

FÆLLES HOLDNING (EF) Nr. 23/2008**fastlagt af Rådet den 15. september 2008****med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/.../EF af ... om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

(2008/C 254 E/03)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,efter proceduren i traktatens artikel 251 ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til traktatens artikel 137 skal Fællesskabet støtte og supplere medlemsstaternes indsats med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af denne artikel undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.
- (2) I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF ⁽⁴⁾ er der fastsat minimumsfor skrifter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden bl.a. med hensyn til daglig og ugentlig hviletid, pauser, maksimal ugentlig arbejdstid, årlig ferie samt visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.
- (3) I henhold til artikel 19, stk. 3, og artikel 22, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2003/88/EF skal der ske en fornyet behandling inden den 23. november 2003.
- (4) Mere end ti år efter vedtagelsen af Rådets direktiv 93/104/EF ⁽⁵⁾, der var det første direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, er det nu blevet nødvendigt at tage hensyn til ny udvikling og ønsker fra både arbejdsgivernes og arbejdstagernes side og tilvejebringe ressourcer til at opfylde de mål for vækst og beskæftigelse, der blev fastsat af Det Europæiske Råd på mødet den 22. og 23. marts 2005 inden for rammerne af Lissabonstrategien.

- (5) At kunne forene arbejdsliv og familieliv er også en væsentlig forudsætning for at realisere de mål, som EU har opstillet i Lissabonstrategien, navnlig for at øge kvinders beskæftigelsesfrekvens. Det tilsigtes ikke blot at skabe et mere tilfredsstillende arbejdsklima, men også at reagere bedre på arbejdstagernes behov, navnlig arbejdstagere med familieansvar. Flere af de ændringer, der er indeholdt i dette direktiv, sigter mod at gøre det lettere at forene arbejdsliv og familieliv.
- (6) I den forbindelse bør medlemsstaterne tilskynde arbejdsmarkedets parter til at indgå aftaler på et passende niveau, der skal gøre det lettere at forene arbejdsliv og familieliv.
- (7) Det er nødvendigt at styrke beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og gøre tilrettelæggelsen af arbejdstiden mere fleksibel, navnlig med hensyn til rådighedsvagter, og nærmere betegnet de inaktive dele af rådighedsvagter, og også at finde en ny balance mellem på den ene side forening af arbejdsliv og familieliv og på den anden side en mere fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse.
- (8) Der bør ydes arbejdstagerne kompenserende hvileperioder i de tilfælde, hvor der ikke ydes hvileperioder. Det bør overlades til medlemsstaterne at bestemme, hvad der er en rimelig frist for at yde arbejdstagerne tilsvarende kompenserende hvileperioder, under hensyntagen til nødvendigheden af at sikre de pågældende arbejdstageres sikkerhed og sundhed samt proportionalitetsprincippet.
- (9) Bestemmelserne om referenceperioden for en maksimal ugentlig arbejdstid skal også tages op til fornyet behandling med det formål at tilpasse dem til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, forudsat at beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed kan garanteres.
- (10) Når arbejdskontraktens varighed er på under et år, bør referenceperioden ikke være længere end arbejdskontraktens varighed.
- (11) Erfaringerne i forbindelse med anvendelsen af artikel 22, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF viser, at en beslutning om ikke at være bundet af artikel 6 heri kan give problemer med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og arbejdstagernes frie valg.

⁽¹⁾ EUT C 267 af 27.10.2005, s. 16.⁽²⁾ EUT C 231 af 20.9.2005, s. 69.⁽³⁾ Europa-Parlamentets udtalelse af 11. maj 2005 (EUT C 92 E af 20.4.2006, s. 292) og Rådets fælles holdning af 15. september 2008 og Rådets afgørelse af ... (endnu ikke offentliggjort i EUT).⁽⁴⁾ EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9.⁽⁵⁾ EFT L 307 af 13.12.1993, s. 1. Ophævet ved direktiv 2003/88/EF.

(12) Muligheden i artikel 22, stk. 1, udgør en undtagelse fra princippet om en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer, beregnet som gennemsnit i en referenceperiode. Der kræves effektiv beskyttelse af arbejdstageres sikkerhed og sundhed og udtrykkeligt, frit og informeret samtykke fra den berørte arbejdstager. Når denne mulighed benyttes, skal der være passende garantier for at sikre, at disse betingelser overholdes, og der skal gennemføres en nøje overvågning.

(13) Inden muligheden i artikel 22, stk. 1, tages i anvendelse, bør det overvejes, hvorvidt den længste referenceperiode eller andre fleksibilitetsbestemmelser fastsat i direktiv 2003/88/EF sikrer den nødvendige fleksibilitet.

(14) For at undgå sundheds- og sikkerhedsrisici for arbejdstagerne er det ikke muligt i en medlemsstat at kumulere både den fleksible referenceperiode, der er omhandlet i artikel 19, stk. 1, litra b), og muligheden i artikel 22, stk. 1.

(15) I overensstemmelse med traktatens artikel 138, stk. 2, har Kommissionen konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats på dette område.

(16) Efter denne konsultation fandt Kommissionen en fællesskabsindsats tilrådelig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag, jf. traktatens artikel 138, stk. 3.

(17) Efter den anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede den proces, der kan føre til indgåelse af en aftale, jf. traktatens artikel 139.

(18) Målet for dette direktiv, nemlig at modernisere fællesskabslovgivningen om tilrettelæggelse af arbejdstiden, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre nås på fællesskabsplan; Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

(19) Direktivet respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, der er anerkendt ved EU's charter om grundlæggende rettigheder⁽¹⁾. Direktivet sigter navnlig mod at sikre fuld overholdelse af retten til retfærdige og rimelige arbejdsforhold som fastsat i artikel 31 i chartret og især stk. 2 heri, hvori det fastslås, at »enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn«.

(20) Gennemførelsen af dette direktiv bør fastholde det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne for så vidt angår sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

I direktiv 2003/88/EF foretages følgende ændringer:

1. I artikel 2 indsættes følgende punkter:

»1a. »rådighedsvagt«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er forpligtet til at stå til rådighed på sin arbejdsplads for på foranledning af arbejdsgiveren at udføre sin beskæftigelse eller sine opgaver

1b. »arbejdsplads«: det eller de steder, hvor en arbejdstager normalt udfører sin beskæftigelse eller sine opgaver, og som fastsættes i overensstemmelse med det arbejdsforhold eller den arbejdskontrakt, som er gældende for arbejdstageren

1c. »inaktiv del af en rådighedsvagt«: det tidsrum, hvori arbejdstageren har vagt som omhandlet i punkt 1a, men ikke anmodes af arbejdsgiveren om rent faktisk at udføre sin beskæftigelse eller sine opgaver«.

2. Følgende artikler indsættes:

»Artikel 2a

Rådighedsvagt

Den inaktive del af en rådighedsvagt betragtes ikke som arbejdstid, medmindre andet følger af national lovgivning eller, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, af en kollektiv overenskomst eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

Den inaktive del af en rådighedsvagt kan beregnes på grundlag af et gennemsnitligt timeantal eller som en andel af rådighedsvagten under hensyntagen til erfaringerne i den pågældende sektor, ved kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter eller ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter.

Den inaktive del af rådighedsvagten kan ikke medregnes ved beregningen af daglige eller ugentlige hvileperioder som omhandlet i henholdsvis artikel 3 og 5 medmindre andet er fastsat:

a) i en kollektiv overenskomst eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter

eller

b) ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter.

Det tidsrum, hvori arbejdstageren rent faktisk udfører sin beskæftigelse eller sine opgaver under rådighedsvagten, betragtes altid som arbejdstid.«.

⁽¹⁾ EUT C 303 af 14.12.2007, s. 1.

»Artikel 2b

Forening af arbejdsliv og familieliv

Medlemsstaterne opfordrer arbejdsmarkedets parter på et passende niveau til — uden at det berører deres uafhængighed — at indgå aftaler, der skal gøre det lettere at forene arbejdsliv og familieliv.

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgiverne, uden at det berører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (*) og efter drøftelser med arbejdsmarkedets parter rettidigt informerer arbejdstagerne om enhver væsentlig ændring af arbejdsrytmen eller tilrettelæggelsen af deres arbejdstid.

Under hensyntagen til arbejdstagernes behov for fleksibilitet i deres arbejdstid og arbejdsrytme skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national praksis også tilskynde arbejdsgiverne til at behandle anmodninger om ændringer i arbejdstid og arbejdsrytme, med forbehold af erhvervslivets behov og arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov for fleksibilitet.

(*) EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.«.

3. Artikel 17 ændres således:

a) i stk. 1 erstattes »artikel 3-6, 8 og 16« med »artikel 3-6, artikel 8 samt artikel 16, litra a) og c)«

b) i stk. 2 erstattes »forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder« med »forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for en rimelig frist, der fastsættes ved national lovgivning eller ved en kollektiv overenskomst eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter«

c) i stk. 3 erstattes »artikel 3, 4, 5, 8 og 16« i den indledende sætning med »artikel 3, 4, 5 og 8 samt artikel 16, litra a) og c)«

d) stk. 5 ændres således:

i) første afsnit affattes således:

»5. I overensstemmelse med stk. 2 kan artikel 6 fraviges for læger under uddannelse i overensstemmelse med bestemmelserne i andet til sjette afsnit i nærværende stykke.«

ii) sidste afsnit udgår.

4. I artikel 18, stk. 3, erstattes »hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder« med »hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for en rimelig frist, der

fastsættes ved national lovgivning eller ved en kollektiv overenskomst eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter«.

5. Artikel 19 affattes således:

»Artikel 19:

Begrænsninger i undtagelser fra referenceperioden

Uanset artikel 22a, litra b), og som undtagelse fra artikel 16, litra b), skal medlemsstaterne under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed have mulighed for at tillade, at der af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse fastsættes en referenceperiode, der ikke overstiger tolv måneder:

a) ved en kollektiv overenskomst eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter som omhandlet i artikel 18

eller

b) ved lov eller administrative bestemmelser efter høring af arbejdsmarkedets parter på et passende niveau.

Hvis medlemsstaterne benytter sig af litra b), skal de sikre, at arbejdsgiverne overholder deres forpligtelser som fastsat i del II i direktiv 89/391/EØF.«.

6. Artikel 22 affattes således:

»Artikel 22

Diverse bestemmelser

1. Selv om det almindelige princip er, at den maksimale ugentlige arbejdstid i EU er på 48 timer, og det i praksis er en undtagelse, at arbejdstagere i EU arbejder mere, kan medlemsstaterne beslutte at undlade at anvende artikel 6, forudsat at de træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. De kan dog kun benytte sig af denne mulighed, hvis det udtrykkeligt er fastsat ved kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter på et passende niveau eller ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter på et passende niveau.

2. De medlemsstater, der ønsker at benytte sig af denne mulighed, skal under alle omstændigheder træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

a) at ingen arbejdsgiver kan kræve, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syv-dagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), medmindre han først har indhentet arbejdstagerens samtykke til at udføre et sådant arbejde. Et sådant samtykke kan kun være gyldigt i en periode på et år og kan forlænges.

- b) at det ikke af arbejdsgiveren lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er villig til at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde eller af en eller anden grund trækker sit samtykke tilbage
- c) at et samtykke, der gives:
- i) ved den enkelte arbejdskontrakts undertegnelse eller
 - ii) i løbet af de første fire uger i et arbejdsforhold
- er ugyldigt
- d) at ingen arbejdstager, der har givet et samtykke i henhold til denne artikel, i løbet af en syvdagesperiode arbejder mere end:
- i) 60 timer beregnet som et gennemsnit over en periode på tre måneder, medmindre andet er fastsat i en kollektiv overenskomst eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter eller
 - ii) 65 timer beregnet som et gennemsnit over en periode på tre måneder, hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst, når den inaktive del af en rådighedsvagt betragtes som arbejdstid i overensstemmelse med artikel 2a
- e) at enhver arbejdstager i de første seks måneder efter indgåelse af en gyldig aftale eller op til tre måneder efter afslutningen af den prøvetid, der er fastsat i kontrakten, alt efter hvilket tidsrum der er længst, har ret til skriftligt rettidigt over for arbejdsgiveren at trække sit samtykke til at udføre et sådant arbejde tilbage med øjeblikkelig virkning. Derefter kan arbejdsgiveren kræve, at arbejdstageren giver et skriftligt varsel, der ikke må overstige to måneder
- f) at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde samt dækkende registre, der gør det muligt at fastslå, om bestemmelserne i dette direktiv er overholdt
- g) at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af hensyn til arbejdstagernes sikkerhed og/eller sundhed kan forbyde eller begrænse muligheden for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid
- h) at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder giver disse oplysninger om aftaler indgået med arbejdstagerne om at arbejde ud over 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), samt adækvate registre, der gør det muligt at fastslå, om bestemmelserne i dette direktiv er overholdt.

3. Hvis en arbejdstager er beskæftiget hos samme arbejdsgiver i en eller flere perioder, der ikke overstiger i alt ti uger i en periode på tolv måneder, finder bestemmelserne i stk. 2, litra c), nr. ii), og litra d), ikke anvendelse, idet de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed dog skal overholdes.

7. Følgende artikel indsættes:

»Artikel 22a

Særlige bestemmelser

Når en medlemsstat benytter muligheden i artikel 22,

- a) finder muligheden i artikel 19, stk. 1, litra b), ikke anvendelse
- b) kan denne medlemsstat som en undtagelse fra artikel 16, litra b), og af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse ved lov eller administrative bestemmelser tillade, at der fastsættes en referenceperiode, der ikke overstiger seks måneder.

En sådan referenceperiode skal overholde de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og berører ikke den tremåneders referenceperiode, der i henhold til artikel 22, stk. 2, litra d), finder anvendelse for arbejdstagere, der har indgået en gyldig bestående aftale i henhold til artikel 22, stk. 2, litra a).

8. Artikel 24 affattes således:

»Artikel 24

Rapporter

1. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de nationale retsfor skrifter, som de allerede har udstedt, eller som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

2. Medlemsstaterne forelægger hvert femte år Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af dette direktiv med angivelse af arbejdsmarkedsparternes synspunkter.

Kommissionen underretter Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen herom.

3. Fra den 23. november 1996 forelægger Kommissionen hvert femte år Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om anvendelsen af dette direktiv under hensyntagen til stk. 1 og 2.

9. Følgende artikel indsættes:

»Artikel 24a

Evalueringsrapport

1. Senest den ... (*):

- a) underretter de medlemsstater, der gør brug af muligheden i artikel 22, stk. 1, efter høring af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan Kommissionen om begrundelser, berørte sektorer, arbejdsområder og antal berørte arbejdstagere. Rapporten fra hver medlemsstat skal indeholde oplysninger om følgevirkningerne for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed samt en angivelse af synspunkter fra arbejdsmarkedets parter på et passende plan og skal desuden sendes til arbejdsmarkedsparterne på nationalt plan.

(*) Seks år efter dette direktivs ikrafttræden.

b) underretter de medlemsstater, der gør brug muligheden i artikel 19, stk. 1, litra b), Kommissionen om, hvordan de har gennemført denne bestemmelse, og om følgerne for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

2. Senest den ... (*) forelægger Kommissionen efter høring af arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan, Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om:

- a) anvendelsen af muligheden i artikel 22, stk. 1, og begrundelserne herfor samt
- b) andre forhold, som kan bidrage til lange arbejdstider, herunder anvendelsen af artikel 19, stk. 1, litra b).

Rapporten kan ledsages af passende forslag til nedbringelse af overdrevent lange arbejdstider, bl.a. for så vidt angår anvendelsen af muligheden i artikel 22, stk. 1, under hensyntagen til dens indvirkning på sundheden og sikkerheden for de arbejdstagere, der er omfattet af denne mulighed.

3. På grundlag af den i stk. 2 omhandlede rapport vurderer Rådet anvendelsen af mulighederne i direktivet, navnlig mulighederne i artikel 19, stk. 1, litra b), og artikel 22.

Under hensyntagen til denne vurdering kan Kommissionen senest den ... (**), hvis det er relevant, forelægge Europa-Parlamentet og Rådet et forslag til revision af direktivet, herunder af den mulighed, der er fastsat i artikel 22, stk. 1.«

Artikel 2

Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og træffer de fornødne foranstaltninger til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den ... (***) Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser, og enhver senere ændring meddeles i god tid. De sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller arbejdstagerrepræ-

sentanterne råder over de fornødne procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der er fastlagt i dette direktiv, opfyldes.

Artikel 3

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den ... (***) eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter indfører de nødvendige bestemmelser ved aftale; medlemsstaterne skal i den forbindelse træffe alle de foranstaltninger, der er nødvendige for på et hvilket som helst tidspunkt at kunne garantere, at direktivets mål er opfyldt. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsfor skrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 4

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 5

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i ...

På Europa-Parlamentets vegne

På Rådets vegne

...

...

Formand

Formand

(*) Syv år efter dette direktivs ikrafttræden.

(**) Otte år efter dette direktivs ikrafttræden.

(***) Tre år efter dette direktivs ikrafttræden.

RÅDETS BEGRUNDELSE

I. INDLEDNING

Kommissionen forelagde den 24. september 2004 et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden ⁽¹⁾. Forslaget er baseret på traktatens artikel 137, stk. 2.

Europa-Parlamentet afgav førstebehandlingsudtalelse den 11. maj 2005 ⁽²⁾ i henhold til traktatens artikel 251.

Det Økonomiske og Sociale Udvalg afgav udtalelse den 11. maj 2005 ⁽³⁾ og Regionsudvalget den 14. april 2005 ⁽⁴⁾.

Kommissionen forelagde sit ændrede forslag ⁽⁵⁾ den 2. juni 2005, hvor den accepterede 13 af de 25 ændringer, Europa-Parlamentet havde vedtaget.

Den 9. juni 2008 nåede Rådet til politisk enighed med kvalificeret flertal om en fælles holdning parallelt med den politiske enighed med kvalificeret flertal om en fælles holdning vedrørende direktivet om vikaransattes arbejdsforhold. Fem af delegationerne, der ikke kunne acceptere teksten til den politiske enighed om arbejdstidsdirektivet, fremsatte en fælles erklæring til Rådets protokol ⁽⁶⁾.

Rådet vedtog sin fælles holdning med kvalificeret flertal den 15. september 2008 i henhold til EF-traktatens artikel 251, stk. 2.

II. MÅL

Forslaget har et dobbelt sigte:

- For det første at tage visse af bestemmelserne i direktiv 2003/88/EF (den seneste ændring af direktiv 93/104/EF) op til revision i overensstemmelse med direktivets artikel 19 og 22. Disse bestemmelser vedrører undtagelserne fra referenceperioden med hensyn til anvendelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid) og muligheden for at undlade at anvende artikel 6, hvis arbejdstageren giver sit samtykke til at udføre sådant arbejde (»opt-out-bestemmelsen«).
- For det andet at tage hensyn til EF-Domstolens retspraksis, især dommene i SIMAP-sagen ⁽⁷⁾ og i Jaeger-sagen ⁽⁸⁾, hvorefter vagttjeneste udført af en læge, hvor det kræves, at denne er fysisk til stede på hospitalet, skal betragtes som arbejdstid. Denne fortolkning fra EF-Domstolens side af visse bestemmelser i direktivet, der er en følge af flere anmodninger om præjudicielle afgørelser i henhold til traktatens artikel 234, har fået vidtrækkende konsekvenser for begrebet »arbejdstid« og dermed for væsentlige bestemmelser i direktivet.

Især skal nævnes følgende:

- For at sikre en passende balance mellem på den ene side beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og på den anden side arbejdsgiverens behov for fleksibilitet fastsættes der i forslaget generelle principper for beskyttelse af arbejdstagere, der udfører vagttjeneste, i såvel aktive som inaktive vagtperioder. Inden for disse rammer er det fastsat i forslaget, at den inaktive del af en rådighedsvagt ikke er arbejdstid som defineret i direktivet, medmindre andet følger af den nationale lovgivning, kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.
- Forslaget tilsigter at give arbejdsgiverne og medlemsstaterne større fleksibilitet med hensyn til tilrettelæggelsen af arbejdstiden ved på visse betingelser at give mulighed for at udvide referenceperioden for beregning af den maksimale ugentlige arbejdstid til indtil et år og dermed give virksomhederne mulighed for at håndtere mere eller mindre regelmæssige udsving i efterspørgslen.

⁽¹⁾ EUT C 322 af 29.12.2004, s. 9.

⁽²⁾ EUT C 92 af 20.4.2006, s. 292.

⁽³⁾ EUT C 267 af 27.10.2005, s. 16.

⁽⁴⁾ EUT C 231 af 20.9.2005, s. 69.

⁽⁵⁾ EUT C 146 af 16.6.2005, s. 13.

⁽⁶⁾ Dok. 10583/08 ADD 1.

⁽⁷⁾ Domstolens dom af 3. oktober 2000, sag C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mod Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Sml. 2000, s. I-7963.

⁽⁸⁾ Domstolens dom af 9. oktober 2003, sag C-151/02, anmodning om præjudiciel afgørelse: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Tyskland) i den verserende sag for denne domstol mellem Landeshauptstadt Kiel og Norbert Jaeger, endnu ikke offentliggjort.

- Forslaget giver bedre muligheder for at forene arbejdsliv og familieliv, navnlig gennem de foreslåede ændringer af artikel 22.
- Med hensyn til den individuelle opt-out fra begrænsningen på 48 timer af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid styrker forslaget den sociale dialog ved at inddrage arbejdsmarkedets parter i alle afgørelser, som en medlemsstat træffer om at tillade individuelle arbejdstagere at bruge opt-out. Med dette nye system skal en medlemsstats afgørelse om at tillade brugen af opt-out gennemføres enten i form af en forudgående kollektiv overenskomst eller en overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter på passende niveau eller national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter på passende niveau. Det er fortsat sådan, at ingen arbejdsgiver kan tvinge en arbejdstager til at arbejde mere end de gennemsnitlige 48 timer om ugen, så den individuelle arbejdstager skal også acceptere brugen af opt-out. Der skal også gælde skærpede betingelser på fællesskabsniveau for at forebygge misbrug og sikre, at en arbejdstager, der overvejer at bruge opt-out, kan træffe dette valg helt frit. Endvidere indføres der med forslaget et generelt princip, der betyder, at den maksimale ugentlige arbejdstid skal være begrænset.

III. ANALYSE AF DEN FÆLLES HOLDNING

1. *Generelle bemærkninger*

a) **Kommissionens ændrede forslag**

Europa-Parlamentet vedtog 25 ændringer til Kommissionens forslag. 13 af disse ændringer blev indarbejdet i Kommissionens ændrede forslag, enten helt, delvis eller efter omformulering (ændring 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 og 24). 12 andre ændringer kunne imidlertid ikke accepteres af Kommissionen (ændring 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 og 25).

b) **Rådets fælles holdning**

Rådet kunne acceptere 8 af de 13 ændringer, der helt eller delvis er indarbejdet i Kommissionens ændrede forslag, nemlig ændring 1 og 2 (betragtning 4, henvisning til konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon), 3 (betragtning 5, omtale af en forøgelse af kvinders beskæftigelsesfrekvens), 4 (betragtning 7, tilføjelse af en omtale af foreneligheden af arbejdsliv og familieliv), 8 (betragtning 14, henvisning til artikel 31, stk. 2, i EU's charter om grundlæggende rettigheder), 16 (artikel 17, stk. 2, vedrørende kompenserende hvileperioder), 17 (artikel 17, stk. 5, første afsnit, rettelse af en fejl) og 18 (artikel 18, stk. 3, vedrørende kompenserende hvileperioder).

Rådet accepterede også (med forbehold af den endelige udformning) principperne i følgende ændringer:

- ændring 12 (artikel 2b: indsættelse af en bestemmelse om foreneligheden af arbejdsliv og familieliv)
- ændring 13 (udeladelse af artikel 16, litra b, andet afsnit, om referenceperioden på 12 måneder)
- ændring 19 (artikel 19: referenceperioden).

Rådet fandt det imidlertid ikke hensigtsmæssigt at medtage følgende ændringer:

- ændring 11 (summen af arbejdstiden i tilfælde af, at arbejdstageren har flere arbejdskontrakter), som medtaget i betragtning 2 i det ændrede forslag, da betragtning 3 i det nugældende direktiv lyder som følger: »Bestemmelserne i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet finder fortsat i fuld udstrækning anvendelse på de områder, der er omfattet af nærværende direktiv, dog med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.«, og det endvidere fremgår af dette direktivs artikel 1, stk. 4, at bestemmelserne i direktiv 89/391/EØF i fuld udstrækning finder anvendelse på de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme
- ændring 24 (bestemmelse om gyldighedsperioden for undtagelsesordninger, der er indgået inden direktivets ikrafttrædelse, artikel 22, stk. 1c): Rådet fandt det ikke nødvendigt at indarbejde denne bestemmelse, som er medtaget i Kommissionens ændrede forslag

— ændring 25 (der fastsætter, at en kopi af direktivet skal sendes til kandidatlandenes regeringer og parlamenter).

Rådet kunne heller ikke acceptere ændring 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 og 23 af de grunde, Kommissionen har nævnt i sit ændrede forslag.

Kommissionen har accepteret den fælles holdning, som Rådet er nået til enighed om.

2. *Særlige bemærkninger*

Bestemmelser om rådighedsvagt

Rådet tilsluttede sig de definitioner af »rådighedsvagt« og »inaktiv del af en rådighedsvagt«, som Kommissionen har foreslået i sit oprindelige forslag og bekræftet i sit ændrede forslag.

Rådet er også enig med Kommissionen med hensyn til behovet for at indføje en definition af begrebet »arbejdsplads« i artikel 1, stk. 1, nr. 1b), i den fælles holdning for at tydeliggøre definitionen af rådighedsvagt.

Med hensyn til den nye artikel 2a om rådighedsvagt er Rådet enig med Kommissionen i princippet om, at den inaktive del af en rådighedsvagt ikke skal betragtes som arbejdstid, medmindre andet følger af national lovgivning eller, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, af en kollektiv overenskomst eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter. Rådet mener ligesom Kommissionen, at indførelsen af denne nye kategori vil bidrage til at klargøre forholdet mellem arbejdstid og hvileperioder.

Rådet fulgte også Kommissionens tilgang hvad angår metoden til beregning af den inaktive del af en rådighedsvagt, men fastsatte samtidig, at den inaktive del kan fastsættes ikke blot ved kollektiv overenskomst eller ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter, men også ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter.

Rådet anerkendte som et generelt princip, at den inaktive del af rådighedsvagten ikke skal medregnes ved beregningen af de daglige og ugentlige hvileperioder. Rådet mente imidlertid også, at det var hensigtsmæssigt at give mulighed for gennem kollektive overenskomster, aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter at indføre en vis fleksibilitet ved anvendelsen af denne bestemmelse.

Kompenserende hvileperioder

Med hensyn til direktivets artikel 17, stk. 2, og artikel 18, stk. 3, kan Rådet tilslutte sig ændring 16 og 18, sådan som de nu er formuleret i Kommissionens ændrede forslag.

Det generelle princip er, at der skal ydes arbejdstagerne kompenserende hvileperioder i de tilfælde, hvor der ikke er mulighed for normale hvileperioder. Det bør overlades til medlemsstaterne at bestemme, hvad der er en rimelig frist for at yde arbejdstagerne tilsvarende kompenserende hvileperioder, under hensyntagen til nødvendigheden af at sikre de pågældende arbejdstageres sikkerhed og sundhed og i henhold til proportionalitetsprincippet.

Forening af arbejdsliv og familieliv

Rådet er enig med Parlamentet i, at der er behov for at gøre det lettere at forene arbejdsliv og familieliv. Dette hensyn tilgodeses meget klart i den fælles holdning i betragtning 5, 6 og 7 samt i artikel 1, stk. 2, og en ny artikel 2b indsættes.

Rådet er enig i ændring 2 og 3 (vedrørende betragtning 4 og 5), sådan som de nu er formuleret i Kommissionens ændrede forslag.

Med hensyn til den nye artikel 2b medtog Rådet teksten fra stk. 1 i Kommissionens ændrede forslag, der lyder som følger: »Medlemsstaterne opfordrer arbejdsmarkedets parter på et passende niveau til at indgå aftaler, der gør det lettere at forene arbejdsliv og familieliv, uden at det berører arbejdsmarkedets parters uafhængighed«.

De to følgende stykker er inspireret af ændring 12 og bygger på Kommissionens ændrede forslag. I stk. 2 henvises endvidere til direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, og der foreskrives samråd med arbejdsmarkedets parter. I stk. 3 fastsættes det, at medlemsstaterne bør tilskynde arbejdsgiverne til at behandle arbejdstagerens anmodninger om ændringer i deres arbejdstid og arbejdsrytme, med forbehold af erhvervslivets behov og såvel arbejdsgiverens som arbejdstagerens behov for fleksibilitet.

Referenceperiode (artikel 19)

Rådet er enig med Europa-Parlamentet i, at en udvidelse af referenceperioden bør ledsages af øget inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter samt af de fornødne foranstaltninger til forebyggelse af risici for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Det var imidlertid af den opfattelse, at en henvisning til del II i direktiv 89/391/EF⁽¹⁾, der indeholder en række bestemmelser med henblik herpå, vil give tilstrækkelige garantier i så henseende.

Rammerne for opt-out-muligheden (artikel 22)

Rådet kunne hverken acceptere ændring 20, ifølge hvilken artikel 22 om opt-out ophæves 36 måneder efter direktivets ikrafttrædelse, eller Kommissionens ændrede forslag, der giver mulighed for at forlænge opt-out-muligheden ud over tre år. Nogle af delegationerne gik ind for det princip, at benyttelsen af opt-out bør bringes til ophør efter en vis periode, men et flertal af dem var imod en sådan løsning, selv om dette ikke nødvendigvis skulle tages som udtryk for, at de alle agtede at benytte opt-out-muligheden på indeværende tidspunkt.

På denne baggrund kom Rådet efter at have undersøgt forskellige mulige løsninger til sidst til den konklusion, at den eneste acceptable løsning for et kvalificeret flertal af delegationerne vil være at fastsætte, at opt-out-muligheden bibeholdes, men at der samtidig indføres garantier mod misbrug til skade for arbejdstageren.

Navnlig fastsættes det i den fælles holdnings artikel 1, stk. 7, der vedrører direktivets artikel 22a, litra a), at benyttelse af opt-out-muligheden ikke kan kombineres med muligheden i artikel 19, litra b). Videre hedder det i betragtning 13, at inden opt-out-muligheden tages i anvendelse, bør det overvejes, om den længste referenceperiode eller andre fleksibilitetsbestemmelser fastsat i direktivet ikke sikrer den nødvendige fleksibilitet.

Med hensyn til de betingelser, der gælder for opt-out, fastsættes det i den fælles holdning:

- at arbejdsugen i EU bør være på maksimalt 48 timer, jf. artikel 6 i det nugældende direktiv, medmindre en medlemsstat fastsætter en opt-out-mulighed enten ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et passende niveau eller ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, og den enkelte arbejdstager beslutter at benytte opt-out-muligheden. Det er derfor fortsat den enkelte arbejdstagers beslutning, og vedkommende kan ikke pålægges at arbejde ud over begrænsningen på 48 timer
- at benyttelse af denne mulighed desuden er underlagt strenge betingelser med det formål at sikre et frit samtykke fra arbejdstageren, at fastsætte en retlig begrænsning af det ugentlige antal arbejdstimer ved benyttelse af opt-out og at indføre en særlig forpligtelse for arbejdsgiveren til efter anmodning at underrette de kompetente myndigheder.

Med hensyn til sikring af, at arbejdstageren frit kan give sit samtykke, fastsættes det i den fælles holdning, at opt-out kun er gyldig, hvis arbejdstageren har givet sit samtykke, inden et sådant arbejde udføres, og kun for en periode på ikke over et år, som kan forlænges. Arbejdsgiveren kan under ingen omstændigheder lægge arbejdstageren til last, at han ikke er villig til at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde eller af en eller anden grund trækker sit samtykke tilbage. Bortset fra kortsigtede kontrakter (jf. nedenstående) kan en aftale om opt-out desuden først underskrives efter de første fire uger i et arbejdsforhold, og en arbejdstager kan ikke blive bedt om at underskrive en aftale om opt-out i forbindelse med undertegnelsen af sin arbejdskontrakt. Endelig har arbejdstageren ret til inden for specifikke frister at trække sit samtykke til at arbejde i henhold til opt-out-bestemmelsen tilbage.

Den fælles holdning indfører retlige begrænsninger af det tilladte ugentlige antal arbejdstimer i forbindelse med opt-out, hvilket ikke findes i det nugældende direktiv. 60 timer om ugen beregnet som et gennemsnit over en periode på tre måneder vil normalt være grænsen, medmindre andet er fastsat i en kollektiv overenskomst eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter. Denne grænse kan sættes op til 65 timer beregnet som et gennemsnit over en periode på tre måneder, hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst, og når den inaktive del af en rådighedsvagt betragtes som arbejdstid.

(¹) EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1.

Endelig fastsættes det i den fælles holdning, at arbejdsgiverne skal føre registre over arbejdstiden for arbejdstagere, der arbejder i henhold til opt-out-bestemmelsen. Registerne stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af hensyn til arbejdstagernes sikkerhed og/eller sundhed kan forbyde eller begrænse muligheden for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid. Desuden kan arbejdsgiveren af de kompetente myndigheder blive anmodet om, at give oplysninger om aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b).

I den fælles holdning fastsættes der særlige betingelser for kortfristede kontrakter (hvor en arbejdstager er ansat af den samme arbejdsgiver i en eller flere perioder, der ikke overstiger i alt ti uger i en periode på 12 måneder): samtykke til benyttelse af opt-out kan i så fald gives i løbet af de første fire uger i et arbejdsforhold, og de retlige begrænsninger af det tilladte ugentlige antal arbejdstimer i forbindelse med opt-out finder ikke anvendelse. Dog må man ikke bede en arbejdstager om at give sit samtykke til at arbejde i henhold til opt-out-bestemmelsen, samtidig med at vedkommendes ansættelseskontrakt underskrives.

Endvidere fastsættes det i den fælles holdning, at en medlemsstat, når den benytter opt-out-bestemmelsen, ved love eller administrative bestemmelser kan tillade, at der af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse fastsættes en referenceperiode, der ikke overstiger seks måneder. Denne referenceperiode berører dog ikke den tremåneders referenceperiode, der finder anvendelse ved beregning af den maksimale ugentlige begrænsning på 60 eller 65 timer.

Bestemmelser om overvågning, evaluering og revision

I den fælles holdnings artikel 1, stk. 6, vedrørende en ny artikel 24a i direktivet stilles der krav om udførlig rapportering vedrørende benyttelse af opt-out og andre faktorer, der kan bidrage til lang arbejdstid, såsom benyttelse af artikel 19, litra b) (referenceperiode på 12 måneder). Hensigten med disse krav er, at Kommissionen skal have mulighed for en nøje overvågning.

Mere specifikt fastsættes det i den fælles holdning, at Kommissionen:

- senest fire år efter direktivets ikrafttrædelse skal forelægge en rapport, der om nødvendigt ledsages af passende forslag til nedbringelse af overdrevent lange arbejdstider, bl.a. anvendelse af opt-out-muligheden, under hensyntagen til dens indvirkning på sundheden og sikkerheden for de arbejdstagere, der er omfattet af denne mulighed. Denne rapport skal vurderes af Rådet
- under hensyntagen til denne vurdering senest fem år efter direktivets ikrafttrædelse kan forelægge Rådet og Europa-Parlamentet et forslag til revision af direktivet, bl.a. af opt-out-muligheden.

IV. KONKLUSION

Med tanke på de meget konkrete fremskridt, der sideløbende er opnået med hensyn til direktivet om vikaransatte, finder Rådet, at den fælles holdning vedrørende arbejdstidsdirektivet udgør en afbalanceret og realistisk løsning på de spørgsmål, der indgår i Kommissionens forslag, i betragtning af, at der er så store forskelle på arbejdsmarkedsforholdene i medlemsstaterne og på deres synspunkter med hensyn til de betingelser, der er nødvendige for at imødekomme disse forhold. Rådet ser frem til en konstruktiv debat med Europa-Parlamentet med henblik på at nå til endelig enighed om dette vigtige direktiv.