

ARKUSZ INFORMACYJNY

# PRAWA PODSTAWOWE A DYREKTYWA O CZASIE PRACY



# PRAWA PODSTAWOWE A DYREKTYWA O CZASIE PRACY

01	Fundamentalne prawa w zakresie czasu pracy .....	3
02	The Working Time Directive (WTD) .....	6
03	Przegląd WTD .....	8
04	Komunikat Komisji na temat nowego „przeгляdu” WTD: pierwszy i drugi etap konsultacji oraz reakcja EKZZ .....	13



Karta Praw Podstawowych gwarantuje wszystkim pracownikom prawo do ograniczenia ich czasu pracy oraz ochrony przed zagrożeniami zdrowia i bezpieczeństwa związanymi z długimi i nieregularnymi godzinami pracy. *Indywidualne prawo wyboru i inne wyjątkami w zakresie ochrony czasu pracy są sprzeczne z tym zapisem.*

Zgodnie z treścią traktatów unijnych, polityka społeczna powinna być opracowywana w sposób pozwalający na poprawę warunków życia i pracy europejskich pracowników i obywateli. *Propozycje dotyczące obniżenia obowiązujących standardów są sprzeczne z tym zapisem.*

Kwestie czasu pracy mają fundamentalne znaczenie dla związków zawodowych i naszego społeczeństwa; stanowią one prawdziwy rdzeń Europy socjalnej. Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także osób trzecich, oraz umożliwienie osobom pracującym pogodzenie życia zawodowego z prywatnym ma kluczowe znaczenie dla interesów pracowników, społeczeństw i gospodarek.

# FUNDAMENTALNE PRAWA W ZAKRESIE CZASU PRACY

Zagadnienie czasu pracy jest fundamentalnym prawem, które zasa-  
dza się w przepisach prawa europejskiego i międzynarodowego.  
W Unii Europejskiej te fundamentalne prawa zagwarantowane są  
przez Kartę Praw Podstawowych oraz traktaty:

- » Karta Praw Podstawowych stała się prawnie obowiązującym dokumentem w momencie wejścia w życie Traktatu Lizbońskiego. Artykuł 31 Karty dotyczy “należytych i sprawiedliwych warunków pracy” podkreślając, że **“każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.”** Ponadto, **“każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.”**
- » Traktat określa, że Unia Europejska i Państwa Członkowskie przyjmą za swój cel “promowanie zatrudnienia, **poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu**” (Artykuł 151). Przekłada się to również na obowiązek stopniowego redukcjonowania długich godzin pracy, przy jednoczesnym zachowaniu postępu.
- » Na międzynarodowe standardy w zakresie regulacji czasu pracy składa się również treść preambuły do Konstytucji MOP ustanawiającej Międzynarodową Organizację Pracy z 1919 roku. Odnosi się ona do “unormowania godzin pracy, ustalenia maksymalnej długości roboczego dnia i tygodnia”, złożonych z ośmiogodzinnego dnia pracy i 48-godzinnego

tygodnia pracy<sup>1</sup>. Istnieje trzydzieści dziewięć różnych standardów MOP dotyczących czasu pracy, w tym dziennych i tygodniowych okresów odpoczynku (ośmiogodzinny dzień pracy, czterdziestogodzinny tydzień), tygodniowego okresu odpoczynku o długości co najmniej 24 godzin, minimum trzech tygodni urlopu w roku, a także standardy dotyczące pracy w nocy, pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz sytuacji pracowników mających zobowiązania rodzinne.

- » Europejska Karta Społeczna Rady Europy z 1961 roku (podobnie jak zmieniona Karta 1996) również ustanowiła w Artykule 2 cel, jakim jest zredukowanie godzin pracy, kładąc na Państwa Członkowskie obowiązek „określenia rozsądnego dziennego i tygodniowego czasu pracy”, oraz stopniowego skracania tygodniowego czasu pracy.

Pomimo, iż przestrzeganie czasu pracy jest fundamentalnym prawem, EKZZ wyraża swoje zaniepokojenie spowodowane podejmowanymi przez Komisję Europejską, powtarzającymi się próbami mającymi na celu ograniczenie tych podstawowych praw na podstawie nowej dyrektywy o czasie pracy (Working Time Directive, WTD).

---

1 W 1919 roku MOP ustanowiła najpierw ośmiogodzinny dzień pracy i 48-godzinny tydzień pracy dla pracowników przemysłu, w oparciu o Konwencję MOP Nr 1 na temat Godzin Pracy (Przemysł). W 1930 roku, Na mocy konwencji nr 30 rozszerzono zasadę ośmiogodzinnego dnia i 48-godzinnego tygodnia pracy na osoby zatrudnione w handlu i wykonujące pracę biurową.

W obliczu istotnych zmian w zakresie miejsc pracy, organizacji pracy oraz zmian natury społecznej, stabilna WTD jest dzisiaj potrzebna bardziej niż kiedykolwiek. Z tego właśnie powodu, Europa wymaga nowoczesnej organizacji pracy i czasu pracy, odpowiadających potrzebom pracowników i zapewniających im zdrowe godziny pracy, lepszą równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz godziwe wynagrodzenie. Warunki te mają one kluczowe znaczenie z punktu widzenia dążenia do osiągnięcia wyznaczonych przez UE celów w postaci większego i lepszego zatrudnienia, konkurencyjności i równości płci, a także po to, by umożliwić Europie reagowanie na wyzwania będące konsekwencją kryzysu gospodarczego, zjawiska starzenia się społeczeństwa i rozwoju konkurencji na skalę globalną.

# DYREKTYWA O CZASIE PRACY (WTD)

WTD ustanawia minimalne wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w kontekście czasu pracy. Pierwsza dyrektywa 93/104/WE, przyjęta w 1993 roku, została zmieniona w 2000 roku na mocy dyrektywy 2000/34/WE, a następnie skonsolidowano je tworząc dyrektywę 2003/88/WE<sup>1</sup>.

W Preambule do WTD czytamy, że „polepszenie bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym”.

Dyrektywa obejmuje:

- » Maksymalnie 48-godzinny (średnio) tygodniowy czas pracy, obejmujący pracę po godzinach
- » Minimum 4-tygodniowy płatny urlop w roku
- » Przerwę na odpoczynek jeżeli dzień pracy jest dłuższy niż sześć godzin
- » Minimalny okres odpoczynku wynoszący 11 kolejnych godzin na każdy 24-godzinny okres; minimalny, nieprzerwany czas odpoczynku trwający 24 godziny w każdym tygodniu plus 11-godzinny odpoczynek każdego dnia
- » Maksymalnie ośmiogodzinny (średnio) czas pracy w nocy na każdy 24-godzinny okres.

---

1 Dyrektywa Rady 93/104/WE z 23 grudnia 1993 dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Minimalne wymogi WTD są wiążące dla wszystkich Państw Członkowskich UE i odgrywają ważną rolę jako narzędzie uniemożliwiające pracodawcom zdobywanie nieuczciwej przewagi poprzez wywieranie presji na pracownikach, którym narzuca się długi lub nieuregulowany czas pracy. Obecną dyrektywę charakteryzuje duża elastyczność i przewiduje ona maksymalnie 48-godzinny tydzień pracy, chociaż umożliwia uśrednienie czasu pracy w oparciu o okres rozliczeniowy o długości ponad czterech miesięcy, dzięki czemu tygodnie pracy trwające powyżej 48 godzin można zrekompensować krótszymi tygodniami pracy.

Ponadto, WTD zawiera dwa daleko idące odstępstwa, pozwalające na niemal nieograniczone przedłużanie godzin pracy.

- » Po pierwsze, czteromiesięczny okres, o który mowa powyżej można przedłużyć do jednego roku, choć wyłącznie w szczególnych przypadkach, na podstawie porozumień zbiorowych.
- » Po drugie, Państwa Członkowskie mają prawo nie stosować 48-godzinnego limitu tygodniowego czasu pracy, w oparciu o porozumienia zawierane dobrowolnie z pojedynczymi pracownikami: jest to tak zwane „prawo wyboru”. Komisja miała obowiązek dokonania analizy tego ostatniego zapisu w ciągu siedmiu lat od wdrożenia dyrektywy, co nastąpiło w grudniu 2003 roku. Od tego czasu EKZZ domagało się usunięcia z dyrektywy zapisu o prawie wyboru, zgodnie z wynikającym z treści Traktatu obowiązkiem ograniczenia maksymalnej długości czasu pracy dla wszystkich pracowników w UE.



# PRZEGLĄD WTD

Podjęte przez Komisję Europejską starania mające na celu dokonanie przeglądu dyrektywy o czasie pracy sięgają 22 września 2004 roku, kiedy Komisja przedstawiła propozycję włączenia klauzuli o indywidualnym prawie wyboru do treści głównej dyrektywy, oraz rozważenia kwestii dyżurowania, w oparciu o wyroki wydane w tej sprawie przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS, patrz ramka poniżej). Po kilku latach impasu trwającego aż do roku 2008, Państwa Członkowskie przyjęły wspólne stanowisko w stosunku do dyrektywy w Radzie Unii Europejskiej ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumenckich (EPSCO). Przyjęte w czerwcu 2008 roku Porozumienie Rady obejmowało następujące propozycje:

- » Zachowanie w dyrektywie zapisu o indywidualnym prawie wyboru, umożliwiając tym samym pracodawcom ustalanie czasu pracy z poszczególnymi osobami pracującymi powyżej ustalonych na mocy dyrektywy 40 godzin w tygodniu. Klauzula o prawie wyboru wspierana była w szczególności przez Wielką Brytanię, ale także kilka innych Państw Członkowskich.
- » Zdefiniowanie tak zwanych nieaktywnych okresów dyżurowania jako nie stanowiących czasu pracy, nawet jeżeli pracownik musi być podczas dyżurowania obecny w miejscu pracy. Podział ten opiera się na założeniu, że na dyżurowanie składają się okresy „aktywne” i „nieaktywne”.
- » Rozciągnięcie okresu rozliczeniowego, na podstawie którego dokonuje się obliczeń średniej długości tygodniowego czasu pracy z czterech do dwunastu miesięcy, bez wskazania na przepisy ochronne, takich jak porozumienia zbiorowe.

Wówczas, i do dzisiaj, EKZZ twierdzi, że postanowienia te są regresywne w stosunku do wcześniejszych ustaleń i podważają warunki pracy i prawa związków zawodowych do negocjacji zbiorowych.

Przyjęte w 2008 roku stanowisko Rady nie uwzględniło żadnych propozycji przedstawionych przez Parlament Europejski podczas pierwszego czytania. Doprowadziło to Parlament, podczas drugiego czytania w 2008 roku, do odrzucenia wspólnego stanowiska Państw Członkowskich. Konsekwencją tego był impas, szczególnie w odniesieniu do prawa wyboru i zasad dyżurowania, ponieważ Komisja Europejska i Parlament reprezentowały w kwestii czasu pracy diametralnie odmienne stanowiska. Dyrektywa o czasie pracy trafiła do komitetu pojednawczego na początku 2009 roku, w ramach procedury współdecydowania Komisji i Parlamentu Europejskiego. Nie udało się jednak wypracować porozumienia, a zatem również wyjść z impasu.

Dyżurowanie: sprawa SIMAP, Jaeger, Pfeiffer i Dellas przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości (ETS)

Orzeczenia ETS odegrały ważną rolę w zdefiniowaniu dyżurowania jako czasu pracy. W sprawach SIMAP, Jaeger i Pfeiffer ETS orzekł, że „czas pracy podczas dyżurowania”, to znaczy wtedy, gdy pracownik musi przebywać w miejscu pracy, należy zgodnie z treścią dyrektywy interpretować jako czas pracy. Co więcej, wyrównawczy czas odpoczynku przysługuje pracownikowi bezpośrednio po

...

...

okresie pracy. Orzeczenia nie zostały przyjęte przez część Państw Członkowskich, które w reakcji na decyzję ETS zastosowały prawo wyboru w zakresie czasu pracy w odniesieniu do takich przypadków jak dyżury lekarskie w szpitalach.

Wyrok w sprawie SIMAP (3 października 2000, C-303/98) wydano w imieniu grupy lekarzy z Hiszpanii. W orzeczeniu podano, że cały czas, jaki pracownik spędza dyżurując należy liczyć jako czas pracy i ETS jasno stwierdził, odwołując się do powiązania pomiędzy dyżurowaniem a zdefiniowanym w WTD celem, jakim jest zdrowie i bezpieczeństwo, że czas dyżurowania lekarzy podstawowej służby zdrowia należy w całości traktować jako czas pracy, a w odpowiednich sytuacjach jako nadgodziny, jeżeli od lekarzy wymaga się przebywania w ośrodku służby zdrowia. Dyżur przy telefonie, pełniony poza miejscem świadczenia pracy, jest liczony jako czas pracy tylko w sytuacji, gdy ma miejsce świadczenie usług ochrony zdrowia: „celem dyrektywy jest zapewnienie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników poprzez zapewnienie im minimalnych okresów odpoczynku i odpowiednich przerw. (...) wyłączenie czasu dyżurowania z czasu pracy w sytuacjach, gdy wymaga się od pracownika jego obecności fizycznej, w poważny sposób podważałoby ten cel.”

Powyższe stanowisko ETS w sprawie czasu pracy odzwierciedla wyrok ETS w sprawie Jaeger (9 września 2003, C-151/02), dotyczący zastosowania zasad czasu dyżurowania w brytyjskiej służbie zdrowia. ETS orzekł, że dyrektywa nie pozwala Państwu Członkowskiemu sklasyfikować w krajowych przepisach prawa czasu dyżurowania jako okresu odpoczynku. *“dyrektywa 93/104 stanowi przeszkodę dla uregulowań krajowych (...) na podstawie których*

...

...

*uważa się za czas odpoczynku okresy dyżurów stacjonarnych, w trakcie których lekarz nie musi faktycznie wykonywać czynności zawodowych i może odpoczywać, lecz musi znajdować się i pozostawać do dyspozycji w miejscu określonym przez pracodawcę w celu świadczenia pracy w razie wystąpienia konieczności lub kiedy żąda się od niego podjęcia czynności zawodowych.(...) Taka wykładnia jest w istocie jedyną wykładnią zgodną z celem dyrektywy 93/104, który polega na zagwarantowaniu skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie im prawa do rzeczywistego korzystania z minimalnych okresów odpoczynku”.*

W odniesieniu do wyrównawczego okresu odpoczynku, ETS orzekł: aby skrócenie nieprzerwanego 11 godzinnego odpoczynku dobowego w wyniku pełnienia dyżuru stacjonarnego, który stanowi przedłużenie zwykłego czasu pracy, mogło zostać objęte zakresem dopuszczających odstępstwa przepisów art. 17 ust. 2 dyrektywy (zgodnie z którym dopuszcza się odstępstwa w zakresie 11-godzinnego czasu odpoczynku w przypadku pracowników służby zdrowia), „*musi zostać spełniony warunek, że pracownikom, którym skrócono odpoczynek, zostaną udzielone równoważne okresy odpoczynku wyrównawczego w czasie następującym bezpośrednio po odpowiadających im okresach pracy*”.

W sprawie Dellas (Abdelkader Dellas i in. przeciwko Premier Ministre i in., Europejski Trybunał Sprawiedliwości, 1 grudnia 2005), ETS orzekł, że francuski system był niezgodny z przepisami dyrektywy. Czas dyżurowania spędzony przez pana Dellasa w miejscu pracy powinien być zostać uwzględniony w całości podczas obli-

...

...

czania maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu pracy, na jaki pozwalają przepisy dyrektywy. Powołując się na wcześniejsze wyroki (SIMAP i Jaeger), ETS orzekł, że czas dyżurowania polegający na tym, że od pracownika wymaga się fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę należy rozumieć w całości jako „czas pracy”, niezależnie od tego, czy w rzeczywistości wykonywana była w tym okresie działalność zawodowa.

Na podstawie tych wyroków ETS orzekł, że okres, który pracownik spędza na życzenie pracodawcy w miejscu pracy należy rozumieć jako godziny pracy, nawet jeżeli pracownik ma prawo spać podczas swojej zmiany. Niemniej jednak, zgodnie z proponowanym przez Komisję Europejską przeglądem dyrektywy o czasie pracy z 2004 roku, dokonuje się rozróżnienia pomiędzy aktywnymi i nieaktywnymi elementami dyżuru; w Komunikacie wystosowanym we wrześniu 2008 roku do Parlamentu Europejskiego podano, że nieaktywne elementy dyżuru nie powinny być uznawane za czas pracy, „chyba, że tak podają przepisy prawa krajowego lub treść układów zbiorowych”. Parlamentarzyści zdecydowali (po drugim czytaniu), że każdy okres dyżurowania, w tym czas nieaktywny, spędzony w miejscu wskazanym przez pracodawcę, należy uważać za czas pracy. Część Państw Członkowskich odmówiła wdrożenia tych decyzji i posłużyła się nimi jako pretekstem do zastosowania prawa wyboru, szczególnie w odniesieniu do lekarzy pracujących w szpitalach i pracowników dyżurujących z innych branż i zawodów, na przykład strażaków.

# KOMUNIKAT KOMISJI NA TEMAT NOWEGO „PRZEGLĄDU” WTD: PIERWSZY I DRUGI ETAP KONSULTACJI ORAZ REAKCJA EKZZ

Po impasie związanym z WTD i zakończonym niepowodzeniem w 2009 roku procesie pojednawczym, 24 marca 2010 Komisja wydała komunikat na temat przeglądu WTD, w ramach pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi w UE na temat „możliwych kierunków działania UE w zakresie dyrektywy o czasie pracy”. Wydany przez Komisję Dokument konsultacyjny zawierał propozycję wszechstronnego i wyczerpującego przeglądu WTD, który miałyby zostać przeprowadzony „aby rozważyć regulacje w zakresie czasu pracy, jakie należy wprowadzić w UE aby móc stawić czoła wyzwaniom XXI wieku.”

W lipcu 2010 EKZZ przekazała Komisji informacje o swoim niezmiennym stanowisku w tej sprawie: zniesienie prawa wyboru; zachowanie zasad regulujących okresy rozliczeniowe; kodyfikacja orzecznictwa ETS w sprawie dyżurowania w miejscu pracy; wyjaśnienie, że przepisy dyrektywy powinny być stosowane w przeliczeniu na pracownika.

EKZZ wezwało również Komisję do zapewnienia, że w ocenie społecznego i gospodarczego wpływu WDT uwzględnione zostaną odpowiednie badania i dowody, które staną się również podstawą

dla opracowywania propozycji w zakresie przeglądu dyrektywy o czasie pracy.

21 grudnia 2010 Komisja rozpoczęła drugi etap konsultacji z pracownikami i przedstawicielami pracowników na poziomie UE, dotyczących treści zmienionej dyrektywy, oraz mających na celu zapytanie partnerów społecznych na poziomie UE o ich zamiar przystąpienia do negocjacji w zakresie WTD.

Komisja opublikowała trzy raporty, które ukazały się podczas drugiego etapu konsultacji. Pierwszy z nich dotyczył prawnych aspektów wdrożenia dyrektywy o czasie pracy w Państwach Członkowskich. Raport ten uwidacznia istotne różnice i problemy w zakresie zgodności ustawodawstwa krajowego z przepisami WTD. Drugi stanowił przegląd wyników pierwszego etapu konsultacji. Trzeci raport zawierał przegląd i ocenę gospodarczego i społecznego wpływu czasu pracy, i został przygotowany na zlecenie Komisji Europejskiej przez Deloitte. Raport ten wskazuje na dowody negatywnego wpływu długich godzin pracy oraz pracy w czasie weekendu i w nocy na zdrowie i dobre samopoczucie pracowników.

W dokumencie konsultacyjnym z drugiego etapu konsultacji Komisja zwróciła się do partnerów społecznych z prośbą o wyrażenie opinii na temat dwóch alternatywnych podejść do czasu pracy. Komisja zaproponowała rewizję wyłącznie kwestii dyżurowania, albo całej dyrektywy o czasie pracy.

## Kto korzysta z prawa wyboru?

Obecnie pięć Państw Członkowskich pozwala na korzystanie z prawa wyboru w każdej branży/ działalności (Wielka Brytania, Malta, Cypr, Estonia i Bułgaria).

Jedenaście Państw Członkowskich zezwala na korzystanie z prawa wyboru, ale tylko w branży usług medycznych i w tych zawodach, które wiążą się z długimi okresami dyżurowania (Belgia, Czechy, Niemcy, Hiszpania, Francja, Węgry, Holandia, Polska, Słowenia, Słowacja i Łotwa).

Kolejne jedenaście Państw Członkowskich twierdzi, że prawo wyboru nie ma u nich zastosowania (Austria, Dania, Finlandia, Grecja, Irlandia, Włochy, Litwa, Luksemburg, Portugalia, Rumunia i Szwecja).

*Źródło: Deloitte (2010) Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation. Final report, na zlecenie Komisji Europejskiej, Dyrektoriatu Generalnego ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans, 21 grudnia 2010.*

W odpowiedzi na drugi etap konsultacji EKZZ przygotowało rezolucję, przyjętą przez Komitet Wykonawczy w dniach 8–9 marca 2011 roku. W treści rezolucji powtórzono podstawy prawne WTD oraz wynikający z przepisów prawa obowiązek ograniczenia czasu pracy związany z wymogami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa (zgodnie z treścią Artykułu 31 Karty Praw Podstawowych), oraz stopniowego skracania długiego czasu pracy z jednoczesnym zachowaniem postępu (zgodnie z treścią Artykułu 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).



EKZZ wskazało na dowody pochodzące z przeprowadzonej przez Deloitte oceny oddziaływania, które nie zostały w zadowalającym zakresie uwzględnione przez Komisję, i które w szczególności:

- » Ostrzegają przez wydłużenia w prawodawstwie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, ponieważ miałyby to „negatywny wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo”, sugerując jednocześnie, że krótkie okresy rozliczeniowe umożliwiłyby uniknięcie potencjalnie negatywnego wpływu długich godzin pracy związanego z długim okresem rozliczeniowym.
- » Zalecają ośmiogodzinne dni pracy i pięciodniowe tygodnie pracy, a zatem 40-godzinne tygodnie pracy, które pozwalają utrzymać równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników. Przedłużenie okresu rozliczeniowego poza te granice w ramach obowiązującej WTD „przyczyniłoby się do zwiększenia zagrożenia dla zdrowia”.

Rezolucja wskazuje na to, że Komisja nie poświęciła należytej uwagi stanowisku EKZZ wyrażonemu w pierwszym etapie konsultacji, a w szczególności podaje, że:

- » MUtrzymanie prawa wyboru, wydłużenie okresów rozliczeniowych i osłabienie stanowiska w zakresie czasu dyżurowania i odpoczynku wyrównawczego byłoby sprzeczne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy opartymi na badaniach i dowodach naukowych.

W konsekwencji, EKZZ zaleciło, by w oparciu o ocenę oddziaływania, Komisja:

- » Odeszła od prawa wyboru w ramach 48-godzinnego limitu tygodniowego czasu pracy ;
- » Zachowała obowiązujący okres rozliczeniowy;
- » Skodyfikowała orzecznictwo ETS w zakresie czasu dyżurowania w miejscu pracy w oparciu o uznanie czasu dyżurowania za czas pracy;
- » Skodyfikowała w odniesieniu do wszystkich pracowników zasadę, zgodnie z którą przepisy dyrektywy powinny mieć zastosowanie w przeliczeniu na pracownika.

EKZZ wskazuje na kilka propozycji Komisji, które zmierzają we właściwym kierunku, ale również zaznacza, że na wielu polach potrzebne są usprawnienia. Należy do nich konieczność zapewnienia, że wszyscy pracownicy, w tym członkowie ochotniczej straży pożarnej, są chronieni na mocy ustawodawstwa regulującego czas pracy; wyrównawczy okres odpoczynku w czasie weekendu nie może być zastąpiony innym dniem wolnym od pracy; należy wzmocnić równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym; odstępstwa stosowane w przypadku pracowników niezależnych powinny mieć zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do najwyższych i kierowniczych stanowisk; oraz że należy wprowadzić dodatkowe przepisy, aby w ten sposób rozciągnąć zasady odnoszące się do czasu pracy na wszystkie umowy, które pracownik podpisuje z różnymi pracodawcami.

EKZZ potwierdziło zamiar przystąpienia do negocjacji z partnerami społecznymi na poziomie europejskim w celu realizacji następujących celów:

- » Pełny przegląd WTD służący uwzględnieniu wymogów zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;
- » Szybkiego doprowadzenie do końca procesu stopniowego odchodzenia od indywidualnego prawa wyboru;
- » Utrzymanie status quo w zakresie okresów rozliczeniowych;
- » Zapewnienie zgodności z orzecznictwem ETZ w zakresie czasu dyżurowania i wyrównawczych okresów odpoczynku.

## Dodatkowe informacje:

Rezolucja EKZZ (2011) *The Working Time Directive: Limitation of working hours and greater influence of workers for the benefit of healthier working lives*. ETUC Resolution. Zatwierdzona przez Komitet Wykonawczy, 8–9 marca 2011  
<http://www.etuc.org/a/8483>

EKZZ (2010) *The Working Time Directive: Limitation of working hours and more influence of workers, for healthier working lives*. Stanowisko EKZZ w stosunku do Komunikatu Komisji Europejskiej z 24 marca 2010, podczas pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie UE na temat przeglądu dyrektywy o czasie pracy, zatwierdzone przez Komitet Wykonawczy EKZZ, Bruksela, 3 czerwca 2010  
<http://www.etuc.org/a/7350>

EKZZ (2009) Komitet Wykonawczy EKZZ, 8 lipca 2009: deklaracja na temat dyrektywy o czasie pracy  
<http://www.etuc.org/a/6361>

EKZZ (2008) Working Time Directive (Dyrektywa o czasie pracy)  
<http://www.etuc.org/a/5548>

Oświadczenie EKZZ: Przegląd dyrektywy o czasie pracy  
Oświadczenie przyjęte przez Komitet Wykonawczy EKZZ na spotkaniu w Brukseli w dniach 5–6 grudnia 2005.  
<http://www.etuc.org/a/1839>

Komisja Europejska (2010) *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on implementation by Państw Członkowskich of Directive 2003/88/EC ('The Working Time Directive')*, COM(2010)802/3, Bruksela  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>

Deloitte (2010) *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation*. Raport końcowy wykonany na zlecenie Komisji Europejskiej, Dyktoriatu Generalnego ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans, 21 grudnia 2010.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPagelId=205>

Komisja Europejska (2010) *Detailed overview of the replies received from the social partners at European level to the first-phase consultation under Article 154 TFEU on Reviewing the Working Time Directive*, Bruksela  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>

Komisja Europejska (2010) *Reviewing the Working Time Directive (Second-phase consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU)* COM(2010) 801  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>



avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

