

Směrnice o pracovní době

Pracovní doba je opět na pořadu jednání a Evropská komise pravděpodobně zveřejní nové návrhy na související směrnici začátkem roku 2015. Dopady na EPSU a její členské organizace budou projednány na zasedání v Bruselu 4. září (podrobnosti viz www.epsu.org//10169).

Komise v současné době realizuje řadu studií o pracovní době a příspěvky našich členů, ať už zaslané přímo nebo prostřednictvím národních odborových konfederací, budou hrát důležitou roli.

EPSU se musí připravit na rozsáhlé lobbování a kampaň, které ji příští rok čekají, a velmi by nám pomohlo, kdyby členové zaslali odpovědi na otázky na konci tohoto dokumentu. ODPOVĚDI MŮŽETE PSÁT VE SVÉM JAZYCE.

Současná legislativa – funguje?

Konzultace Evropské komise k implementaci směrnice o pracovní době

Evropská komise je povinna zajistit konzultace k implementaci směrnice o pracovní době, kde by měly zaznít názory zaměstnavatelů a odborů. Dne 4. července zaslalo Ředitelství pro zaměstnanost sociálním partnerům v jednotlivých zemích dotazy na transpozici a implementaci této směrnice, a také na její prosazování a sledování výsledků. Tento dopis o konzultacích s uvedením formátu případné odpovědi je zde: www.epsu.org/a/10650

Rádi bychom, aby naši členové toto téma probrali v rámci národních konfederací a zajistili, že budou jakékoli problémy s pracovní dobou ve veřejných službách zdůrazněny v případných připomínkách zaslaných Komisi. Lhůta odpovědí je 4. listopad 2014.

Možné změny v pravidlech pracovní doby

Studie Evropské komise k revizi směrnice o pracovní době

Jednání o pracovní době mezi evropskými odbory a organizacemi zaměstnavatelů skončilo na konci roku 2012 v patové situaci. Evropská komise nyní realizuje přezkum této směrnice a přitom zvažuje provedení jejích změn. Součástí přezkumu (studie) bude posouzení „administrativních a regulačních nákladů a zátěže“. Kromě této multisektorové revize běží také studie zaměřená na služby ve veřejném zdravotnictví. Ta bude zkoumat ekonomické, finanční a organizační dopady různých možných změn pracovní doby na tento sektor.

Podrobný výzkum v tomto směru provádí dánská poradenská firma COWI, která provádí pohovory se zástupci odborů, zaměstnavatelů, Ministerstva zdravotnictví, zdravotnických institucí a inspektorátů práce v osmi zemích. Jsou to Dánsko, Itálie, Řecko, Německo, Francie, Česká republika, Maďarsko a Velká Británie.

Viděli jsme návrh dotazníku používaného v rozhovorech. Pokrývá tyto problémy: individuální opt-out (dobrovolná rezignace na některá práva zaměstnanci), referenční období, doby pohotovosti na pracovišti, doby pohotovosti na telefonu, náhradní volno, autonomní

pracovníci, souběžné smlouvy, sladění pracovního života a informace a přerušení doby odpočinku.

Všechny tyto prvky se mohou objevit v plánech Evropské komise k revizi směrnice. Dále shrneme klíčové body a k nim řadu souvisejících otázek.

Dotazník EPSU ke směrnici o pracovní době Souhrn hlavních problémů

Individuální opt-out: Směrnice o pracovní době stanovuje maximální limit 48 hodin týdně, které jsou zprůměrovány za referenční období (viz dále) 17 týdnů, šest měsíců nebo, je-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě, 12 měsíců. Jedinou výjimkou povolenou z tohoto limitu jsou „autonomní“ pracovníci (viz dále) a ti, kteří podepsali individuální opt-out. Individuální opt-out je možný pouze v zemích, kde to legislativa umožňuje. EPSU a ETUC požadují úplné zrušení opt-outu, protože je zcela nevhodný z hlediska zdravotních a bezpečnostních předpisů. Pokud bude rušen postupně v průběhu několika let, odbory budou také chtít závazek, že bude jeho využití pečlivě sledováno.

Referenční období: Referenčním obdobím je doba, za kterou je odpracovaná pracovní doba zprůměrována, přičemž průměrná hodnota nesmí překročit 48 hodin. Standardně je toto období 17 týdnů, ale za výjimečných okolností může být i šest měsíců. Na 12 měsíců může být prodloužena pouze v případě, že je tak dohodnuto v rámci kolektivní smlouvy. EPSU a ETUC chtějí tato pravidla zachovat, a to navzdory tlaku zaměstnavatelů a Evropské komise na možnost prodloužení tohoto období i legislativně, nejen prostřednictvím kolektivních smluv.

Pohotovost na pracovišti: Evropský soudní dvůr (ESD) ve svých rozsudcích stanovil, že s časem stráveným v pohotovosti k práci (na zavolání) na pracovišti je třeba pro účely této směrnice zacházet stejně jako s běžnou pracovní dobou. Zaměstnavatelé a Evropská komise navrhuje různé alternativy. Například, že se bude v úvahu brát pouze „aktivní“ čas pohotovosti nebo že bude do pracovní doby započítán např. jen určitým procentem. Podle EPSU a ETUC by směrnice měla být pozměněna tak, aby odrážela rozhodnutí ESD, tedy že je jakoukoli pracovní pohotovost na pracovišti nutno 100% počítat jako pracovní dobu.

Doba pohotovosti na telefonu: Dobou pohotovosti na telefonu se rozumí doba, kdy pracovník je doma, ale je připraven nastoupit v případě nouze. Na tento jev se nevztahuje ani směrnice o pracovní době, ani rozhodnutí ESD. Nebyl řešen při jednání v letech 2011-12, i když někteří členové EPSU vyjadřovali obavy z přísných pravidel zaměstnavatelů pro tento pohotovostní režim a z velmi krátkých lhůt, v nichž se pracovník musí dostavit. EPSU a ETUC nemají v současné době názor, zda nějakou část této doby brát v úvahu či ne.

Náhradní volno: Rozhodnutí ESD také objasnila, že náhradní volno udělené za volno zmeškané práci musí být uděleno co nejdříve po dané práci, nikoli později. Komise a zaměstnavatelé požadovali v tomto směru větší flexibilitu, EPSU a ETUC ovšem tvrdí, že rozsudky ESD je třeba respektovat.

Autonomní pracovníci: Pro osoby považované za „autonomní“ pracovníky nemusí platit limit 48 hodin v průměrném pracovním týdnu. Odbory se obávají, že definice autonomního pracovníka je příliš vágní a že ji někteří zaměstnavatelé mohou vykládat velmi širokým způsobem. Což znamená, že mohou za „autonomní“ považovat i mnoho manažerů a dalších

vedoucích pracovníků a tím obejít 48hodinový limit. EPSU a ETUC požadují definici, která by tuto klasifikaci omezila pouze na nejvyšší manažery.

Součet hodin za zaměstnance nebo za smlouvu: Pozice EPSU a ETUC je v tomto směru zřejmá: při výpočtu pracovní doby zaměstnance je nutno počítat hodiny ze všech souběžných smluv. Tento bod není vyjasněn v legislativě některých států.

Sladění pracovního a soukromého života a právo na informace: Směrnice o pracovní době neříká nic o sladění pracovního a soukromého života, ani o právech zaměstnanců na informace o změnách v pravidlech pracovní doby. EPSU a ETUC jsou toho názoru, že by zahrnutí těchto aspektů směrnici vylepšilo.

Přerušení odpočinku: Jedna ze studií aktuálně prováděná pro Evropskou komisi řeší přerušení doby odpočinku. Ptá se: „Jaké budou důsledky na pracovišti, pokud se pracovník smí vzdát práva na nepřetržitý odpočinek s tím, že je možno jej až na 3 hodiny práce přerušit (např. že by odešel z práce dříve a pracoval dále doma)?“ Tento problém nebyl dosud detailně projednán a EPSU s ETUC k němu nemají oficiální stanovisko. Uvidí se, zda Komise předloží v tomto směru nějaké návrhy, je však nutno vyřešit, zda je cílem poskytnout větší flexibilitu zaměstnanci nebo zaměstnavateli.

EPSU bude členům vděčná za případné odpovědi na následující otázky o uvedených aspektech pracovní doby. Informace, které poskytnete, nám umožní účinně reagovat na Evropskou komisi a poslouží jako vstupy do jakékoli diskuse v rámci ETUC o možných změnách směrnice.

Dotazník jsme vám zaslali ve formátu aplikace Word, abyste mohli psát odpovědi pod otázky a měli tolik místa, kolik na ně potřebujete. ODPOVĚDI MŮŽETE PSÁT VE SVÉM JAZYCE.

Byli bychom rádi, kdybyste informace zaslali před zasedáním EPSU o pracovní době, které bude 4. září. Uvědomujeme si však, že to může být vzhledem k letní sezóně obtížné. Pokud nelze stihnout 4. září, je možné odpovědi zaslat do 17. října, abychom zvládli jejich překlad a analýzu před koncem roku.

1. Individuální opt-out

- Používá se ve vašem sektoru individuální opt-out?
- Je jeho použití ve vašem sektoru upraveno kolektivními smlouvami?
- Máte údaje o (odhadovaném) počtu zaměstnanců v sektoru, kteří souhlas s opt-outem podepsali?
- Sleduje využití opt-outu v sektoru např. inspektorát práce nebo jiné veřejné subjekty?
- Uveďte jakékoli další informace o případných problémech s používáním individuálního opt-outu:

2. Referenční období

- Jaké referenční období se ve vašem sektoru používá k výpočtu pracovní doby?
 - 17 týdnů
 - Šest měsíců
 - 12 měsíců
- Uveďte jakékoli další informace o případných problémech s používáním referenčního období:

3. Pohotovost na pracovišti

- Musí být zaměstnanci ve vašem sektoru v pohotovosti (tj. čekat na práci) na pracovišti?
- Máte nějaké údaje o počtech zaměstnanců, délce a legislativním rámci doby takové pohotovosti?
- Je takto strávený čas ze 100% považován za pracovní dobu při výpočtu pracovní doby podle směrnice?
- Uveďte jakékoli další informace o případných problémech s používáním pohotovosti na pracovišti:

4. Doba pohotovosti na telefonu

- Musí být zaměstnanci ve vašem sektoru v pohotovosti (tj. na telefonu) doma?
- Máte nějaké údaje o počtech zaměstnanců, délce a legislativním rámci doby takové pohotovosti?
- Čelí zaměstnanci ve vašem jakýmkoli problémům s tímto režimem, například s velmi krátkou lhůtou, za niž se musí dostavit na pracoviště?
- Uveďte jakékoli další informace o případných problémech s používáním pohotovosti na telefonu:

5. Náhradní volno

- Mají zaměstnanci v sektoru problémy, když si chtějí vzít náhradní volno za přesčas hned po delší směně?
- Mohou si být jisti, že náhradní volno okamžitě dostanou?
- Uveďte jakékoli další informace o případných problémech s využíváním náhradního volna:

6. Autonomní pracovníci

- Jste si ve vašem sektoru vědomi nějakých problémů vyplývajících z definice autonomních pracovníků?

- Myslíte si, že zaměstnavatelé do této kategorie zahrnují i zaměstnance, kteří nejsou vedoucí pracovníci?
- Uveďte jakékoli další informace o případných problémech s definicí autonomních pracovníků:

7. Souběžné smlouvy

- Je v národní legislativě či dohodách platných ve vašem sektoru jasné, že se při výpočtu pracovní doby berou úvahu všechny souběžné smlouvy, na něž je pracovník zaměstnán?
- Uveďte jakékoli další informace o případných problémech s výpočtem pracovní doby zaměstnanců s více smlouvami:

8. Sladění pracovního a rodinného života a právo na informace

- Mají zaměstnanci ve vašem sektoru právo požádat o flexibilnější pracovní dobu?
 - Pokud ne, pomohlo by, kdyby bylo toto právo zahrnuto do směrnice o pracovní době?
- Mají pracovníci ve vašem sektoru právo být informováni o změnách v pravidlech pracovní doby?
 - Pokud ne, pomohlo by, kdyby bylo toto právo zahrnuto do směrnice o pracovní době?
- Uveďte jakékoli další informace, jak zlepšit sladění pracovního a rodinného života a zajistit právo zaměstnanců na informace o pracovní době:

9. Přerušování volna

- Jak by váš odborový svaz reagoval na myšlenku, že flexibilitu pracovní doby lze zvýšit přerušováním odpočinku zaměstnanců?

Uved'te jakékoli další připomínky k nejdůležitějším problémům s pracovní dobou, které váš sektor trápí.

Informujte nás prosím také o případných nových studiích v oblasti pracovní doby, zdraví a bezpečnosti.

Země:

Sektor:

Jméno kontaktní osoby:

Odborový svaz:

Email:

Telefon: