

**BG**

**BG**

**BG**



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 4.2.2009  
COM(2009) 57 окончателен

2004/0209 (COD)

### **СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА**

**в съответствие с член 251, параграф 2, трета алинея, буква в) от Договора за ЕО**

**относно внесените изменения от страна на Европейския парламент в общата  
позиция на Съвета по отношение на предложението за**

**директива на Европейския Парламент и на Съвета за изменение на  
Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното  
време**

**ЗА ИЗМЕНЕНИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО НА КОМИСИЯТА съгласно член 250, параграф  
2 от Договора за ЕО**

## СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА

в съответствие с член 251, параграф 2, трета алинея, буква в) от Договора за ЕО

относно внесените изменения от страна на Европейския парламент в общата позиция на Съвета по отношение на предложението за

директива на Европейския Парламент и на Съвета за изменение на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време

### 1. КОНТЕКСТ

Дата на предаване на предложението на Европейския парламент и на Съвета 22 септември 2004 г.

*(документ COM(2004) 607 окончателен: 2004/0209(COD))*

Дата на становището на Комитета на регионите 14 април 2005 г.

Дата на становището на Европейския парламент на първо четене 11 май 2005 г.

Дата на становището на Европейския икономически и социален комитет 11 май 2005 г.

Дата на предаване на измененото предложение на Европейския парламент и на Съвета 31 май 2005 г.

*(COM (2005) 246 окончателен)*

Дата на политическо споразумение относно общата позиция на Съвета 10 юни 2008 г.

*(с квалифицирано мнозинство)*

Дата на официално приемане на общата позиция от Съвета 15 септември 2008 г.

Дата на становището на Европейския парламент на второ четене 17 декември 2008 г.

*(P6\_TA (2008) 0615)*

Дата на предаване на становището на Европейския парламент на второ четене 14 януари 2009 г.

## 2. ЦЕЛ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО НА КОМИСИЯТА

Предложението на Комисията има за цел да бъдат внесени изменения в Директивата за работното време<sup>1</sup> чрез въвеждането на балансиран пакет от промени, отговарящ на четири основни критерия:

— предлагане на законодателно решение на идентифицираните по време на общественото допитване през 2004 г. проблеми, свързани с времето на разположение и определянето на компенсационна почивка;

— подобряване на защитата на здравето и безопасността на работниците, по-специално по отношение на рисковете, свързани с прекомерното работно време;

— позволяване на по-голяма гъвкавост по отношение на референтния период за седмичното работно време – също в отговор на общественото допитване от 2004 г.; както и

— предоставяне на по-голяма подкрепа с цел съчетаване на професионалния и семейния живот.

Основните промени, залегнали в измененото предложение на Комисията, са, както следва:

### ***Време на разположение***

Да се въведат в законодателството определения за времето „на разположение“, като се направи разлика между отделните разновидности на времето на разположение, в отговор на неотдавнашни решения на Съда (*SIMAP*<sup>2</sup>, *Jaeger*<sup>3</sup>...), повлияли съществено на организацията на работното време в сектора на обществените услуги.

### ***Съчетаване на професионалния и семейния живот***

Да се предвиди задължение за държавите-членки да поощряват сключването от социалните партньори на споразумения в подкрепа на съчетаването на професионалния и семейния живот и да предприемат необходимите мерки, за да гарантират своевременното уведомяване на работниците от страна на техните работодатели за всяка промяна в организацията на работното им време и задължение за последните да разглеждат молбите на работниците за промени на работното време или режим на работа.

### ***Изчисляване на ограничения за седмичното работно време***

С директивата се предвижда средната продължителност на седмичното работно време, включително извънредния труд, да не надвишава 48 часа. С предложението няма да бъде променен лимитът, но се осигурява по-голяма гъвкавост при изчисляването на средната стойност, като се позволи референтният период да бъде удължен по законодателен път до максимум дванадесет месеца по обективни или технически причини, или по причини, свързани с организацията на работа. Подобно удължаване е

<sup>1</sup> Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9.

<sup>2</sup> Решение на Съда от 3 октомври 2000 г. по дело C-303/98, *SIMAP*, [2000] СПС I-07963.

<sup>3</sup> Решение на Съда от 9 октомври 2003 г. по дело C-151/02, *Jaeger*, [2003] СПС I-8389.

обвързано с изискването за защита на здравето и безопасността на работниците, както и за консултации със социалните партньори.

***Възможността за „неучастие“***

Посочената в член 22, параграф 1 от директивата възможност за неучастие понастоящем позволява на държавите-членки да предвидят възможност работникът да даде пред своя работодател съгласието си да отработи повече часове от установения 48-часов лимит, при условие че са спазени определени условия за защита. В измененото предложение се предвижда тази дерогация да отпадне след определена дата, като междуременно се прилагат допълнителни условия за защита.

## **Определяне на периодите за почивка**

Да се предвиди, че в случай на дерогации от минималните периоди за междудневна и междуседмична почивка, които се изискват по силата на директивата, последващата равностойна компенсационна почивка трябва да бъде предоставена в рамките на „разумен срок“, който се определя от националното законодателство или с колективни трудови договори, или със споразумения между социалните партньори. Тази промяна ще предостави както на работниците, така и на работодателите по-голяма гъвкавост при организацията на работата им.

### **3. СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ЗА ИЗМЕНЕНИЯТА, ПРЕДЛОЖЕНИ ОТ ПАРЛАМЕНТА**

#### **3.1. Резюме на позицията на Комисията**

Европейският парламент прие 22 изменения на общата позиция. Комисията може да приеме 15 от тези изменения, изцяло или частично.

Комисията може да приеме шест от тях в настоящия им вид (номера 7, 9, 15, 18, 19 и 21), може да приеме девет частично (номера 1, 11 и 20), принципно и/или при условие, че бъдат преформулирани (номера 2, 3, 12, 13, 14 и 22).

Комисията отхвърля седем изменения (номера 4, 5, 6, 8, 10, 16 и 17).

Като цяло позицията на Парламента и общата позиция на Съвета се различават по няколко съществени въпроса. Комисията обаче остава уверена в неотложната важност на приемането на предложението за изменение преди края на настоящия законодателен мандат. По специално, Комисията ясно съзнава спешната нужда да бъде намерено решение за неуредените проблеми, свързани с въпросите за времето на разположение и компенсационната почивка, които пряко засягат организацията на обществени услуги от ключово значение в целия ЕС. Жизненоважно е също така да бъде бързо възстановена правната сигурност по отношение на правата на работниците, свързани с работното време и предоставянето на минимална почивка, които представляват толкова важна част от достиженията на правото на Общността в социалната сфера. За да бъде устойчиво, постигнатото споразумение, то ще трябва да предостави внимателно балансирано решение, което подобрява цялостната защита на здравето и безопасността на работниците, като в същото време позволява по-голяма гъвкавост както за работниците, така и за работодателите при организацията на работното време.

В този контекст в настоящото становище се описва позицията на Комисията по отношение на измененията, гласувани от Парламента, и се посочват конкретни предложения, предназначени да помогнат на Съвета и Парламента да достигнат такава основа за споразумение.

#### **3.2. Изменения, внесени от Европейския парламент на второ четене**

##### **3.2.1 Време на разположение**

Изменение 9 (неактивни периоди в рамките на времето на разположение) (член 2а): прието.

Комисията е в състояние да подкрепи изменението, но има готовност да проучи възможностите за цялостен компромис по въпросите, обхванати от изменение 9, които понастоящем разединяват съзакондателите.

Това изменение се състои от четири части. В първата част се посочва, че както активните, така и неактивните периоди в рамките на времето на разположение се считат за работно време. (Съгласно общата позиция активните периоди се считат за работно време, но неактивните периоди не се считат като такива, освен ако това не е предвидено от националното законодателство или от колективни споразумения. Това също така отразява първоначалното предложение на Комисията и изменените предложения.) Във втората част се предвижда, че при изчисляване на работното време неактивните периоди в рамките на времето на разположение може да се изчисляват по специфичен начин (различен от почасово) в националното законодателство или в колективните трудови договори. (В общата позиция се съдържа подобна разпоредба, въпреки че има разлики в подробностите.) Третата част се отнася до това дали неактивните периоди в рамките на времето на разположение могат да бъдат отчитани при изчисляване на минималната продължителност на почивката. (Общата позиция позволява това да става в националното законодателство или в колективен трудов договор; но съгласно изменението, неактивният период в рамките на времето на разположение не може да бъде отчитано при изчисляване на минималните периоди за междудневна и междуседмична почивка.) С четвъртата част се заличава становището от общата позиция, според което периодът в рамките на времето на разположение, през който работникът ефективно изпълнява професионалната си дейност или задължения, винаги се счита за работно време (вместо това, тази точка ще бъде обхваната от по-подробно становище в първата част на изменението, внесено от Парламента).

Комисията приема третата част от изменение 9, в която се посочва, че неактивният период в рамките на времето на разположение не се отчита при изчисляване на минималните периоди на почивка, изисквани съгласно директивата. С това се възстановява важна разпоредба, съдържаща се в първоначалното предложение на Комисията и изменените предложения.

Комисията може също така да приеме по същество първата, втората и третата част от изменението, така че неактивните периоди в рамките на времето на разположение да се разглеждат като работно време, но могат да бъдат отчитани по специфичен начин при изчисляване на работното време. По специално, Комисията счита, че втората част на изменението принципно би могла да има ценен принос към намирането на цялостно решение по отношение на времето на разположение, като това решение бъде приемливо както за Парламента, така и за Съвета, след известно преформулиране на текста, така че да се включат опитът в съответния сектор и съответствието с общите принципи при защитата на здравето и безопасността на работниците като значими критерии.

### **3.2.2 Компенсационна почивка**

Изменение 3 (определяне на компенсационната почивка) (съображение 8) прието по принцип и/или при условие че бъде преформулирано.

С изменението се преформулира съображението относно определянето на компенсационната почивка, в съответствие с изменението, предложено за

съответстващия член 17. В него също така е включено позоваване на колективните трудови договори.

Комисията може да приеме позоваването на колективните трудови договори, тъй като се подобрява съответствието с член 18 от директивата.

Комисията може да приеме по принцип предложената промяна относно определянето на компенсационната почивка, но вярва, че е необходимо преформулиране, за да се предостави допълнителна гъвкавост. Вж. подробните становища относно изменение 13.

Комисията изразява готовност да проучи възможностите за компромис между подхода, използван в изменението, и този в общата позиция.

Изменение 13 (определяне на компенсационна почивка) (член 17, параграф 2) прието по принцип и/или при условие че бъде преформулирано.

Изменението се отнася до определянето на равностойни периоди на компенсационна почивка (които вече се изискват съгласно директивата, в случаите когато работникът пропуска цялата минималната междудневна и междуседмична почивка или част от нея). Съгласно изменението компенсационната почивка се взема „след“ периода на работа, а не „в рамките на разумен период“ след това, както е предвидено в общата позиция или съгласно предложението за изменение на Комисията. (Първоначалното предложение на Комисията беше компенсационната почивка да се взема в рамките на разумен период, който не може да надвишава 72 часа, но това не привлече необходимата подкрепа.)

Комисията може да приеме по принцип предложената промяна относно определянето на компенсационната почивка, но вярва, че е необходимо преформулиране, за да се предостави допълнителна гъвкавост. Тази формулировка следва да осигури подходяща защита на необходимостта на работниците от почивка и възстановяване, като в същото време позволява известна гъвкавост, необходима за организацията на работното време и почивката при конкретните условия при определени сектори и дейности. Комисията има готовност да проучи възможностите за компромис по този въпрос, който разединява съзаконодателите.

Възможен подход е равностойната компенсационна почивка, като общо правило, да бъде вземана след съответния период на работа. Тази формулировка най-добре осигурява защитата на физическата и умствената необходимост на работниците от почивка и възстановяване. При определени сектори и дейности обаче, както и по надлежно обосновани причини, в националното законодателство или в колективните трудови договори може да бъде предвидена равностойна компенсационна почивка, която да се вземе „в рамките на разумен период“, който трябва да бъде ясно определен, като се вземат под внимание целта за защита на здравето и безопасността на работниците и приложимия опит в съответните сектори или дейности.

Изменение 14 (определяне навремето на ползване на компенсационната почивка) (съображение 18): прието по принцип и/или при условие че бъде преформулирано.

Изменението обхваща същия въпрос като изменение 13, но в контекста на колективните трудови договори.



Комисията може да приеме по принцип предложената промяна относно определянето на компенсационната почивка, но вярва, че е необходимо преформулиране, за да се предостави допълнителна гъвкавост. Подробните становища относно изменение 13 (с изключение на позоваванията на националното законодателство) също са приложими в този контекст.

### 3.2.3 Референтният период

Изменение 7 (за заличаване на задължението за избор между възможността за неучастие и продължаване на референтния период) (съображение 14): прието.

С изменението се заличава съображението, свързано с член 22а от общата позиция, което беше предназначено да насърчи държавите-членки да не използват възможността за неучастие или да не продължават да я използват. (Вж. подробните обяснения съгласно изменение 21.)

Комисията може да приеме това изменение. Комисията не е предложила такова задължение в първоначалното си предложение и в предложенията за изменение. Освен това с неговото заличаване се насърчават дружествата да не прибегват до възможността за неучастие, а да използват по-дълъг референтен период.

Изменение 15 (референтни периоди) (член 19, параграф 1, буква б): прието.

Съответната разпоредба позволява на държавите-членки по законодателен път да удължават референтния период (за изчисляване на максималната продължителност на усредненото седмично работно време) до максимум 12 месеца. (Съществуващата директива вече позволява такова удължаване чрез колективни трудови договори.)

Целта на изменението е да се ограничи използването на тази опция от работниците, които не са обхванати от колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори; и да се предвиди, че в такива случаи държавите-членки трябва да гарантират, че работодателите уведомяват работниците за въвеждането на такъв режим на работа и предприемат необходимите мерки, за да се справят с всеки възникнал вследствие на това риск за здравето и безопасността.

Комисията може да приеме изменението, с което до голяма степен се възстановява текстът, съдържащ се в предложението за изменение на Комисията.

Изменение 21 (за заличаване на задължението за избор между възможността за неучастие и продължаване на референтния период) (член 22): прието.

С изменението се заличава член 22а от общата позиция, който беше предназначен да насърчи държавите-членки да не използват възможността за неучастие или да не продължават да я използват. В член 22а се предвижда, че държава-членка, която разреши използването на възможността за неучастие, не може също да използва новата разпоредба (член 19, буква б), с която се позволява посредством националното законодателство референтният период да бъде удължен до максимум 12 месеца (вж. становищата относно изменение 15). В такава ситуация държавата-членка все още може да позволи референтният период да бъде удължен до 12 месеца посредством колективен трудов договор, но референтните периоди, определени по други начини, например посредством националното законодателство, не могат да надвишават шест месеца.

Комисията може да приеме това изменение. Комисията не е предложила такова задължение в първоначалното си предложение и в предложенията за изменение. Освен това с неговото заличаване се насърчават дружествата да не прибегват до възможността за неучастие, а да използват по-дълъг референтен период.

### **3.2.4 Съчетаване на професионалния и семейния живот**

Изменение 11 (съчетаване на професионалния и семейния живот) (член 2б): прието частично.

Това изменение се състои от три части. С първата част се стават по-силно изразени задълженията на работодателите да уведомяват и консултират „достатъчно време преди това“ работниците за промени в режима на работа. С втората част се въвежда правото на работниците да поискат промени в режима на работа, за да се улесни съчетаването на професионалния и семейния живот, и задължението за работодателя да разглежда такива молби в условия на равнопоставеност. В третата част се посочва, че работодателите могат да отхвърлят подобна молба само в ограничени случаи.

Този член произлиза от становището на Европейския парламент на първо четене, а с първата и втората част се възстановява текстът от предложението за изменение на Комисията. В общата позиция е запазено задължението работодателите да уведомяват предварително работниците, но се намалява обхватът на задължението и се премахва правото на работника да поиска промени, както и задължението на работодателя да ги разгледа.

Комисията може да приеме това изменение отчасти. В първата част Комисията може да приеме, че работодателите уведомяват работниците „достатъчно време преди това“, вместо „своевременно“, но счита, че предложената в общата позиция промяна (да уведомяват работниците само за „значителни“ промени) е разумна и не следва да бъде заличена.

Комисията не приема втората и третата част от изменението, тъй като счита, че при тези обстоятелства тези елементи биха затруднили допълнително постигането на цялостно споразумение по предложението и че те могат да бъдат по-успешно разглеждани в друг контекст. По-конкретно, предложеният критерий за отказ изглежда трудно приложим на практика и по този въпрос би било ползотворно провеждането на по-обширна дискусия, отколкото разглеждането в настоящия контекст.

### **3.2.5 Възможността за неучастие**

Изменение 4 (възможност за неучастие) (съображение 11): отхвърлено.

С изменението се правят две промени в съображението относно бъдещето на възможността за неучастие: добавя се думата „окончателно“ във връзка с индивидуалното решение на работника да използва възможността за неучастие и се посочва, че разпоредбата относно възможността за неучастие, посочена в директивата, следва да спре да се прилага.

Комисията не може да приеме това изменение. По отношение на думата „окончателно“ : тази дума е предназначена да посочи, че крайното решение дали да работи по-дълго от 48-часовия лимит се взема от работника. Предвид обширните дискусии, които се проведеха по този въпрос обаче, Комисията смята, че това би могло да бъде

подвеждащо, тъй като съгласието на работника да ползва възможността за неучастие не е окончателно в смисъла на „последно и неотменимо“ и може да бъде оттеглено. По тази причина Комисията би предпочела да заличи думата на този етап.

Що се отнася до бъдещето на възможността за неучастие, моля вижте подробните становища относно изменение 16.

Изменение 5 (заличаване на рамката за използването на възможността за неучастие) (съображение 12): отхвърлено.

С изменението се заличава съображението, с което възможността за неучастие се поставя в контекста на дерогация от максималната продължителност на работната седмица от 48 часа, която се подчинява на изискването за ефективна защита на здравето и безопасността на работниците, както и за изрично, свободно изразено и информирано съгласие на съответния работник. В съображението също така се посочва, че използването на възможността за неучастие трябва да е предмет на подходящи предпазни мерки, които да осигурят спазването на тези условия, както и на строго наблюдение. Това изменение е тясно свързано е резултата от изменение 16 относно бъдещето на възможността за неучастие.

Комисията би могла да приеме това изменение, но само в контекста на решението, търсено от Парламента (отмяната на възможността за неучастие съгласно изменение 16). Ако възможността за неучастие остане обаче (вж. становищата относно изменение 16), Комисията счита, че това съображение следва също да остане. Поради това тя отхвърля това изменение. За защитата на здравето и безопасността на работниците е изключително важно всяко използване на възможността за неучастие да бъде предмет на изричните условия, упоменати по-горе, и същите условия да бъдат наложени посредством ефективни предпазни мерки и наблюдение. Съществуващият текст отговаря на тази необходимост и подобрява защитата на работниците.

Изменение 6 (заличаване на условието за обмисляне на други форми на гъвкавост преди прилагане на възможността за неучастие) (съображение 13): отхвърлено.

С изменението се заличава условието, че преди да бъде взето решение за прилагане на възможността за неучастие следва първо да бъде проучено дали алтернативните форми на гъвкавост биха били достатъчни. Това изменение е тясно свързано е резултата от изменение 16 относно бъдещето на възможността за неучастие.

Комисията би могла да приеме това изменение, но само в контекста на решението, търсено от Парламента (отмяната на възможността за неучастие съгласно изменение 16). Ако обаче възможността за неучастие бъде запазена (вж. становищата относно изменение 16), Комисията счита, че наличието на такова условие е желателно, за да се насърчат държавите-членки и социалните партньори първо да обмислят по-малко проблемни алтернативи. Поради това тя отхвърля това изменение.

Изменение 16 (възможност за неучастие) (член 22, параграф 1): отхвърлено.

В резултат на изменението се премахва възможността държавите-членки да позволят използването на възможността за неучастие три години след като предложението за изменение влезе в сила.

В измененото предложение на Комисията се предвиждаше възможността за неучастие да бъде премахната след 3 години (но при условие, че държавите-членки, които на този етап вече я използват, могат да поискат продължаване на срока, което подлежи на допълнително преразглеждане.)

Комисията не може да приеме това изменение. Становището на Комисията, както вече е посочено в съобщението ѝ относно общата позиция<sup>4</sup>, остава, че възможността за неучастие представлява дерогация от основния принцип за 48-часова максимална продължителност на работната седмица, която може да представлява риск за здравето и безопасността на работниците както в краткосрочен, така и в дългосрочен план.

Макар и по принцип в подкрепа на постепенното премахване на възможността за неучастие, Комисията не счита, че настоящите условия позволяват такова постепенно премахване, предвид важните промени в начин на ползване на възможността за неучастие от държавите-членки и позициите, изразени от тях по време на и след първото четене в Съвета.

Във връзка с постигането на цялостен компромис, Комисията счита, че всички разпоредби, свързани с възможността за неучастие, трябва да бъдат разглеждани заедно с клаузата за преразглеждане (вж. становищата относно изменение 22).

Изменение 17 (срок на валидност на индивидуалната възможност за неучастие) (член 22, параграф 2, буква а): отхвърлено.

В изменението се предвижда, че, ако работникът се съгласи да бъде надвишена 48 часовата продължителност на седмичното работно време, това съгласие остава валидно за срок, не по-дълъг от шест месеца (а не една година, както е предвидено в общата позиция.) В първоначалното си предложение и в предложенията за изменение Комисията предложи срок от една година.

Комисията не може да приеме това изменение, защото с него би се увеличила бюрократичната тежест, което не е в съответствие с целта за по-добро регулиране. Важно е да се отбележи, че работникът има право във всички случаи да оттегли съгласието си за неучастие (с предизвестие, чийто срок не надвишава два месеца) съгласно член 22, параграф 2, буква д) от общата позиция.

Изменение 18 (без възможност за неучастие по време на изпитателния срок) (член 22, параграф 2, буква в), подточка i): прието.

Целта на изменението е работникът да не може на законно основание да даде съгласието си за неучастие по време на изпитателния срок.

Комисията приема това изменение, с което се възстановява текстът, съдържащ се в първоначалното предложение и изменените предложения на Комисията. Важно е да бъдат защитени работниците, които се намират в уязвима фаза от службата си, от риска от неправомерен натиск да се съгласят на по-продължително работно време.

---

<sup>4</sup> COM (2008) 568, раздел 3.2.3

Изменение 19 (заличават се ограниченията за максимална продължителност на работното време за работници, използващи възможността за неучастие) (член 22, параграф 2, буква г): прието.

С изменението се заличават горните граници, предложени с общата позиция (60 часа седмично или 65 часа при някои ситуации, изчислени като средна стойност) за работното време на работници, които са се съгласили да използват възможността за неучастие. Понастоящем с директивата не се определя изрична горна граница за работното време на работници, които използват неучастieto. Както в първоначалното предложение на Комисията, така и в предложенията за изменение беше предложено да се въведе ново конкретно ограничение за седмичното работно време за работници, избрали възможността за неучастие.

Този член от общата позиция беше най-критикуван след приемането и доведе до множество грешни интерпретации по отношение на неговите цели. Тъй като, както Европейския парламент, така и по-голямата част от държавите-членки са против включването на конкретна цифра, и предвид това, че в съществуващата директива не е посочена горна граница, Комисията е в състояние да подкрепи нейното заличаване, за да се улесни постигането на споразумение между съзаконодателите. Следва също така да бъде припомнено, че държавите-членки са свободни да определят горни граници за работното време на работници, които са се съгласили да използват възможността за неучастие.

Изменение 20 (изключване на някои работници на краткосрочни договори) (член 22, параграф 3): прието частично.

С изменението се заличава разпоредбата, създадена с общата позиция, с която се изключват някои работници на краткосрочни договори от двете разпоредби, предназначени да защитят работниците, които са се съгласили да използват възможността за неучастие. Целта на изменението е, първо, работниците, наети от един и същ работодател за по-малко от десет седмици на година, да не могат на законно основание да подпишат клауза за неучастие през първите четири седмици на трудовото правоотношение. Второ, ако даден работник се е съгласил да използва възможността за неучастие, всяка горна граница за работното време за работници, които са се съгласили да използват възможността за неучастие съгласно член 22, параграф 2, буква г), ще се прилага и за него или нея.

Комисията може да приеме това изменение отчасти. Ако възможността за неучастие се запази, работниците на краткосрочни договори следва да имат възможност да я използват: що се касае до здравето и безопасността, продължително работно време създава по-малко рискове, ако е ограничено до къси периоди, отколкото ако продължава дълго време. Поради това Комисията счита, че член 22, параграф 3, както е предложен в общата позиция, следва да остане непроменен, що се отнася до параграф 2, буква в), подточка i) (така че, на практика, работник, който е нает от един и същ работодател за по-малко от десет седмици на година може на законно основание да подпише клауза за неучастие през първите четири седмици на същото трудово правоотношение).

Комисията обаче приема заличаването на позоваването на параграф 2, буква г), както прие и изменение 19, с което Парламентът предложи да бъде заличена горната граница

за работници, използващи възможността за неучастие (вж. подробните становища относно изменение 19.)

Изменение 22 (заличаване на клаузата за преразглеждане) (член 24а): прието по принцип и/или при условие че бъде преформулирано.

С изменението се заличава разпоредбата, с която от държавите-членки, които използват възможността за неучастие (или по друг начин разрешават продължителното работно време), се изисква да предоставят на Комисията подробни доклади за това как се прилага на практика дерогацията, които включват и становищата на социалните партньори. След това Комисията докладва пред Парламента и пред Съвета, които оценяват ситуацията; Комисията може също така да направи допълнителни предложения.

Това изменение е тясно свързано е резултата от изменение 16 относно бъдещето на възможността за неучастие. Комисията може да приеме това изменение по принцип. В случай обаче, че възможността за неучастие се запази (вж. становищата относно изменение 16), Комисията вярва, че наличието на клауза за преразглеждане е крайно необходимо, за да се постигне споразумение между съзакондателите, въз основа на промяна на формулировката, която в момента е в сила.

### **3.2.6 Други въпроси**

#### ***Дерогация за работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения***

Изменение 12 (изключение за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“) (член 17, параграф 1, буква а): прието по принцип и/или при условие че бъде преформулирано.

С изменението се променя формулировката на разпоредбата в съществуващата директива, с която се позволява дерогация от лимитите за работното време и минималната продължителност на почивката по отношение на „ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения“. Съгласно изменението дерогацията се прилага единствено по отношение на висши ръководни кадри.

Комисията може да приеме това изменение след известно преформулиране на текста. Комисията счита, че предложената формулировка донякъде е прекалено ограничителна, но приема основната нужда тази разпоредба да бъде изменена, за да се поясни, че тя се отнася единствено за работници, които са достатъчно самостоятелни, за да разполагат с действителен контрол върху собственото си работно време.

#### ***Приложение за отделен работник***

Изменение 8 (приложение за отделен работник) (съображение 16, буква а): отхвърлено.

С изменението се създава съображение, с което се предвижда, че ако даден работник има повече от един трудов договор, работното му време се определя като сбор от периодите на работа по всеки договор следва да бъде взето под внимание при изчисляване на работното време.

Комисията счита (както вече посочи през 2000 г. в своя „Доклад относно прилагането на Директивата за работното време“<sup>5</sup>), че с оглед на целите за защита на здравето и безопасността, предвидени в директивата, съдържатите се в нея ограничения за работното време трябва, доколкото е възможно, да бъдат прилагани за отделен работник (а не за отделен договор), в случай на работник, който работи едновременно съгласно две или повече трудови правоотношения. Налице е обаче значително разнообразие в подходите, следвани от държавите-членки по този въпрос.

Комисията счита, че включването на този въпрос при настоящото преразглеждане би направило постигането на споразумение в Съвета почти невъзможно. Поради това Комисията отхвърля това изменение.

Изменение 10 (приложение за отделен работник) (нов член 2а, буква а): отхвърлено.

С изменението се създава нова разпоредба, с която се предвижда, че ако даден работник има повече от един трудов договор, работното му време, определено като сбор от периодите на работа по всеки договор, следва да бъде взето под внимание при изчисляване на работното време.

Комисията счита (както вече посочи през 2000 г. в своя „Доклад относно прилагането на Директивата за работното време“<sup>6</sup>), че с оглед на целите за защита на здравето и безопасността, предвидени в директивата, съдържатите се в нея ограничения за работното време трябва, доколкото е възможно, да бъдат прилагани за отделен работник (а не за отделен договор), в случай на работник, който работи едновременно съгласно две или повече трудови правоотношения. Налице е обаче значително разнообразие в подходите, следвани от държавите-членки по този въпрос.

Комисията счита, че включването на този въпрос при настоящото преразглеждане би направило постигането на споразумение в Съвета почти невъзможно. Поради това Комисията отхвърля това изменение.

### ***Съображения при изменението на директивата***

Изменение 1 (съображения за преразглеждане на организацията на работното време) (съображение 7): прието частично.

С изменението се преформулира списъкът от фактори, които имат отношение към настоящото преразглеждане.

Комисията може да приеме това изменение след известно преформулиране на текста по отношение на позоваването на обучението през целия живот. (Това позоваване не е свързано с нито една от оперативните разпоредби в текста и поради това изглежда неподходящо в контекста на настоящото предложение.)

### ***Позовавания на решенията на Съда***

Изменение 2 (решения на Съда на Европейските общности) (съображение 7а): прието по принцип и/или при условие че бъде преформулирано.

---

<sup>5</sup> COM (2000) 787, в точка 14.2

<sup>6</sup> COM (2000) 787, в точка 14.2

С изменението се създава ново съображение, в което се описва понятието „работно време“ в контекста на взетите в последно време решения на Съда на Европейските общности.

Комисията може да приеме това изменение по принцип, но след известно преформулиране на текста. Целта на преформулирането е:

— да се гарантира, че текстът напълно отразява решения на Съда (например, не е ясно, че съгласно решенията на Съда се изисква цялото работно време да включва присъствие на определеното от работодателя място) и

— да се гарантира, че текстът е в съответствие с определението за работно време, посочено в член 2, параграф 1 от директивата, тъй като с настоящото преразглеждане не се предлага промяна в същия параграф.