



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 22.9.2004
KOM(2004) 607 v konečném znění

2004/0209 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

kteřou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

(présentée par la Commission)

(předložena Komisí)

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

I. CÍL NÁVRHU

1. Předmětem tohoto návrhu je změna směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby¹.
2. Přezkum některých ustanovení směrnice 2003/88/ES, jehož cílem je její případná změna, ukládá sama směrnice. Obsahuje totiž dvě ustanovení, na základě kterých má být přezkoumána do 23. listopadu 2003. Tato ustanovení se týkají odchylek od referenčního období pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) a možnosti nepoužívat článek 6 v případě, že pracovník k výkonu takové práce dá svůj souhlas.
3. Na druhé straně výklad ustanovení směrnice, který poskytl Soudní dvůr při příležitosti několika předběžných otázek ve smyslu článku 234 Smlouvy, měl na pojem „pracovní doba“, tedy na hlavní ustanovení směrnice, velký vliv. Komise měla tedy za to, že je nezbytné a vhodné zanalyzovat výsledky této judikatury, zejména rozsudky v případech SIMAP² a Jaeger³ týkající se definice pracovní doby lékařů jako doby pracovní pohotovosti podle fyzické přítomnosti ve zdravotnickém zařízení.
4. Podle článku 138 Smlouvy Komise konzultovala sociální partnery na úrovni Společenství o možném zaměření akce Společenství v této záležitosti. Na základě této konzultace Komise dospěla k názoru, že akce Společenství je žádoucí, a opět konzultovala sociální partnery na úrovni Společenství ve věci obsahu zamýšleného návrhu v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy. Výsledek této druhé fáze konzultace je shrnut níže.

II. VÝSLEDKY DRUHÉ FÁZE KONZULTACE SE SOCIÁLNÍMI PARTNERY

5. Nejprve je třeba poznamenat, že sociální partneři odmítli výzvu k účasti na jednáních v této oblasti, jejichž cílem mělo být dosažení evropské dohody, a požádali Komisi, aby předložila návrh směrnice.
6. Ve věci obsahu daného návrhu se stanoviska rozcházejí. Pokud jde o čl. 22 odst. 1 („možnost nepoužít ustanovení“), organizace zastupující pracovníky (EKOS) zastávají názor, že je přijatelné pouze postupné zrušení tohoto ustanovení v co nejkratší možné době. Naopak je tomu u organizací zastupujících zaměstnavatele, UNICE se vyjadřuje ve prospěch zachování stávajícího čl. 22 odst. 1, avšak s tím, že by členské státy mohly možnost nepoužít ustanovení stanovit prostřednictvím

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. října 2000 ve věci C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Sbirka rozhodnutí 2000, s. I-07963.

³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. října 2003 ve věci C-151/02, žádost, kterou zaslal Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Německo) Soudnímu dvoru v rámci sporu projednávaného před tímto soudem mezi Landeshauptstadt Kiel a Norbert Jaeger, dosud nezveřejněný.

kolektivní smlouvy. CEEP se vyjadřuje pro zachování tohoto ustanovení a pro zpřísnění podmínek pro jeho použití.

7. Ve věci odchylek od referenčních období EKOS připomíná, že zavedení ročního referenčního období je možné již v současném legislativním rámci. EKOS je toho názoru, že možnost prodloužit referenční období na dobu dvanácti měsíců prostřednictvím právních nebo správních předpisů je v rozporu s moderními dohodami týkajícími se pracovní doby. Je tedy pro zachování stávajících předpisů. UNICE zastává názor, že směrnice by měla umožňovat roční referenční období, které by bylo možné prodloužit kolektivní smlouvou. Díky této změně by bylo možné vyhovět potřebám podniků, které se potýkají se značnou fluktuací, snížilo by se administrativní zatížení zejména malých a středních podniků a podpořila by se zaměstnanost v době výkyvů poptávky. CEEP se vyjadřuje v témže smyslu.
8. Pokud jde o otázku definice pracovní doby, jsou názory rovněž velmi rozdílné. EKOS má za to, že zavedení pojmu „doba nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti“ je opatření nepřiměřené problémům, s nimiž se členské státy potýkají. Podle EKOS by mohla být zvažována řešení menšího dosahu. Podle UNICE může být za pracovní dobu považována pouze skutečná doba strávená v práci a v tomto smyslu navrhuje změnit definici „pracovní doby“. CEEP podporuje zavedení kategorie „doba nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti“, která by neměla být započítávána jako pracovní doba.

III. ODŮVODNĚNÍ NÁVRHU

9. Komise několikrát vyjádřila své přesvědčení⁴, že pouze globální přístup všech čtyř určených oblastí, který by byl diskutován se sociálními partnery na úrovni Společenství, by umožnil nalézt řešení, jež bude vyvážené a bude zajišťovat dodržování stanovených kritérií.
10. Komise rovněž předem sdělila kritéria, která má návrh splňovat:
 - zajistit vysokou úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků v oblasti pracovní doby;
 - poskytnou podnikům a členským státům větší pružnost při správě pracovní doby;
 - umožnit vyšší slučitelnost pracovního a rodinného života;
 - zabránit tomu, aby byla podnikům, a to zejména malým a středním podnikům, ukládána neodůvodněná omezení.
11. Z pohledu Komise umožňuje lepší plnění těchto kritérií právě tento návrh.

⁴ Viz zejména dva dokumenty týkající se konzultací se sociálními partnery: Sdělení Komise určené Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů týkající se přezkumu směrnice 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, dokument KOM(2003) 843 v konečném znění a Druhá fáze konzultací se sociálními partnery na úrovni Společenství týkající se přezkumu směrnice 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, dokument SEK(2004) 610.

12. Tento návrh totiž umožňuje zvýšit úroveň ochrany pracovníků, protože podnikům poskytuje v oblasti úpravy pracovní doby potřebnou flexibilitu. Pokud jde o individuální nepoužití příslušného ustanovení, které umožňuje nedodržit limit 48 hodin, zavádí tento návrh dvojí systém, jenž kombinuje výhody individuálního přístupu a doplňkového zabezpečení poskytovaného kolektivní smlouvou. Možnost nepoužít ustanovení bude podmíněna předchozím povolením obsaženým v kolektivní smlouvě nebo dohodě mezi sociálními partnery, ale pouze v případech, jsou-li tyto dohody na základě vnitrostátních právních předpisů a/nebo národních zvyklostí možné. V opačném případě bude nepoužití dotyčného ustanovení i nadále možné na základě individuálního souhlasu, ale podmínky použití se znovu přezkoumají s cílem zabránit zneužití a zajistit, aby byl výběr pracovníka zcela volný. V daném případě však návrh stanoví maximální týdenní pracovní dobu v průběhu jakéhokoli týdne.
13. Návrh rovněž umožňuje vyšší slučitelnost pracovního a rodinného života zejména prostřednictvím navržených změn čl. 22 odst. 1. V rámci cílů lisabonské strategie se v bodě 6 odůvodnění uvádí, že členské státy mají podporovat jednání sociálních partnerů v této oblasti.
14. Kromě toho tento návrh poskytuje podnikům a členským státům větší pružnost při správě pracovní doby. Referenční období pro výpočet doby trvání maximální týdenní pracovní doby bude možné stanovit v délce jednoho roku a podniky tak budou moci reagovat na více či méně pravidelné výkyvy poptávky.
15. S cílem zajistit odpovídající rovnováhu mezi ochranou zdraví a bezpečností pracovníků na jedné straně a potřebnou pružností podniků na straně druhé a s ohledem na skutečnost, že doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti nevyžadují stejnou úroveň ochrany jako období činnosti, návrh stanoví, že doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti nejsou pracovní dobou ve smyslu směrnice, pokud vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery nestanoví jinak.
16. Návrh rovněž zohledňuje zvláštní situaci podniků, zejména malých a středních podniků. Možnost nepoužít v individuálních případech dané ustanovení by totiž zůstala přístupná i podnikům, které nemají ani kolektivní smlouvu ani zastoupení zaměstnanců (zejména velmi malé a malé podniky), a stanovením referenčního období v délce jednoho roku by se zjednodušila správa pracovní doby zaměstnanců a podniky by se mohly snáze přizpůsobit výkyvům poptávky.

IV. VĚCNÝ OBSAH NÁVRHU

17. Navrhuje se následným způsobem změnit směrnici 2003/88/ES.
18. *Článek 2 (Definice):* Definice „pracovní doby“ a „doby odpočinku“ zůstávají nezměněny. Tento návrh přidává dvě nové definice: definici „pracovní pohotovosti“ a „doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti“, které se připojují k definicím stávajícím. Prostřednictvím těchto dvou nových definic se má do směrnice začlenit pojem, který není v pravém slova smyslu třetí kategorií pracovní doby, která by druhé dvě definice doplňovala, ale kategorií, jež v různých poměrech pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“. Navrhovaný pojem „pracovní pohotovost“ zahrnuje situace, kdy je pracovník povinen zůstat na pracovišti.

19. *Nový článek 2a (Pracovní pohotovost):* S ohledem na začlenění daných dvou definic je cílem tohoto článku vymezit režim použitelný v případě pracovní pohotovosti a zejména v případě doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti. Je jasné stanoveno, že doby nečinnosti v průběhu pracovní doby nejsou pracovní dobou, pokud však vnitrostátní zákony nebo kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery nestanoví v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi jinak. Období, ve kterých pracovník skutečně vykonává svoji činnosti nebo své funkce, se vždy považují za pracovní dobu ve smyslu směrnice.
20. *Článek 16 (Referenční období), písmeno b):* Na základě této úpravy zůstává „standardním“ referenčním obdobím období čtyř měsíců. Členské státy však budou moci prodloužit výše uvedené období na jeden rok, s výhradou konzultací se zúčastněnými sociálními partnery a podpory sociálního dialogu v těchto otázkách. Je však také stanoveno, že referenční období nemůže být v žádném případě delší než doba, po kterou trvá pracovní smlouva.
21. *Článek 17 (Odchylky), odstavce 1 a 3:* Tyto změny musí zohledňovat změnu čl. 16 písm. b). Zrušuje možnost odchýlit se od čtyřměsíčního referenčního období. Vzhledem k tomu, že roční referenční období bude možné stanovit vnitrostátním zákonem, není již nezbytné stanovit až šestiměsíční odchylku.
22. *Článek 17 (Odchylky), odstavec 2:* V člancích 3 a 5 se vymezuje doba denního odpočinku, která činí 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin, a doba týdenního odpočinku, která činí 24 hodin plus jedenáctihodinový denní odpočinek za každé období sedmi dnů. Od těchto dvou článků je však možné učinit odchylku. V případě odchylky se pracovníkovi v zásadě musí poskytnout náhradní odpočinek. Cílem této změny je upřesnit, že doba náhradního odpočinku musí být zajištěna v rozumné lhůtě, která v každém případě nesmí překročit dobu 72 hodin.
23. *Článek 18 (Odchylky prostřednictvím kolektivních smluv):* Tento článek obsahuje rovněž upřesnění týkající se náhradní doby odpočinku (viz výše).
24. Ustanovení čl. 19 prvního a třetího pododstavce a čl. 20 druhého odstavce se zrušují. V obou případech jde o zrušení odchylek od referenčního období, které se stávají nadbytečnými v důsledku navrhované změny čl. 16 písm. b).
25. *Čl. 22 odst. 1:* V tomto ustanovení jsou vymezeny podmínky, které mají členské státy dodržovat při nevyužití článku 6 (maximální délka týdenní pracovní doby).

Na nepoužití článku 6 se vztahuje podmínka, že tato možnost musí být povolena v kolektivní smlouvě nebo dohodě uzavřené mezi sociálními partnery na odpovídající úrovni.

Text stanoví, že povinnost poskytnout povolení prostřednictvím kolektivní smlouvy není použitelná v případě, kdy žádná kolektivní smlouva neplatí a kdy v podniku nebo zařízení neexistuje zastoupení zaměstnanců, které by bylo v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi oprávněno kolektivní smlouvu nebo dohodu v této záležitosti uzavřít. V daných případech je za vymezených podmínek dostačující souhlas pracovníka.

Povolení prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo dohody je podmínka nezbytná, avšak nikoliv dostačující. Souhlas pracovníka je totiž i nedále nutný. Ve srovnání s

předchozím stavem jsou podmínky vymezeny jasněji a přesněji. Souhlas pracovníka musí být tedy písemný, není možné ho dát při zahájení pracovního poměru nebo ve zkušební době, platnost souhlasu je omezená, je stanoven maximální počet hodin práce a povinnost vést záznamy.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise⁵,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru⁶,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů⁷,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy⁸,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 137 Smlouvy stanoví, že Společenství má podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků. Směrnice přijaté na základě uvedeného článku by neměly ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.
- (2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby⁹ stanoví minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a s aspekty noční práce, práce na směny a s rozvržením práce.
- (3) Dvě ustanovení směrnice 2003/88/ES jsou doplněna doložkou o přezkumu do 23. listopadu 2003. Jedná se o článek 19 a čl. 22 odst. 1.

⁵ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

⁶ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

⁷ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

⁸ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

- (4) Více než 10 let po přijetí směrnice Rady 93/104/ES¹⁰, původní směrnice týkající se úpravy pracovní doby, se ukazuje, že je nutné modernizovat právní systém Společenství tak, aby lépe odpovídal novým skutečnostem a požadavkům, a to jak zaměstnavatelů, tak pracovníků.
- (5) Soulad mezi prací a rodinným životem je základním prvkem pro dosažení cílů, jež si Unie stanovila v rámci lisabonské strategie. Tímto souladem se vytvoří pracovní prostředí, které zajistí nejenom větší uspokojení, ale také bude lépe přizpůsobeno potřebám pracovníků, zejména těch, kteří mají odpovědnost za rodinu. Některé změny směrnice 2003/88/ES, zejména pokud jde o článek 22, umožní docílit vyšší slučitelnosti mezi prací a rodinným životem.
- (6) V tomto kontextu mají členské státy podporovat sociální partnery, aby na vhodné úrovni uzavírali dohody, kterými se stanoví pravidla vedoucí k vyšší slučitelnosti pracovního a rodinného života.
- (7) Objevila se potřeba nalézt novou rovnováhu mezi ochranou zdraví a bezpečností pracovníků a potřebou větší pružnosti v úpravě pracovní doby, zejména co se týká pracovní pohotovosti a konkrétně doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti.
- (8) Ustanovení týkající se referenčního období musejí být rovněž přepracována tak, aby se současný režim zjednodušil a lépe přizpůsobil potřebám podniků a pracovníků.
- (9) Zkušenosti získané při uplatňování čl. 22 odst. 1 ukazují, že naprosto individuální konečné rozhodnutí nebýt vázán článkem 6 této směrnice může způsobit problémy v otázce ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a také volného výběru pracovníka.
- (10) V souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy Komise konzultovala sociální partnery na úrovni Společenství o možném zaměření akce Společenství v této oblasti.
- (11) Po této konzultaci Komise usoudila, že akce Společenství je žádoucí a v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy opět konzultovala sociální partnery na úrovni Společenství ve věci obsahu zamýšleného návrhu.
- (12) V této druhé fázi konzultace sociální partneři neinformovali Komisi o svém úmyslu zahájit postup, který by mohl vyústit v uzavření dohody, jak je uvedeno v čl. 138 odst. 4 Smlouvy.
- (13) Vzhledem k tomu, že cílů navrhované akce, jež spočívá v modernizaci právních předpisů Společenství týkajících se úpravy pracovní doby, nemohou uspokojivě dosáhnou členské státy a může jich tedy být lépe dosaženo na úrovni Společenství, je v souladu se zásadou subsidiarity podle článku 5 Smlouvy možné, aby opatření přijalo Společenství. V souladu se zásadou proporcionality uvedenou v dotyčném článku, tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.
- (14) Tato směrnice respektuje základní práva a zásady uznané zejména Chartou základních práv Evropské unie. Cílem této směrnice je zejména zajistit plné respektování práva na

¹⁰ Směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18.

rovné a spravedlivé pracovní podmínky (článek 31 Charty základních práv Evropské unie).

- (15) V souladu se zásadou subsidiarity a se zásadou proporcionality, které jsou uvedeny v článku 5 Smlouvy, nemohou cíle výše uvedené akce dosáhnout dostatečným způsobem členské státy, protože se jedná o změnu platného právního aktu Společenství,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Směrnice 2003/88/ES se mění takto:

1. V článku 2 se vkládají nové odstavce 1a a 1b, které znějí:

„1a) „pracovní pohotovostí“ období, ve kterém pracovník musí být k dispozici na svém pracovním místě a na žádost zaměstnavatele musí být připraven zasáhnout a vykonávat svou činnost nebo své povinnosti;

1b) „dobou nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti“ období, ve kterém je pracovník pracovní pohotovosti ve smyslu odstavce 1a, ale není svým zaměstnavatelem povolán, aby vykonával svou činnost nebo své povinnosti.“

2. Vkládá se článek 2a, který zní:

„Článek 2a

Pracovní pohotovost

Doba nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti není považována za pracovní dobu, pokud však zákony členského státu, kolektivní smlouva nebo dohoda mezi sociálními partnery nestanoví v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi jinak.

Období, ve kterém pracovník skutečně vykonává svoji činnost nebo své funkce v průběhu pracovní pohotovosti se vždy považuje za pracovní dobu.“

3. V článku 16 se písmeno b) nahrazuje tímto:

„b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.

Členské státy však mohou prostřednictvím právních nebo správních předpisů z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů, které se vztahují k organizaci práce, prodloužit toto referenční období na 12 měsíců, s výhradou dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a s výhradou konzultací se zúčastněnými sociálními partnery a snahy o posílení všech důležitých forem sociálního dialogu včetně jednání, pokud si tak strany přejí.

Pokud je délka pracovní smlouvy kratší než jeden rok, nemůže být referenční období delší než doba, po kterou trvá pracovní smlouva.

Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální.“

4. Článek 17 se mění takto:

a) V odstavci 1 se slova „od článků 3 až 6, 8 a 16“ nahrazují slovy „od článků 3 až 6, 8 a od čl. 16 písm. a) a c).

b) V odstavci 2 se slova „za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku“ nahrazují slovy „za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku v přiměřené době, která nesmí být delší než 72 hodiny“.

c) V odstavci 3 se v úvodní větě slova „od článků 3, 4, 5, 8 a 16“ nahrazují slovy „od článků 3, 4, 5, 6, 8 a od čl. 16 písm. a) a c)“.

d) Odstavec 5 se mění takto:

i) První odstavec se nahrazuje tímto:

„V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článku 6 v případě lékařů v rámci jejich vzdělávání za podmínek stanovených v sedmém pododstavci tohoto odstavce.“

ii) Poslední pododstavec se zrušuje.

5. V čl. 18 třetím pododstavci se slova „za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku“ nahrazují slovy „za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku v přiměřené době, která nesmí být delší než 72 hodiny.“

6. Článek 19 se nahrazuje tímto:

„Členské státy mají za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, možnost z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce dovolit, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která se týkají maximální délky týdenní pracovní doby a která v žádném případě nepřesahují dvanáct měsíců.“

7. V článku 20 se odstavec 2 zrušuje.

8. Článek 22 se mění takto:

a) Odstavec 1 se nahrazuje tímto:

„1. Členské státy mají při dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků možnost nepoužít článek 6. Tato možnost však musí být výslovně uvedena v kolektivní smlouvě nebo v dohodě uzavřené mezi sociálními partnery na

vnitrostátní nebo regionální úrovni nebo v kolektivní smlouvě nebo dohodě uzavřené v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo národními zvyklostmi mezi sociálními partnery na odpovídající úrovni.

Tuto možnost je rovněž možné uplatnit na základě dohody mezi zaměstnavatelem a pracovníkem v případě, že žádná kolektivní smlouva není v platnosti a že v podniku nebo v dotyčném zařízení není žádné zastoupení zaměstnanců, které by v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo národními zvyklostmi bylo oprávněno kolektivní smlouvu nebo smlouvu mezi sociálními partnery v této oblasti uzavřít.

b) Vkládá se nový odstavec 1a, který zní:

1a. Členské státy, které využijí možnosti uvedené v odstavci 1, musejí v každém případě přijmout nezbytná opatření, aby:

a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteném jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího písemného souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce. Doba platnosti takového souhlasu nemůže být delší než jeden rok a souhlas lze obnovit. Případný souhlas udělený při podpisu samotné pracovní smlouvy nebo v průběhu zkušební doby je neplatný;

b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací;

c) žádný pracovník nesmí pracovat více než šedesát pět hodin v průběhu jakéhokoli týdne, nestanoví-li kolektivní smlouva nebo dohoda uzavřená mezi sociálními partnery jinak;

d) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci, a o počtu skutečně odpracovaných hodin;

e) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;

f) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteném jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), jakož i hodiny skutečně odpracované těmito pracovníky.“

9. Vkládá se nový článek 24a, který zní:

„Článek 24a

Zpráva o provádění

Komise nejpozději do pěti let ode dne uvedeného v článku 3 této směrnice předloží Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o provádění ustanovení této směrnice, zejména čl. 22 odst. 1 a 2, a v případě potřeby vhodné návrhy na postupné zrušení tohoto ustanovení.“

Článek 2

Členské státy stanoví režim sankcí za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná pro jejich uplatňování. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy informují o těchto ustanoveních Komisi nejpozději do dne stanoveného v článku 3 a neprodleně jí oznamují všechny následné změny těchto ustanovení. Zejména dohlížíjí na to, aby pracovníci a/nebo jejich zástupci měli k dispozici vhodné postupy pro výkon povinností stanovených touto směrnicí.

Článek 3

Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do [-] nebo nejpozději k tomuto datu zajistí, aby nezbytná opatření dohodou zavedli sociální partneři; členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. Neprodleně Komisi sdělí znění těchto ustanovení, jakož i srovnávací tabulku mezi těmito ustanoveními a touto směrnicí.

Opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

Článek 4

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 5

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne [...].

Za Evropský parlament
předseda / předsedkyně
[...]

Za Radu
předseda / předsedkyně
[...]