőről szóló 6. cikket bizonyos feltételek megléte esetén ne alkalmazzák, amennyiben a munkavállaló kinyilvánítja, hogy egyetért ezzel. A módosító indítvány megtartja az egyéni „opt-out”-nak ezt a lehetőségét, az igénybevételét azonban kifejezetten ahhoz köti, hogy ez kollektív szerződésben szerepeljen. Ha nincs érvényben lévő kollektív szerződés, és nincs üzemi érdekképviselő, akkor a munkavállalóval kötött egyéni megállapodás révén továbbra is lehetőség van arra, hogy a heti maximális munkaidőről szóló 6. cikket ne alkalmazzák. A munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának általános alapelveit figyelembe kell venni.

2.3.2 A hatályban lévő irányelvhez képest az egyéni „opt-out” igénybevételének alábbi feltételei újak:

- A munkavállaló szükséges hozzájárulása legfeljebb egy évig érvényes, és meghosszabbítható. Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés aláírásakor vagy a próbaidő alatt adja hozzájárulását, az semmisnek tekintendő.
- A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy egyetlen munkavállaló se dolgozzon heti 65 óránál többet, kivéve, ha a kollektív szerződésben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásban más szerepel.
- A munkaadó által vezetendő jegyzékeken rögzíteni kell a ténylegesen teljesített órák számát, és ezt a munkaadónak felszólításra közölnie kell az illetékes hatóságokkal.

2.3.3 A módosító indítványban az is szerepel, hogy az Európai Bizottság legkésőbb öt évvel az irányelv hatályba lépése után végrehajtási jelentést terjeszt be, főként az egyéni „opt-out” kérdésében.

3. Általános értékelés

3.1 Az európai szociális partnerek nem éltek az EK-Szerződés 139. cikkében biztosított azon lehetőséggel, hogy megállapodást kössenek, mivel az irányelv átdolgozását illetően az álláspontok nagyon eltérnek egymástól. Az Európai Bizottság módosító indítványának indoklásában az általa rendezett második meghallgatás eredményeként megmutatkozott eltérő álláspontokat ismerteti. Míg az Európai Szakszervezetek Szövetsége kész volt tárgyalásokba bocsátkozni, a UNICE számára – a szövetségnek az európai bizottsági konzultációs dokumentumokra adott reakciójára való tekintettel – kilátástalannak tűnt, hogy a szociális párbeszéd keretében folytatott tárgyalások révén megegyezésre jussanak. (*) Az EGSZB sajnálja, hogy nem került sor tárgyalásokra a szociális partnerek között. Feladatát azonban nem abban látja, hogy e szociális partnerek közötti tárgyalásokat pótolja. Ehelyett még egyszer rámutat arra, hogy a munkaidő kérdésénél a szociális partnereknek különösen fontos szerepük van (?). Az EGSZB véleménye szerint a Tanács és az Európai Bizottság jó tanácsot követ, ha az Európai Parlamenttel együtt olyan kompromisszumot keres, amely mindkét szociális partner érdekeit kiegyensúlyozott módon figyelembe veszi. Az EGSZB ezért véleményében az Európai Bizottság módosító indítványához fűzött általános megfontolásokra és értékelésekre fog koncentrálni.

3.2 A piacok és a termelési kapcsolatok globalizációja és a nemzetközi munkamegosztás ezzel járó elmélyülése új kihívások elé állítja a vállalatokat és az egész európai gazdaságot. A globalizáció kétségkívül a nemzetközi verseny élesedéséhez vezet, és szükségessé teszi a megváltozott piaci feltételekhez való alkalmazkodást. Az események ilyen alakulása nyomást gyakorol az európai szociális modellre is, amelyet az különböztet meg a többitől, hogy benne a gazdasági teljesítőképesség együtt jár a szociális haladással. Az európai fejlődési modell, amely a lisszaboni stratégiában jut kifejezésre, integrált stratégián alapszik, melynek egyaránt része a gazdasági teljesítmény, az emberi erőforrásokba való befektetés, a társadalmi kohézió és a jobb munkaminőség támogatása, a szociális védelem magas szintjének elősegítése, valamint a szociális párbeszéd jelentőségének elismerése. A szociális minimumnormáknak, mint az európai szociálpolitika fontos eszközeinek a szociális védelem szintjének javításához kell vezetniük, korlátozva ezzel a szociális normák versenyét és egyúttal elkerülve a versenytorzulásokat. A munkaidő-irányelv átdolgozását ennek tükrében kell megvizsgálni, abból a szempontból, hogy e célnak megfelel-e.

(*) A UNICE 2004. június 2-i levele Stavros Dimas biztosnak

(?) Az EGSZB 2004. június 30-i véleménye „a Bizottságnak a Tanács, az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, a Régiók Bizottsága, továbbá a közösségi szintű szociális partnerek részére készített Közleményéről, a 93/104/EK irányelv felülvizsgálatára vonatkozóan a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjait illetően”, 2.2.5 pont (HL C 302., 2004.12.07., 74. oldal)

3.3 A munkaidőre vonatkozó uniós irányelv minimális előírást jelent a Közösség Szerződésben foglalt szociális céljainak elérése érdekében. A Szerződés szociális előírásaiban célként fogalmazódik meg „az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását” (az EK Sz 136. cikke). Itt nyomatékosan utalunk az Európai Szociális Chartára (1961) és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára (1989), melyek szellemét a Közösség szociális céljainak követése során figyelembe kell venni. A „Közösségi charta a munkavállalók alapvető szociális jogairól” című 1989-es dokumentum szerint minden munkavállalónak kielégítő egészségvédelmi és biztonsági feltételeket kell találniuk, és a haladás jegyében további lépéseket kell tenni az e területen meglévő feltételek harmonizálására⁽⁶⁾. Az Európa Tanács 1961-ben kiadott (és 1996-ban átdolgozott) Európai Szociális Chartájában, amelyet valamennyi EU-tagállam elfogadott, pontosan kifejti, mit jelent az igazságos munkafeltételekhez való szociális jog. Szerepel benne a részes államok számára az a kötelezettség, hogy „ésszerű napi és heti munkaidőt állapítanak meg és a munkahetet fokozatosan... rövidítik”, valamint hogy „heti pihenőidőt biztosítanak” (2. cikk). A charták szelleméből adódik, hogy a munkaidő korlátozása és fokozatos rövidítése szociális alapjog, és hogy a minimális előírások útján történő európai szintű harmonizáció mindenképpen előrelépést hoz majd szociális téren.

3.4 Az európai Alapjogi Chartával, amely a jövőbeli uniós alkotmány része, az Unió számára kötelező érvényű szociális alapjogként rögzítik a maximális munkaidő korlátozására való jogot. A tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való alapvető jog a következőképpen kerül pontosításra: „Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”⁽⁷⁾ Az EGSZB úgy véli, hogy az Európai Bizottság módosítási javaslatának értékelésekor mindezeket tekintetbe véve abból kell kiindulni, hogy a fentiek Európa-szerte egyre inkább a szociális alapjogok közé kerülnek. Ennek során felmerül a kérdés: hozzájárul-e a módosítási javaslat ahhoz, hogy ezt a szociális alapjogot európai szintű minimum-előírások révén érvényesítsék, vagy nem fog-e ezáltal inkább a gazdasági érdekeknek kedvező játéktér kiszélesedni anélkül, hogy egyúttal a munkavállalók védelmi érdekeit is tekintetbe vennék. Ez korántsem lenne megfelelő válasz a szolgáltatás és tudás alapú társadalom igényeire, amelyek kielégítésére a vállalkozási rugalmasság és a munkavállalók biztonságának garantálása érdekében új utakat kell kijelölni. Ez valamennyi vállalkozásra – de különösen a kis- és középvállalkozásokra, valamint a szociális gazdaságban működő vállalkozásokra – igaz.

3.5 A módosítási javaslatot emellett az alapján lehet megítélni, hogy a maga az Európai Bizottság által kitűzött célokat mennyire sikerül elérni. Ezek abban állnak, hogy a munka- és egészségvédelem javítását a munkaidő rugalmasabb szervezhetőségével kapcsolják össze, a KKV-k aránytalan megterhelésének elkerülése mellett. Az EGSZB az Európai

Bizottságnak az uniós munkaidő-irányelv felülvizsgálatáról szóló közleményéhez fűzött véleményében⁽⁸⁾ már foglalkozott ezekkel a célokkal, és megállapította, hogy „az irányelvet úgy kell tekinteni, mint ami megenged bizonyos tárgyalási rugalmasságot.”⁽⁹⁾ Egyúttal megállapította, hogy „A munkaidőről szóló nemzeti jogszabályok általában a munkaadók és munkavállalók közös felelősségén alapulnak, mellyel biztosítják a munkaidő kielégítő módon történő megszervezését.” A különböző szintű szociális partnereknek az a feladata az egyes tagállamokban, hogy megoldjanak – a munkaidőről szóló jogszabályok, és részben a kollektív szerződések alapján – a munkaidőből fakadó minden olyan feszültséget, amely a munkahelyeken vetődik fel.⁽¹⁰⁾ Az EGSZB úgy véli, elsősorban a tagállamok felelősségi körébe tartozik, hogy a heti maximális munkaidő törvényi korlátozása révén gondoskodjanak az általános munka- és egészségvédelemről. A kollektív szerződést kötő felek ellenben összeegyeztethetővé tehetik a rugalmasságot a szociális biztonsággal oly módon, hogy a jogszabályokban és a kollektív szerződésben rögzített felső határokon belül a munkaidő-szervezés olyan, rugalmas formában állapodjanak meg, amelyek tekintetbe veszik az egyes ágazatok specifikus igényeit, miközben a munka- és egészségvédelmet is biztosítják. Az EGSZB nézete szerint a rugalmasság és a szociális védelem közötti kiegyensúlyozott viszonyról van szó, amelyet leginkább a kollektív szerződési szabályozással lehet biztosítani.

3.6 A hatályos irányelv túlmunka esetén a referencia-időszak négy hónapon túli meghosszabbítására kizárólag kollektív szerződés alapján ad lehetőséget. A módosítási javaslat révén először nyílik lehetőség a tagállamok számára, hogy a referencia-időszakot jogi és közigazgatási előírások alapján általánosságban tizenkét hónapra hosszabbítsák meg.

Az EGSZB korábbi véleményében már foglalkozott ezzel a kérdéssel, és megállapította: „Mivel a 12-hónapos vonatkoztatási időszakot ma már számos tagállamban alkalmazzák a kollektív szerződésekben, az EGSZB úgy véli, hogy a jelen rendelkezésekkel, melyek a kollektív szerződéseken keresztül lehetővé teszik a vonatkoztatási idő meghosszabbítását, a szociális partnereknek megvan a szükséges rugalmasságuk ahhoz, hogy a munkaidő megfelelő módosításával alkalmazkodni tudjanak egy másik tagállamban, szektorban vagy vállalat eltérő helyzeteihez. A szabályzat fenntartása tehát szükséges.”⁽¹¹⁾ Az EGSZB szerint a hatályos irányelv keretein belül és a kollektív szerződések alapján megvalósított rugalmas munkaidő jobban megfelel a munkavállalók önálló időbeosztásra irányuló igényének is, és mindenekelőtt elősegíti a munka és család jobb összeegyeztethetőségét, valamint lehetővé teszi a munkavállalók alapvető fontosságú munka- és egészségvédelmének figyelembevételét.

3.7 Az Európai Bizottság javaslata szerint az úgynevezett „rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött részét” nem lehet munkaidőnek tekinteni. Az elhatárolás az alapján történik, hogy a munkaadó felszólított-e a munkavégzésre. A rendelkezésre állási idő és mindenekelőtt a rendelkezésre állási idő nem

⁽⁶⁾ Közösségi charta a munkavállalók alapvető szociális jogairól, 19. bekezdés.

⁽⁷⁾ Az EU alapjogi chartájának 31. cikke az alkotmánytervezet II-91 cikkében.

⁽⁸⁾ Az Európai Bizottság 2004. 01. 15-i közleménye (COM(2003) 843 final).

⁽⁹⁾ Ld. az 5. lágjegyzetben említett EGSZB-veleményt (2.2.8 pont)

⁽¹⁰⁾ Ugyanott, 2.2.7 pont.

⁽¹¹⁾ Ugyanott, 3.1.7 pont.

aktívan töltött része meghatározásának felvétele nem áll összhangban az Európai Bíróság Simap, Sergas, Jaeger és Pfeiffer ügyekben hozott határozataival, melyekben megállapították, hogy a munkahelyen való rendelkezésre állás önmagában véve is munkateljesítmény, így a munkaidőbe beszámítandó⁽¹²⁾. Ez az ítélkezési gyakorlat nem csupán a hatályban lévő irányelv szavainak értelmezésén, hanem annak szellemén és célján alapul, és figyelembe vesz olyan nemzetközi jogi alapokat is, mint az 1. és a 30. számú ILO-egyezmény (ipar, illetve kereskedelem és irodák) valamint az Európai Szociális Charta. Ez azt jelenti, hogy a tagállamoknak a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályaikban követniük kellett volna a hatályos irányelv munkaidő-fogalmának az Európai Bíróság általi értelmezését.

3.7.1 A munkaadó munkára való felszólításához történő kapcsolásnak az a következménye, hogy a munkahelyen való „rendelkezésre állás” immár nem jelent munkateljesítményt. Ez az elgondolás nem számol azzal, hogy a rendelkezésre állási időben a munkavállalók nem mentesülnek munkahelyi köteleseik alól, és sem szabadidőt, sem pihenőidőt nem tudnak igénybe venni. A készenléti szolgálat jellegéből fakad, hogy a munkavállaló nem oszthatja be szabadon az idejét, hanem egy munkahelyen készen, „rendelkezésre” kell állnia arra, hogy bármikor megkezdje a munkát. Ha ezt a különleges helyzetet a „pihenőidővel” azonosan kezelnék, az túlságosan hosszú munkaidőkhöz vezetne, ami az érintett munkavállalók munka- és egészségvédelmét nagymértékben veszélyeztetné. Emellett a gyakorlatban alig kivihetőnek látszik, hogy az inaktív időt egy kifejezett felszólítás hiányához kössék, hiszen a konkrét tevékenység megkezdése a munkahelyen felmerülő aktuális igényekhez igazodik, nem pedig a munkaadó felszólításához, ahogyan ezt pl. a kórházi munkavégzés vagy a tűzoltók esetében könnyen beláthatjuk.

3.7.2 Az EGSZB korábbi véleményében már megállapította, hogy „...az, ahogyan a munkaidőre alkalmazható szabályokat a kollektív szerződésben foglalják, nagyon fontos érdekeket képvisel a szociális partnerek részére, akik nagy gyakorlattal és szakértelemmel rendelkeznek ebben a témában”⁽¹³⁾. Ez az EGSZB véleménye szerint különösen érvényes a munkaidő-szervezés szabályozására az ügyeleti szolgálatok esetén. Ezt a kérdést tehát a kollektív szerződést kötő felek hatáskörébe kellene utalni, amellyel, hogy figyelembe kell venniük a 3.7. pontban említett, rájuk nézve kötelező erejű alapvető szövegeket.

3.7.3 Az EGSZB tudatában van annak, hogy a különböző ágazatokban, szakmákban és üzemekben különböző feltételei vannak a rendelkezésre állási idő alatti munkavégzésnek. Az Európai Bizottság javaslata, mely szerint a rendelkezésre állási idő általánosan egy aktív és egy nem aktívan töltött részre osztható, az EGSZB nézete szerint nem járul hozzá ennek a gyakorlati problémának a megoldásához. A munkaidő különleges formáját képező rendelkezésre állási idő különleges, az adott ágazat vagy tevékenység szükségleteihez alkalmazott szabályozást igényel, amelyet a kollektív szerződésben érintett

feleknek kell kialakítaniuk. A kollektív szerződések gyakorlataiban sok jó példa található erre.

3.8 A minimálisan előírt pihenőidőtől való eltérés esetén kompenzációként nyújtandó egyenértékű pihenőidő tekintetében a hatályos irányelv nem rendelkezik határidőről. A módosítási javaslatban szereplő pontosítás ezért olyan értelmezést tartalmaz, amely nem áll összhangban az Európai Bíróság erre vonatkozó ítélkezési gyakorlatával. A Bíróság a Jager-ügyben hozott ítéletében ugyanis úgy döntött, hogy a kompenzációként biztosított pihenőidőt azonnal kell megadni. Az EGSZB úgy véli, hogy a kompenzációs pihenőidő kiadásával kapcsolatos korlátozott mértékű rugalmasság, melyet a módosító javaslat céloz, mind a vállalatnak, mind az érintett munkavállalóknak érdeke lehet, ha ennek során figyelembe veszik a munka- és egészségvédelem szempontjait is. Az adott vállalat igényeire szabott megoldások kidolgozását e téren is fenn kell tartani a kollektív szerződésben érintett feleknek, a nemzeti szokásoknak megfelelő szinten.

3.9 Az egyéni „opt-out” általános kivételt jelent az irányelv heti maximális munkaidőre vonatkozó előírása alól, bár a módosítási javaslat tartalmaz néhány további feltételt, amelyek csökkenthetik a visszaéléseket. Amiatt azonban, hogy az egyéni „opt-out” lehetősége alapvetően kollektív szerződésbeli megállapodástól függ, nem szabad azt hinnünk, hogy a heti maximális munkaidő törvényi korlátozása révén történő munka- és egészségvédelem felelőssége ezzel a tagállamok helyett a kollektív szerződést kötő felekre hárul. Emellett ha nincs kollektív szerződés és az üzemben, illetve vállalatnál nincs érdekképviselet, ezt az eltérést továbbra is alkalmazni lehet.

3.9.1 Az EGSZB már korábbi véleményében is foglalkozott ennek az eltérésnek a lehetséges munka- és egészségvédelmi következményeivel, és utalt arra, hogy az eltérés „csak akkor alkalmazható, ha a tagállam betartja a dolgozók egészségének és biztonságának védelmét szolgáló általános alapelveket”⁽¹⁴⁾. Az EGSZB értékeli, hogy az Európai Bizottság módosítási javaslatával megkísérli a visszaélések korlátok közé szorítását, kétféle módon, hogy a javasolt további feltételek erre alkalmasak. Az EGSZB rámutat arra, hogy az egyéni „opt-out” fenntartása általánosságban ellentmond az irányelv céljának, még akkor is, ha az irányelvet a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét szolgáló minimum-előírásnak tekintjük. Hogy az Európai Bizottság is osztja ezeket a kételyeket, az a szociális partnerekkel folytatott konzultációk első szakaszában kiadott közleményéből is kiderül: „A 18.1 cikk b) i) bekezdésében foglalt rendelkezések, amelyek lehetőséget teremtenek arra, hogy egy referencia-időszak átlagában önkéntes és egyéni alapon heti 48 óránál többet lehessen dolgozni, megkérdőjelezhetik az irányelv célját, ami a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme volna”⁽¹⁵⁾. A szöveg így folytatódik: „Emellett egy nem tervezett hatás is észlelhető: az »opt-out« megállapodást aláírt munkavállalók esetében nehéz az irányelv többi rendelkezésének betartását garantálni (vagy legalább

⁽¹⁴⁾ Ugyanott, 3.3.2 pont.

⁽¹⁵⁾ COM(2003) 843 final, 2003.12.30. (az idézetben néhány nyelvi hibát javítottunk). Az idézetben említett cikk a 93/104/EK irányelvre vonatkozik.

⁽¹²⁾ Ugyanott, 3.2.2 pont.

⁽¹³⁾ Ugyanott, 2.2.6 pont.

ellenőrizni).⁽¹⁶⁾ Az EGSZB ezért szeretné felvetni a kérdést, hogy az Európai Bizottság miért nem élt azzal a lehetőséggel, amelyet a szociális partnerek meghallgatásának második szakaszában készült konzultációs iratában szerepeltetett, nevezetesen hogy az Európai Parlament javaslatát magáévé téve az egyéni opt-outot mielőbb elvesse, és addig is szigorúbb feltételeket határozzon meg a 18. cikk (1) b) i) bekezdése szerinti alkalmazására, az önkéntes jelleg biztosítása és a gyakorlatban történő visszaélések megakadályozása érdekében.⁽¹⁷⁾

3.10 Az Európai Bizottság módosítási javaslatának egyik általános célja a munka és család jobb összeegyeztethetősége. Ebben az összefüggésben az Európai Bizottság utal az irányelv 22. cikkének (1) bekezdéséhez javasolt módosításokra (az egyéni „opt-out”) és a (6) preambulumbekzdésre, amely felszólítja a szociális partnereket a megfelelő megállapodásokra. Az EGSZB úgy ítéli meg, hogy a pusztán utalás nem elegendő. A munka és a család jobb összeegyeztethetősége előre megtervezhető és kiszámítható munkaidőt igényel, vagyis olyan rugalmasságot, amely nem egyoldalúan a munkahelyi érdekekre irányul, hanem az érintett szülőknek mozgásteret enged a munkaidő családi igények szerint való beosztásában. Az egyéni „opt-out” ezt éppen hogy nem segíti elő, mivel lehetővé teszi a napi és a heti munkaidőnek az irányelvben szereplő minimális előíráson felüli meghosszabbítását. Az EGSZB már egy korábbi véleményében megállapította: „Az opt-out tehát, a nők és férfiak esélyegyenlősége szempontjából, minden bizonnyal hátrányos.”⁽¹⁸⁾ Az EGSZB megítélése szerint a hatályos irányelv elég rugalmas ahhoz, hogy figyelembe vegye a családok különleges igényeit, és az egyéni „opt-out” inkább megnehezíti, mint megkönnyíti ezt.

4. Következtetések

4.1 A módosítási javaslat általános értékelésének megfontolása során az EGSZB megítélése szerint jogosan merülnek fel kétségek arra vonatkozóan, hogy az Európai Bizottság módosítási javaslata alkalmas-e a kitűzött célok tényleges elérésére. Ezek a kétségek főként a rugalmasság, illetve a munka-és egészségvédelem közti, célként kitűzött kiegyensúlyozott

viszonyt, és ezáltal a munka és család jobb összeegyeztethetőségét érintik. Ha arra a következtetésre jutunk, hogy a javaslat nem teremt kiegyensúlyozott viszonyt e célok között, akkor ennek logikus folyományaként csak az Európai Bizottság javaslatának módosítása maradhat hátra. Az EGSZB megítélése szerint most az Európai Parlament feladata, hogy a jogalkotási eljárás keretében terjessze elő a szükséges módosítási javaslatokat. Ebben az összefüggésben az EGSZB úgy véli, jogosan tehető fel a kérdés, hogy az egyéni „opt-out”, amely lehetőséget nyújt a maximális heti munkaidőt szabályozó irányelv legfőbb minimum-előírásainak hatályon kívül helyezésére, összhangban áll-e az új európai alkotmány alapvető jogokat illető céljaival.

4.2 Az EGSZB még egyszer hangsúlyozni szeretné, hogy a kollektív szerződésben érintett felek nemzeti szintű feladata a rugalmas munkaidő speciális ágazati igényeket figyelembe vevő modelljeiről való megállapodás az alapvető jogok tiszteletben tartása mellett. Ez különösen érvényes a munkaidő különleges formáját képező rendelkezésre állási idő szabályozására is.

4.3 Az EGSZB ezért azzal a kéréssel fordul az Európai Bizottsághoz, a Parlamenthez és a Tanácshoz, hogy az irányelv átdolgozása során a következő szempontokat vegyék figyelembe:

- a kollektív szerződésben érintett felek elsődleges szerepe a heti maximális munkaidő kiszámításához és betartásához alkalmazott referencia-időszak vizsgálatában az irányelv jelenlegi korlátain belül;
- a rendelkezésre állási idő terén olyan megközelítés kidolgozása, amely összhangban áll az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatával, és a kollektív szerződésekben foglalt megoldásokat részesíti előnyben;
- a munkaidő-szervezés megfelelő intézkedései a munka és a család jobb összeegyeztethetősége érdekében;
- az egyéni „opt-out” felülvizsgálata abból a szempontból, hogy annak megtartása nem ellentétes-e az irányelv szellemével és célkitűzésével.

Brüsszel, 2005. május 11.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁶⁾ Ugyanott, 25. oldal.

⁽¹⁷⁾ Az Európai Bizottság konzultációs irata: az európai szociális partnereknek a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv átdolgozásával kapcsolatban közösségi szinten történt meghallgatásának második szakasza, 13. oldal. Az idézetben említett cikk a 93/104/EK irányelvre vonatkozik.

⁽¹⁸⁾ Ld. az 5. lágjegyzetben említett EGSZB-veleményt (3.3.6 pont)

MELLÉKLET

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményéhez

A következő módosító indítvány a tanácskozás során elutasításra került, de az összes leadott szavazat több, mint negyed része támogatta:

(ELLENVÉLEMÉNY)

A szekcióvélemény szövege az alábbi szöveggel helyettesítendő:

Az EGSZB általában véve támogatja az Európai Bizottságnak a munkaidő-szervezés bizonyos oldalait érintő 2003/88/EK irányelv módosítására irányuló javaslatát.

Ez a javaslat az Európai Közösséget létrehozó szerződés 137. cikkén alapul, amely alapján az elfogadott irányelvek célja „a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében”, miközben „nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését”. Az EGSZB úgy véli, hogy ez a javaslat a dolgozók egészségének és biztonságának magas szintű védelmét biztosítja, miközben a cégeknek rugalmasságot tesz lehetővé a munkaidő kezelése terén.

Az EGSZB teljes mértékben támogatja az Európai Bizottság által megjelölt kritériumokat, melyeknek minden jövőbeli javaslatnak meg kell felelnie:

- biztosítani kell a munkavállalók egészségének és biztonságának magas szintű védelmét a munkaidővel kapcsolatban;
- a munkaidő megszervezése tekintetében nagyobb rugalmasságot kell adnia a vállalkozásoknak és a tagállamoknak;
- lehetővé kell tennie a szakmai és magánélet jobb összehangolását;
- nem jelenthet a vállalkozások, és különösen a KKV-k számára túlzott terhet.

Az Európai Bizottság joggal hangsúlyozta a tagállamok, valamint az országos, ágazati és vállalati szintű szociális partnerek fontos szerepét ebben a kérdésben.

Az EGSZB kiemeli, hogy már számos tagállamban alkalmaznak 12 hónapos referencia-időszakot; úgy véli ezért, hogy a jelenlegi rendelkezéseknek a referencia-időszak éves szintre vetítését kellene támogatniuk.

A rendelkezésre állási időt illetően az EGSZB rámutat, hogy számos tagállamban vannak érvényben olyan nemzeti jogszabályok és gyakorlatok, amelyek különböző szektorokra, különösen az egészségügyi szektorra nézve szabályokat foglalnak magukban a „rendelkezésre állással” töltött időre vonatkozóan. Ezek a szabályok eltérőek, de az közös bennük, hogy a rendelkezésre állási idő vagy egyáltalán nem, vagy csak részben számít munkaidőnek.

Az EGSZB támogatja az Európai Bizottságot abban, hogy a rendelkezésre állási idő inaktív részét ne tekintsék munkaidőnek. Ez igen fontos valamennyi vállalkozás, különösen a KKV-k működése és a szociális gazdaság további fejlődése szempontjából.

Az EGSZB emellett felhívja a figyelmet arra, hogy a rendelkezésre állási időt nem volna célszerű pihenőidőnek tekinteni, mivel ez túlzottan hosszú munkaidőkhöz vezetne, ami akadályozná a munka és a családi élet összeegyeztetését és veszélyeztetné a dolgozók egészségét és biztonságát.

Az EGSZB úgy gondolja, hogy ha szükséges, a rendelkezésre állási idő inaktív részét átlagos óraszám formájában lehetne megállapítani, hogy a különböző szektorok és vállalkozások eltérő szükségleteit figyelembe lehessen venni

Az EGSZB úgy véli, hogy az „opt-out” lehetőségét fenn kell tartani, és a kollektív „opt-out”-ot az egyénivel azonosan kell kezelni. Ez azért fontos, hogy figyelembe vehessük az egyes iparágak eltérő gyakorlatát a kibővített EU teljes területén, valamint a vállalkozások szükségleteit, illetve azon munkavállalók igényeit és kívánságait, akik életük különböző szakaszaiban esetleg többet akarnak dolgozni.

Azt persze garantálni kell, hogy ez a lehetőség önkéntes marad, semmilyen formában nem élnek vele vissza, és hogy a munkavállaló, ha életkörülményei megváltoznak, visszavonhatja a hosszabb munkaidőhöz való hozzájárulását. Az EGSZB ezért támogatja az „opt-out”-hoz kapcsolódó, az Európai Bizottság javaslatában foglalt további feltételeket.

A szavazás eredménye:

Igen:: 109

Nem:: 156

Tartózkodás:: 7