

Onsdag, den 17. december 2008

Kommissionen holder imidlertid fast på sit initiativ om bedre lovgivning og kravet om, at nye forslag underbygges af en omfattende vurdering af virkninger og fordele. I overensstemmelse med traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab vil Kommissionen derfor fortsat vurdere, om det er nødvendigt at fremsætte nye lovgivningsforslag, idet den forbeholder sig ret til at afgøre, hvorvidt og hvornår det vil være hensigtsmæssigt at forelægge sådanne forslag.

Tilrettelæggelse af arbejdstiden ***II

P6_TA(2008)0615

Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige beslutning af 17. december 2008 om Rådets fælles holdning med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (10597/2/2008 — C6-0324/2008 — 2004/0209(COD))

(2010/C 45 E/47)

(Fælles beslutningsprocedure — andenbehandling)

Europa-Parlamentet,

- der henviser til Rådets fælles holdning (10597/2/2008 — C6-0324/2008),
- der henviser til sin holdning ved førstebehandling ⁽¹⁾ til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (KOM(2004)0607),
- der henviser til Kommissionens ændrede forslag (KOM(2005)0246),
- der henviser til EF-traktatens artikel 251, stk. 2,
- der henviser til forretningsordenens artikel 62,
- der henviser til indstilling ved andenbehandling fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A6-0440/2008),

1. godkender den fælles holdning som ændret;
2. pålægger sin formand at sende Parlamentets holdning til Rådet og Kommissionen.

⁽¹⁾ EUT C 92 E af 20.4.2006, s. 292.

P6_TC2-COD(2004)0209

Europa-Parlamentets holdning fastlagt ved andenbehandlingen den 17. december 2008 med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/.../EF om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

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,

Onsdag, den 17. december 2008

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 *sikkerhed og sundhed* **||**. 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 minimumsforskrifter 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 andelen af kvinder i beskæftigelse*. Det tilsigtes ikke blot at skabe et mere tilfredsstillende *arbejdsmiljø*, men også at reagere bedre på arbejdstagernes behov, navnlig for 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 *sikkerhed og sundhed* **i betragtning af udfordringerne som følge af nye former for tilrettelæggelse af arbejdstiden, at indføre arbejdstidsmodeller, der giver de ansatte mulighed for livslang læring**, og **||** 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) **I henhold til De Europæiske Fællesskabers Domstols praksis er de elementer, der kendetegner begrebet »arbejdstid«, forpligtelsen til at være til stede på en af arbejdsgiveren bestemt lokalitet og stå til rådighed for arbejdsgiveren for, når det er nødvendigt, at kunne udføre arbejdsopgaver omgående.**

⁽¹⁾ EUT C 267 af 27.10.2005, s. 16.

⁽²⁾ EUT C 231 af 20.9.2005, s. 69.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 11.5.2005 (EUT C 92 E af 20.4.2006, s. 292), Rådets fælles holdning af 15.9.2008 (EUT C 254 E af 7.10.2008, s. 26) og Europa-Parlamentets holdning af 17.12.2008.

⁽⁴⁾ EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9.

⁽⁵⁾ EFT L 307 af 13.12.1993, s. 18.

Onsdag, den 17. december 2008

- (9) *I de tilfælde, hvor der ikke er ydet arbejdstagerne hvileperioder, skal der ydes kompenserende hvileperioder efter arbejdsperioder i overensstemmelse med relevant lovgivning, kollektive overenskomster eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.*
- (10) 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 sikkerhed og sundhed ¶ kan garanteres.
- (11) Når arbejdskontraktens varighed er på under et år, bør referenceperioden ikke være længere end arbejdskontraktens varighed.
- (12) Erfaringerne i forbindelse med anvendelsen af artikel 22, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF viser, at en *individuel endelig* beslutning om ikke at være bundet af artikel 6 *deri giver* problemer med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ¶ og arbejdstagernes frie valg. **Derfor bør undtagelsesmuligheden i nævnte artikel ophæves.**
- (13) *For en arbejdstager, der har indgået mere end én arbejdskontrakt, er det vigtigt, at der træffes foranstaltninger, som sikrer, at arbejdstagerens arbejdstid defineres som summen af den tid, hvor vedkommende har udført arbejde i henhold til hver enkelt af disse kontrakter.*
- (14) 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.
- (15) 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.
- (16) 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.
- (17) 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.
- (18) Direktivet respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, der er anerkendt i 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«.

(¹) EFT C 364 af 18.12.2000, s. 1.

Onsdag, den 17. december 2008

- (19) Gennemførelsen af dette direktiv bør fastholde det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne for så vidt angår *sikkerhed og sundhed* ¶ 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

Hele rådighedsvagten, herunder den inaktive del, betragtes som arbejdstid ¶ .

Ved kollektive overenskomster eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller ved lov eller administrative bestemmelser kan inaktive dele af en rådighedsvagt dog vægtes på en særlig måde for at overholde den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i henhold til artikel 6, forudsat at de almindelige principper for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes.

Den inaktive del af rådighedsvagten ¶ medregnes ikke ved beregningen af daglige eller ugentlige hvileperioder som omhandlet i henholdsvis artikel 3 og 5 ¶ .

Artikel 2b

Beregning af arbejdstid

Har en arbejdstager indgået mere end én arbejdskontrakt, udgør arbejdstagerens arbejdstid summen af den tid, hvor vedkommende har udført arbejde i henhold til hver enkelt af disse kontrakter.

Artikel 2c

Forening af arbejdsliv og familieliv

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

Onsdag, den 17. december 2008

Medlemsstaterne sikrer, **U** 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:

- **at arbejdsgiverne i god tid i forvejen underretter arbejdstagerne om enhver ændring i arbejdsrytmen, og**
- **at arbejdstagerne har ret til at anmode om ændringer i deres arbejdstid eller arbejdsrytme, og at arbejdsgiverne er forpligtede til at behandle disse anmodninger rimeligt under hensyntagen til arbejdsgivers og arbejdstagers behov for fleksibilitet. Arbejdsgivere kan kun afslå en sådan anmodning, hvis de organisatoriske ulemper for arbejdsgiveren er uforholdsmæssigt store i forhold til fordelene for arbejdstageren.**

(*) EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.«

3. Artikel 17 ændres således:

a) **U** Stk. 1 **ændres således:**

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

ii) **Litra a) affattes således:**

»a) administrerende direktører (eller personer i tilsvarende stillinger), ledende personale, der er direkte underordnet disse, og personer udpeget direkte af en bestyrelse«

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 **efter arbejdsperioder i overensstemmelse med relevant lovgivning, kollektive overenskomster eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter**«.

c) I stk. 3 erstattes »artikel 3, 4, 5, 8 og 16« i indledningen 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 nærværende artikels 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 **efter arbejdsperioder i overensstemmelse med relevant lovgivning, kollektive overenskomster eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter**«.

Onsdag, den 17. december 2008

5. Artikel 19 affattes således:

»Artikel 19:

Begrænsninger i undtagelser fra referenceperioden

Uanset ¶ artikel 16, litra b), har medlemsstaterne under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ¶ 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 **i tilfælde, hvor arbejdstagerne ikke er omfattet af kollektive overenskomster eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, forudsat at den berørte medlemsstat træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdsgiveren**
 - i) **underretter og hører arbejdstagerne eller deres repræsentanter om indførelsen af den foreslåede arbejdsrytme og om ændringer af denne**
 - ii) **træffer de nødvendige foranstaltninger til at forebygge eller afhjælpe alle sikkerheds- og sundhedsrisici, som eventuelt er forbundet med den foreslåede arbejdsrytme.**

Hvis medlemsstaterne benytter sig af muligheden i første afsnit, litra b), sikrer de ¶, 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 **i en overgangsperiode, der udløber ...** (*), 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 syvdagesperiode, 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 **seks måneder** 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

Onsdag, den 17. december 2008

- c) at et samtykke, der gives:
- i) ved den enkelte arbejdskontrakts undertegnelse **eller i løbet af enhver form for prøvetid** eller
 - ii) i løbet af de første fire uger i et arbejdsforhold,

er ugyldigt



- d) 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
- e) 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
- f) at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af hensyn til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan forbyde eller begrænse muligheden for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid
- g) 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.



(*) **36 måneder efter ikrafttrædelsen af direktiv 2009/.../EF [om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden].«**



7. Artikel 24 affattes således:

»Artikel 24

Rapporter

1. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de nationale retsforskrifter, 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 *arbejdsmarkedets parters* synspunkter.

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

Onsdag, den 17. december 2008

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.«



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. *Medlemsstaterne meddeler Kommissionen enhver senere ændring heraf* i god tid. De sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller arbejdstagerrepræsentanterne 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
formanden

På Rådets vegne
formanden

(*) Tre år efter dette direktivs ikrafttræden.
