



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 30.12.2003
COM(2003) 843 τελικό

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο
όσον αφορά την επανεξέταση της οδηγίας 93/104/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της
οργάνωσης του χρόνου εργασίας**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή.....	3
Πρώτο μέρος: Ανάλυση και αξιολόγηση	5
1. Παρεκκλίσεις από τις περιόδους αναφοράς.....	5
1.1. Νομικές διατάξεις	5
1.2. Τρέχουσα κατάσταση στα κράτη μέλη	5
1.3. Παράταση της περιόδου αναφοράς με συλλογική σύμβαση	6
2. Εφαρμογή του άρθρου 18.1(β)(i).....	7
2.1. Νομικές διατάξεις	7
2.2. Κατάσταση που επικρατεί σήμερα στα κράτη μέλη	9
2.2.1. Ηνωμένο Βασίλειο	9
2.2.1.1. Εθνικές διατάξεις	9
2.2.1.2. Νομική αξιολόγηση.....	10
2.2.1.3. Πρακτικές εξελίξεις	11
2.2.1.4. Αριθμός των εργαζομένων που υπέγραψαν τη συμφωνία opt out.....	13
2.2.1.5. Για ποιο λόγο γίνεται χρήση της ρήτρας opt-out;	14
2.2.1.6. Αποτελέσματα της ρήτρας opt-out στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων	16
2.2.2. Εφαρμογή του άρθρου 18.1 (β)(i) σε άλλα κράτη μέλη	17
2.2.2.1. Λουξεμβούργο	17
2.2.2.2. Γαλλία	18
2.2.2.3. Άλλα κράτη μέλη	18
2.2.2.4. Μελλοντικά κράτη μέλη	18
3. Ορισμός του χρόνου εργασίας	19
3.1. Νομολογία του Δικαστηρίου.....	19
3.1.1. Υπόθεση SIMAP	19
3.1.2. Υπόθεση Jaeger.....	20
3.2. Αντίκτυπος της νομολογίας του Δικαστηρίου	21
4. Συμβατότητα μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	23
Δεύτερο μέρος: Επιλογές	24
Τρίτο μέρος: Τρόπος δράσης	25

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οδηγία 93/104/EK¹, της 23ης Νοεμβρίου 1993, θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση της βελτίωσης του επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων. Με σκοπό την εξασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων από τις επιπτώσεις που μπορεί να έχουν στην υγεία και την ασφάλειά του η υπερβολικά παρατεταμένη εργασία, η ανεπαρκής ανάπαυση ή τα ακανόνιστα πρότυπα εργασίας, η οδηγία προβλέπει ειδικότερα:

- Περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας 11 συναπτών ωρών ανά εικοσιτετράωρο,
- Χρόνο διαλείμματος όταν ο ημερήσιος χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες,
- Ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης μιας ημέρας την εβδομάδα,
- Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας 48 ωρών την εβδομάδα κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών,
- Ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας 4 εβδομάδων,
- Οι εργαζόμενοι τη νύχτα δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες ανά εικοσιτετράωρο, κατά μέσο όρο.

Τα κράτη μέλη ήταν υποχρεωμένα να μεταφέρουν την οδηγία το αργότερο μέχρι τις 23 Νοεμβρίου 1996. Η μεταφορά έγινε σε όλα τα κράτη μέλη. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη μεταφορά της οδηγίας μπορείτε να ανατρέξετε στην έκθεση που δημοσιεύθηκε, το 2000².

Η οδηγία 93/104/EK απέκλειε από το πεδίο εφαρμογής της τους τομείς των αεροπορικών, σιδηροδρομικών, οδικών, θαλάσσιων, ποτάμιων και λιμναίων μεταφορών, της θαλάσσιας αλιείας και λοιπών θαλασσίων δραστηριοτήτων, καθώς και των ασκούμενων ιατρών. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο εξέδωσαν στις 22 Ιουνίου 2000 την οδηγία 2000/34/EK³ για την τροποποίηση της οδηγίας 93/104/EK του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την εν λόγω οδηγία. Η οδηγία 2000/34/EK έπρεπε να είχε μεταφερθεί από τα κράτη μέλη το αργότερο μέχρι την 1η Αυγούστου 2003 (1η Αυγούστου 2004 όσον αφορά τους ασκούμενους ιατρούς).

Η παρούσα ανακοίνωση, εκτός αν υπάρξει διαφορετική πρόβλεψη, αφορά την οδηγία 93/104/EK όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2000/34/EK (στο εξής καλούμενη "η οδηγία"). Αντίθετα, δεν αφορά τις τομεακές οδηγίες⁴ για το χρόνο

¹ Οδηγία 93/104/EK του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ΕΕ L 307, της 13.12.1993, σ. 18.

² Έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την κατάσταση εφαρμογής της οδηγίας 93/104/EK, Έγγραφο COM(2000) 787.

³ Οδηγία 2000/34/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22 Ιουνίου 2000 για την τροποποίηση της οδηγίας 93/104/EK του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την εν λόγω οδηγία, ΕΕ L 195, της 1.8.2000, σ. 41.

⁴ Οδηγία 1999/63/EK του Συμβουλίου, της 21ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, που συνήψαν η ένωση εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και η ομοσπονδία των ενώσεων εργαζομένων στις μεταφορές, στην Ευρωπαϊκή

εργασίας, δεδομένου ότι, βάσει του άρθρου 14 της οδηγίας, η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται "εφόσον άλλες κοινοτικές πράξεις περιλαμβάνουν ειδικότερες απαιτήσεις περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας για ορισμένες επαγγελματικές ασχολίες ή δραστηριότητες".

Η οδηγία περιέχει δύο διατάξεις, η επανεξέταση των οποίων προβλέπεται πριν από τη λήξη της επταετούς προθεσμίας για τη μεταφορά της οδηγίας από τα κράτη μέλη, δηλαδή, έως τις 23 Νοεμβρίου 2003. Οι διατάξεις αυτές αφορούν τις παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς για την εφαρμογή του άρθρου 6 (μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας) και τη δυνατότητα μη εφαρμογής του άρθρου 6 εάν ο εργαζόμενος συναινέσει για την εκτέλεση τέτοιου είδους εργασίας (γενικά γνωστής ως εθελούσια επιλογή εξαίρεσης από το μέγιστο επιτρεπόμενο χρόνο εργασίας και στο εξής καλούμενης ρήτρα *opt-out*).

Από την άλλη πλευρά, η ερμηνεία ορισμένων διατάξεων της οδηγίας από το Δικαστήριο, με την ευκαιρία διαφόρων προδικαστικών υποθέσεων βάσει του άρθρου 234 της Συνθήκης, είχε μεγάλο αντίκτυπο στην έννοια «χρόνος εργασίας» και, κατά συνέπεια, στις θεμελιώδεις διατάξεις της οδηγίας. Επομένως, είναι απαραίτητο και σκόπιμο να μελετηθούν τα αποτελέσματα της νομολογίας αυτής, κυρίως όσον αφορά τις αποφάσεις στις υποθέσεις *SIMAP*⁵ και *Jaeger*⁶, σχετικά με τον χαρακτηρισμό ως χρόνου εργασίας των περιόδων εφημερίας των ιατρών, υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στο κέντρο υγείας.

Η παρούσα ανακοίνωση έχει τριπλό στόχο.

Πρώτον, αποσκοπεί στην αξιολόγηση της εφαρμογής των δύο διατάξεων που είναι αντικείμενο επανεξέτασης (τις παρεκκλίσεις από τις περιόδους αναφοράς – άρθρο 17, παράγραφος 4 – και τη ρήτρα *opt-out* – άρθρο 18.1β)ι)).

Δεύτερον, αποσκοπεί στην ανάλυση του αντικτύπου της νομολογίας του Δικαστηρίου σχετικά με τον ορισμό του χρόνου εργασίας και της εφημερίας καθώς και τις νέες εξελίξεις με σκοπό τη βελτίωση της συμβατότητας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Ένωση (FST) - Παράρτημα: Ευρωπαϊκή συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, ΕΕ L 167, της 2.7.1999, σ. 33

Οδηγία 2000/79/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για την εκτέλεση της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας του υπτάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας που συνήφθη από την Ένωση Ευρωπαϊκών Αεροπορικών Εταιρειών (ΑΕΑ), την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ΕΤΦ), την Ευρωπαϊκή Ένωση Προσωπικού Θαλάμων Διακυβέρνησης Αεροσκαφών (ΕCΑ), την Ευρωπαϊκή Ένωση Αερομεταφορέων των Περιφερειών της Ευρώπης (ΕΡΑ) και τη Διεθνή Ένωση για τις Ναυλωμένες Πτήσεις (IACA), ΕΕ L 302, της 1.12.2000, σ. 57

Οδηγία 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών, ΕΕ L 80, της 23.3.2002, σ. 35.

⁵ Απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Οκτωβρίου 2000 στην υπόθεση C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) κατά Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Συλλογή της νομολογίας 2000, σ. I-07963.

⁶ Απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Οκτωβρίου 2003 στην υπόθεση C-151/02, που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ Landeshauptstadt Kiel και Norbert Jaeger, η οποία δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί.

Τέλος, αποσκοπεί στην ανταλλαγή απόψεων όχι μόνο με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αλλά και με την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, την Επιτροπή των Περιφερειών και τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με ενδεχόμενη αναθεώρηση του κειμένου.

Όσον αφορά τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους, η ανακοίνωση αυτή πρέπει να θεωρηθεί ως το πρώτο στάδιο των διαβουλεύσεων, βάσει του άρθρου 138 παράγραφος 2 της Συνθήκης. Εξυπακούεται ότι, στην συνέχεια, η Επιτροπή θα προβεί σε διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με το περιεχόμενο όλων των προβλεπόμενων προτάσεων (άρθρο 138, παράγραφος 3).

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

1.1. Νομικές διατάξεις

Οι περίοδοι αναφοράς για την εφαρμογή των άρθρων 5 (εβδομαδιαία ανάπαυση) και 6 (ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας) καθορίζονται στο άρθρο 16 της οδηγίας.

Όσον αφορά τον υπολογισμό της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας (48 ωρών), η παράγραφος 2 του άρθρου 16 προβλέπει περίοδο αναφοράς η οποία δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες. Ωστόσο, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τις διατάξεις του άρθρου 16 και οι περίοδοι αναφοράς μπορούν να παραταθούν στις περιπτώσεις που προβλέπονται στις τρεις παραγράφους του άρθρου 17.

Ωστόσο, αυτή η δυνατότητα παρέκκλισης από την περίοδο αναφοράς περιορίζεται από το άρθρο 17 παράγραφος 4 της οδηγίας, το οποίο αναφέρει τα εξής:

Η ευχέρεια παρέκκλισης από το άρθρο 16 στοιχείο 2 που προβλέπεται στην παράγραφο 2 στοιχεία 2.1 και 2.2 και στην παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου δεν επιτρέπεται να καταλήγει σε περίοδο αναφοράς που να υπερβαίνει τους έξι μήνες.

Ωστόσο, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα, εφόσον τηρούν τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, να επιτρέπουν, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους οργάνωσης της εργασίας, τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για τον καθορισμό περιόδων αναφοράς που κατά κανένα τρόπο να μην υπερβαίνουν τους δώδεκα μήνες.

Μέχρι τη λήξη της επταετούς περιόδου από την ημερομηνία που προβλέπεται στο άρθρο 18 παράγραφος 1 στοιχείο α), το Συμβούλιο, με βάση πρόταση της Επιτροπής, συνοδευόμενη από έκθεση αξιολόγησης, επανεξετάζει τις διατάξεις της παρούσας παραγράφου και αποφασίζει για τη συνέχεια που πρέπει να δώσει.

Συνοπτικά, η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό των 48 ωρών είναι τέσσερις μήνες. Η περίοδος αυτή μπορεί να οριστεί σε έξι μήνες στις περιπτώσεις που μπορεί να γίνει παρέκκλιση από το άρθρο 16. Η περίοδος αναφοράς μπορεί, με συλλογική σύμβαση, να παραταθεί μέχρι 12 μήνες.

1.2. Τρέχουσα κατάσταση στα κράτη μέλη

Δεν είναι πάντα εύκολη η ανάλυση των εθνικών νομοθεσιών στον τομέα της μεταφοράς των άρθρων 6 και 16. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα κράτη μέλη, αντί να

περιορίσουν τον μέσο χρόνο εργασίας κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου αναφοράς, καθορίζουν ένα απόλυτο ημερήσιο ή/και εβδομαδιαίο όριο επιτρέποντας ταυτόχρονα υπερωρίες στο πλαίσιο ημερήσιων, εβδομαδιαίων, μηνιαίων ή ετήσιων ορίων.

Μόνο σε τέσσερα κράτη μέλη (Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο) οι νομοθεσίες αναπαράγουν πιστά τις διατάξεις της οδηγίας, δηλαδή περίοδο αναφοράς τεσσάρων μηνών για τον υπολογισμό του μέσου ανώτατου χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας και δυνατότητα καθορισμού μεγαλύτερης περιόδου αναφοράς με συλλογική σύμβαση, η οποία, ωστόσο, δεν μπορεί να υπερβεί τους 12 μήνες.

Στη Δανία, οι περίοδοι αναφοράς δεν καθορίζονται από τη νομοθεσία. Οι συλλογικές συμβάσεις καθορίζουν περιόδους αναφοράς από 4 έως 12 μήνες.

Στη Φινλανδία, η περίοδος αναφοράς τεσσάρων μηνών εφαρμόζεται μόνο για τον ανώτατο αριθμό των υπερωριών. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να καθορίσουν περίοδο αναφοράς ενός έτους για τον κανονικό χρόνο εργασίας, και για τον περιορισμό των υπερωριών.

Στη Γαλλία, το όριο των 48 ωρών είναι απόλυτο και όχι ένας μέσος όρος που πρέπει να υπολογίζεται βάσει μιας περιόδου αναφοράς.

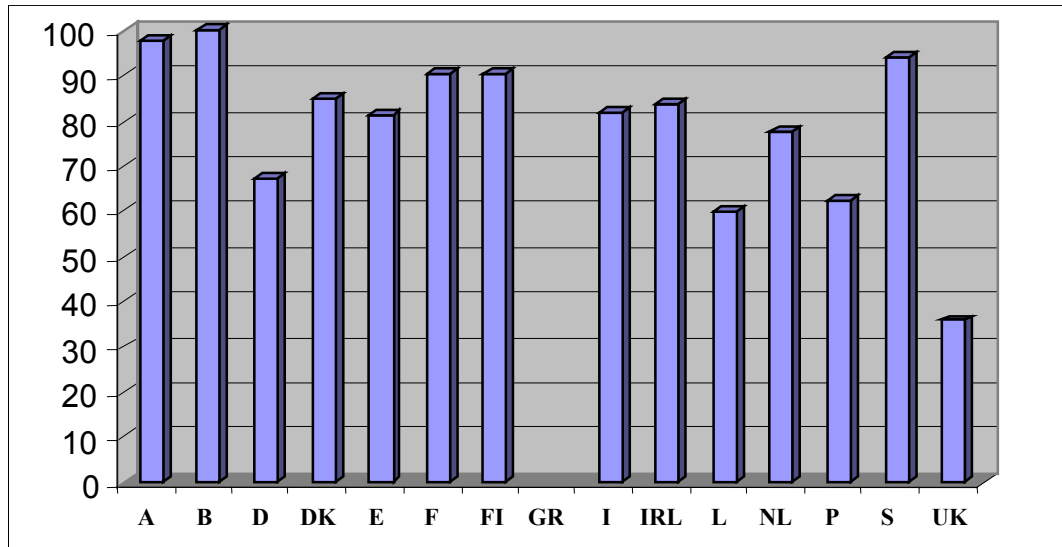
Άλλα κράτη μέλη έχουν διαφορετικές περιόδους αναφοράς, συχνά ενός έτους, οι οποίες όμως εφαρμόζονται μόνο για τον υπολογισμό του κανονικού χρόνου εργασίας, ο οποίος είναι κατά πολύ χαμηλότερος από τις 48 ώρες που προβλέπει η οδηγία.

Σε γενικές γραμμές διαπιστώνεται μία τάση καθορισμού ετήσιας περιόδου αναφοράς.

1.3. Παράταση της περιόδου αναφοράς με συλλογική σύμβαση

Σύμφωνα με το άρθρο 17 παράγραφος 4 της οδηγίας, η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό των 48 ωρών μπορεί να παραταθεί σε 12 μήνες μόνο με συλλογική σύμβαση ή με άλλες συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο, απ'ότι φαίνεται, στην πράξη, τα κράτη μέλη δεν βρίσκονται όλα στην ίδια κατάσταση απέναντι σ'αυτή τη δυνατότητα παράτασης της περιόδου αναφοράς. Πράγματι, η κάλυψη της συλλογικής διαπραγμάτευσης – δηλαδή, το ποσοστό των εργαζομένων των οποίων οι απολαβές και οι όροι εργασίας καθορίζονται, τουλάχιστον σε ένα ορισμένο βαθμό, από συλλογικές συμβάσεις – ποικίλλει σημαντικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά είναι γενικά υψηλό, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο, όπως φαίνεται στον ακόλουθο πίνακα.

Ποσοστό κάλυψης της συλλογικής διαπραγματεύσης



Πηγή: EIRO

Έτσι, ενώ ορισμένες χώρες έχουν φθάσει ή πλησιάζουν να φθάσουν ποσοστά κάλυψης 100%, η κάλυψη στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι μόνο 36%. Αυτό το ποσοστό κάλυψης θα ήταν ακόμη χαμηλότερο εάν λαμβανόταν υπόψη μόνο ο ιδιωτικός τομέας (22%).

Επίσης, πρέπει να επισημανθεί ότι δεν έχει χρησιμοποιηθεί πολύ η δυνατότητα παρέκκλισης από ορισμένες διατάξεις της οδηγίας μέσω συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων εκτός από τις συλλογικές συμβάσεις. Έτσι, παραδείγματος χάρη, στο Ηνωμένο Βασίλειο οι "συμφωνίες των εργαζομένων" έχουν χρησιμοποιηθεί ελάχιστα μέχρι σήμερα⁷.

2. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 18.1(Β)(Ι)

2.1. Νομικές διατάξεις

Το άρθρο 18.1(β)(i) της οδηγίας προβλέπει τα εξής:

Εντούτοις, ένα κράτος μέλος δύναται να μην εφαρμόσει το άρθρο 6, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, εφόσον λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι:

- ο εργοδότης δεν ζητά από τον εργαζόμενο να εργαστεί περισσότερες από 48 ώρες ανά επταήμερο, περίοδο που υπολογίζεται ως μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 σημείο 2 της περιόδου αναφοράς, εκτός αν ο εργαζόμενος συναινεί για την παροχή της εργασίας αυτής,
- ο εργαζόμενος δεν υφίσταται καμία ζημία αν δεν δεχθεί να εκτελέσει την εργασία αυτή,
- ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία,
- το αρχείο είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων,
- ύστερα από αίτηση των αρμοδίων αρχών, ο εργοδότης τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη συναίνεση των εργαζομένων για την παροχή εργασίας υπερβαίνουσας τις 48 ώρες ανά επταήμερο, υπολογιζόμενης ως μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 σημείο 2 της περιόδου αναφοράς.

⁷ Barnard, C. Et al., Η χρησιμοποίηση και η ανάγκη του άρθρου 18.1(β)(i) της οδηγίας σχετικά με το χρόνο εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο, τελική έκθεση, Δεκέμβριος 2002, σ. 114.

Πριν από τη λήξη επταετούς περιόδου υπολογιζόμενης από τη λήξη της τριετούς προθεσμίας που αναφέρεται στο στοιχείο α), το Συμβούλιο, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής, που συνοδεύεται από έκθεση αξιολόγησης, επανεξετάζει τις διατάξεις του παρόντος σημείου i) και αποφασίζει για τη συνέχεια που θα δώσει στο ζήτημα.

Έτσι, το άρθρο αυτό δίνει τη δυνατότητα σε ένα κράτος μέλος να προβλέψει στην εθνική του νομοθεσία τη δυνατότητα για τους εργαζόμενους να εργάζονται, κατά μέσο όρο, πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα, αρκεί να τηρούνται οι όροι που προβλέπονται στις διάφορες περιπτώσεις της παρούσας διάταξης. Οι όροι αυτοί αφορούν κυρίως την ανάγκη σύμφωνης γνώμης του εργαζόμενου, καθώς και τήρησης καταστάσεων.

Χαρακτηριστικό στοιχείο του άρθρου 18.1(β)(i) είναι ότι η απόφαση παραίτησης από το όριο της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας πρέπει να λαμβάνεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Εξάλλου, το Δικαστήριο υπενθύμισε την αρχή αυτή στην υπόθεση SIMAP, στην οποία απεφάνθη ότι «η συναίνεση που δίνεται από τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως ή συμφωνίας δεν ισοδυναμεί με συναίνεση του ίδιου του εργαζόμενου»⁸.

Ωστόσο, η συμφωνία του εργαζόμενου πρέπει να είναι ελεύθερη και εν επιγνώσει. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να υφίσταται πιέσεις για να υπογράψει τη συμφωνία και ούτε μπορεί να υποστεί ζημία αν αποφασίσει να μην την υπογράψει. Ως εξαίρεση σε σχέση με το κοινοτικό καθεστώς στον τομέα της διαχείρισης του χρόνου εργασίας, επιβάλλεται να πληρούνται οι όροι που προβλέπονται από την οδηγία για τη χρησιμοποίηση της ρήτρας opt-out. Το κράτος μέλος που θέλει να κάνει χρήση αυτής της δυνατότητας μη εφαρμογής του άρθρου 6, πρέπει επομένως να λάβει όλα τα απαιτούμενα μέτρα ώστε να φροντίσει κυρίως ότι η απόφαση του εργαζόμενου δεν γεννά καμία υποψία. Όπως το υπενθυμίζει ο Γενικός Εισαγγελέας Jarabo Colomer στα συμπεράσματά του στην υπόθεση Pfeiffer⁹, "δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι πρωταρχικός στόχος της οδηγίας είναι η εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίοι είναι η πιο ευάλωτη πλευρά της εργασιακής σχέσης. Για να αποφευχθεί, ακριβώς, η κατάσταση κατά την οποία ο εργοδότης καταφέρνει με δόλια τεχνάσματα και με εκφοβισμό να επιτύχει την παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας του να μην υπερβεί το ανώτατο καθορισμένο όριο, αυτή η ρητή έκφραση της συναίνεσης περιβάλλεται από μια σειρά εγγυήσεων οι οποίες διασφαλίζουν ότι ο ενδιαφερόμενος δεν θα υποστεί καμία ζημία εάν δεν δεχθεί να εργαστεί πάνω από σαράντα οκτώ ώρες την εβδομάδα με βάση τους προαναφερθέντες όρους, ότι ο εργοδότης τηρεί ενημερωμένο αρχείο των εργαζομένων που παρέχουν τέτοιου είδους εργασία και των οποίων το ωράριο υπερβαίνει τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια, ότι τα εν λόγω αρχεία τίθενται στη διάθεση των αρμόδιων αρχών και ότι ο επιχειρηματίας παρέχει στις αρμόδιες αρχές, κατόπιν αιτήσεώς τους, όλες τις πληροφορίες σχετικά με τις συμφωνίες στις οποίες προέβησαν οι εργαζόμενοι".

⁸ Υπόθεση C-303/98, SIMAP, παράγραφος 73.

⁹ Συμπεράσματα του Γενικού Εισαγγελέα κ. D. Ruiz-Jarabo Colomer, που υποβλήθηκαν στις 6 Μαΐου 2003, στις κοινές υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, Bernhard Pfeiffer κ.ά. κατά Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Waldshut eV, παράγραφος 47.

2.2. Κατάσταση που επικρατεί σήμερα στα κράτη μέλη

2.2.1. Ηνωμένο Βασίλειο

2.2.1.1. Εθνικές διατάξεις

Κατά τη μεταφορά της οδηγίας, μόνο το Ηνωμένο Βασίλειο έκανε χρήση αυτής της δυνατότητας μη εφαρμογής του άρθρου 6. Πράγματι, το άρθρο 4 παράγραφος 1 των κανονισμών περί χρόνου εργασίας¹⁰, περιλαμβάνει το όριο των 48 ωρών, το οποίο όμως υπόκειται στην εξαίρεση του άρθρου 5 παράγραφος 1, το οποίο προβλέπει ότι:

"Το όριο που προβλέπει το άρθρο 4(1) δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση του εργαζόμενου που συμφώνησε γραπτώς με τον εργοδότη του ότι δεν ισχύει για αυτόν, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης συντάσσεται με τις διατάξεις της παραγράφου (4)".

Οι όροι που προβλέπονται στις διάφορες περιπτώσεις του άρθρου 18.1 β) i) μεταφέρθηκαν στο άρθρο 5(4), ως εξής:

Οι διατάξεις που προβλέπονται στην παράγραφο (1) προβλέπουν ότι ο εργοδότης:

(α) τηρεί ενημερωμένα αρχεία τα οποία:

- (i) περιέχουν κατάλογο όλων των εργαζομένων που απασχολεί οι οποίοι συμφωνούν ότι το όριο που προβλέπεται από το άρθρο 4(1) δεν ισχύει στην περίπτωση τους,*
- (ii) καθορίζουν, ενδεχομένως, τους όρους σύμφωνα με τους οποίους ο εργαζόμενος δέχθηκε ότι το όριο δεν ισχύει, και*
- (iii) προσδιορίζουν τον αριθμό των ωρών εργασίας που πραγματοποίησε ο εργαζόμενος για τον εργοδότη κατά τη διάρκεια κάθε περιόδου αναφοράς από την έναρξη ισχύος της συμφωνίας (με εξαίρεση τις περιόδους που έληξαν πάνω από δύο έτη πριν από την πιο πρόσφατη εγγραφή στα αρχεία),*

(β) επιτρέπει την επιθεώρηση των αρχείων αυτών, κατόπιν αιτήσεως κάθε ελεγκτή που προβλέπεται από την εκτελεστική αρχή για την υγεία και την ασφάλεια (Health and Safety Executive) ή από κάθε άλλη αρμόδια αρχή για την εφαρμογή του παρόντος κανονισμού βάσει του άρθρου 28, και

(γ) θέτει στη διάθεση κάθε επιθεωρητή όλες τις πληροφορίες που μπορεί να ζητήσει σχετικά με περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι δέχθηκαν να μην εφαρμοστεί το όριο που προβλέπεται από το άρθρο 4(1).

Επίσης, το άρθρο 4 προέβλεπε ότι:

(2) Η συμφωνία κατά την έννοια της παραγράφου (1) προβλέπει ότι:

- (α) μπορεί είτε να αφορά μια συγκεκριμένη περίοδο είτε να είναι αορίστου διάρκειας, και*
- (β) μπορεί να καταγγελθεί από τον εργαζόμενο μετά από γραπτή προειδοποίηση του εργοδότη τουλάχιστον επτά ημερών, εκτός και αν η συμφωνία προβλέπει διαφορετικό χρόνο προειδοποίησης.*
- (3) Όταν η συμφωνία κατά την έννοια της παραγράφου (1) προβλέπει προειδοποίηση για την καταγγελία της, ο χρόνος προειδοποίησης δεν πρέπει να υπερβαίνει τους τρεις μήνες.*

Το 1999, τροποποιήθηκαν οι κανονισμοί περί χρόνου εργασίας - *Working Time Regulations*¹¹, κυρίως όσον αφορά τη μεταφορά αυτού του κανόνα της οδηγίας. Το άρθρο 4 παράγραφος 1 που αφορά τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας έχει πλέον ως εξής:

¹⁰ *Working Time Regulations (WTR) 1998, SI 1998/1833-Κανονισμοί περί χρόνου εργασίας του 1998.*

¹¹ *Working Time Regulations 1999, SI 1999/3372.*

Εάν ο εργοδότης δεν έχει την προηγούμενη γραπτή συμφωνία του εργαζόμενου να παράσχει τέτοια εργασία, ο χρόνος εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών που παρέχει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια κάθε περιόδου αναφοράς που ισχύει στην περίπτωση του, δεν υπερβαίνει το μέσο όρο των 48 ωρών ανά εβδομάδα.

Οι κανόνες που αφορούν τα αρχεία καταργήθηκαν και αντικαταστάθηκαν από την υποχρέωση για τους εργοδότες να τηρούν "ενημερωμένα αρχεία για όλους τους εργαζόμενους που παρέχουν τέτοια εργασία στους οποίους [το όριο] δεν εφαρμόζεται λόγω του ότι ο εργοδότης έλαβε τη συμφωνία του εργαζόμενου σύμφωνα με την παράγραφο (1)" (Άρθρο 4 παράγραφος 2).

2.2.1.2. Νομική αξιολόγηση

Η Επιτροπή διαπιστώνει ότι η νομοθεσία και η πρακτική δεν φαίνονται να προσφέρουν όλες τις εγγυήσεις που προβλέπονται από την οδηγία. Πράγματι, αρκετές πηγές πληροφόρησης δίνουν την αίσθηση μιας γενικευμένης προσέγγισης όσον αφορά την παρουσίαση της συμφωνίας opt-out κατά την υπογραφή της σύμβασης εργασίας. Η πρακτική αυτή φαίνεται να θίγει τη δεύτερη περίπτωση του άρθρου 18.1 β) i), που αποσκοπεί στην εξασφάλιση της ελεύθερης συναίνεσης των εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι μια αρνητική απόφαση δεν μπορεί να συνεπάγεται δυσμενείς επιπτώσεις για τους εργαζόμενους που δεν έχουν την πρόθεση να συναινέσουν. Ωστόσο, είναι εύλογο να υποθέσουμε ότι εάν η συμφωνία opt-out πρέπει να υπογράφεται μαζί με την υπογραφή της σύμβασης εργασίας, η ελευθερία επιλογής του εργαζόμενου διακυβεύεται από την κατάσταση στην οποία βρίσκεται αυτή τη στιγμή.

Επίσης, σύμφωνα με την τρίτη και την τέταρτη περίπτωση αυτού του άρθρου, τα κράτη μέλη που επιθυμούν να κάνουν χρήση της ρήτρας opt-out πρέπει να εξασφαλίσουν ότι:

- ο εργοδότης τηρεί ενημερωμένα αρχεία όλων των εργαζομένων που παρέχουν τέτοιου είδους εργασία,
- τα αρχεία πρέπει να τίθενται στη διάθεση των αρμόδιων αρχών οι οποίες μπορούν να απαγορεύσουν ή να περιορίσουν, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων, τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας,

Αυτές οι δύο περιπτώσεις δείχνουν καθαρά ότι πρόθεση του κοινοτικού νομοθέτη ήταν ο εργοδότης να τηρεί αρχείο των ωρών που όντως παρέχονται από τους εργαζόμενους που υπέγραψαν σύμβαση opt-out. Αυτό προκύπτει σαφώς από το κείμενο του τρίτου εδαφίου. Πράγματι, η περίπτωση αυτή προβλέπει υποχρεωτικά αρχεία για "όλους τους εργαζόμενους που παρέχουν τέτοιου είδους εργασία" (δηλαδή, τους εργαζόμενους που εργάζονται πάνω από 48 ώρες κατά τη διάρκεια της ισχύουσας περιόδου αναφοράς) και όχι για τους εργαζόμενους που έχουν υπογράψει δήλωση. Για να γνωρίζουμε ποιοι εργαζόμενοι "παρέχουν τέτοιου είδους εργασία", είναι φυσικά απαραίτητο να τηρείται αρχείο με το αριθμό των ωρών εργασίας που παρέχονται πραγματικά.

Το συμπέρασμα αυτό συνάγεται επίσης από το στόχο που διέπει την τέταρτη περίπτωση. Πράγματι, η περίπτωση αυτή προβλέπει ότι οι αρμόδιες αρχές μπορούν να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα εργασίας πάνω από 48 ώρες με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Ωστόσο, για να εκδοθεί αιτιολογημένη απόφαση απαγόρευσης ή περιορισμού της δυνατότητας εργασίας πάνω από 48 ώρες πρέπει να υπάρχει πρόσβαση στο αρχείο των ωρών που παρέχονται πραγματικά από τα άτομα που υπογράφουν τη συμφωνία opt-out.

Ωστόσο, οι τροποποιήσεις των *Working Time Regulations* που έγιναν το 1999, μειώνουν τις υποχρεώσεις τήρησης αρχείων στην πιο απλή της μορφή: μόνο η ίδια η συμφωνία πρέπει να διατηρηθεί.

Αυτές οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας οδήγησαν στην παράδοση κατάσταση κατά την οποία μπορούμε να έχουμε αρχεία για τις ώρες που παρέχονται πραγματικά από τους εργαζόμενους που υπόκεινται στο όριο των 48 ωρών αλλά όχι για εκείνους οι οποίοι έχουν επιλέξει να εργάζονται περισσότερες ώρες και οι οποίοι είναι πολύ πιο εκτεθειμένοι σε κινδύνους όσον αφορά την υγεία και την ασφάλειά τους.

Επίσης, ένα άλλο πρόβλημα που τίθεται είναι η αδυναμία να ελέγχεται η τήρηση άλλων διατάξεων της οδηγίας. Πράγματι, πώς μπορεί να ελεγχθεί ότι τηρείται η αρχή της ημερήσιας ανάπαυσης (άρθρο 3), των διαλειμμάτων (άρθρο 4) ή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης (άρθρο 5) εάν δεν υπάρχουν αρχεία σχετικά με τον χρόνο εργασίας που παρέχουν πραγματικά οι εν λόγω εργαζόμενοι; Στην πραγματικότητα, ο τρόπος με τον οποίο έχει μεταφερθεί η οδηγία στο εθνικό δίκαιο, μπορεί πρακτικά να οδηγήσει τους εν λόγω εργαζόμενους σε μια τέτοια κατάσταση που μην επωφελούνται από ορισμένα από τα δικαιώματα που προβλέπει η οδηγία, πράγμα το οποίο δεν ήταν προφανώς η πρόθεση του κοινοτικού νομοθέτη.

2.2.1.3. Πρακτικές εξελίξεις

Διαπιστώνεται ότι, παρά την έναρξη ισχύος της οδηγίας, τα κυριότερα χαρακτηριστικά του βρετανικού καθεστώτος που διέπουν τον χρόνο εργασίας παρέμειναν αμετάβλητα παρά την έναρξη ισχύος της οδηγίας, κυρίως ως αποτέλεσμα της χρησιμοποίησης της ρήτρας opt-out.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, περίπου **4 εκατ.** άτομα, δηλαδή το **16%** του εργατικού δυναμικού εργάζονται σήμερα πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα, ενώ στην αρχή της δεκαετίας του 90' ήταν μόνο 3,3 εκατ. (δηλαδή 15%). Επίσης, απ'ό,τι φαίνεται αυξήθηκε ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται πάνω από 55 ώρες την εβδομάδα και ότι τώρα ανέρχεται σε 1,5 εκατ. Στην πραγματικότητα, το Ηνωμένο Βασίλειο είναι το μόνο κράτος μέλος στο οποίο αυξήθηκε ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας¹².

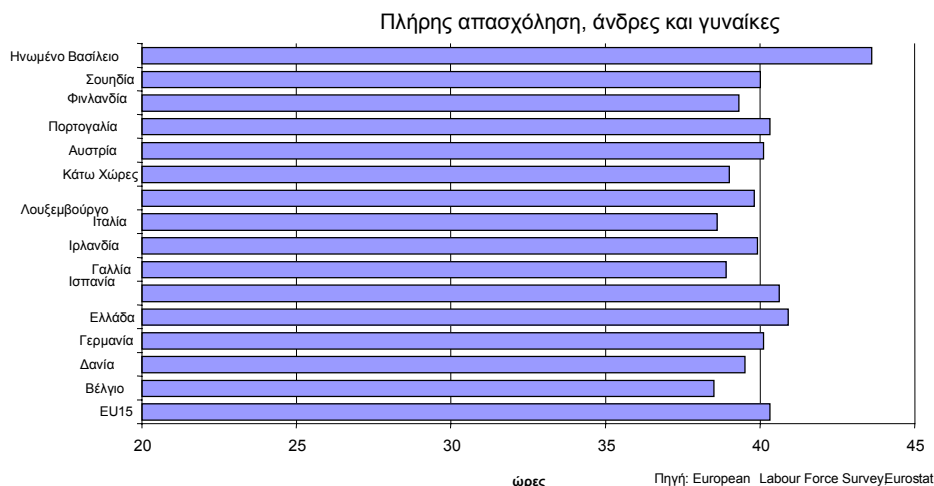
Αυτά τα αριθμητικά στοιχεία επιβεβαιώνονται από τα στοιχεία που παρέχει η βρετανική κυβέρνηση στις υπηρεσίες της Επιτροπής. Σύμφωνα με ένα έγγραφο με ημερομηνία τον Απρίλιο 2003, εάν ληφθούν υπόψη μόνο οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, ο κανονικός χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας είναι πολύ υψηλότερος στο Ηνωμένο Βασίλειο από ό,τι στα άλλα κράτη μέλη (βλ. πίνακα 1).

¹²

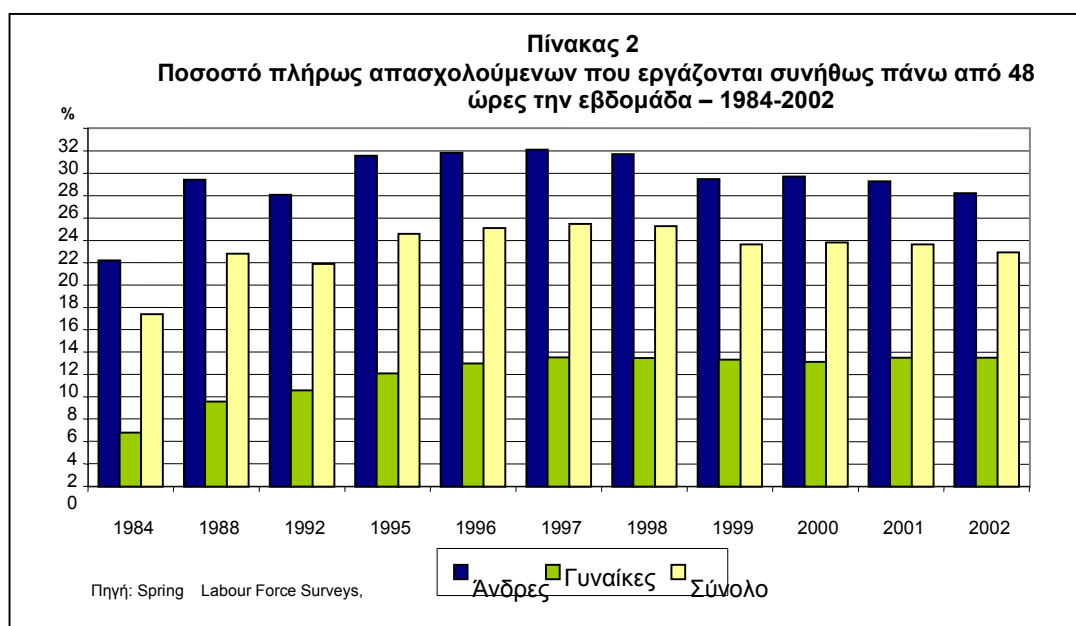
Beswick, J. και κ.ά., *Working Long Hours*, HSL/2003/02, σ. 4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Συνήθης αριθμός εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, το 2000



Ωστόσο, σύμφωνα με αυτό το ίδιο έγγραφο, το ποσοστό των ατόμων που δηλώνουν ότι εργάζονται συνήθως πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα παρουσιάζει, από το 1999, σταθερή αν και αργή μείωση, ενώ η τάση κατά την προηγούμενη περίοδο ήταν ανοδική (βλ. πίνακα 2).



Το έγγραφο των βρετανικών αρχών επιβεβαιώνει τα αριθμητικά στοιχεία που προέρχονται από άλλες πηγές σχετικά με το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται συνήθως πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα (περίπου 4 εκατ., δηλαδή 16% των εργαζομένων).

Μεταξύ αυτών που δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα, 65% δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από 50 ώρες, 54% πάνω από 52 ώρες και 38% πάνω από 55 ώρες.

Σε σχέση με το συνολικό εργατικό δυναμικό, περίπου το 8% των εργαζομένων δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 55 ώρες και 3,2% πάνω από 60 ώρες την εβδομάδα (βλ. πίνακα 3). Επίσης, 1% δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 70 ώρες την εβδομάδα.

TABLE 3 – Number and proportion of full time employees usually working over certain hours

	Men		Wome		All	
	000's	%	000's	%	000's	%
> 48	3,07	26.2	763	11.5	3,83	20.9
> 50	2,01	17.2	483	7.3	2,49	13.6
> 52	1,68	14.4	379	5.7	2,06	11.3
> 55	1,19	10.2	252	3.8	1,44	7.9
> 60	490	4.2	98	1.5	588	3.2
> 65	315	2.7	58	0.9	374	2.0
> 70	157	1.3	35	0.5	192	1.0

Source: Spring 2002 Labour Force Survey

Το ποσοστό των ατόμων που δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από 48 ώρες ποικίλλει ανάλογα με το κατά πόσον η εκτίμηση γίνεται βάσει όλων των πλήρως απασχολούμενων (20,9%) ή όλων των εργαζομένων (16%).

Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι τα αριθμητικά αυτά στοιχεία δεν λαμβάνουν υπόψη τα άτομα που έχουν περισσότερες από μια σχέσεις εργασίας. Σύμφωνα με τις βρετανικές αρχές, ένα εκατομμύριο άτομα έχουν δεύτερη σχέση εργασίας. Τα στοιχεία της έρευνας «Labour Force Survey» λαμβάνουν υπόψη μόνο την κύρια σχέση εργασίας. Έτσι, στην πραγματικότητα είναι πολύ υψηλότερο το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα.

Επίσης, μεταξύ των εργαζομένων που δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από 48 ώρες επί μια ορισμένη περίοδο, μερικοί (46% σύμφωνα με το έγγραφο του Department of Trade and Industry - DTI) δηλώνουν ότι είναι διευθυντικά στελέχη ("managers") και ότι επομένως μπορούν να καλύπτονται από το άρθρο 17 παράγραφος 1 της οδηγίας, το οποίο δίνει τη δυνατότητας παρέκκλισης κυρίως από το άρθρο 6 για αυτή την κατηγορία εργαζομένων.

2.2.1.4. Αριθμός των εργαζομένων που υπέγραψαν τη συμφωνία opt out

Τα παραπάνω αριθμητικά στοιχεία αφορούν τους εργαζόμενους που δηλώνουν ότι εργάζονται συνήθως πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα. Ωστόσο, ο αριθμός των εργαζομένων που έχει υπογράψει σύμβαση opt-out είναι πολύ μεγαλύτερος. Δεν υπάρχουν αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων που δέχθηκαν (ή αρνήθηκαν) να υπογράψουν τη ρήτρα opt-out. Ωστόσο, όλοι οι ενδιαφερόμενοι συμφωνούν και αναγνωρίζουν ότι ο αριθμός τους είναι πολύ υψηλότερος από τον αριθμό των εργαζομένων που το έχουν οπωσδήποτε ανάγκη.

Για παράδειγμα, σύμφωνα με έρευνα που διενεργήθηκε στο πλαίσιο των βρετανών εργοδοτών¹³, το 65% των εργαζομένων στις 759 επιχειρήσεις που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ζήτησαν από τους εργοδότες τους να υπογράψουν σύμβαση opt-out. Στο 61% των επιχειρήσεων αυτών, η συμφωνία υπογράφηκε από περισσότερους από τους μισούς εργαζόμενους. Στο 28% των επιχειρήσεων αυτών, όλοι οι εργαζόμενοι υπέγραψαν τη συμφωνία opt-out.

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της *CBI (συννομοσπονδία της βρετανικής βιομηχανίας)*¹⁴ το 33% των βρετανών εργαζομένων, δηλαδή, πάνω από το διπλάσιο αυτών που δηλώνουν ότι εργάζονται πραγματικά πάνω από 48 ώρες σε μακροχρόνια βάση.

Τα αριθμητικά αυτά στοιχεία επιβεβαιώνουν ότι, κατά μέσο όρο, ο αριθμός των εργαζομένων που υπέγραψαν τη ρήτρα opt-out είναι κατά πολύ υψηλότερος από τον αριθμό των ατόμων που εργάζονται πραγματικά πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα.

Ωστόσο, τα αριθμητικά στοιχεία παρουσιάζουν επίσης σημαντικές διακυμάνσεις ανάλογα με τον τομέα. Έτσι, σύμφωνα με δημοσκόπηση που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο των εργοδοτών του κατασκευαστικού τομέα¹⁵, το 48% του επιχειρησιακού προσωπικού εργάζεται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα, ενώ η ρήτρα opt-out προτείνεται συστηματικά στο 43% των εν λόγω εργαζομένων και, σε περίπτωση ανάγκης, στο 14% των εργαζομένων.

2.2.1.5. Για ποιο λόγο γίνεται χρήση της ρήτρας opt-out;

Εάν ο αριθμός των εργαζομένων που έχουν υπογράψει τη συμφωνία opt-out είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από αυτούς που εργάζονται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο στο πλαίσιο περιόδου 17 εβδομάδων, καλό είναι να αναρωτηθούμε το γιατί. Σύμφωνα με τις διαθέσιμες πληροφορίες, υπάρχουν πολλοί λόγοι προσφυγής στη ρήτρα opt-out:

- **Υπάρχουν άνθρωποι που εργάζονται συνήθως πάνω από 48 ώρες και οι οποίοι εξακολουθούν να θέλουν να μπορούν να το κάνουν**

Υπενθυμίζεται ότι το 16% των βρετανών εργαζομένων δηλώνουν ότι εργάζονται συνήθως πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα. Μεταξύ αυτών, 46% δηλώνουν ότι έχουν επίσης καθήκοντα "διαχείρισης" και ότι μπορούν επομένως να καλύπτονται από το άρθρο 17 παράγραφος 1 της οδηγίας, που δίνει τη δυνατότητα παρέκκλισης από αρκετές διατάξεις της, κυρίως από το άρθρο 6. Τέλος, από ό,τι φαίνεται μόνο ένα μέρος των εργαζομένων αυτών έχει πραγματική ανάγκη προσφυγής στη ρήτρα opt-out, δεδομένου ότι υπερβαίνει το ανώτατο όριο 48 ωρών την εβδομάδα και δεν φαίνεται να καλύπτεται από άλλες παρεκκλίσεις.

¹³ Έρευνα που διεξήγαγε η ένωση "Employment Lawyers Association", σε συνεργασία με το Personnel Today.

¹⁴ 2003 CBI/Pertemps Employment Trends Survey.

¹⁵ Η.Β. Κατασκευαστικός τομέας, *Οδηγία σχετικά με τον χρόνο εργασίας – Επανεξέταση της δυνατότητας opt-out*, Οκτώβριος 2003.

- **Η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό των 48 ωρών δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων και η παράτασή της σε ένα έτος μπορεί να γίνει μόνο με συλλογική σύμβαση**

Η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό του μέγιστου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας καθορίζεται από το άρθρο 16 παράγραφος 2, σε τέσσερις μήνες. Ωστόσο, οι διάφοροι παράγραφοι του άρθρου 17 δίνουν τη δυνατότητα παρέκκλισης από το άρθρο 16 και, επομένως καθιστούν δυνατό τον καθορισμό διαφορετικής περιόδου αναφοράς. Βάσει του άρθρου 17 παράγραφος 4, η περίοδος αναφοράς δεν μπορεί να υπερβεί τους έξι μήνες. Ωστόσο, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα, τηρώντας τις γενικές αρχές της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, να επιτρέπουν, για αντικειμενικούς και τεχνικούς λόγους ή για λόγους οργάνωσης της εργασίας, τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για τον καθορισμό περιόδων αναφοράς που σε καμία περίπτωση να μην υπερβαίνουν τους δώδεκα μήνες.

Το Ηνωμένο Βασίλειο παρουσιάζει μια σαφή ιδιαιτερότητα σε σχέση με το ποσοστό κάλυψης της συλλογικής διαπραγμάτευσης (βλ. σημείο 1.3). Έτσι, στον ιδιωτικό τομέα, μόνο το 22% των εργαζομένων καλύπτεται από συλλογική σύμβαση.

Η ιδιαιτερότητα αυτή υπογραμμίζεται καθαρά στην πρόσφατη έκθεση της CBI¹⁶. Σύμφωνα με την οργάνωση των βρετανών εργοδοτών, "η ατομική επιλογή της ρήτρας *opt-out* είναι ιδιαίτερα σημαντική για το Ηνωμένο Βασίλειο, λόγω της σημασίας που αποδίδεται στις συμβάσεις που αποτελούν αντικείμενο ατομικών συμφωνιών. Οι διευκολύνσεις τις οποίες αποφασίζει να χρησιμοποιεί ένα κράτος μέλος εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το σύστημα των εργασιακών σχέσεων που εφαρμόζει. Ορισμένα κράτη μέλη χρησιμοποιούν τις συλλογικές συμβάσεις και τις συμφωνίες του προσωπικού για να καταρτίσουν το μέσο όρο εργασίας σε διάστημα 52 εβδομάδων, ενώ άλλα κράτη μέλη προσφεύγουν στις επιμέρους παρεκκλίσεις, που δίνουν τη δυνατότητα εξαίρεσης των υψηλόμισθων εργαζομένων ή των εργαζομένων με καθήκοντα στελέχωσης από τα όρια που διέπουν το χρόνο εργασίας".

- **Οι παρεκκλίσεις που μπορούν να εφαρμοστούν δεν είναι σαφείς**

Από τις συνεισφορές που έγιναν δεκτές, προκύπτει ότι η αβεβαιότητα όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της παρέκκλισης από το άρθρο 17 παράγραφος 1 της οδηγίας (εργαζόμενοι των οποίων η διάρκεια του χρόνου εργασίας δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους) είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους τα πρόσωπα τα οποία έχουν τη δυνατότητα κάλυψης από την παρέκκλιση αυτή επιλέγουν να κάνουν χρήση της ρήτρας *opt-out*.

- **Ελαχιστοποίηση των διοικητικών περιορισμών**

Οι τροποποιήσεις των κανονισμών σχετικά με τον χρόνο εργασίας - *Working Time Regulations* που έγιναν, το 1999, μείωσαν σημαντικά τις πιέσεις σχετικά με

¹⁶

CBI, *Η οδηγία σχετικά με τον χρόνο εργασίας και η ατομική επιλογή της ρήτρας opt-out*, σ. 4.

την τήρηση αρχείων όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν υπογράψει τη σύμβαση opt-out. Αναμφισβήτητα, η απλούστευση αυτή εξηγεί σε μεγάλο βαθμό την προσφυγή στη ρήτρα opt-out ακόμη και όταν ο εργαζόμενος δεν υπερβαίνει γενικά το όριο των 48 ωρών.

2.2.1.6. Αποτελέσματα της ρήτρας opt-out στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων

Στόχος της οδηγίας είναι η προώθηση της βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος, ώστε να εξασφαλιστεί ένα καλύτερο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, η οδηγία καθορίζει ορισμένες ελάχιστες προδιαγραφές, κυρίως, σχετικά με τον μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας.

Η σχέση ανάμεσα στο παρατεταμένο ωράριο εργασίας και την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων είναι κάτι γνωστό. Πολλές έρευνες¹⁷ απέδειξαν ότι η κούραση λόγω εργασίας αυξάνεται με τον αριθμό των ωρών εργασίας. Η εμπειρία αποδεικνύει ότι κανείς δεν μπορεί να αποφύγει την κούραση και την απώλεια συγκέντρωσης μετά από μια ορισμένη περίοδο εργασίας και ότι ο κίνδυνος εργατικών ατυχημάτων αυξάνεται κατά τη διάρκεια των τελευταίων ωρών εργασίας. Πολλές μελέτες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας άνω των 50 ωρών μπορεί, μακροπρόθεσμα, να έχει βλαβερά αποτελέσματα στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι χρήσιμο να αξιολογηθεί ο βαθμός στον οποίο η χρησιμοποίηση της ρήτρας opt-out ή, μάλλον, ο χρόνος εργασίας άνω του προβλεπόμενου ορίου από την οδηγία έχει αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Η ανάλυση αυτή δεν φαίνεται να είναι δυνατή λόγω έλλειψης αξιόπιστων δεδομένων. Πράγματι, μετά την τροποποίηση των κανονισμών σχετικά με τον χρόνο εργασίας (*Working Time Regulations*) που έγινε το 1999, οι υποχρεώσεις διατήρησης αρχείων μειώθηκαν στην πιο απλή τους μορφή (διατηρείται μόνο η συμφωνία) και επομένως δεν είναι δυνατό να γνωρίζουμε ούτε ποιος έκανε χρήση της ρήτρας opt-out ούτε τον αριθμό των ωρών εργασίας που παρασχέθηκαν πάνω από το ανώτατο όριο και, φυσικά, ούτε τις συνέπειες από την πλευρά της υγείας και της ασφάλειας.

Ωστόσο, δεν υπάρχει λόγος να υποθέσουμε ότι, στην εν λόγω περίπτωση, τα συμπεράσματα της έρευνας στον τομέα αυτό, τα οποία αποδεικνύουν ότι το παρατεταμένο ωράριο εργασίας έχει αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, μπορούν να διαψευσθούν.

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη¹⁸, η οποία εξετάζει τις έρευνες που έγιναν σχετικά με τη σχέση του παρατεταμένου ωραρίου εργασίας και της προστασία της υγείας και της ασφάλειας, "οι εμπειρίες που πραγματοποιήθηκαν επιβεβαιώνουν την σχέση μεταξύ παρατεταμένου ωραρίου εργασίας και κούρασης". Επίσης, "τα στοιχεία αυτά αποδεικνύουν ότι υπάρχει σχέση μεταξύ του παρατεταμένου ωραρίου εργασίας και του στρες καθώς και άλλων αρνητικών συνεπειών για την ψυχολογική υγεία. Υπάρχουν αρκετοί λόγοι να φοβόμαστε ότι το παρατεταμένο ωράριο εργασίας συνεπάγεται

¹⁷

Βλ. τις αρχές που αναφέρονται στο έγγραφο COM (90) 317 τελικό.

¹⁸

Beswick, J. και al., *Working Long Hours*, HSL/2003/02, διαθέσιμο στη διεύθυνση: http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2003/hsl03-02.pdf.

ενδεχομένως επιπτώσεις για τη σωματική υγεία, συμπεριλαμβανομένων των καρδιοαγγειακών ασθενειών, κυρίως όταν η εβδομάδα εργασίας υπερβαίνει τις 48-50 ώρες".

Τέλος, όσον αφορά τη σχέση μεταξύ του παρατεταμένου ωραρίου εργασίας και της ασφάλειας, η μελέτη υπογραμμίζει ότι "φαίνεται να υπάρχει λόγος να ανησυχεί κανείς για τη σχέση που συνδέει το παρατεταμένο ωράριο εργασίας και την ασφάλεια ή τα ατυχήματα (...)".

Επισημαίνεται ότι ορισμένοι παράγοντες, όπως είναι η ελευθερία επιλογής του εργαζόμενου, μπορούν να μειώσουν το αποτέλεσμα του παρατεταμένου ωραρίου εργασίας όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια. Έτσι, οι συντάκτες μιας μελέτης του 1996¹⁹, υποστηρίζουν ότι "αυτός που επιλέγει να εργαστεί 13 ώρες γιατί του αρέσει η δουλειά του παρουσιάζει ενδεχομένως υψηλότερο βαθμό ευεξίας από αυτόν που αναγκάζεται να εργαστεί τις ίδιες ώρες λόγω υψηλού φόρτου εργασίας".

2.2.2. Εφαρμογή του άρθρου 18.1 (β)(i) σε άλλα κράτη μέλη

Αρχικά, το μόνο κράτος μέλος που χρησιμοποίησε τη δυνατότητα της μη εφαρμογής του άρθρου 6 ήταν το Ηνωμένο Βασίλειο. Ωστόσο, μετά την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση *SIMAP*, ορισμένα κράτη μέλη είδαν στη ρήτρα opt-out τη δυνατότητα να μειωθούν ορισμένα από τα προβλήματα που προκάλεσε η νομολογία αυτή και να δοθεί η ευκαιρία στους ιατρούς που το επιθυμούν να συνεχίσουν να εφαρμόζουν ωράρια εργασίας πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα (συμπεριλαμβανομένου του συνολικού χρόνου της εφημερίας τους). Έτσι, όλα τα κράτη μέλη που έχουν εντάξει τη ρήτρα opt-out στη νομοθεσία τους, το έχουν κάνει μόνο για τον τομέα της υγείας (με εξαίρεση το Λουξεμβούργο).

Επειδή ότι δεν υπάρχει ακόμη η ελάχιστη απαιτούμενη χρονική απόσταση δεν είναι δυνατό να εκτιμήσουμε πως εφαρμόζεται η ρήτρα opt-out σ'αυτές τις χώρες. Το μόνο που μπορούμε να κάνουμε, στο στάδιο αυτό, είναι να αναφέρουμε τα νομοθετικά μέτρα στα οποία έχει ενταχθεί η ρήτρα opt-out.

2.2.2.1. Λουξεμβούργο

Το Λουξεμβούργο καθιέρωσε τη ρήτρα opt-out για έναν πολύ ειδικό τομέα, συγκεκριμένα τον τομέα των τουριστικών επαγγελματιών (ξενοδοχεία και εστιατόρια).

Το άρθρο 4 παράγραφος 4 του νόμου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 σχετικά με τη ρύθμιση του χρόνου απασχόλησης των εργατών, των μαθητευόμενων και των εκπαιδευόμενων στον τουριστικό τομέα προβλέπει ότι "ο εργοδότης που ζητεί από έναν εργαζόμενο να εργαστεί πάνω από 48 ώρες κατά τη διάρκεια περιόδου 7 ημερών υπολογιζόμενης ως μέσου όρου της περιόδου αναφοράς, πρέπει να έχει λάβει προηγουμένως τη συναίνεση του ενλόγου εργαζόμενου.

Η συναίνεση αυτή πρέπει να δίνεται γραπτώς στην αρχή κάθε περιόδου αναφοράς.

Ο εργοδότης πρέπει να τηρεί ενημερωμένο αρχείο όλων των εργαζομένων που παρέχουν τέτοια εργασία. Σε κάθε περίπτωση, όσον αφορά τις επιχειρήσεις που δεν υπόκεινται στην υποχρέωση να καταρτίζουν σχέδιο οργάνωσης της εργασίας σύμφωνα

¹⁹ Bliese, P. D., Halverson, R. R., *Individual and nomothetic models of job stress: An examination of work hours, cohesion and well-being*, αναφέρεται στο Beswick, J., *Working Long Hours*, σ. 10

με το άρθρο 6 του παρόντος νόμου, ο εργοδότης πρέπει να τηρεί ενημερωμένο αρχείο για το ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας όλου του προσωπικού του".

Πρέπει να επισημανθεί ότι οι περίοδοι αναφοράς που προβλέπει αυτός ο νόμος καθορίζονται σε τέσσερις εβδομάδες, οκτώ εβδομάδες ή έξι μήνες ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων, δηλαδή, ότι γενικά είναι πιο προστατευτικές από τις περιόδους αναφοράς της οδηγίας (4 μήνες, 6 μήνες ή ένα έτος).

Η νομοθεσία αυτή τίθεται σε ισχύ:

- την 1η Ιανουαρίου 2003, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν συστηματικά τουλάχιστον 50 εργαζόμενους και για τις επιχειρήσεις που εξασφαλίζουν τον επισιτισμό στα πλοία στο πλαίσιο της ποτάμιας ναυσιπλοΐας,
- την 1η Ιανουαρίου 2004, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν συστηματικά 15 έως 49 εργαζόμενους,
- την 1η Ιανουαρίου 2005, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν συστηματικά λιγότερους από 15 εργαζόμενους καθώς και για τις επιχειρήσεις εποχιακού χαρακτήρα.

2.2.2.2. Γαλλία

Στη Γαλλία, επίσης, η εφαρμογή της ρήτρας opt-out έγινε με περιορισμένο τρόπο, σε ένα νομοθετικό πλαίσιο που εξασφαλίζει υψηλότερο επίπεδο προστασίας από αυτό που προβλέπει η οδηγία.

Τα διατάγματα αριθ. 2002-1421, 1422, 1423, 1424 και 1425 της 6ης Δεκεμβρίου 2002, τροποποιούν την ισχύουσα νομοθεσία όσον αφορά, αντίστοιχα, τους νοσοκομειακούς ιατρούς, τους ιατρούς που εργάζονται με ημιαπασχόληση σε δημόσια νοσοκομεία, τους νοσοκομειακούς βοηθούς, τους συμβεβλημένους ιατρούς σε δημόσια ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης καθώς και τους ιατρούς και τους φαρμακοποιούς που εργάζονται σε δημόσια ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης.

Όλα αυτά τα διατάγματα περιέχουν μια διάταξη που προβλέπει ότι, πέρα από τα εβδομαδιαία τους καθήκοντα, τα άτομα αυτά μπορούν να παρέχουν σε εθελοντική βάση επιπλέον χρόνο εργασίας που οδηγεί σε αντιστάθμιση με τη μορφή ελεύθερου χρόνου ή αποζημίωσης.

Τα διατάγματα αυτά τέθηκαν σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003.

2.2.2.3. Άλλα κράτη μέλη

Ορισμένα άλλα κράτη μέλη - κυρίως η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες και η Ισπανία - βρίσκονται στο στάδιο προετοιμασίας νέων νομικών κειμένων για την ένταξη της ρήτρας opt-out στον τομέα της υγείας ή καταρτίζουν ωράρια εργασίας στα οποία περιλαμβάνονται συστηματικά οι εφημερίες.

2.2.2.4. Μελλοντικά κράτη μέλη

Σύμφωνα με τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή της η Επιτροπή, μεταξύ των μελλοντικών κρατών μελών, δύο κράτη (η Μάλτα και η Κύπρος) μετέφεραν το άρθρο 18.1(β)(i) στην εργατική τους νομοθεσία. Η Σλοβενία εφαρμόζει τη ρήτρα opt-out μόνο για τους ιατρούς. Άλλα μελλοντικά κράτη μέλη (Εσθονία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία) μπορούν ενδεχομένως να κάνουν χρήση αυτής της διάταξης για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που έχει θέσει η νομολογία του Δικαστηρίου.

3. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο άρθρο 2, η οδηγία ορίζει τον χρόνο εργασίας ως *"κάθε περίοδος κατά, τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές"*. Από την άλλη πλευρά, ως περίοδος ανάπαυσης ορίζεται *"κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας"*. Σύμφωνα με τη λογική της οδηγίας, δεν υπάρχει ενδιάμεση κατηγορία: κάθε περίοδος μπορεί να θεωρηθεί μόνο ως χρόνος εργασίας ή ως χρόνος ανάπαυσης, δεδομένου ότι αυτές οι δύο έννοιες αποκλείουν η μία την άλλη.

3.1. Νομολογία του Δικαστηρίου

3.1.1. Υπόθεση SIMAP²⁰

Το Δικαστήριο αναγκάστηκε να αποφανθεί, κατά την έννοια της οδηγίας, σχετικά με τον χαρακτηρισμό των περιόδων εφημερίας, με ή χωρίς τη φυσική παρουσία του εργαζόμενου στον τόπο εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 234 της Συνθήκης ΕΚ, το ισπανικό δικαστήριο Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana στην υπόθεση SIMAP, έθεσε πέντε προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία των οδηγιών 89/391/ΕΟΚ και 93/104/ΕΚ.

Όσον αφορά τον ορισμό του "χρόνου εργασίας", το ισπανικό δικαστήριο ρώτησε, στην ουσία, εάν ο χρόνος εφημερίας που παρέχουν οι ιατροί των ομάδων πρώτων βοηθειών, είτε υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στο κέντρο υγείας, είτε υπό το καθεστώς της συνεχούς δυνατότητας επικοινωνίας μαζί τους, πρέπει να θεωρείται ως χρόνος εργασίας ή ως υπερωριακή απασχόληση κατά την έννοια της οδηγίας. Το Δικαστήριο απάντησε ότι *"οι εφημερίες που πραγματοποιούν οι ιατροί των ομάδων πρώτων βοηθειών υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στο κέντρο υγείας πρέπει να θεωρούνται στο σύνολό τους ως χρόνος εργασίας και ενδεχομένως ως υπερωριακή απασχόληση υπό την έννοια της οδηγίας 93/104"*. Όσον αφορά τις εφημερίες υπό το καθεστώς της συνεχούς διαθεσιμότητας των ιατρών αυτών, *μόνον ο χρόνος της πραγματικής παροχής πρώτων βοηθειών πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας*. Κατά το Δικαστήριο, η ερμηνεία αυτή της έννοιας του χρόνου εργασίας είναι σύμφωνη με το σκοπό της οδηγίας, δηλαδή την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Το Δικαστήριο διαπιστώνει, όπως και ο γενικός εισαγγελέας, ότι *αν γινόταν δεκτό ότι η έννοια του χρόνου εργασίας δεν καλύπτει τις εφημερίες υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας, θα διακυβευόταν σοβαρά ο εν λόγω σκοπός*²¹.

Το Δικαστήριο υποστήριξε έμμεσα τη θεωρία σύμφωνα με την οποία τα τρία κριτήρια ορισμού του χρόνου εργασίας είναι σωρευτικά. Στη σκέψη 48 της απόφασής του, το Δικαστήριο δηλώνει ότι *"οι εφημερίες τις οποίες πραγματοποιούν οι ιατροί των ομάδων πρώτων βοηθειών υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στο κέντρο υγείας ενέχουν τα χαρακτηριστικά στοιχεία της έννοιας του χρόνου*

²⁰ Απόφαση του Δικαστηρίου της 3 Οκτωβρίου 2000 στην υπόθεση C-303/98, που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Ισπανία) προς το Δικαστήριο, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ του Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) και της Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Συλλογή της νομολογίας 2000, σ. I-07963.

²¹ Απόφαση του Δικαστηρίου της 3^{ης} Οκτωβρίου 2000 στην υπόθεση C-303/98, παράγραφος 49.

εργασίας. Δεν αμφισβητείται ότι κατά τις εφημερίες που πραγματοποιούνται υπό το καθεστώς αυτό πληρούνται οι δύο πρώτες προϋποθέσεις. Επιπλέον, ακόμη και αν η όντως ασκούμενη δραστηριότητα διαφέρει ανάλογα με τις περιστάσεις, η υποχρέωση των ιατρών να είναι παρόντες και διαθέσιμοι στους χώρους εργασίας τους, ώστε να μπορούν να παρέχουν τις επαγγελματικές υπηρεσίες τους, πρέπει να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στην άσκηση των καθηκόντων τους".

Με άλλα λόγια, το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι και τα τρία κριτήρια του ορισμού του χρόνου εργασίας ήταν παρόντα στην εν λόγω περίπτωση. Το γεγονός ότι το Δικαστήριο προσπάθησε σαφώς να δικαιολογήσει την ύπαρξη του τρίτου κριτηρίου οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν υποστηρίζει τη θέση περί αυτονομίας των κριτηρίων ορισμού.

3.1.2. Υπόθεση Jaeger²²

Στην υπόθεση αυτή, ζητήθηκε πάλι από το Δικαστήριο να αποφανθεί σχετικά με τον χαρακτηρισμό της εφημερίας των ιατρών υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στο νοσοκομείο. Μολονότι τα βασικά γεγονότα της υπόθεσης αυτής ήταν αρκετά συναφή με εκείνα της υπόθεσης SIMAP, αυτή τη φορά ζητήθηκε από το Δικαστήριο να αποφανθεί σχετικά με το κατά πόσο οι υπηρεσίες εφημερίας πρέπει να θεωρούνται χρόνος εργασίας στο σύνολό τους, ακόμη και εάν ο ενδιαφερόμενος δεν εκπληρώνει αποτελεσματικά τα επαγγελματικά του καθήκοντα, αλλά αντιθέτως του επιτρέπεται να κοιμάται κατά τη διάρκεια τέτοιων εφημεριών. Σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, αυτό το ερώτημα δεν τέθηκε στην απόφαση SIMAP και, επομένως, το Δικαστήριο δεν απάντησε.

Σύμφωνα με το Δικαστήριο (σκέψεις 60 και 61 της απόφασης), το γεγονός ότι, στην απόφαση SIMAP, το Δικαστήριο δεν αποφάνθηκε ρητώς σχετικά με δυνατότητα των ιατρών, που πραγματοποιούν εφημερία με τη φυσική παρουσία τους στο νοσοκομείο, να αναπαύονται, δηλαδή να κοιμούνται κατά τα διαστήματα που δεν απαιτείται η παροχή των υπηρεσιών τους, δεν ασκεί ουδεμία επιρροή. Τέτοια διαστήματα ενεργού αναμονής ασκήσεως των επαγγελματικών καθηκόντων είναι σύμφυτα με υπηρεσίες εφημερίας. Έτσι, το Δικαστήριο δήλωσε ότι "η οδηγία (...) πρέπει να ερμηνευθεί ότι εφημερία («Bereitschaftsdienst») που πραγματοποιεί ιατρός με τη φυσική του παρουσία στο νοσοκομείο συνιστά στο σύνολό της χρόνο εργασίας υπό την έννοια αυτής της οδηγίας, ακόμη και εάν ο ενδιαφερόμενος μπορεί να αναπαύεται στον τόπο εργασίας του κατά τα διαστήματα κατά τα οποία δεν απαιτούνται οι υπηρεσίες του, οπότε η εθνική νομοθετική ρύθμιση κράτους μέλους που χαρακτηρίζει χρόνο αναπαύσεως τα διαστήματα ενεργού αναμονής του εργαζομένου στο πλαίσιο μιας τέτοιας εφημερίας αντίκειται στην οδηγία αυτή".

Πρέπει να επισημανθεί ακόμη μια φορά ότι, το Δικαστήριο δεν υποστήριξε τη γνώμη του Γενικού Εισαγγελέα σχετικά με την αυτονομία των τριών κριτηρίων ορισμού του χρόνου εργασίας. Από την απόφαση προκύπτει σαφώς ότι τα τρία κριτήρια είναι σωρευτικά. Πράγματι, κατά το Δικαστήριο (σκέψη 63), "το καθοριστικό στοιχείο προκειμένου να κριθεί εάν οι εφημερίες των ιατρών στο νοσοκομείο εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά της έννοιας του «χρόνου εργασίας» υπό την έννοια της οδηγίας

22

Απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Οκτωβρίου 2003 στην υπόθεση C-151/02, που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ Landeshauptstadt Kiel και Norbert Jaeger, η οποία δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί.

93/104 είναι το γεγονός ότι υποχρεούνται να είναι φυσικά παρόντες στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο και να βρίσκονται στη διάθεσή του προκειμένου να μπορούν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους άμεσα σε περίπτωση ανάγκης. Πράγματι, όπως προκύπτει από τη σκέψη 48 της προαναφερθείσας αποφάσεως SIMAP, αυτές οι υποχρεώσεις, που συνεπάγονται αδυναμία των οικείων ιατρών να επιλέξουν τον τόπο παραμονής τους κατά τη διάρκεια της αναμονής, πρέπει να θεωρηθούν ότι εμπίπτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους".

Τέλος, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το Δικαστήριο περιόρισε σαφώς το περιθώριο ελιγμών των κρατών μελών σχετικά με την ερμηνεία του ορισμού του "χρόνου εργασίας". Σύμφωνα με το Δικαστήριο (σκέψεις 58 και 59), οι έννοιες "χρόνος εργασίας" και "περίοδος ανάπαυσης" "συνιστούν έννοιες κοινοτικού δικαίου που επιβάλλεται να οριστούν βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, με αναφορά στο σύστημα και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας (...). Μόνο μία τέτοια αυτοτελής ερμηνεία μπορεί να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας αυτής καθώς και την ομοιόμορφη εφαρμογή των εν λόγω εννοιών στο σύνολο των κρατών μελών. Επομένως, το γεγονός ότι ο ορισμός της έννοιας του χρόνου εργασίας παραπέμπει στις «εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές» δεν σημαίνει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν μονομερώς το περιεχόμενο αυτής της έννοιας. Επίσης τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν από οποιαδήποτε προϋπόθεση το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνονται δεόντως υπόψη αυτός ο χρόνος εργασίας και, επομένως, ο χρόνος αναπαύσεως, δεδομένου ότι ένα τέτοιο δικαίωμα απορρέει ευθέως από τις διατάξεις αυτής της οδηγίας".

3.2. Αντίκτυπος της νομολογίας του Δικαστηρίου

Πριν από την απόφαση SIMAP, ο χρόνος εργασίας ερμηνευόταν γενικά με την έννοια ότι οι περίοδοι ενεργού αναμονής του εργαζομένου στο πλαίσιο των εφημεριών δεν πρέπει να χαρακτηρίζονται ως χρόνος εργασίας. Έτσι, η Επιτροπή και τα κράτη μέλη στην παρέμβασή τους ενώπιον του Δικαστηρίου στην υπόθεση SIMAP υποστήριξαν τη θέση ότι ακόμη και στην περίπτωση που ο ιατρός είναι παρών στο χώρο του κέντρου υγείας, οι περίοδοι εφημερίας εξακολουθούν να μην θεωρούνται χρόνος εργασίας σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2 της οδηγίας.

Όπως επισήμανε η Επιτροπή στην έκθεσή της σχετικά με τη μεταφορά της οδηγίας²³, τα εθνικά μέτρα μεταφοράς τείνουν γενικά να αναπαραγάγουν τουλάχιστον τους ορισμούς της οδηγίας σχετικά με τον "χρόνο εργασίας" και την "περίοδο ανάπαυσης". Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εθνικές νομοθεσίες δεν περιέχουν σαφείς ορισμούς του χρόνου εργασίας ή της περιόδου ανάπαυσης γιατί οι έννοιες αυτές ήταν κατά παράδοση καθορισμένες από τις συλλογικές συμβάσεις ή/και τη νομολογία.

Ορισμένα κράτη μέλη διαθέτουν διατάξεις σχετικά με τις ενδιάμεσες κατηγορίες (ανάμεσα στον χρόνο εργασίας και τις περιόδους ανάπαυσης), όπως είναι η ετοιμότητα για εργασία, οι εφημερίες, οι υποχρεώσεις επιφυλακής, οι μετακινήσεις, κ.λπ.

²³

Έκθεση της Επιτροπής - Κατάσταση εφαρμογής της οδηγίας 93/104/EK του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας («Οδηγία σχετικά με τον χρόνο εργασίας»), Έγγραφο COM(2000) 787 τελικό, σ. 8.

Στα περισσότερα κράτη μέλη, τα διαστήματα ενεργού αναμονής κατά την εφημερία δεν θεωρούνται χρόνος εργασίας, σύμφωνα με την προαναφερθείσα ερμηνεία της έννοιας του χρόνου εργασίας ή γιατί η νομοθεσία τους προβλέπει ενδιάμεσες περιόδους, κατά τη διάρκεια των οποίων ο εργαζόμενος δεν εργάζεται αλλά οφείλει να είναι έτοιμος προς εργασία, εάν χρειαστεί.

Επομένως, η νομολογία του Δικαστηρίου έχει σοβαρό αντίκτυπο στα κράτη μέλη που δεν θεωρούν ότι η εφημερία με φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας εντάσσεται εξολοκλήρου στην έννοια του χρόνου εργασίας. Μολονότι ο αντίκτυπος της νομολογίας δεν μπορεί να περιοριστεί μόνο στον τομέα της υγείας, τελικά τα αποτελέσματα είναι πιο σημαντικά στον τομέα αυτό, λόγω της γενικής οργάνωσης του χρόνου εργασίας (κατά κύριο λόγο των ιατρών) κατά τέτοιο τρόπο ώστε να προβλέπονται συστηματικές περιόδοι εφημερίας.

Ο αντίκτυπος αυτός θα είναι ακόμη πιο σημαντικός όταν η οδηγία 2000/34/EK εφαρμοστεί για τους "ασκούμενους ιατρούς", δηλαδή, από την 1η Αυγούστου 2004 και, κυρίως, στο τέλος της μεταβατικής περιόδου²⁴ (5 ετών που μπορεί να παραταθεί το πολύ μέχρι 8 έτη). Πράγματι, σε πολλές χώρες, οι υπηρεσίες εφημερίας με φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας εξασφαλίζονται από τους ασκούμενους ιατρούς. Σύμφωνα με τη Λευκή Βίβλο σχετικά με τους τομείς και τις δραστηριότητες που αποκλείονται από την οδηγία που αφορά τον χρόνο εργασίας²⁵, μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της Επιτροπής αναφέρει ότι "οι ώρες εργασίας των ασκούμενων ιατρών υπερβαίνουν κατά κανόνα τις 55 ώρες την εβδομάδα σε πολλές χώρες".

Η τήρηση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας 48 ωρών, συμπεριλαμβανομένου του συνόλου της εφημερίας, συνεπάγεται, στα περισσότερα κράτη μέλη, την πρόσληψη κι άλλων ιατρών για την εξασφάλιση του ιδίου επιπέδου ποιότητας των υπηρεσιών. Η μελέτη του αντικτύπου πρέπει να γίνει τόσο στο εθνικό όσο και στο κοινοτικό επίπεδο²⁶. Ωστόσο, για παράδειγμα, ο εκπρόσωπος της γερμανικής κυβέρνησης, κατά την ακρόαση της υπόθεσης *Jaeger*, έκρινε ότι εάν το Δικαστήριο είχε επιβεβαιώσει τη νομολογία SIMAP, οι ανάγκες σε προσωπικό θα αυξανόταν κατά 24% και θα χρειαζόντουσαν ακόμη περίπου 15.000 έως 27.000 επιπλέον ιατροί, ενώ στη Γερμανία ο αριθμός των ανέργων ιατρών είναι πολύ μικρότερος. Η Γερμανία έκρινε ότι, στην περίπτωση αυτή, οι επιπρόσθετες δαπάνες ανέρχονταν σε 1,75 δισεκατ. ευρώ²⁷. Στο Ηνωμένο Βασίλειο εκτιμάται ότι πρέπει να προσληφθούν 6.250 έως 12.550 ιατροί και άλλα 1.250 άτομα εκτός από ιατρούς. Οι συμπληρωματικές δαπάνες ανέρχονται σε 380 έως 780 εκατ. λίρες στερλίνες. Τέλος, οι Κάτω Χώρες κρίνουν ότι πρέπει να προσλάβουν 10.000 νέα μέλη νοσηλευτικού προσωπικού, πράγμα το οποίο αντιπροσωπεύει συμπληρωματικό κόστος 400 εκατ. ευρώ. Όλα αυτά τα κράτη μέλη συμφωνούν ότι, ακόμη και αν ήταν δυνατό, από

²⁴ Σύμφωνα με το νέο άρθρο 17.2.4.α)(iii), "Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε σε καμία περίπτωση ο αριθμός των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας να μην υπερβαίνει τις 58 κατά μέσο όρο κατά τη διάρκεια των τριών πρώτων ετών της μεταβατικής περιόδου, τις 56 κατά μέσο όρο κατά τα επόμενα δύο έτη και τις 52 κατά μέσο όρο για κάθε εναπομένονσα περίοδο".

²⁵ Έγγραφο COM(97) 334 τελικό, παράγραφος 64.

²⁶ Η Επιτροπή δημοσίευσε δύο προσκλήσεις υποβολής προσφορών για την εκπόνηση μελέτης σχετικά με τον αντίκτυπο της απόφασης Simap στα κράτη μέλη. Καμία προσφορά δεν υποβλήθηκε εντός της προθεσμίας της πρώτης πρόσκλησης υποβολής προσφορών και η μοναδική προσφορά που υποβλήθηκε κατά την δεύτερη πρόσκληση απορρίφθηκε από την επιτροπή αξιολόγησης.

²⁷ Βλ. τη σκέψη 44 των συμπερασμάτων του Γενικού Εισαγγελέα Ruiz-Jarabo Colomer στην υπόθεση *Jaeger* (C-151/02).

δημοσιονομικής πλευράς, να προσληφθεί το προσωπικό που απαιτείται για την εξασφάλιση του ιδίου επιπέδου περιθάλψης, κάτι τέτοιο θα ήταν αδύνατο στην πράξη λόγω της τρέχουσας έλλειψης υποψηφίων με κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση για τη κάλυψη τέτοιων θέσεων εργασίας.

Για να περιοριστεί ο αντίκτυπος της νομολογίας του Δικαστηρίου, δεδομένου κυρίως ότι δεν έχουν θεσπιστεί νέα πρότυπα οργάνωσης ή δεδομένου ότι ο αριθμός των προσλήψεων είναι χαμηλότερος από ό,τι χρειάζεται, υπάρχει φόβος ορισμένα κράτη μέλη να προσφύγουν σε παρεκκλίσεις ή σε εξαιρέσεις, ιδίως στη δυνατότητα που προσφέρει το άρθρο 18.1(β)(i), δηλαδή, τη μη εφαρμογή του άρθρου 6 εάν ο εργαζόμενος συναινέσει σε ατομική βάση. Η τάση αυτή ισχύει ήδη σε ορισμένα κράτη μέλη ή θα ισχύει στο εγγύς μέλλον. Επίσης, ορισμένα κράτη μέλη, λόγω των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν, υπάρχει ο κίνδυνος να προσπαθήσουν να καταφύγουν σε λύσεις που μειώνουν το επίπεδο προστασίας, όπως είναι η χρησιμοποίηση μη μισθωτών ιατρών οι οποίοι δεν καλύπτονται από τις διατάξεις της οδηγίας.

4. ΣΥΜΒΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας θεωρείται γενικά ότι ανταποκρίνεται κυρίως στα συμφέροντα των εργοδοτών, συχνά εις βάρος των συμφερόντων των εργαζομένων. Ωστόσο, η αύξηση της ευελιξίας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας ανταποκρίνεται τόσο στις αυξανόμενες ανάγκες των εργαζομένων, κυρίως εκείνων με εξαρτώμενα μικρά παιδιά ή ηλικιωμένους όσο και στα συμφέροντα των επιχειρήσεων, οι οποίες πρέπει να ανταποκρίνονται στα αιτήματα των χρηστών και των πελατών για μεγαλύτερα ωράρια λειτουργίας ή να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις αιφνίδιες διακυμάνσεις της ζήτησης.

Η ανάγκη να καταστεί πιο συμβατή η επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή είναι κυρίως αποτέλεσμα των κοινωνικών αλλαγών στις ευρωπαϊκές κοινωνίες, ιδιαίτερα της μαζικής συρροής γυναικών στην αγορά εργασίας, της αύξησης του ποσοστού των διαζυγίων, της αστάθειας και της ετερογένειας της οικογενειακής δομής ή ακόμη της εξέλιξης των δημογραφικών φαινομένων.

Τα μέτρα για τη βελτίωση της συμβατότητας μεταξύ της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής και για την αύξηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, βελτιώνουν τη γενική ποιότητα της απασχόλησης ευνοώντας τη συμμετοχή όσο το δυνατό περισσότερων ατόμων. Επίσης, βελτιώνουν την παραγωγικότητα με την ανάπτυξη των κινήτρων και της διαθεσιμότητας καθώς και με την καλλιέργεια πολυάριθμων δυνατοτήτων επαγγελματικής ή προσωπικής κατάρτισης.

Σε όλα τα κράτη μέλη, λήφθηκαν ή προβλέπεται να ληφθούν μέτρα, είτε βάσει της νομοθεσίας είτε μέσω συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τον χρόνο εργασίας και να καταστεί πιο συμβατή η επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή. Σύμφωνα με μια πρόσφατη έρευνα²⁸, τα μέτρα που λαμβάνονται ποικίλλουν πολύ, τόσο όσον αφορά το

²⁸ Τελευταίες εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις χώρες ΕΖΕΣ στον τομέα του χρόνου εργασίας, των ευέλικτων ωραρίων εργασίας και του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, Ιούνιος 2003.

περιεχόμενο τους όσο και τα πρόσωπα στα οποία απευθύνονται, αλλά συχνά περιλαμβάνουν ένα από τα ακόλουθα στοιχεία:

- Δυνατότητα μείωσης ή προσαρμογής του χρόνου εργασίας για τη φροντίδα ανήλικων ή σοβαρά ασθενών παιδιών ή μελών της οικογένειας που βρίσκονται σε τελικό στάδιο ασθένειας
- Διευκόλυνση και ενθάρρυνση της προσφυγής στην ημιαπασχόληση
- Αύξηση των δυνατοτήτων προσαρμογής του χρόνου ατομικής εργασίας σε σχέση με την επαγγελματική κατάσταση του συζύγου
- Καθιέρωση συστημάτων εξοικονόμησης χρόνου εργασίας (πίστωση χρόνου)
- Σταδιακή μείωση του χρόνου εργασίας των ηλικιωμένων εργαζομένων.

Η Επιτροπή είναι πεπεισμένη ότι η αναθεώρηση της οδηγίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας μπορεί να αξιοποιηθεί με τρόπο που να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα με σκοπό τη βελτίωση της συμβατότητας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΠΙΛΟΓΕΣ

Η παραπάνω ανάλυση φανερώνει ότι πέρα από τα δύο ζητήματα τα οποία ακόμα σύμφωνα με τις διατάξεις της οδηγίας, πρέπει να επανεξεταστούν, πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη οι αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις SIMAP και Jaeger.

Σίγουρα υπάρχουν πολλές λύσεις σχετικά με τα προβλήματα αυτά. Για το λόγο αυτό, πρέπει να προσδιοριστούν τα κριτήρια τα οποία, σύμφωνα με την Επιτροπή, πρέπει να πληρούνται από οποιαδήποτε λύση και αν επιλεγεί.

Πρώτον και κύριον, η εγκεκριμένη προσέγγιση θα πρέπει:

- να εξασφαλίζει υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων όσον αφορά τον χρόνο εργασίας,
- να παρέχει στις επιχειρήσεις και στα κράτη μέλη μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τη διαχείριση του χρόνου εργασίας,
- να διευκολύνει τον συνδυασμό μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής,
- να αποφεύγει την επιβολή παράλογων περιορισμών στις επιχειρήσεις, κυρίως στις ΜΜΕ.

Η τάση προς την αύξηση της ευελιξίας του χρόνου εργασίας εντάσσεται στο πλαίσιο της Ατζέντας κοινωνικής πολιτικής, η οποία προσεγγίζει γενικά το θέμα της ποιότητας της απασχόλησης, από την πλευρά της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας μέχρι την ανάγκη συνδυασμού της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την εξεύρεση της απαιτούμενης ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Η αύξηση της ευελιξίας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας ανταποκρίνεται τόσο στις ανάγκες των εργοδοτών όσο και στις ανάγκες των εργαζομένων. Από την πλευρά των εργοδοτών, αυτό που έχει σημασία είναι να μπορούν να προσαρμόζουν αποτελεσματικά τον χρόνο εργασίας ανάλογα με τις εποχιακές ή τις αστάθμητες διακυμάνσεις της ζήτησης. Από την πλευρά των εργαζομένων, η αύξηση της ευελιξίας όσον αφορά τη διαχείριση του χρόνου

εργασίας μπορεί να ανταποκριθεί σε ανάγκες βελτίωσης της συμβατότητας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, η οποία εξασφαλίζεται από την οδηγία, μπορεί να τεθεί σε κίνδυνο από τη δυνατότητα να μπορεί κανείς να εργάζεται, σε εθελοντική και ατομική βάση, πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα, κατά μέσο όρο κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου. Εξάλλου, αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η οδηγία προβλέπει την επανεξέταση αυτής της ρήτρας μετά από επταετή περίοδο εφαρμογής.

Η μοναδική εμπειρία που διαθέτουμε στον τομέα αυτό (στο Ηνωμένο Βασίλειο, βλ. σημείο 1 παράγραφος 2), έχει δείξει ότι είναι δύσκολο ακόμα να εξασφαλιστεί η τήρηση του πνεύματος και του γράμματος της οδηγίας και της πρόβλεψης πραγματικών εγγυήσεων για τους εργαζόμενους. Η εμπειρία αυτή αποδεικνύει ένα απροσδόκητο αποτέλεσμα: όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν υπογράψει τη συμφωνία opt-out είναι δύσκολο να εξασφαλιστεί (ή τουλάχιστον να ελεγχθεί) η τήρηση των άλλων διατάξεων της συμφωνίας.

Η Επιτροπή καλεί τους αποδέκτες της παρούσας ανακοίνωσης να εκφράσουν τη γνώμη τους σχετικά με την ανάγκη αναθεώρησης του τρέχοντος κειμένου ή εισαγωγής άλλων πρωτοβουλιών, όχι κατ' ανάγκη νομοθετικών. Πέντε είναι τα κύρια θέματα που προκύπτουν και που πρέπει να αντιμετωπιστούν:

- το πρώτο αναφέρεται στις περιόδους αναφοράς,
- το δεύτερο αφορά την ερμηνεία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σχετικά με την έννοια *του χρόνου εργασίας* στις υποθέσεις SIMAP και JAEGGER,
- το τρίτο θέμα αφορά τους όρους εφαρμογής του άρθρου 18.1 β) i) (opt out),
- το τέταρτο καλύπτει τα μέτρα που αποσκοπούν σε καλύτερο συνδυασμό μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής,
- το πέμπτο θέμα αφορά το κατά πόσο μία συναφής προσέγγιση των ζητημάτων αυτών θα επέτρεπε την εξεύρεση ισορροπημένης λύσης που θα πληροί τα προαναφερθέντα κριτήρια. Υπάρχουν αρκετοί διαφορετικοί προσανατολισμοί.

ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΤΡΟΠΟΣ ΔΡΑΣΗΣ

Σκοπός της παρούσας ανακοίνωσης είναι να ξεκινήσουν ευρείες διαβουλεύσεις που ενδεχομένως θα οδηγήσουν σε τροποποίηση της οδηγίας.

Για το λόγο αυτό, αποδέκτες της παρούσας ανακοίνωσης είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, η Επιτροπή των Περιφερειών και οι κοινωνικοί εταίροι σε κοινοτικό επίπεδο. Κύριος στόχος της παρούσας ανακοίνωσης είναι να γίνει γνωστή η γνώμη αυτών των οργάνων και οργανισμών σχετικά με τα θέματα που συζητήθηκαν στο παρόν κείμενο.

Όσον αφορά τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, η παρούσα ανακοίνωση συνιστά τη διαβούλευση που προβλέπει το άρθρο 138 παράγραφος 2 της Συνθήκης

(πρώτο στάδιο διαβουλεύσεων). Καλούνται λοιπόν να αποφανθούν εάν είναι αναγκαία η αναθεώρηση της παρούσας οδηγίας όσον αφορά τα σημεία που επισημάνθηκαν στο δεύτερο μέρος. Στη συνέχεια, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του εν λόγω άρθρου, θα ζητηθεί, κατά περίπτωση, η γνώμη των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το περιεχόμενο κάθε προβλεπόμενης πρότασης.

Για τη συμμετοχή και των ενδιαφερόμενων εθνικών οργανισμών, η ανακοίνωση θα τεθεί στη διάθεση των ενδιαφερομένων στον δικτυακό τόπο της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (http://europa.eu.int/comm/employment_social/consultation_fr.html). Όλοι οι ενδιαφερόμενοι οργανισμοί μπορούν να διαβιβάζουν τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις τους μόνο με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, στην εξής διεύθυνση: empl-labour-law@cec.eu.int. Οι παρατηρήσεις πρέπει να φθάσουν στον προορισμό τους το αργότερο μέχρι τις 31 Μαρτίου 2004.

Οι υπηρεσίες της Επιτροπής θα προβούν σε λεπτομερή ανάλυση των συνεισφορών που θα λάβουν βάσει των οποίων η Επιτροπή θα εξαγάγει τα απαιτούμενα συμπεράσματα, τα οποία φυσικά δεν είναι δυνατό να προβλεφθούν.