

GEMEENSCHAPPELIJK STANDPUNT (EG) Nr. 23/2008**door de Raad vastgesteld op 15 september 2008****met het oog op de aanneming van Richtlijn 2008/.../EG van het Europees Parlement en de Raad van ... tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd**

(2008/C 254 E/03)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 137, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ⁽¹⁾,Gezien het advies van het Comité van de Regio's ⁽²⁾,Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag ⁽³⁾,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) In artikel 137 van het Verdrag wordt bepaald dat de Gemeenschap het optreden van de lidstaten ter verbetering van het arbeidsmilieu ondersteunt en aanvult om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. In op grond van dit artikel vastgestelde richtlijnen moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.
- (2) In Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad ⁽⁴⁾ worden minimumvoorschriften vastgesteld op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd, met name met betrekking tot dagelijkse rusttijd, pauzes, wekelijkse rusttijd, maximale wekelijkse arbeidstijd, jaarlijkse vakantie en aspecten van nacht- en ploegenarbeid en het werkrooster.
- (3) Artikel 19, lid 3 en artikel 22, lid 1, tweede alinea, van Richtlijn 2003/88/EG schrijven voor dat deze bepalingen voor 23 november 2003 opnieuw moeten worden bekeken.
- (4) Meer dan tien jaar na de vaststelling van Richtlijn 93/104/EG van de Raad ⁽⁵⁾, de eerste richtlijn inzake de organisatie van de arbeidstijd, is het noodzakelijk geworden om rekening te houden met nieuwe ontwikkelingen en met verzoeken van zowel werkgevers- als werknemerszijde, en zich de middelen te verschaffen om te voldoen aan de doelstellingen inzake groei en werkgelegenheid die in het kader van de Lissabonstrategie op 22 en 23 maart 2005 door de Europese Raad zijn vastgesteld.

- (5) De combinatie van werk en gezin is eveneens een essentiële voorwaarde om de doelstellingen te verwezenlijken die de Europese Unie zich in de Lissabonstrategie heeft gesteld, met name om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. Beoogd wordt om niet alleen een bevredigender arbeidsklimaat te scheppen, maar ook om beter in te spelen op de behoeften van de werknemers, met name die met gezinsverantwoordelijkheid. Een aantal wijzigingen in deze richtlijn heeft ten doel een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken.
- (6) In dit verband is het aan de lidstaten om de sociale partners aan te moedigen om op het geschikte niveau akkoorden te sluiten opdat werk en gezin beter met elkaar kunnen worden gecombineerd.
- (7) De bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers moet worden verbeterd, en de flexibiliteit in de organisatie van de arbeidstijd moet worden vergroot, met name wat de aanwezigheidsdiensten en meer in het bijzonder de periodes van inactiviteit tijdens aanwezigheidsdiensten betreft, en er moet ook een nieuw evenwicht gevonden worden tussen het combineren van werk en gezin, enerzijds, en een flexibelere organisatie van de arbeidstijd, anderzijds.
- (8) In omstandigheden waarin geen rusttijden worden verleend, moeten de werknemers compenserende rusttijden worden geboden. De bepaling van de duur van de redelijke termijn waarbinnen de werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden, moet aan de lidstaten worden overgelaten, rekening houdend met de noodzaak om de veiligheid en de gezondheid van de betrokken werknemers te garanderen, en met het proportionaliteitsbeginsel.
- (9) De bepalingen betreffende de referentieperiode voor maximale wekelijkse werktijd moeten eveneens worden herzien, teneinde deze beter af te stemmen op de behoeften van werkgevers en werknemers, onder voorbehoud van garanties voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemers.
- (10) Wanneer de duur van de arbeidsovereenkomst minder dan een jaar bedraagt, mag de referentieperiode niet langer zijn dan de duur van de arbeidsovereenkomst.
- (11) De ervaring met de toepassing van artikel 22, lid 1, van Richtlijn 2003/88/EG, wijst uit dat de louter individuele beslissing om artikel 6 van die richtlijn niet toe te passen, problemen kan opleveren met betrekking tot de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers en de keuzevrijheid van de werknemer.

⁽¹⁾ PB C 267 van 27.10.2005, blz. 16.⁽²⁾ PB C 231 van 20.9.2005, blz. 69.⁽³⁾ Advies van het Europees Parlement van 11 mei 2005 (PB C 92 E van 20.4.2006, blz. 292), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 15 september 2008 en besluit van de Raad van ... (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).⁽⁴⁾ PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9.⁽⁵⁾ PB L 307 van 13.12.1993, blz. 1. Richtlijn ingetrokken bij Richtlijn 2003/88/EG.

- (12) De in artikel 22, lid 1, geboden mogelijkheid is een afwijking van het beginsel van de werkweek van maximaal 48 uur, berekend als een gemiddelde over een bepaalde referentieperiode. Voorwaarde is dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers effectief worden beschermd en de betrokken werknemer zijn uitdrukkelijke, vrije en geïnformeerde toestemming verleent. De gebruikmaking ervan moet onderworpen zijn aan passende garanties, ter verzekering van de naleving van deze voorwaarden en aan specifiek toezicht.
- (13) Voordat er gebruik wordt gemaakt van de in artikel 22, lid 1, geboden mogelijkheid, moet worden nagegaan of de langste referentieperiode of andere flexibiliteitsbepalingen van Richtlijn 2003/88/EG niet de nodige flexibiliteit garanderen.
- (14) Ter voorkoming van risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kunnen de lidstaten de flexibele referentieperiode van artikel 19, eerste alinea, onder b), niet combineren met de mogelijkheid van artikel 22, lid 1.
- (15) Overeenkomstig artikel 138, lid 2, van het Verdrag heeft de Commissie de sociale partners op communautair niveau geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden ter zake.
- (16) De Commissie achtte naar aanleiding van deze raadpleging een communautair optreden wenselijk, en heeft de sociale partners op communautair niveau opnieuw geraadpleegd over de inhoud van het beoogde voorstel, overeenkomstig artikel 138, lid 3, van het Verdrag.
- (17) Na afloop van deze tweede raadplegingsronde hebben de sociale partners de Commissie niet in kennis gesteld van hun wens, bedoeld in artikel 139 van het Verdrag, om het proces in te leiden dat zou kunnen uitmonden in de sluiting van een overeenkomst.
- (18) Aangezien de doelstelling van deze richtlijn, namelijk modernisering van de communautaire wetgeving betreffende de organisatie van de arbeidstijd, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Gemeenschap kan worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.
- (19) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie⁽¹⁾ worden erkend. Deze richtlijn heeft met name ten doel de volledige eerbiediging van het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden te waarborgen, als bedoeld in artikel 31 van het Handvest en met name in lid 2 van genoemd artikel, dat bepaalt dat „iedere werknemer recht heeft op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon”.

- (20) Bij de tenuitvoerlegging van deze richtlijn wordt het algemene beschermingsniveau van de werknemers inzake veiligheid en gezondheid op het werk gehandhaafd,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Richtlijn 2003/88/EG wordt als volgt gewijzigd:

- 1) in artikel 2 worden de volgende punten ingevoegd:

- „1 bis. „aanwezigheidsdienst”: tijd gedurende welke de werknemer op zijn werkplek beschikbaar moet blijven om, op verzoek van de werkgever, zijn werkzaamheden te verrichten of zijn functie uit te oefenen.
- 1 ter. „werkplek”: plaats of plaatsen waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht of zijn functie uitoefent, en die wordt vastgesteld volgens het bepaalde in de arbeidsverhouding of -overeenkomst die op de werknemer van toepassing is.
- 1 quater. „periodes van inactiviteit tijdens de aanwezigheidsdienst”: tijd gedurende welke de werknemer aanwezigheidsdienst heeft in de zin van punt 1 bis, maar door zijn werkgever niet gevraagd wordt om daadwerkelijk zijn werkzaamheden te verrichten of zijn functie uit te oefenen.”;

- 2) de volgende artikelen worden ingevoegd:

„Artikel 2 bis

Aanwezigheidsdienst

De periodes van inactiviteit tijdens de aanwezigheidsdienst worden niet als arbeidstijd beschouwd, tenzij de nationale wetgeving of, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of gebruiken, een collectieve overeenkomst of een akkoord tussen de sociale partners anders bepaalt.

De periodes van inactiviteit tijdens de aanwezigheidsdienst kunnen worden berekend als een gemiddelde van het aantal uren of een percentage van de aanwezigheidsdienst, rekening houdend met de ervaringen in de betrokken sector, bij collectieve overeenkomst of een akkoord tussen de sociale partners of bij nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners.

De periodes van inactiviteit tijdens de aanwezigheidsdienst worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de in artikel 3 respectievelijk artikel 5 bedoelde rusttijden, tenzij anders is bepaald

- a) in een collectieve overeenkomst of een akkoord tussen de sociale partners;
- of
- b) bij nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners.

De tijd gedurende welke de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst daadwerkelijk zijn werkzaamheden verricht of zijn functie uitoefent, wordt steeds als arbeidstijd aangemerkt.

⁽¹⁾ PB C 303 van 14.12.2007, blz. 1.

Artikel 2 ter

Combineren van werk en gezin

De lidstaten moedigen de sociale partners op het adequate niveau met inachtneming van hun autonomie aan akkoorden te sluiten voor een betere combinatie van werk en gezin.

De lidstaten zorgen ervoor dat, onverminderd Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (*) en in overleg met de sociale partners, de werkgevers de werknemers tijdig informeren over elke ingrijpende wijziging in het werkrooster of de organisatie van de arbeidstijd.

Rekening houdend met de behoeften van werknemers aan flexibiliteit in hun werktijden en -roosters moedigen de lidstaten, overeenkomstig hun nationale praktijken, de werkgevers tevens aan, verzoeken om wijzigingen van die werktijden en -roosters in overweging te nemen, afhankelijk van de bedrijfsbehoeften en de flexibiliteitsbehoeften van zowel de werkgevers als de werknemers.

(*) PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.”;

3) artikel 17 wordt als volgt gewijzigd:

a) in lid 1 worden de woorden „van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16” vervangen door „van de artikelen 3 tot en met 6, artikel 8 en artikel 16, onder a) en c”;

b) in lid 2 worden de woorden „Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden” vervangen door „Mits de betrokken werknemers binnen een redelijke termijn, vast te stellen bij nationale wet, collectieve overeenkomst of akkoord tussen de sociale partners, gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden”;

c) in de inleidende zin van lid 3 worden de woorden „van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16” vervangen door „van de artikelen 3, 4, 5 en 8 en artikel 16, onder a) en c”;

d) lid 5 wordt als volgt gewijzigd:

i) de eerste alinea wordt vervangen door:

„5. Overeenkomstig lid 2 kunnen afwijkingen van artikel 6 worden toegestaan in het geval van artsen in opleiding, zulks in overeenstemming met het bepaalde in de tweede tot en met de zesde alinea.”;

ii) de laatste alinea wordt geschrapt;

4) in artikel 18, derde alinea, worden de woorden „Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden” vervangen door „Mits de betrokken werknemers binnen een redelijke termijn, vast te stellen bij

nationale wet, collectieve overeenkomst of akkoord tussen de sociale partners, gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden”;

5) artikel 19 wordt vervangen door:

„Artikel 19

Bepaling van de afwijking van referentieperioden

Onverminderd artikel 22 bis, punt b), en in afwijking van artikel 16, onder b), kunnen de lidstaten, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers, toestaan dat, om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, de referentieperiode op maximaal twaalf maanden wordt gesteld:

a) bij collectieve overeenkomst of akkoord tussen de sociale partners, zoals bedoeld in artikel 18;

of

b) bij wet- of regelgeving na raadpleging van de sociale partners op het adequate niveau.

Wanneer de lidstaten gebruik maken van de optie van alinea 1, onder b), zorgen zij ervoor dat de werkgevers hun verplichtingen, zoals die in Afdeling II van Richtlijn 89/391/EG zijn vastgesteld, nakomen.”;

6) artikel 22 wordt vervangen door:

„Artikel 22

Diverse bepalingen

1. Hoewel als algemeen beginsel geldt dat de maximale wettelijke arbeidstijd in de Europese Unie 48 uur bedraagt en werknemers in de Unie in de praktijk slechts bij uitzondering langer werken, kunnen de lidstaten besluiten artikel 6 niet toe te passen mits zij de nodige maatregelen nemen voor een doeltreffende bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers. In deze mogelijkheid moet echter uitdrukkelijk voorzien zijn in de collectieve overeenkomst, het akkoord tussen de sociale partners op het adequate niveau of in de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners op het adequate niveau.

2. De lidstaten die van deze bedoelde mogelijkheid gebruik willen maken, moeten in ieder geval de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat:

a) geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan 48 uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde voor de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode, tenzij hij van tevoren de instemming van de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid heeft verkregen. Deze instemming geldt ten hoogste voor een jaar en kan worden verlengd;

- b) geen enkele werknemer door toedoen van zijn werkgever nadeel ondervindt van het feit dat hij niet bereid is dergelijke arbeid te verrichten of zijn instemming om een of andere reden intrekt;
- c) instemming gegeven:
- i) bij de ondertekening van de individuele arbeidsovereenkomst; of
 - ii) tijdens de eerste vier weken van de arbeidsverhouding van nul en generlei waarde is;
- d) geen enkele werknemer die in de zin van dit artikel zijn instemming heeft gegeven, tijdens een periode van zeven dagen langer werkt dan:
- i) 60 uur, berekend als gemiddelde over een periode van drie maanden, tenzij een collectieve overeenkomst of een akkoord tussen de sociale partners anders bepaalt; of
 - ii) 65 uur, berekend als gemiddelde over een periode van drie maanden, als er geen collectieve overeenkomst is en wanneer de wacht- en slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst als arbeidstijd worden beschouwd overeenkomstig artikel 2 bis;
- e) iedere werknemer in de eerste zes maanden na de ondertekening van een geldige arbeidsovereenkomst, of gedurende en tot drie maanden na afloop van de in zijn overeenkomst gespecificeerde proeftijd, indien dat langer is, zijn instemming om dergelijke arbeid te verrichten met onmiddellijke ingang kan intrekken door zijn werkgever daarvan tijdig schriftelijk in kennis te stellen. Daarna kan de werkgever van de werknemer verlangen dat hij zijn instemming schriftelijk intrekt met inachtneming van een opzeggingstermijn die niet meer dan twee maanden mag bedragen;
- f) de werkgever van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten, registers bijhoudt aan de hand waarvan kan worden vastgesteld dat deze richtlijn wordt nageleefd;
- g) de registers ter beschikking worden gesteld van de bevoegde autoriteiten die, in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers, de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, kunnen verbieden of beperken;
- h) de werkgever de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen verstrekt over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde voor de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode, langer dan 48 uur te werken, alsook de registers aan de hand waarvan kan worden vastgesteld dat deze richtlijn wordt nageleefd.

3. Onverminderd de naleving van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, zijn de bepalingen van lid 2, onder c), punt ii) en onder d) niet van toepassing wanneer een werknemer bij dezelfde werkgever is tewerkgesteld voor een periode of perioden van ten hoogste tien weken in totaal over een periode van twaalf maanden.”;

- 7) het volgende artikel wordt ingevoegd:

„Artikel 22 bis

Bijzondere bepalingen

Indien een lidstaat gebruik maakt van de in artikel 22 geboden mogelijkheid:

- a) is de in artikel 19, alinea 1, onder b), genoemde mogelijkheid niet van toepassing;
- b) kan die lidstaat, in afwijking van artikel 16, onder b), door middel van wet- of regelgeving of administratieve bepalingen, om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen toestaan dat de referentieperiode op maximaal zes maanden wordt gesteld.

Die referentieperiode geldt onverminderd de naleving van de algemene beginselen inzake de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, en laat onverlet de referentieperiode van drie maanden die krachtens artikel 22, lid 2, onder d), van toepassing is op werknemers die conform artikel 22, lid 2, onder a), hun instemming hebben gegeven, voor zover deze instemming nog steeds geldig is.”;

- 8) artikel 24 wordt vervangen door:

„Artikel 24

Verslagen

1. De lidstaten delen de Commissie de tekst mede van de bepalingen van intern recht die op het onder deze richtlijn vallende gebied reeds zijn vastgesteld of die zij op dat gebied vaststellen.

2. De lidstaten brengen de Commissie om de vijf jaar verslag uit over de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze richtlijn, onder vermelding van de standpunten van de sociale partners.

De Commissie stelt het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats hiervan in kennis.

3. Met inachtneming van de leden 1 en 2, legt de Commissie om de vijf jaar, te rekenen vanaf 23 november 1996, aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité een verslag voor over de uitvoering van deze richtlijn.”;

- 9) het volgende artikel wordt ingevoegd:

„Artikel 24 bis

Evaluatieverslag

1. Uiterlijk op ... (*):

- a) brengen de lidstaten die gebruik wensen te maken van de mogelijkheid van artikel 22, lid 1, na raadpleging van de sociale partners op nationaal niveau, bij de Commissie verslag uit over redenen, de betreffende sector of sectoren, activiteiten en het aantal betrokken werknemers. Het verslag van iedere lidstaat, dat op nationaal niveau aan de sociale partners wordt verstrekt, bevat informatie over de gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, onder vermelding van de standpunten van de sociale partners op het passende niveau.

(*) Zes jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn.

b) brengen de lidstaten die gebruik maken van de optie van artikel 19, alinea 1, onder b), bij de Commissie verslag uit over de wijze waarop zij deze bepaling hebben uitgevoerd en over de gevolgen ervan voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

2. Uiterlijk op ... (*) brengt de Commissie, na raadpleging van de sociale partners op communautair niveau, aan de Raad, het Europees Parlement en het Europees Economisch en Sociaal Comité verslag uit over:

- a) het gebruik van de door artikel 22, lid 1, geboden mogelijkheid en de redenen daarvoor, en
- b) andere factoren, waaronder het gebruik van artikel 19, alinea 1, onder b), die lange arbeidstijden tot gevolg kunnen hebben.

Het verslag kan vergezeld gaan van passende voorstellen tot vermindering van te lange arbeidstijden, met inbegrip van het gebruik van de door artikel 22, lid 1, geboden mogelijkheid, rekening houdend met het effect daarvan op de gezondheid en de veiligheid van de werknemers waarvoor die mogelijkheid wordt toegepast.

3. Aan de hand van het in lid 2 bedoelde verslag beoordeelt de Raad het gebruik van de door de richtlijn en met name artikel 19, alinea 1, onder b), en artikel 22, lid 1, geboden mogelijkheden.

In het licht van deze beoordeling en uiterlijk op ... (**) kan de Commissie, zo nodig, aan het Europees Parlement en de Raad een voorstel voorleggen tot herziening van de richtlijn, met inbegrip van de in artikel 22, lid 1, geboden mogelijkheid.”.

Artikel 2

De lidstaten stellen de sancties vast die van toepassing zijn op schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen, en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van die sancties te garanderen. De aldus vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op ... (***) van deze bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen zo spoedig mogelijk mee. Ze zien er in het

bijzonder op toe dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over gepaste procedures beschikken voor de uitvoering van de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet.

Artikel 3

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op ... (***) aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 4

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 5

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te ...

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

...

Voor de Raad

De voorzitter

...

(*) Zeven jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn.

(**) Acht jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn.

(***) Drie jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn.

MOTIVERING VAN DE RAAD

I. INLEIDING

De Commissie heeft op 24 september 2004 een voorstel ingediend voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd ⁽¹⁾. Het voorstel is gebaseerd op artikel 137, lid 2, van het Verdrag.

Overeenkomstig artikel 251 van het Verdrag heeft het Europees Parlement zijn advies in eerste lezing op 11 mei 2005 uitgebracht ⁽²⁾.

Het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's hebben advies uitgebracht op respectievelijk 11 mei 2005 ⁽³⁾ en 14 april 2005 ⁽⁴⁾.

Op 2 juni 2005 heeft de Commissie een gewijzigd voorstel ⁽⁵⁾ ingediend, waarin 13 van de 25 door het Europees Parlement aangenomen amendementen overgenomen zijn.

Op 9 juni 2008 heeft de Raad met gekwalificeerde meerderheid van stemmen een politiek akkoord bereikt over een gemeenschappelijk standpunt, parallel aan een politiek akkoord met gekwalificeerde meerderheid van stemmen over een gemeenschappelijk standpunt inzake de richtlijn betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Vijf van de delegaties die de tekst van het politiek akkoord over de arbeidstijdrichtlijn niet konden aanvaarden, legden een gezamenlijke verklaring voor de Raadsnotulen af ⁽⁶⁾.

De Raad heeft op 15 september 2008 zijn gemeenschappelijk standpunt met gekwalificeerde meerderheid van stemmen vastgesteld, overeenkomstig artikel 251, lid 2, van het EG-Verdrag.

II. DOELSTELLINGEN

De doelstellingen van het voorstel zijn tweeledig:

- ten eerste bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG (waarbij Richtlijn 93/104/EG laatstelijk is gewijzigd) overeenkomstig de artikelen 19 en 22 van die richtlijn opnieuw bezien. Het gaat om afwijkingen van de referentieperiode voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd) en de mogelijkheid om artikel 6 niet toe te passen indien de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid instemt (de „opt-out”-bepaling);
- ten tweede, rekening houden met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, met name de arresten in de zaken SIMAP ⁽⁷⁾ en Jaeger ⁽⁸⁾, volgens welke aanwezigheidsdiensten van artsen als arbeidstijd moeten worden aangemerkt wanneer hun fysieke aanwezigheid in het ziekenhuis vereist is. Het begrip „arbeidstijd” en dus ook de belangrijkste bepalingen van de richtlijn zijn sterk beïnvloed door de wijze waarop het Europees Hof van Justitie de bepalingen van deze richtlijn in een aantal prejudiciële zaken op grond van artikel 234 van het Verdrag interpreteerde.

Met name kunnen worden genoemd:

- teneinde voor een adequaat evenwicht te zorgen tussen de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers enerzijds en de nodige flexibiliteit voor de werkgevers anderzijds bevat het voorstel algemene beginselen betreffende de bescherming van werknemers zowel tijdens het actieve gedeelte van de aanwezigheidsdienst als tijdens de wacht- of slaapuren. Binnen dit kader bepaalt het voorstel dat de wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst geen arbeidstijd in de zin van de richtlijn zijn, tenzij de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners anders bepalen;
- doel is de werkgevers en de lidstaten onder bepaalde voorwaarden een grotere flexibiliteit in de organisatie van de arbeidstijd te bieden door het mogelijk te maken dat de referentieperiode voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd wordt vastgesteld op een jaar, waardoor de ondernemingen de mogelijkheid krijgen in te spelen op min of meer regelmatige schommelingen van de vraag;

⁽¹⁾ PB C 322 van 29.12.2004, blz. 9.

⁽²⁾ PB C 92 van 20.4.2006, blz. 292.

⁽³⁾ PB C 267 van 27.10.2005, blz. 16.

⁽⁴⁾ PB C 231 van 20.9.2005, blz. 69.

⁽⁵⁾ PB C 146 van 16.6.2005, blz. 13.

⁽⁶⁾ Doc. 10583/08 ADD 1.

⁽⁷⁾ Arrest van het Hof van 3 oktober 2000 in zaak C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) versus Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Jurispr. 2000, blz. I-07963.

⁽⁸⁾ Arrest van het Hof van 9 oktober 2003 in zaak C-151/02, Verzoek om een prejudiciële beslissing: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Duitsland) in het aldaar aanhangige geding tussen Landeshauptstadt Kiel en Norbert Jaeger, nog niet gepubliceerd.

- het voorstel biedt ook de mogelijkheid beroeps- en gezinsleven beter te combineren, met name door de voorgestelde wijzigingen in artikel 22;
- wat betreft de individuele opt-out om niet vast te houden aan de limiet van 48 uur, versterkt het voorstel de sociale dialoog door de sociale partners te betrekken bij iedere beslissing van een lidstaat om het gebruik van de opt-out door individuele werknemers toe te staan. Volgens dit nieuwe systeem moet een beslissing van een lidstaat om het gebruik van de opt-out toe te staan, worden uitgevoerd hetzij door middel van een vooraf gesloten collectieve overeenkomst of akkoord tussen de sociale partners op het adequate niveau, hetzij door middel van de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners op het adequate niveau. Het blijft zo dat een werkgever een werknemer niet kan verplichten langer te werken dan de limiet van gemiddeld 48 uur per week, zodat de betrokken werknemer dus moet instemmen met het gebruik van de opt-out. Er zullen voorts aangescherpte toepassingsvoorwaarden op communautair niveau gelden, om misbruik te voorkomen en te waarborgen dat een werknemer die overweegt gebruik te maken van de opt-out, volledig vrij is in zijn keuze. Voorts introduceert het voorstel het algemene beginsel dat de wekelijkse arbeidstijd in geen enkele week een bepaald maximum mag overschrijden.

III. ANALYSE VAN HET GEMEENSCHAPPELIJK STANDPUNT

1. Algemene opmerkingen

a) Gewijzigd Commissievoorstel

Het Europees Parlement keurde 25 amendementen op het Commissievoorstel goed. 13 daarvan zijn volledig, gedeeltelijk, dan wel na herformulering in het gewijzigde Commissievoorstel overgenomen (de amendementen 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 en 24). 12 andere amendementen kon de Commissie daarentegen niet aanvaarden (de amendementen 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 en 25).

b) Gemeenschappelijk standpunt van de Raad

De Raad kon instemmen met 8 van de 13 amendementen die volledig of gedeeltelijk in het gewijzigde Commissievoorstel zijn opgenomen, te weten de amendementen 1 en 2 (vierde overweging: vermelding van de conclusies van de Europese Raad van Lissabon), 3 (vijfde overweging: verwijzing naar het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen), 4 (zevende overweging: toevoeging van een verwijzing naar het combineren van werk en gezin), 8 (veertiende overweging: verwijzing naar artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten), 16 (artikel 17, lid 2, betreffende compenserende rust), 17 (artikel 17, lid 5, eerste streepje, correctie van een fout) en 18 (artikel 18, lid 3, betreffende compenserende rusttijden).

De Raad kon de volgende amendementen in beginsel aanvaarden, op voorwaarde dat ze worden geherformuleerd:

- nr. 12 (artikel 2 ter: toevoeging van een bepaling inzake het combineren van werk en gezin);
- nr. 13 (schrapping van artikel 16 ter, onder b), tweede alinea): een referentieperiode van twaalf maanden;
- nr. 19 (artikel 19: referentieperiode).

De Raad achtte het echter niet wenselijk de volgende amendementen over te nemen:

- nr. 11 (samenstelling van uren bij meer dan een arbeidsovereenkomst) zoals het is verwerkt in overweging 2 van het gewijzigde voorstel, omdat in de derde overweging van de huidige richtlijn staat: „Het bepaalde in Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk(4), blijft ten volle van toepassing op de onder deze richtlijn vallende gebieden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn zijn vervat.” Tevens bepaalt het huidige artikel 1, lid 4, dat het bepaalde in richtlijn 89/391/EEG ten volle van toepassing is op minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden, minimale jaarlijkse vakantie, pauzes, maximale wekelijkse arbeidstijd, bepaalde aspecten van nachtarbeid, ploegenarbeid en werkroosters;
- nr. 24 (bepaling inzake de geldigheid van voor de inwerkingtreding van deze richtlijn ondertekende opt-outregelingen, artikel 22, lid 1quater): de Raad achtte het niet nodig deze bepaling, die in het gewijzigde Commissievoorstel opgenomen is, over te nemen;

— nr. 25 (waarin wordt bepaald dat een exemplaar van de richtlijn wordt toegezonden aan de regeringen en parlementen van de kandidaat-lidstaten).

De Raad kon de amendementen 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 en 23 niet aanvaarden om de redenen die de Commissie in haar gewijzigde voorstel opgeeft.

De Commissie heeft het door de Raad vastgestelde gemeenschappelijk standpunt aanvaard.

2. **Bijzondere opmerkingen**

Bepalingen betreffende de aanwezigheidsdienst

De Raad aanvaardde de definities van „aanwezigheidsdienst” en „wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst” die de Commissie in haar oorspronkelijke voorstel heeft voorgesteld en in haar gewijzigde voorstel heeft bevestigd.

De Raad was het tevens met de Commissie eens dat in artikel 1, punt 1, 1 ter, van het gemeenschappelijk standpunt een definitie van „werkplek” moet worden opgenomen om de definitie van „aanwezigheidsdienst” te verduidelijken.

In verband met het nieuwe artikel 2 bis betreffende de aanwezigheidsdienst was de Raad het met de Commissie eens omtrent het beginsel dat de wacht- en slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst niet als arbeidstijd beschouwd worden, tenzij de nationale wetgeving of, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of gebruiken, een collectieve overeenkomst of een akkoord tussen de sociale partners anders bepaalt. De Raad deelt het standpunt van de Commissie dat het opnemen van dit nieuwe begrip nuttig is om het verband tussen arbeidstijd en rusttijd te verduidelijken.

Ook wat de methode voor de berekening van de wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst betreft, volgde de Raad de aanpak van de Commissie, maar hij bepaalde dat deze zowel bij collectieve overeenkomst of akkoord tussen de sociale partners als bij nationale wetgeving, na raadpleging van de sociale partners kan worden vastgesteld.

De Raad aanvaardde als algemeen beginsel dat de wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de dagelijkse en wekelijkse rusttijd. De Raad achtte het echter ook dienstig te voorzien in de mogelijkheid dat enige flexibiliteit wordt geboden bij de toepassing van deze bepaling door middel van collectieve overeenkomsten, akkoorden tussen de sociale partners of nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners.

Compenserende rusttijd

Met betrekking tot artikel 17, lid 2, en artikel 18, lid 3, van de richtlijn kan de Raad instemmen met de amendementen 16 en 18, zoals deze zijn geherformuleerd in het gewijzigde Commissievoorstel.

Het algemene beginsel is dat aan de werknemers, in omstandigheden waarin geen normale rusttijden kunnen worden verleend, compenserende rusttijden moeten worden geboden. De bepaling van de duur van de redelijke termijn waarbinnen de werknemers compenserende rusttijden worden geboden, moet aan de lidstaten worden overgelaten, rekening houdend met de noodzaak om de veiligheid en de gezondheid van de betrokken werknemers te garanderen, en met het proportionaliteitsbeginsel.

Het combineren van werk en gezin

De Raad is het met het Parlement eens dat het combineren van werk en gezin moet worden verbeterd. Dit streven komt zeer duidelijk tot uiting in de vijfde, zesde en zevende overweging en in artikel 1, punt 3, van het gemeenschappelijk standpunt dat een nieuw artikel 2 ter bevat.

De Raad stemt in met amendementen 2 en 3 (betreffende de vierde en de vijfde overweging), zoals deze zijn geherformuleerd in het gewijzigde Commissievoorstel.

Voor het nieuwe artikel 2 ter heeft de Raad de eerste alinea van het herziene Commissievoorstel overgenomen: „De lidstaten moedigen de sociale partners op het adequate niveau met inachtneming van hun autonomie aan akkoorden te sluiten voor een betere combinatie van werk en gezin.”

De twee andere alinea's zijn geïnspireerd door amendement 12 en gebaseerd op het gewijzigde Commissievoorstel. Voorts bevat de tweede alinea een verwijzing naar Richtlijn 2002/14/EG tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap en wordt overleg met de sociale partners vermeld. In de derde alinea wordt bepaald dat de lidstaten de werkgevers aanmoedigen om verzoeken van werknemers om wijzigingen van hun werktijden en -roosters in overweging te nemen, afhankelijk van de bedrijfsbehoeften en de flexibiliteitsbehoeften van zowel de werkgevers als de werknemers.

Referentieperiode (artikel 19)

De Raad is het met het Europees Parlement eens dat de verlenging van de referentieperiode gekoppeld dient te worden aan een grotere betrokkenheid van de werknemers en hun vertegenwoordigers en aan de nodige maatregelen om risico's voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemers te voorkomen. Hij was evenwel van oordeel dat een verwijzing naar Afdeling II van Richtlijn 89/391/EG ⁽¹⁾, die een aantal bepalingen ter zake bevat, in dit verband voldoende garanties bieden.

Kader voor de opt-out (artikel 22)

De Raad kon amendement 20, waarin wordt bepaald dat artikel 22 betreffende de opt-out 36 maanden na de inwerkingtreding van de richtlijn wordt ingetrokken, niet aanvaarden en evenmin het gewijzigde Commissievoorstel waarin de mogelijkheid wordt geboden deze optie na drie jaar te verlengen. Hoewel sommige delegaties er in beginsel voor waren dat er na een bepaalde tijd een einde komt aan het gebruik van de opt-out, was een meerderheid daar tegen, zonder dat dit evenwel hoeft te betekenen dat al deze delegaties in deze fase een beroep zullen doen op de opt-out.

Na diverse oplossingen te hebben bestudeerd, kwam de Raad tot de slotsom dat de enige oplossing die voor een gekwalificeerde meerheid van delegaties aanvaardbaar is de voortzetting van de opt-out is, met opneming van waarborgen om de werknemers tegen misbruik te beschermen.

In punt 7 van artikel 1 van het gemeenschappelijk standpunt betreffende artikel 22 bis, onder a), van de richtlijn wordt bepaald dat de opt-out niet kan worden gecombineerd met de in artikel 19, onder b), genoemde mogelijkheid. Voorts wordt in overweging 13 bepaald dat, voordat er gebruik wordt gemaakt van de opt-out, moet worden nagegaan of de langste referentieperiode of andere flexibilitetsbepalingen van de richtlijn niet de nodige flexibiliteit garanderen.

Wat de voorwaarden voor de opt-out betreft, wordt in het gemeenschappelijk standpunt het volgende bepaald:

- de werkweek in de EU blijft maximaal 48 uur bedragen, zoals bepaald in artikel 6 van de huidige richtlijn, tenzij een lidstaat in een op-out voorziet door middel van een collectieve overeenkomst, een akkoord tussen de sociale partners op het adequate niveau of de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners op het adequate niveau, en de betrokken werknemer besluit daar gebruik van te maken. De beslissing blijft dus liggen bij de betrokken werknemer, die niet kan worden gedwongen langer dan 48 uur te werken;
- het gebruik van deze mogelijkheid is bovendien gebonden aan strikte voorwaarden die ertoe strekken de vrije instemming van de werknemer te beschermen, het aantal werkuren per week in het kader van een opt-out wettelijk te beperken, en de werkgevers specifieke verplichtingen op te leggen om de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen te verstrekken.

Wat de bescherming van de vrije instemming van de werknemer betreft, wordt in het gemeenschappelijk standpunt bepaald dat de opt-out alleen geldig is als van tevoren de instemming van de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid is verkregen voor een tijdvak van ten hoogste een jaar, dat kan worden verlengd. De werkgever kan een werknemer in geen geval nadeel berokkenen omdat hij niet bereid is dergelijke arbeid te verrichten of zijn instemming om een of andere reden intrekt. Bovendien mag een opt-out, behalve bij korte overeenkomsten (zie hierna), slechts na de eerste vier weken van de arbeidsverhouding worden ondertekend en mag een werknemer niet worden gevraagd om bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst in te stemmen met een opt-out. Ten slotte kan de werknemer zijn instemming om in het kader van een opt-out te werken binnen bepaalde termijnen intrekken.

In tegenstelling tot de huidige richtlijn bevat het gemeenschappelijk standpunt een wettelijke beperking van het aantal uren dat per week in het kader van een opt-out mag worden gewerkt. Normaliter is dit maximum 60 uur, berekend als gemiddelde over een periode van drie maanden, tenzij een collectieve overeenkomst of een akkoord tussen de sociale partners anders bepaalt. Dit maximum kan worden verhoogd tot 65 uur, berekend als gemiddelde over een periode van drie maanden, als er geen collectieve overeenkomst is en wanneer de wacht- en slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst als arbeidstijd worden beschouwd.

⁽¹⁾ PBL 183 van 29.6.1989, blz. 1.

Tenslotte wordt in het gemeenschappelijk standpunt bepaald dat de werkgevers registers moeten bijhouden van de werkuren van de werknemers die in het kader van een opt-out werken. De registers worden ter beschikking gesteld van de bevoegde autoriteiten die, in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers, de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, kunnen verbieden of beperken. De werkgever verstrekt de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, ook inlichtingen over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om langer dan 48 uur te werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode.

Het gemeenschappelijk standpunt bevat specifieke voorwaarden voor korte overeenkomsten (in gevallen waarin een werknemer bij dezelfde werkgever werkzaam is voor een of meer perioden die over een periode van 12 maanden niet meer dan in totaal 10 weken bedraagt of bedragen): in dat geval kan de instemming met het gebruik van de opt-out worden gegeven tijdens de eerste vier weken van de arbeidsverhouding en is de wettelijke beperking van het aantal uren dat wekelijks in het kader van een opt-out kan worden gewerkt niet van toepassing. Een werknemer mag bij de ondertekening van zijn overeenkomst echter niet worden gevraagd om in te stemmen met werken in het kader van de opt-out.

In het gemeenschappelijk standpunt wordt voorts bepaald dat, indien een lidstaat gebruik maakt van de opt-out, die lidstaat door middel van wet- of regelgeving of administratieve bepalingen, om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen kan toestaan dat de referentieperiode op maximaal zes maanden wordt gesteld. Deze referentieperiode dient echter de referentieperiode van drie maanden voor de berekening van de 60 of 65 uur maximale wekelijkse arbeidsduur onverlet te laten.

Voortgangscontrole, evaluatie en toetsing

Artikel 1, punt 9, van het gemeenschappelijk standpunt betreffende een nieuw artikel 24 bis van de richtlijn bevat gedetailleerde rapportagevoorschriften betreffende het gebruik van de opt-out en andere factoren, waaronder het gebruik van artikel 19, punt b) (referentieperiode van 12 maanden), die lange arbeidstijden tot gevolg kunnen hebben. Deze voorschriften hebben ten doel nauw toezicht door de Commissie mogelijk te maken.

Meer in het bijzonder wordt in het gemeenschappelijk standpunt bepaald dat de Commissie:

- uiterlijk vier jaar na de inwerkingtreding van de richtlijn verslag uitbrengt dat, in voorkomend geval, vergezeld kan gaan van passende voorstellen tot vermindering van te lange arbeidstijden, met inbegrip van het gebruik van de opt-out, rekening houdend met het effect daarvan op de gezondheid en de veiligheid van de werknemers waarvoor die mogelijkheid wordt toegepast. Het verslag zal door de Raad worden beoordeeld;
- in het licht van deze beoordeling en uiterlijk vijf jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn, zo nodig, aan de Raad en het Europees Parlement een voorstel kan voorleggen tot herziening van de richtlijn, met inbegrip van de opt-out- mogelijkheid.

IV. CONCLUSIE

Gezien de grote vooruitgang die gelijktijdig is geboekt met de richtlijn betreffende uitzendkrachten, is de Raad van mening dat het gemeenschappelijk standpunt inzake de richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd een evenwichtige en realistische oplossing biedt voor de kwesties die in het Commissie-voorstel aan de orde zijn gesteld, mede gezien het feit dat de arbeidsmarktsituaties in de lidstaten en hun standpunten over de wijze waarop daarmee rekening dient te worden gehouden sterk uiteenlopen. Hij kijkt uit naar een constructieve discussie met het Europees Parlement met het oog op een definitief akkoord over deze belangrijke richtlijn.
