

2005. május 11., szerda

A gyümölcs- és zöldségágazat részére rendelkezésre álló költségvetés teljes felhasználása

60. követeli, hogy a Közösség gyümölcs- és zöldségágazatára szánt költségvetés teljes felhasználása garantálva legyen, és a reform következtében elért valamennyi megtakarítást forgassák ide vissza, a termelők részére biztosított különböző támogatási intézkedések optimalizálása céljából;

*
* *
*

61. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Bizottságnak és a Tanácsnak.

P6_TA(2005)0175

Munkaidő-szervezés *I**

Az Európai Parlament jogalkotási állásfoglalása a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról (COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

(Együttdöntési eljárás: első olvasat)

Az Európai Parlament,

- tekintettel a Bizottság Európai Parlamenthez és a Tanácshoz intézett javaslatára (COM(2004)0607) ⁽¹⁾,
 - tekintettel az EK-Szerződés 251. cikkének (2) és 137. cikkének (2) bekezdésére, amelyek alapján a Bizottság javaslatát benyújtotta a Parlamentnek (C6-0122/2004),
 - tekintettel eljárási szabályzata 51. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére, az Ipari, Kutatási és Energiaügyi Bizottság, valamint a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság véleményeire (A6-0105/2005),
1. jóváhagyja a Bizottság javaslatát annak módosított formájában;
 2. felkéri a Bizottságot, hogy utalja az ügyet ismét a Parlamenthez, ha javaslatát lényegesen módosítani kívánja, vagy ha a javaslat helyébe másik szöveget kíván léptetni;
 3. utasítja elnökét, hogy továbbítsa álláspontját a Tanácshoz és a Bizottsághoz.

⁽¹⁾ A Hivatalos Lapban még nem tették közzé.

P6_TC1-COD(2004)0209

Az Európai Parlament álláspontja, amely első olvasatban 2005. május 11-én került elfogadásra a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról szóló 2005/.../EK európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 137. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Tanács 2000. március 23–24-én, Lisszabonban tartott ülésének záró következtetéseire,

2005. május 11., szerda

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére ⁽¹⁾,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően ⁽²⁾,

mivel:

- (1) A Szerződés 137. cikke szerint a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkakörnyezet javítása területén a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében. A fent említett cikk alapján elfogadott irányelvek nem jelenthetnek olyan adminisztratív, pénzügyi és jogi terheket, amelyek kedvezőtlenül hatnának a kis- és középvállalkozások alapítására és fejlődésére.
- (2) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽³⁾ megállapítja a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelményeket, tekintettel a napi pihenésre, a szünetekre, a heti pihenésre, a maximális heti óraszámra, az éves szabadságra és az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munka ütemezésének szempontjaira.
- (3) A 2003/88/EK irányelv két rendelkezése előírja a 2003. november 23-a előtti felülvizsgálatukat. Ezek a 19. cikk és a 22. cikk (1) bekezdése.
- (4) A munka szervezéséről szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv ⁽⁴⁾ elfogadása óta eltelt több mint tíz évvel szükségesnek mutatkozik a közösségi szabályozás modernizálása mind a munkáltatók, mind a munkavállalók helyzetének és igényeinek, **a lisszaboni célkitűzések megvalósítása szükségességének, valamint az Európai Közösségek Bírósága joggyakorlatának fokozottabb figyelembevétele** érdekében.
- (5) A szakmai és magánélet összehangolása lényeges szerepet játszik az Unió által a lisszaboni stratégiában meghatározott célkitűzések elérésében, **különösen a női foglalkoztatottság arányának emelésében**. Ez nemcsak kielégítőbb munkakörnyezetet hoz létre, hanem lehetővé teszi a munkavállalók, és különösen a családos munkavállalók szükségleteihez való jobb alkalmazkodást is. A 2003/88/EK **irányelv módosításai azt célozzák, hogy lehetővé tegyék** a szakmai és magánélet jobb összehangolását.
- (6) Ebben az összefüggésben a tagállamoknak ösztönözniük kell a szociális partnereket a megfelelő szinten olyan megállapodások megkötésére, amelyek a szakmai és magánélet jobb összehangolása érdekében szabályokat állapítanak meg.
- (7) **Meg kell erősíteni** egyrészt a munkavállalók egészségének és biztonságának **védelmét a munkaidő-szervezés új formáiból eredő kihívások ellenére, olyan munkaidőmodelleket kell bevezetni, amelyek lehetőséget nyújtanak az alkalmazottnak az élethosszig tartó tanulásra, másfelől új egyensúlyt kell teremteni a munka és a családi élet összehangolása, valamint a munkaidő rugalmasabb szervezése terén**.
- (8) **Az Európai Közösségek Bíróságának esetjoga szerint a „munkaidő” fogalmának tipikus jellemzője az a követelmény, mely szerint a munkavállalónak jelen kell lennie a munkáltató által kijelölt helyen és szükség szerint a munkáltató rendelkezésére kell állnia azonnali munkavégzésre.**
- (9) A jelenlegi szabályozás egyszerűsítése, **az élethosszig tartó tanulás rendszerét is magában foglaló új munkaidőmodellek létrehozásának lehetővé tétele**, valamint a vállalkozások, **különösen a kis- és közepes méretű vállalkozások** és a munkavállalók, **ugyanakkor pedig a vállalkozások nagyobb rugalmasság iránti** igényeinek való jobb megfelelés érdekében felül kell vizsgálni a referencia-időszakra vonatkozó rendelkezéseket is.

⁽¹⁾ HL C [...], [...], [...] o.

⁽²⁾ Az Európai Parlament 2005. május 11-i álláspontja.

⁽³⁾ HL L 299., 2003.11.18., 9. o.

⁽⁴⁾ HL L 307., 1993.12.13., 18. o. A 2003/88/EK irányelvvel hatályon kívül helyezett irányelv.

2005. május 11., szerda

- (10) A 2003/88/EK irányelv 22. cikke (1) bekezdésének alkalmazása során szerzett tapasztalat azt mutatja, hogy az egyéni végleges döntés, amelyre az irányelv 6. cikke nem kötelezően irányadó, két szempontból is *aggályos és visszaélésekhez vezetett*: a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, valamint a munkavállalók választási szabadsága szempontjából. **Ennélfogva a kívül maradás ezen 22. cikk (1) bekezdésében a továbbiakban nem alkalmazandó.**
- (11) A Szerződés 138. cikke (2) bekezdésének megfelelően a Bizottság közösségi szinten konzultált a szociális partnerekkel az e területen való közösségi fellépés lehetséges irányáról.
- (12) E konzultációt követően a Bizottság közösségi fellépést tartott kívánatosnak, és a tervezett javaslat tartalmáról közösségi szinten ismételt konzultált a szociális partnerekkel a Szerződés 138. cikke (3) bekezdésének megfelelően.
- (13) E második konzultációs szakasz lezárását követően a szociális partnerek nem tájékoztatták a Bizottságot arról, hogy el kívánnák indítani a Szerződés 138. cikkének (4) bekezdésében foglalt, adott esetben megállapodás megkötéséhez vezető eljárást.
- (14) Figyelemmel arra, hogy a tervezett intézkedés céljait, vagyis a munkaidő-szervezésre vonatkozó közösségi szabályok modernizálását a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért azok közösségi szinten jobban megvalósíthatók, a Közösség a Szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvével összhangban intézkedéseket hozhat. A fent említett cikkben foglalt arányosság elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az e célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.
- (15) Ezen irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és figyelembe veszi különösen az Európai Unió alapjogi chartája által megerősített elveket. Ezen irányelv célja különösen a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jog (az Európai Unió alapjogi chartájának 31. cikke, **különösen annak (2) bekezdése, mely arról rendelkezik, hogy minden dolgozónak joga van a maximális munkaórák számának korlátozására, napi és heti pihenőidőszakokra és évi fizetett szabadságra**) és a családi élet, valamint a munkahelyi életvitel összeegyeztetéséhez fűződő jog (a charta 33. cikke) teljes tiszteletben tartásának biztosítása.
- (16) A Szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvével és arányosság elvével összhangban a fent említett tervezett intézkedés céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, mivel egy hatályban lévő közösségi jogi aktus módosításáról van szó,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

A 2003/88/EK irányelv a következőképpen módosul:

1. A 2. cikk az 1a. és 1b. ponttal egészül ki:

„1a. »rendelkezésre állási idő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló **nem rendelkezik szabadon az idejével és a munkahelyén, illetve a munkáltatója által megállapított más munkahelyen** köteles rendelkezésre állni **annak érdekében, hogy szokásos munkáját és/vagy a munkakörével kapcsolatos bizonyos tevékenységeket és feladatokat lásson el a nemzeti jogszabályoknak és/vagy az adott tagállamban szokásos gyakorlatnak megfelelően.**

1b. »a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része«: az az időszak, amely alatt a munkavállaló az 1a. pont értelmében rendelkezésre áll, azonban nem **végzi szokásos munkáját vagy nem lát el a munkakörével kapcsolatos egyéb tevékenységeket vagy feladatokat a nemzeti jogszabályoknak és/vagy az adott tagállamban szokásos gyakorlatnak megfelelően.**”

2005. május 11., szerda

2. Az irányelv a következő 2a. cikkel egészül ki:

„2a. cikk

Rendelkezésre állási idő

A rendelkezésre állási idő teljes időtartama, beleértve a nem aktívan töltött részt is, munkaidőnek minősül.

Kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött egyéb megállapodás, jogszabályok vagy rendeletek útján bizonyos módon beszámítható a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része, annak érdekében, hogy eleget tegyen a 6. cikkben megállapított maximális heti átlagmunkaidőnek, a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett.”

3. A következő 2b. cikk beillesztésre kerül:

„2b. cikk

A munkaidő számítása

Abban az esetben, ha a munkavállaló egynél több munkaszerződéssel rendelkezik, valamint ennek az irányelvnek a végrehajtása céljából a munkavállaló munkaideje az egyes szerződések szerint ledolgozott időszakok összege.”

4. A következő (1a) bekezdés kerül beillesztésre a 13. cikkbe:

„A tagállamok jogszabályok vagy egyéb megfelelő rendeletalkotás útján megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkáltatókat a munka bizonyos ütemezésére ösztönözzék, hogy figyelembe lehessen venni a munkavállalóknak a munka és családi élet összehangolására vonatkozó igényét. A tagállamok, különösen a következők biztosítása érdekében megteszik a szükséges intézkedéseket:

- *a munkáltató időben előre tájékoztatja a munkavállalókat a munka ütemezésének bármely változásáról, és*
- *a munkavállalóknak jogukban áll a munkaóra és a munka ütemezésének megváltoztatását kérni, a munkáltatónak pedig kötelessége az ilyen kéréseket tisztességesen elbírálni, tekintettel a munkáltatók és a munkavállalók rugalmasság iránti igényeire. A munkáltató csak abban az esetben utasíthatja el az ilyen jellegű kérést, ha számára a szervezésből adódó hátrányok aránytalanul nagy mértékűek a munkavállaló által megszerzett előnyökhöz képest.”*

5. A 16. cikk b) pontja helyébe a következő szöveg lép:

„b) a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a négy **hónapot**.

Amennyiben a munkaszerződés időtartama kevesebb, mint egy év, a referencia-időszak nem haladhatja meg a munkaszerződés időtartamát.

Az átlag kiszámításakor a 7. cikknek megfelelően nyújtott éves fizetett szabadság időtartamát és a betegszabadság időtartamát nem kell figyelembe venni;”

6. A 17. cikk a következőképpen módosul:

- a) Az (1) bekezdés **bevezető része** helyébe **a következő** szöveg lép:

„(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikk a) és c) pontjától, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg, különösen a következők esetében:”

- b) Az (1) bekezdésben az a) pont helyébe a következő lép:

„a) vezérigazgatók (vagy a hasonló tisztséget viselők), illetve a nekik közvetlenül alárendelt ügyvezetők, valamint az olyan személyek, akiket közvetlenül az igazgatótanács nevezett ki;”

2005. május 11., szerda

- c) A (2) bekezdésben a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak” szöveg helyébe a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak **az érintett munkaidőt követő időpontokban, a megfelelő jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel, illetve a szociális partnerek közötti egyéb megállapodásokkal összhangban**” szöveg lép.
- d) A (3) bekezdés bevezető mondatában a „3., 4., 5., 8. és 16. cikktől” szöveg helyébe a „3., 4., 5. és a 8. cikk és a 16. cikk a) és c) pontjától” szöveg lép.
- e) Az (5) bekezdés a következőképpen módosul:
- i. Az első albekezdés helyébe a következő szöveg lép:
„E cikk (2) bekezdésével összhangban, orvosgyakornokok esetében el lehet térni a 6. cikktől, e bekezdés másodiktól **hatodikig** terjedő albekezdésével összhangban.”
 - ii. Az utolsó albekezdést el kell hagyni.
7. A 18. cikk harmadik bekezdésében a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak” szöveg helyébe a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak **az érintett munkaidőt követő időpontokban, a megfelelő jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel, illetve a szociális partnerek közötti egyéb megállapodásokkal összhangban**” szöveg lép.
8. A 19. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„A 16. cikktől való eltérés lehetőséget nyújt a referencia-időszak maximum 12 hónapra történő kiterjesztésére, objektív vagy műszaki, illetve a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt, a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett.

- a) **olyan esetekben, amikor a munkavállalók a 18. cikk szerinti kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött egyéb megállapodás hatálya alá tartoznak; vagy**
 - b) **jogszabályok vagy rendelkezések által, olyan esetekben, amikor a munkavállalók nem tartoznak a 18. cikk szerinti kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött egyéb megállapodás hatálya alá, feltéve, hogy az adott tagállam megteszi a megfelelő lépéseket a következők biztosítására:**
 - **a munkáltató tájékoztatja a munkavállalókat és konzultál a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel a javasolt munkaidőséma bevezetéséről és annak módosításairól;**
 - **a munkáltató meghozza a szükséges intézkedéseket a javasolt munkaidősémával kapcsolatos esetleges egészségügyi és biztonsági kockázatok megelőzésére és/vagy orvoslására.”**
9. A 20. cikk (2) bekezdését el kell hagyni.
10. A 22. cikk a következőképpen módosul:
- a) Az (1) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(1) A tagállamok a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett a 6. cikk alkalmazásától eltekinthetnek. E lehetőség igénybevételekor azonban a kollektív szerződésnek vagy a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodásnak kifejezetten rendelkeznie kell, vagy arról a nemzeti jogszabályokkal és/vagy gyakorlattal összhangban kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között megfelelő szinten megkötött megállapodások útján kell rendelkezni.

E lehetőség a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodással akkor is igénybe vehető, ha nincs hatályban kollektív szerződés, és az érintett vállalkozásban vagy üzemben nincs olyan munkavállalói képviselő, amely a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat értelmében jogosult lenne ezen a területen kollektív szerződést vagy szociális partnerek közötti megállapodást kötni.”

2005. május 11., szerda

b) A 22. cikk a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) Az (1) bekezdésben foglalt lehetőséggel élő tagállamoknak azonban meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

- a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve, ha **a rendelkezésállomány változásai alapján** a munkavállaló írásban beleegyezett az ilyen munkavégzésbe. Egy ilyen hozzájárulás legfeljebb **hat hónapig** érvényes és megújítható. Az egyéni munkaszerződés aláírásakor vagy a próbaidő alatt adott hozzájárulás semmis;
- b) a munkavállalót nem érheti semmilyen hátrány azért, mert nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe;
- c) a munkavállaló egyik héten sem dolgozhat 65 óránál többet, kivéve, ha kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti megállapodás másként rendelkezik;
- d) a munkáltató naprakész nyilvántartásokat vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról és a ténylegesen ledolgozott órák számáról;
- e) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok miatt megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;
- f) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra nézve, valamint tájékoztatják őket az e munkavállalók által ténylegesen ledolgozott órákról.”

c) **A következő (3a) bekezdést kell betoldani:**

„(3a) Ez a cikk a 2005/.../EK irányelv hatálybalépésétől számított 36 hónap múlva hatályát veszti.”

11. A 24. cikk (3) bekezdése a következőképpen módosul:

„(3) 1996. november 23-tól számítva a Bizottság ötévente jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, valamint az Európai Gazdasági és a Szociális Bizottságnak a jelen irányelv végrehajtásáról, beleértve a szükséges esetekben az irányelv módosítására szolgáló azon javaslatokat is, amelyek figyelembe veszik a munkaegészségügy és a munkavédelem területén, valamint a családi élet és a munkaidő összehangolása területén elért fejleményeket.”

2. cikk

A tagállamok meghatározzák az ezen irányelv végrehajtására hozott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat, és megtesznek minden szükséges intézkedést azok végrehajtásának biztosítása érdekében. A szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A tagállamok ezekről a rendelkezésekről legkésőbb a 3. cikkben említett időpontig, bármilyen későbbi módosításról pedig a lehető leghamarabb jelentést tesznek a Bizottságnak. A tagállamok különösen ügyelnek arra, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók és/vagy képviselőik rendelkezésére az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek végrehajtása érdekében.

3. cikk

A tagállamok legkésőbb ...-ig (*) elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek megfeleljenek, vagy legkésőbb ezen időpontig biztosítják, hogy a szociális partnerek megállapodás útján bevezessék a szükséges rendelkezéseket, és ehhez a tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges rendelkezéseket annak érdekében, hogy a szociális partnerek bármikor biztosítani tudják az ezen irányelvben előírt eredményeket. A tagállamok e rendelkezések szövegét, valamint az e rendelkezések és az irányelv közötti megfelelést bemutató táblázatot haladéktalanul közzé teszik a Bizottsággal.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell ezen irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(*) ...

2005. május 11., szerda

A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók által a 2003/88/EK irányelv 22. cikke (1) bekezdése a) pontjának eredeti szövegével összhangban elfogadott olyan megállapodások, amelyek e cikk (1) bekezdésében említett végrehajtási időpontban is még hatályban vannak, ezen időponttól számított egy évnél nem hosszabb időszakig továbbra is érvényben maradjanak.

4. cikk

Ez az irányelv az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő napon lép hatályba.

5. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei. **A megjelenést követően ennek az irányelvnek egy-egy példányát a tagjelölt országok kormányainak és parlamentjeinek is meg kell küldeni.**

Kelt, ...-ban/ben,...-án/-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök
