

2008. december 17., szerda

Ugyanakkor a Bizottság elkötelezett a szabályozás javítását célzó kezdeményezés célkitűzéseinek megvalósítása és annak szükségessége mellett, hogy javaslatait a hatások és előnyök átfogó vizsgálatával támassza alá. E tekintetben és az Európai Közösséget létrehozó szerződéssel összhangban a Bizottság továbbra is vizsgálja az új jogi szabályozásra irányuló javaslat tétel szükségességét, fenntartva annak jogát, hogy eldöntse, alkalmas volna-e bármely ez irányú javaslat előterjesztése, és ha igen, mely időpontban.

---

## Munkaidő-szervezés \*\*\*II

P6\_TA(2008)0615

**Az Európai Parlament 2008. december 17-i jogalkotási állásfoglalása a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvet módosító európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadása céljából a Tanács által elfogadott közös álláspontról (10597/2/2008 – C6-0324/2008 – 2004/0209(COD))**

(2010/C 45 E/47)

(Együttdöntési eljárás: második olvasat)

Az Európai Parlament,

- tekintettel a Tanács közös álláspontjára (10597/2/2008 – C6-0324/2008),
- tekintettel a Bizottságnak a Parlamenthez és a Tanácshoz intézett javaslatával (COM(2004)0607) <sup>(1)</sup> kapcsolatban az első olvasat során kialakított álláspontjára,
- tekintettel a Bizottság módosított javaslatára (COM(2005)0246),
- tekintettel az EK-Szerződés 251. cikkének (2) bekezdésére,
- tekintettel eljárási szabályzata 62. cikkére,
- tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság második olvasatra adott ajánlására (A6-0440/2008),

1. jóváhagyja a közös álláspontot, annak módosított formájában;
2. utasítja elnökét, hogy továbbítsa a Parlament álláspontját a Tanácsnak és a Bizottságnak.

---

(<sup>1</sup>) HL C 92. E, 2006.4.20., 292. o.

---

## P6\_TC2-COD(2004)0209

**Az Európai Parlament álláspontja, amely második olvasatban 2008 december 17-én került elfogadásra a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról szóló 2009/.../EK európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel**

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

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

tekintettel a Bizottság javaslatára,

2008. december 18., csütörtök

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére <sup>(1)</sup>,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére <sup>(2)</sup>,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően <sup>(3)</sup>,

mivel:

- (1) A Szerződés 137. cikke szerint a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamoknak a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében a munkakörnyezet javítása területén végzett tevékenységeit. Az említett cikk alapján elfogadott irányelvek nem jelenthetnek olyan adminisztratív, pénzügyi és jogi terheket, amelyek kedvezőtlenül hatnának a kis- és középvállalkozások alapítására és fejlődésére.
- (2) Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve <sup>(4)</sup> megállapítja a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális követelményeket, többek között a napi és heti pihenőidő, a szünetek, a maximális heti munkaidő, az éves szabadság, valamint az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak tekintetében.
- (3) A 2003/88/EK irányelv 19. cikkének harmadik bekezdése és a 22. cikk (1) bekezdésének második albekezdése előírja 2003. november 23-a előtti felülvizsgálatukat.
- (4) Több mint tíz évvel a munkaidő-szervezésről szóló eredeti, a 93/104/EK tanácsi irányelv <sup>(5)</sup> elfogadását követően szükségessé vált az új fejlemények, valamint a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek figyelembevétele, továbbá az Európai Tanács 2005. március 22–23-i ülése által a lisszaboni stratégia keretében a növekedéssel és a foglalkoztatással kapcsolatban meghatározott célok megvalósításához szükséges eszközök biztosítása.
- (5) A munka és a családi élet összehangolása ugyancsak jelentős szerepet játszik az Európai Unió által a lisszaboni stratégiában meghatározott célok – különösen a nők foglalkoztatottsági arányának növelése – elérésében. A cél nem kizárólag egy kielégítőbb munkakörnyezet megteremtése, hanem a munkavállalók, és különösen a családos munkavállalók szükségleteinek való jobb megfelelés biztosítása is. Az ezen irányelvben szereplő több módosítás is a munka és a családi élet jobb összehangolásának lehetővé tételét célozza.
- (6) Ebben az összefüggésben a tagállamoknak a szociális partnereket olyan, megfelelő szintű megállapodások megkötésére kell ösztönözniük, amelyek lehetővé teszik a munka és a családi élet jobb összeegyeztetését.
- (7) Meg kell erősíteni egyrészt a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét, a munkaidő-szervezés új formáiból eredő kihívásokra, olyan munkaidő-modelleket kell bevezetni, amelyek lehetőséget nyújtanak az alkalmazottaknak 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.

<sup>(1)</sup> HL C 267., 2005.10.27., 16. o.

<sup>(2)</sup> HL C 231., 2005.9.20., 69. o.

<sup>(3)</sup> Az Európai Parlament 2005. május 11-i állásponjtja (HL C 92. E, 2006.4.20., 292. o.), a Tanács 2008. szeptember 15-i közös állásponjtja (HL C 254. E, 2008.10.7., 26. o.) és az Európai Parlament 2008. december 17-i állásponjtja.

<sup>(4)</sup> HL L 299., 2003.11.18., 9. o.

<sup>(5)</sup> HL L 307., 1993.12.13., 18. o. ▯.

2008. december 18., csütörtök

- (9) **Ha a pihenőidőt nem biztosították a munkavállalók részére, kompenzációs pihenőidőt kell biztosítani az érintett munkaidőt követő időpontokban a megfelelő jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek közötti egyéb megállapodásokkal összhangban.**
- (10) A munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó garanciák tiszteletben tartása mellett a maximális heti munkaidőre vonatkozó referencia-időszakot szabályozó rendelkezéseket is felül kell vizsgálni, a munkáltatók és munkavállalók igényeihez való igazításuk céljából.
- (11) Amennyiben a munkaszerződés időtartama egy évnél rövidebb, a referencia-időszak nem haladhatja meg a munkaszerződés időtartamát.
- (12) A 2003/88/EK irányelv 22. cikke (1) bekezdésének alkalmazása során szerzett tapasztalat azt mutatja, hogy mind a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme, mind a munkavállaló választási szabadsága tekintetében problémákat **okoz**, ha pusztán egyéni végleges döntés kérdése az irányelv 6. cikke alkalmazásától való eltérés. **Következésképpen az említett rendelkezésben szereplő eltérés alkalmazását meg kell szüntetni.**
- (13) **Fontos, hogy ha a munkavállaló több munkaszerződéssel rendelkezik, intézkedéseket hozzanak annak biztosítására, hogy a munkavállaló munkaideje az összes szerződés alapján ledolgozott munkaidő összessége legyen.**
- (14) A Szerződés 138. cikke (2) bekezdésének megfelelően a Bizottság közösségi szinten konzultált a szociális partnerekkel az e területen történő közösségi fellépés lehetséges irányáról.
- (15) E konzultációt követően a Bizottság közösségi fellépést tartott kívánatosnak, és a Szerződés 138. cikke (3) bekezdésének megfelelően a tervezett javaslat tartalmáról tovább konzultált a szociális partnerekkel.
- (16) E második konzultációs szakaszt követően a közösségi szintű szociális partnerek nem tájékoztatták a Bizottságot arról, hogy azon eljárás megindítását igényelnék, amely a Szerződés 139. cikkében megállapított megállapodás megkötéséhez vezethet.
- (17) Mivel ezen irányelv célját, nevezetesen a munkaidő-szervezésre vonatkozó közösségi szabályok korszerűsítését, a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért az közösségi szinten jobban megvalósítható, a Közösség intézkedéseket hozhat a Szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően az irányelv nem lépi túl az említett cél eléréséhez szükséges mértéket.
- (18) Ezen irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és összhangban van az Európai Unió Alapjogi Chartája <sup>(1)</sup> által elismert alapelvekkel. Ezen irányelv célja különösen, hogy biztosítsa a Charta 31. cikkében említett tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jog, és különösen az említett cikk (2) bekezdése teljes körű tiszteletben tartását, amely a szerint „minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”.

(1) HL C 364., 2000.12.18., 1. o.

**2008. december 18., csütörtök**

- (19) Ezen irányelv végrehajtásának lehetővé kell tennie a munkavállalók munkahelyi *biztonsága és egészségvédelme* általános szintjének fenntartását,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

*1. cikk*

A 2003/88/EK irányelv a következőképpen módosul:

1. A 2. cikk a következő pontokkal egészül ki:

„1a. »ügyeleti idő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkahelyén köteles rendelkezésre állni annak érdekében, hogy munkáltatói felszólításra hozzáfogjon tevékenysége vagy feladata ellátásához;

1b. »munkahely«: az a helyszín vagy azok a helyszínek, ahol a munkavállaló tevékenységeit vagy feladatát szokásosan végzi, és amelye(ke)t a munkavállaló munkaviszonya szerint vagy a munkaszerződése által előírtaknak megfelelően határoztak meg;

1c. »az ügyeleti idő inaktív része«: az az időszak, amely alatt a munkavállaló az 1a. pont értelmében rendelkezésre áll, azonban a munkáltatója nem szólította fel tevékenységének vagy feladatának tényleges ellátására;”

2. Az irányelv a következő cikkekkkel egészül ki:

„2a. cikk

Ügyeleti idő

Az ügyeleti idő **teljes időtartama, beleértve az inaktív részt, munkaidőnek** minősül.

■ Kollektív szerződés vagy a szociális partnerek ■ által **kötött egyéb megállapodások, illetve jogszabályok vagy rendeletek útján ugyanakkor a 6. cikkben megállapított maximális heti átlag munkaidőnek történő megfelelés érdekében beszámítható az ügyeleti idő inaktív része bizonyos módon, a munkavállalók biztonságával és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett.**

Az ügyeleti idő inaktív részét nem kell figyelembe venni a 3. cikkben, illetve az 5. cikkben meghatározott napi vagy heti pihenőidő kiszámításakor ■.

**2b. cikk**

**A munkaidő számítása**

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

2c. cikk

**A munka és a családi élet összehangolása**

A tagállamok – autonómiájuk sérelme nélkül – arra ösztönzik a megfelelő szintű szociális partnereket, hogy kössenek megállapodásokat a munka és a családi élet jobb összehangolása érdekében.

2008. december 18., csütörtök

A tagállamok – az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelv (\*) sérelme nélkül, és a szociális partnerekkel konzultálva – biztosítják, hogy:

- **a munkáltató kellő időben előre tájékoztatja a munkavállalókat a munkaritmus bármely változásáról, és**
- **a munkavállalóknak jogukban áll a munkaidő vagy a munkaritmus 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 szervezési hátrányok aránytalanul nagyobb mértékűek a munkavállaló így szerzett előnyéhez képest.**

(\*) HL L 80., 2002.3.23., 29. o..”

3. A 17. cikk a következőképpen módosul:

(a) az (1) bekezdés **a következőképpen módosul:**

- i. **a bevezető mondatban** || a „3–6., 8. és 16. cikktől” szövegrész helyébe a „3–6. cikktől, a 8. cikktől, valamint a 16. cikk a) és c) pontjától” szövegrész lép;
- ii. **az a) pont helyébe a következő szöveg lép:**

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

b) a (2) bekezdésben a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak” szövegrész 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**” szövegrész lép;

c) a (3) bekezdés bevezető mondatában a „3., 4., 5., 8. és 16. cikktől” szövegrész helyébe a „3., 4., 5. és 8. cikktől, valamint a 16. cikk a) és c) pontjától” szövegrész lép;

(d) az (5) bekezdés a következőképpen módosul:

- i. az első albekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(5) E cikk (2) bekezdésével összhangban, orvos gyakornokok esetében el lehet térni a 6. cikktől, e bekezdés másodiktól hatodikig terjedő albekezdésével összhangban.”

- ii. az utolsó albekezdést el kell hagyni.

4. A 18. cikk harmadik bekezdésében a „feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak” szövegrész 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**” szövegrész lép.

**2008. december 18., csütörtök**

5. A 19. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„19. cikk

A referencia-időszakoktól való eltérések korlátai

■ A 16. cikk b) pontjától *eltérve*, a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy – a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett – objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy a referencia-időszak tizenkét hónapnál nem hosszabb időtartamban legyen rögzítve:

- a) kollektív szerződéssel vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokkal, a 18. cikkben meghatározottaknak megfelelően; vagy
- b) törvényi vagy rendeleti rendelkezések útján, a megfelelő szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően, **olyan esetekben, amikor a munkavállalók nem tartoznak a kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött egyéb megállapodás hatálya alá, feltéve, hogy az adott tagállam megteszi a megfelelő lépéseket annak biztosítására, hogy a munkáltató:**
  - i. **tájékoztatja a munkavállalókat és konzultál velük vagy képviselőikkel a javasolt munkaritmus bevezetéséről és módosításairól;**
  - ii. **meghozza a szükséges intézkedéseket a javasolt munkaritmussal kapcsolatos esetleges egészségügyi és biztonsági kockázatok megelőzésére vagy orvoslására.**

Azon tagállamok, amelyek élnek az első bekezdés b) pontjában megállapított lehetőséggel, biztosítják, hogy a munkáltatók tiszteletben tartják a 89/391/EGK irányelv II. szakaszában meghatározott kötelezettségeiket.”

6. A 22. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„22. cikk

Vegyes rendelkezések

(1) Jóllehet az általános alapelv az, hogy az Európai Unióban a maximális heti munkaidő 48 óra, és a gyakorlatban kivételes eset, hogy az EU-ban a munkavállalók ennél többet dolgoznak, a tagállamok úgy határozhatnak, hogy nem alkalmazzák a 6. cikket **...-ig (\*) tartó átmeneti időszak alatt**, ha meghozzák a szükséges intézkedéseket a munkavállalók biztonsága és egészsége eredményes védelmének biztosítása érdekében. E lehetőség igénybevételekor azonban kollektív szerződésnek vagy a megfelelő szintű szociális partnerek közötti megállapodásnak, vagy a megfelelő szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően elfogadott nemzeti jognak kifejezetten rendelkeznie kell.

(2) Az e lehetőséggel élni kívánó tagállamoknak azonban minden esetben meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

- a) egyetlen munkáltató sem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszak átlagában egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, kivéve, ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe. E beleegyezés legfeljebb **hat hónapig** érvényes és megújítható;
- b) egyetlen munkavállalót sem hozhat hátrányos helyzetbe a munkáltatója azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe vagy mert beleegyezését bármilyen okból visszavonja;

2008. december 18., csütörtök

- c) semmis az alábbi időpontokban adott beleegyezés:
- i. az egyéni munkaszerződés aláírásakor **vagy a próbaidő alatt**; vagy
  - ii. a munkaviszony első négy hetében;



- d) minden munkavállalónak jogában áll – munkáltatóját időben, írásban értesítve – azonnali hatállyal visszavonni az ilyen munkavégzésbe való beleegyezését vagy az érvényes megállapodás megkötését követő első hat hónapban, vagy a szerződésben kikötött próbaidő alatt, illetve az annak teljesítését követő legfeljebb három hónapban – attól függően, hogy melyik időszak a hosszabb. A munkáltató viszont ezt követően megkövetelheti a munkavállalótól, hogy az ilyen jellegű beleegyezésének visszavonását maximum két hónappal előtte írásban jelezze;
- e) a munkáltatónak naprakész nyilvántartásokat kell vezetnie az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról, és a nyilvántartásoknak megfelelő módon igazolniuk kell az ezen irányelv rendelkezéseinek tiszteletben tartását;
- f) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és egészségével kapcsolatos okok miatt megtilthatják, vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;
- g) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszak átlagában egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzanak, valamint az ezen irányelv rendelkezéseinek tiszteletben tartása érdekében vezetett megfelelő nyilvántartásokról.



(\*) **A 2009/.../EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvet módosító irányelv] hatálybalépésétől számított 36 hónap.**



7. A 24. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„24. cikk

Jelentések

(1) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen már elfogadtak vagy *elfogadnak*.

(2) A tagállamok ötvenként jelentést tesznek a Bizottságnak az ezen irányelv gyakorlati végrehajtásáról, feltüntetve a szociális partnerek álláspontját is.

A Bizottság e jelentésről tájékoztatja az Európai Parlamentet, a Tanácsot, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, valamint a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottságot.

2008. december 18., csütörtök

(3) A Bizottság 1996. november 23-tól kezdve ötévente jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak ezen irányelv alkalmazásáról, figyelembe véve az (1) és (2) bekezdést.”



## 2. cikk

A tagállamok megállapítják az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat és megtesznek minden szükséges intézkedést azok alkalmazásának biztosítása érdekében. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A tagállamok ezekről a rendelkezésekről ...-ig (\*) értesítik a Bizottságot. A tagállamok ezen rendelkezések bármilyen későbbi módosításról is megfelelő időn belül értesítik a Bizottságot. A tagállamok biztosítják különösen azt, hogy megfelelő eszközök álljanak a munkavállalók vagy képviselőik rendelkezésére az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek kikényszerítése érdekében.

## 3. cikk

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek ...-ig (\*) megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be; a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell hozniuk annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára || ezen irányelv céljainak teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

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

(2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

## 4. cikk

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

## 5. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt,

az Európai Parlament részéről  
az elnök

a Tanács részéről  
az elnök

(\*) || Az irányelv hatálybalépése után három év ||.