

NL

NL

NL



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 4.2.2009
COM(2009) 57 definitief

2004/0209 (COD)

ADVIES VAN DE COMMISSIE

overeenkomstig artikel 251, lid 2, derde alinea, onder c), van het EG-Verdrag

**over de amendementen van het Europees Parlement op het gemeenschappelijk
standpunt van de Raad betreffende het voorstel 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**

**HOUDENDE WIJZIGING VAN HET VOORSTEL VAN DE COMMISSIE overeenkomstig
artikel 250, lid 2 van het EG-verdrag**

ADVIES VAN DE COMMISSIE

**overeenkomstig artikel 251, lid 2, derde alinea, onder c), van het EG-Verdrag
over de amendementen van het Europees Parlement op het gemeenschappelijk
standpunt van de Raad betreffende het voorstel 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. PROCEDUREVERLOOP

Indiening van het voorstel bij het Europees Parlement en de Raad van 22 september 2004

(document COM(2004) 607 definitief: 2004/0209 (COD))

Advies van het Comité van de Regio's: van 14 april 2005

Advies van het Europees Parlement in eerste lezing van 11 mei 2005

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité: van 11 mei 2005

Indiening van het gewijzigde voorstel bij het Europees Parlement en de Raad van 31 mei 2005

(COM(2005) 246 definitief)

Politiek akkoord van de Raad over het gemeenschappelijk standpunt van 10 juni 2008

(gekwalificeerde meerderheid)

Formele goedkeuring van het gemeenschappelijk standpunt door de Raad van 15 september 2008

Advies van het Europees Parlement, tweede lezing van 17 december 2008

(P6_TA (2008) 0615)

Indiening van het advies van het Europees Parlement, tweede lezing van 14 januari 2009

2. DOEL VAN HET VOORSTEL VAN DE COMMISSIE

Het voorstel van de Commissie betreft de wijziging van de richtlijn inzake arbeidstijd¹ door middel van een evenwichtig pakket van veranderingen dat aan vier belangrijke criteria voldoet:

- het bieden van een wetgevende oplossing voor de problemen betreffende de behandeling van aanwezigheidsdienst en het plannen van compenserende rusttijd die in 2004 tijdens de openbare raadplegingen door de Commissie naar voren zijn gekomen;
- het verbeteren van de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemers, met name wat betreft risico's in verband met te lange arbeidstijden;
- een grotere flexibiliteit wat betreft de referentieperiode voor de wekelijkse arbeidstijd, ook in reactie op de openbare raadplegingen van 2004; alsmede
- het bieden van meer ondersteuning bij het combineren van werk en gezin.

De belangrijkste veranderingen in het gewijzigde voorstel van de Commissie waren:

Aanwezigheidsdienst

Het geven van wettelijke definities voor aanwezigheidsdienst en het onderscheiden van verschillende vormen van aanwezigheidsdienst, in antwoord op recente beslissingen van het Hof van Justitie (zaak SIMAP², zaak Jaeger³ enz.) die ingrijpende gevolgen hebben gehad voor de organisatie van de arbeidstijd in overheidsdiensten.

Combineren van werk en gezin

Ervoor zorgen dat de lidstaten de sociale partners ertoe aanzetten overeenkomsten te sluiten om het combineren van werk en gezin te ondersteunen en dat zij maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat werkgevers werknemers op tijd over veranderingen in de organisatie van hun arbeidstijd informeren en verplicht zijn een verzoek van een werknemer tot wijziging van zijn werktijden of -roosters te onderzoeken.

Berekening van maxima van de wekelijkse arbeidstijd

In de richtlijn is vastgelegd dat de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, inclusief overwerk, niet meer dan 48 uur mag bedragen. In het voorstel wordt het maximum niet veranderd, maar wordt wel meer flexibiliteit geboden bij de berekening van het gemiddelde, waardoor de referentieperiode, om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, bij wet kan worden uitgebreid tot een maximum van twaalf maanden. Voorwaarde voor een dergelijke uitbreiding is dat de gezondheid en veiligheid van de werknemers wordt beschermd en de sociale partners worden geraadpleegd.

De opt-outregeling

Op grond van de opt-outregeling van artikel 22, lid 1, van de richtlijn mogen de lidstaten bepalen dat een werknemer, onder bepaalde beschermende voorwaarden, met zijn of haar

¹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9.

² Arrest van het Hof van Justitie van 3 oktober 2000 in zaak C-303/98, SIMAP, Jurispr. 2000, blz. I-7963.

³ Arrest van het Hof van Justitie van 9 oktober 2003 in zaak C-151/02, Jaeger, Jurispr. 2003, blz. I-8389.

werkgever kan overeenkomen meer uren dan de maximale 48 uur te werken. In het gewijzigde voorstel wordt deze afwijking op een gespecificeerde datum afgeschaft en wordt ondertussen in extra beschermende voorwaarden voorzien.

Planning van rusttijden

Ervoor zorgen dat in geval van afwijkingen van de door de richtlijn vereiste minimale dagelijkse of wekelijkse rusttijd de gelijkwaardige compenserende rusttijd die moet volgen binnen een "redelijke termijn" wordt geboden, die moet worden vastgesteld bij nationale wet, collectieve overeenkomst of akkoord tussen de sociale partners. Deze wijziging biedt zowel de werknemers als de werkgevers meer flexibiliteit bij de organisatie van hun werk.

3. ADVIES VAN DE COMMISSIE OVER DE DOOR HET PARLEMENT VOORGESTELDE AMENDEMENTEN

3.1. Samenvatting van het standpunt van de Commissie

Het Parlement heeft 22 amendementen op het gemeenschappelijk standpunt aangenomen. De Commissie kan 15 van deze amendementen geheel of gedeeltelijk aanvaarden.

Zij kan er zes ongewijzigd aanvaarden (nrs. 7, 9, 15, 18, 19 en 21), en negen gedeeltelijk (nrs. 1, 11, en 20) of in beginsel en/of na herformulering (nrs. 2, 3, 12, 13, 14 en 22).

De Commissie wijst zeven amendementen af (nrs. 4, 5, 6, 8, 10, 16 en 17).

Over het geheel gezien, wijkt het standpunt van het Parlement op een aantal wezenlijke punten af van het gemeenschappelijk standpunt van de Raad. De Commissie blijft echter van mening dat het van groot belang is dat het voorstel tot wijziging van de richtlijn vóór het einde van deze legislatuurperiode wordt aangenomen. Zij is zich met name sterk bewust van de dringende noodzaak een oplossing te vinden voor de nog niet opgeloste problemen met betrekking tot aanwezigheidsdienst en compenserende rusttijden, die rechtstreeks van invloed zijn op de organisatie van belangrijke openbare dienstverlening in de EU. Het is evenzeer van groot belang dat snel weer rechtszekerheid wordt geboden met betrekking tot de rechten van werknemers inzake maximale arbeidstijden en minimumrusttijden, die een zo belangrijk onderdeel vormen van het sociale *acquis* van de Gemeenschap. Een duurzame basis voor overeenstemming vereist een zorgvuldig afgewogen oplossing, waardoor de algemene bescherming van gezondheid en veiligheid van werknemers verbeterd wordt en tegelijkertijd zowel werknemers als werkgevers meer flexibiliteit wordt geboden bij de praktische organisatie van de arbeidstijd.

In deze context geeft de Commissie in dit advies haar standpunt weer met betrekking tot de door het Parlement aangenomen amendementen, en doet zij een aantal concrete voorstellen om de Raad en het Parlement te helpen een dergelijke basis voor overeenstemming te vinden.

3.2. Amendementen van het Parlement in tweede lezing

3.2.1 Aanwezigheidsdienst

Amendement 9 (perioden van inactiviteit tijdens aanwezigheidsdienst) (artikel 2 bis): aanvaard.

De Commissie kan dit amendement ondersteunen, mar is ook bereid na te gaan of er een algemeen compromis bereikt kan worden met betrekking tot de in amendement 9 behandelde kwesties, waarover de medewetgevers nog geen overeenstemming hebben kunnen bereiken.

Dit amendement bestaat uit vier delen. In het eerste deel wordt bepaald dat zowel actieve als inactieve perioden tijdens aanwezigheidsdienst als arbeidstijd worden beschouwd (volgens het gemeenschappelijk standpunt zijn perioden van activiteit arbeidstijd, maar perioden van inactiviteit niet, tenzij de nationale wetgeving of een collectieve overeenkomst anders bepaalt; dat sluit ook aan bij het oorspronkelijke en het gewijzigde voorstel van de Commissie). Het tweede deel bepaalt dat bij de berekening van de arbeidstijd de wacht- en slaapuren van de aanwezigheidsdienst op een specifieke wijze (anders dan per uur) berekend kunnen worden, op basis van de nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten (het gemeenschappelijk standpunt bevat een vergelijkbare bepaling, hoewel de details enigszins verschillen). Het derde deel betreft de vraag of perioden van inactiviteit tijdens aanwezigheidsdienst in aanmerking genomen kunnen worden voor de berekening van de minimumrusttijden (volgens het gemeenschappelijk standpunt zou dat mogelijk zijn, op basis van nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten; maar volgens het amendement zou inactieve aanwezigheidsdienst niet meetellen bij de berekening van dagelijkse of wekelijkse rusttijden.) Het vierde deel behelst schrapping van een bepaling in het gemeenschappelijk standpunt dat actieve perioden van aanwezigheidsdienst altijd als arbeidstijd worden aangemerkt (dit punt zou dan geregeld worden in de meer algemene verklaring in het eerste deel van het amendement van het Parlement).

De Commissie aanvaardt het derde deel van amendement 9, dat bepaalt dat de inactieve perioden van aanwezigheidsdienst niet in aanmerking genomen worden voor de berekening van de ingevolge de richtlijn verplichte minimumrusttijden. Hierdoor wordt een belangrijke bepaling van het oorspronkelijke en het gewijzigde voorstel van de Commissie opnieuw ingevoegd.

De Commissie kan het eerste, tweede en vierde deel in hoofdzaak aanvaarden, zodat perioden van inactieve aanwezigheidsdienst als arbeidstijd beschouwd zouden worden, maar op specifieke wijze meegerekend zouden kunnen worden bij de berekening van de arbeidstijd. De Commissie is van mening dat met name het tweede deel van het amendement in principe een waardevolle bijdrage aan een algemene oplossing inzake aanwezigheidsdienst zou kunnen leveren, die zowel voor het Parlement als voor de Raad aanvaardbaar zou zijn, als de tekst enigszins aangepast wordt zodat de ervaringen in de betreffende sector en de naleving van de algemene beginselen inzake de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers beide als relevante criteria worden genoemd.

3.2.2 Compenserende rusttijden

Amendement 3 (*planning van compenserende rusttijden*) (overweging 8) in beginsel en/of anders geformuleerd aanvaard.

Dit amendement betreft herformulering van een overweging betreffende de planning van compenserende rusttijden die aansluit bij de voorgestelde amendementen op artikel 17. Het omvat ook een verwijzing naar collectieve overeenkomsten of andere akkoorden.

De Commissie kan de verwijzing naar collectieve overeenkomsten aanvaarden, omdat daardoor de consistentie met artikel 18 van de richtlijn verbeterd wordt.

De Commissie kan in principe de voorgestelde verandering betreffende de planning van compenserende rusttijden aanvaarden, maar meent dat herformulering nodig is om meer flexibiliteit te kunnen bieden. Zie het commentaar bij amendement 13.

De Commissie is bereid na te gaan of er een compromis gevonden kan worden tussen de benadering van het amendement en die van het gemeenschappelijk standpunt.

Amendement 13 (*planning van compenserende rusttijden*) (artikel 17, lid 2): in beginsel en/of anders geformuleerd aanvaard.

Dit amendement betreft de planning van gelijkwaardige compenserende rusttijden (die al verplicht zijn ingevolge de richtlijn wanneer een werknemer (een deel van) de dagelijkse of wekelijkse minimumrusttijden gemist heeft). Volgens dit amendement zouden de compenserende rusttijden "na de dienstperioden" worden opgenomen, in plaats van "binnen een redelijke termijn", zoals bepaald in het gemeenschappelijk standpunt en het gewijzigde voorstel van de Commissie (volgens het oorspronkelijke voorstel van de Commissie zouden de compenserende rusttijden binnen een redelijke termijn van niet meer dan 72 uur opgenomen moeten worden, maar daarvoor was niet voldoende steun).

De Commissie kan in principe de voorgestelde verandering betreffende de planning van compenserende rusttijden aanvaarden, maar meent dat herformulering nodig is om meer flexibiliteit te kunnen bieden. Deze herformulering zou de werknemers voldoende bescherming moeten bieden wat hun behoefte van aan rust en herstel betreft, en tegelijkertijd de nodige flexibiliteit moeten bieden met betrekking tot de organisatie van arbeidstijden en rusttijden onder de specifieke omstandigheden van bepaalde sectoren of activiteiten. De Commissie is bereid na te gaan of er een compromis gevonden kan worden ten aanzien van deze kwestie, waarover de medewetgevers nog geen overeenstemming hebben kunnen bereiken.

Een mogelijke benadering is dat gelijkwaardige compenserende rusttijden in de regel na de betreffende dienstperiode moeten worden opgenomen. Deze formulering biedt de beste garantie dat voldoende rekening gehouden zal worden met de fysieke en mentale behoefte van de werknemers aan rust en herstel. Voor specifieke sectoren en activiteiten zouden echter de nationale wetgevingen of collectieve overeenkomsten, als daar gegronde redenen voor zijn, kunnen voorzien in gelijkwaardige compenserende rusttijden die opgenomen moeten worden binnen een duidelijk gedefinieerde "redelijke termijn", rekening houdende met de doelstelling van bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemers en met de relevante ervaringen in de betreffende sectoren of activiteiten.

Amendement 14 (*planning van compenserende rusttijden*) (artikel 18): in beginsel en/of anders geformuleerd aanvaard.

Dit amendement betreft hetzelfde punt als amendement 13, maar in de context van collectieve overeenkomsten.

De Commissie kan in principe de voorgestelde verandering betreffende de planning van compenserende rusttijden aanvaarden, maar meent dat herformulering nodig is om meer flexibiliteit te kunnen bieden. De gedetailleerde opmerkingen bij amendement 13 (behalve de verwijzingen naar nationale wetgevingen) zijn ook in dit verband van toepassing.

3.2.3 De referentieperiode

Amendement 7 (schrapping van de verplichting te kiezen tussen de opt-outregeling en de verlenging van de referentieperiode) (overweging 14): aanvaard.

Dit amendement zou de overweging met betrekking tot artikel 22 bis van het gemeenschappelijk standpunt, dat bedoeld was om de lidstaten ertoe te bewegen geen gebruik te maken van de opt-outregeling, of daar niet langer gebruik van te maken, schrappen (zie gedetailleerde uitleg bij amendement 21).

De Commissie kan dit amendement aanvaarden. De Commissie had in haar oorspronkelijke en gewijzigde voorstel geen dergelijke verplichting opgenomen. Het schrappen daarvan zou bovendien een aansporing zijn voor bedrijven om geen gebruik te maken van de opt-outregeling, maar van de langere referentieperiode.

Amendement 15 (referentieperioden) (artikel 19, lid 1, punt b): aanvaard.

Deze bepaling staat lidstaten toe de referentieperiode (voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd) bij wet te verlengen tot maximaal 12 maanden (de bestaande richtlijn voorziet al in een vergelijkbare verlenging bij collectieve overeenkomst).

Door dit amendement wordt de mogelijkheid om van deze optie gebruik te maken beperkt tot werknemers die niet onder collectieve overeenkomsten of overeenkomsten tussen de sociale partners vallen; verder wordt bepaald dat in dergelijke gevallen de lidstaat ervoor dient te zorgen dat de werkgevers de werknemers informeren over de invoering van een dergelijk werkrooster, en de nodige maatregelen treffen voor het voorkomen of wegnemen van eventuele gezondheids- en veiligheidsrisico's in verband daarmee.

De Commissie kan dit amendement, waardoor grotendeels tekst van het gewijzigde voorstel van de Commissie opnieuw ingevoerd wordt, aanvaarden.

Amendement 21 (schrapping van de verplichting om te kiezen tussen de opt-outregeling, en uitbreiding van de referentieperiode) (artikel 22 bis): aanvaard.

Dit amendement zou schrapping inhouden van artikel 22 bis van het gemeenschappelijk standpunt, dat bedoeld was om de lidstaten ertoe te bewegen geen gebruik te maken van de opt-outregeling, of daar niet langer gebruik van te maken. Artikel 22 bis bepaalt dat een lidstaat die het gebruik van de opt-outregeling toestaat, niet ook gebruik mag maken van de nieuwe bepaling (artikel 19, onder b)) die verlenging van de referentieperiode door middel van wet- of regelgeving tot maximaal 12 maanden toestaat (zie opmerkingen bij amendement 15). In een dergelijke situatie zou de lidstaat nog steeds verlenging van de referentieperiode tot 12 maanden op basis van een collectieve overeenkomst kunnen toestaan, maar op andere wijze, bijvoorbeeld door nationale wetgeving, tot stand gekomen referentieperiodes zouden niet langer mogen zijn dan zes maanden.

De Commissie kan dit amendement aanvaarden. De Commissie had in haar oorspronkelijke en gewijzigde voorstel geen dergelijke verplichting opgenomen. Het schrappen daarvan zou bovendien een aansporing zijn voor bedrijven om geen gebruik te maken van de opt-outregeling, maar van de langere referentieperiode.

3.2.4 Combineren van werk en gezin

Amendement 11 (combinatie van werk en gezinsleven) (artikel 2 ter): gedeeltelijk aanvaard.

Dit amendement bestaat uit drie delen. Het eerste deel verzwaart de verplichtingen van de werkgevers inzake het "van tevoren" informeren en raadplegen van werknemers over wijzigingen in het werkrooster. Het tweede deel zou werknemers het recht geven te verzoeken om wijzigingen van hun werkuren en werkroosters om werk en gezinsleven beter te kunnen combineren, en zou werkgevers ertoe verplichten om zoveel mogelijk aan dergelijke verzoeken tegemoet te komen. Het derde deel bepaalt dat werkgevers dergelijke verzoeken alleen onder bepaalde omstandigheden zouden kunnen weigeren.

Dit artikel is ontleend aan het advies van het Parlement in eerste lezing, en het eerste en tweede deel voeren tekst van het gewijzigde voorstel van de Commissie opnieuw in. In het gemeenschappelijk standpunt bleef een verplichting voor de werkgevers om de werknemers vooraf te informeren gehandhaafd, maar de reikwijdte van die verplichting werd ingeperkt, en het recht van de werknemers om om wijzigingen te verzoeken en de verplichting voor de werkgever om daar zoveel mogelijk aan tegemoet te komen, werden geschrapt.

De Commissie kan dit amendement gedeeltelijk aanvaarden. Wat het eerste gedeelte betreft, kan de Commissie aanvaarden dat werkgevers werknemers "ruim van tevoren" op de hoogte moeten stellen, in plaats van "tijdig", maar zij meent dat de in het gemeenschappelijk standpunt voorgestelde wijziging (alleen informatie over "ingrijpende" wijzigingen) redelijk is en niet geschrapt dient te worden.

De Commissie aanvaardt het tweede en derde deel van het amendement niet, omdat zij meent dat deze elementen in dit stadium het bereiken van algemene overeenstemming over het voorstel nog meer zouden bemoeilijken, en beter in een andere context behandeld kunnen worden. Met name het voorgestelde criterium voor het recht van een werkgever om te weigeren lijkt in de praktijk moeilijk toe te passen, en deze kwestie verdient een meer uitvoerige discussie dan in deze context mogelijk is.

3.2.5 De opt-outregeling

Amendement 4 (opt-outregeling) (overweging 11): afgewezen.

Dit amendement behelst twee wijzigingen van de overweging betreffende de toekomst van de opt-outregeling: aan de verwijzing naar de beslissing van de werknemer om gebruik te maken van de opt-outregeling wordt het woord "uiteindelijke" toegevoegd, en verder wordt gesteld dat de opt-outregeling niet langer van toepassing dient te zijn.

De Commissie kan dit amendement niet aanvaarden. Wat het woord "uiteindelijke" betreft: de bedoeling van de invoeging van dit woord was aan te geven dat de uiteindelijke beslissing of hij meer dan 48 uur wil werken door de werknemer zelf genomen wordt. In het licht van de uitgebreide discussies over dit onderwerp meent de Commissie dat dit misleidend zou kunnen zijn, aangezien de instemming van een werknemer niet definitief is, in die zin dat de regeling dan voor altijd blijft gelden; de werknemer kan zijn instemming weer intrekken. Om die reden geeft de Commissie er de voorkeur aan om dit woord in dit stadium weg te laten.

Zie wat de toekomst van de opt-outregeling betreft de gedetailleerde opmerkingen betreffende amendement 16.

Amendement 5 (schrapping van de voorwaarden voor gebruik van de opt-outregeling) (overweging 12): afgewezen.

Dit amendement behelst schrapping van een overweging die een kader aangeeft voor de opt-outregeling als een afwijking van het beginsel van de werkweek van maximaal 48 uur; deze afwijking is onderworpen aan de voorwaarden dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers effectief worden beschermd en dat de betrokken werknemer zijn uitdrukkelijke, vrije en geïnformeerde toestemming verleent. In de overweging wordt ook gesteld dat de gebruikmaking van de opt-outregeling onderworpen moet zijn aan passende garanties, ter verzekering van de naleving van deze voorwaarden, en aan specifiek toezicht. Dit amendement houdt nauw verband met amendement 16 over de toekomst van de opt-outregeling.

De Commissie zou dit amendement kunnen aanvaarden, maar alleen in de context van de door het Parlement voorgestelde oplossing (de afschaffing van de opt-outregeling, onder amendement 16). Als echter de opt-outregeling blijft bestaan (zie de opmerkingen over amendement 16), dan meent de Commissie dat deze overweging ook moet blijven staan. Zij wijst dit amendement dan ook af. Het is van essentieel belang voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers dat gebruik van de opt-outregeling onderworpen blijft aan de bovengenoemde voorwaarden, en dat er effectieve garanties voor en specifiek toezicht op de naleving van deze voorwaarden zijn. De bestaande tekst beantwoordt aan deze behoefte en verbetert de bescherming van de werknemers.

Amendement 6 (schrapping van een bepaling dat eerst andere vormen van flexibiliteit overwogen moeten worden voordat gebruik mag worden gemaakt van de opt-outregeling) (overweging 13): afgewezen.

Door dit amendement zou een bepaling geschrapt worden die inhoudt dat voordat besloten wordt om gebruik te maken van de opt-outregeling eerst alternatieve vormen van flexibiliteit onderzocht moeten worden om te zien of die niet zouden voldoen. Dit amendement houdt nauw verband met amendement 16 over de toekomst van de opt-outregeling.

De Commissie zou dit amendement kunnen aanvaarden, maar alleen in de context van de door het Parlement voorgestelde oplossing (de afschaffing van de opt-outregeling, onder amendement 16). Als de opt-outregeling echter blijft bestaan (zie de opmerkingen over amendement 16), dan meent de Commissie dat een dergelijke voorwaarde wenselijk is, om de lidstaten en de sociale partners aan te sporen om eerst minder problematische alternatieven te overwegen. Zij wijst dit amendement dan ook af.

Amendement 16 (opt-outregeling) (artikel 22, lid 1): afgewezen.

Dit amendement zou tot gevolg hebben dat de lidstaten na drie jaar nadat het gewijzigde voorstel van kracht wordt het gebruik van de opt-outregeling niet langer mogen toestaan.

Volgens het gewijzigde voorstel van de Commissie zou de opt-outregeling na drie jaar afgeschaft worden (maar met de stipulatie dat lidstaten die daar op dat moment al gebruik van maken verlenging zouden kunnen aanvragen, onder voorbehoud van nader onderzoek).

De Commissie kan dit amendement niet aanvaarden. De Commissie blijft van mening, zoals ook aangegeven in haar mededeling over het gemeenschappelijk standpunt⁴, dat de opt-outregeling een afwijking is van het beginsel van een maximaal 48-urige werkweek, die zowel op de korte als op de lange termijn risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers kan opleveren.

Hoewel de Commissie in beginsel voorstander is van de uiteindelijke geleidelijke afschaffing van de opt-outregeling, meent zij dat dit onder de huidige omstandigheden niet mogelijk is, in het licht van de ingrijpende veranderingen van het patroon van het gebruik van de opt-outregeling door de lidstaten en van de standpunten van de lidstaten tijdens en sinds de eerste lezing door de Raad.

De Commissie meent dat met het oog op het bereiken van een algemeen compromis alle bepalingen met betrekking tot de opt-outregeling tegelijk beoordeeld moeten worden, in combinatie met de herzieningsclausule (zie opmerkingen over amendement 22).

Amendement 17 (geldigheidsduur van individuele opt-outregeling) (artikel 22, lid 2, punt a)):
afgewezen.

Het amendement bepaalt dat wanneer een werknemer ermee instemt langer te werken dan het maximum van gemiddeld 48 uur per week, deze instemming geldt voor een periode van ten hoogste zes maanden (in plaats van een jaar, zoals bepaald in het gemeenschappelijk standpunt.) De Commissie had in haar oorspronkelijke en gewijzigde voorstellen een periode van een jaar voorgesteld.

De Commissie kan dit amendement niet aanvaarden, omdat het vooral een aanvullende bureaucratische belasting zou betekenen die niet aansluit bij het doel van betere regelgeving. Er zij op gewezen dat de werknemer in ieder geval het recht heeft om zijn of haar instemming met een opt-outregeling weer in te trekken (met een opzegtermijn van ten hoogste twee maanden), ingevolge artikel 22, lid 2, onder e), van het gemeenschappelijk standpunt.

Amendement 18 (geen opt-outregeling gedurende proefperiode) (artikel 22, lid 2, punt c), onder i)): aanvaard.

Volgens dit amendement zou instemming van een werknemer met een opt-outregeling gedurende een proefperiode niet geldig zijn.

De Commissie aanvaardt dit amendement, waardoor de tekst van het oorspronkelijke en het gewijzigde voorstel van de Commissie opnieuw ingevoerd wordt. Het is belangrijk dat werknemers in een kwetsbare fase van de arbeidsverhouding beschermd worden tegen excessieve druk van kant van de werkgever om in te stemmen met langere werktijden.

Amendement 19 (schrapping van beperkingen van de arbeidstijd van werknemers die met een opt-outregeling hebben ingestemd) (artikel 22, lid 2, punt d)): aanvaard.

Volgens dit amendement zouden de in het gemeenschappelijk standpunt voorgestelde maxima (gemiddeld 60 uur per week, of 65 uur in bepaalde situaties) voor de arbeidstijd van werknemers die met een opt-outregeling hebben ingestemd, weer geschrapt worden. Op dit moment bepaalt de richtlijn niet expliciet maximale arbeidstijden voor werknemers die

⁴ COM(2008) 568, punt 3.2.3.

instemmen met een opt-outregeling. Het oorspronkelijke en het gewijzigde voorstel van de Commissie bevatten een nieuwe specifieke maximale duur van de arbeidstijd voor deze werknemers.

Dit artikel van het gemeenschappelijk standpunt heeft de meeste kritiek gewekt en het doel ervan is veelal verkeerd geïnterpreteerd. Aangezien zowel het Europees Parlement als een meerderheid van de lidstaten tegen het opnemen van cijfers zijn, en aangezien de richtlijn in zijn huidige vorm die ook niet bevat, kan de Commissie instemmen met schrapping, teneinde overeenstemming tussen de medewetgevers te vergemakkelijken. Er zij aan herinnerd dat de lidstaten vrij zijn om maxima te bepalen voor de arbeidstijd van werknemers die instemmen met een opt-outregeling.

Amendement 20 (uitsluiting van bepaalde werknemers met kortlopende dienstverbanden) (artikel 22, lid 3): gedeeltelijk aanvaard.

Door dit amendement wordt een nieuwe bepaling van het gemeenschappelijk standpunt, waardoor bepaalde werknemers met kortlopende dienstverbanden uitgesloten zouden worden van twee bepalingen die bedoeld zijn om werknemers die instemmen met een opt-outregeling te beschermen, weer geschrapt. Het gevolg van dit amendement zou op de eerste plaats zijn dat werknemers die minder dan tien weken per jaar voor dezelfde werkgever werken niet geldig een opt-outregeling kunnen ondertekenen in de eerste vier weken van de dienstbetrekking. In de tweede plaats zouden op een dergelijke werknemer die instemt met een opt-outregeling de maximale arbeidstijden zoals bepaald in artikel 22, lid 2, punt d), van toepassing zijn.

De Commissie kan dit amendement gedeeltelijk aanvaarden. Als de opt-outregeling gehandhaafd blijft, zouden ook werknemers met kortlopende dienstverbanden daar gebruik van moeten kunnen maken: vanuit een oogpunt van gezondheid en veiligheid leveren overuren minder risico's op wanneer die beperkt blijven tot korte perioden. De Commissie meent dan ook dat artikel 22, lid 3, zoals voorgesteld in het gemeenschappelijk standpunt, ongewijzigd dient te blijven waar het verwijst naar lid 2, punt c), onder ii) (zodat een werknemer die minder dan tien weken per jaar bij dezelfde werkgever werkt geldig een opt-outregeling kan ondertekenen in de eerste vier weken van dat dienstverband).

De Commissie aanvaardt echter de schrapping van de verwijzing naar lid 2, punt d), aangezien zij amendement 19 heeft aanvaard, waarin het Parlement voorstelt om het maximum voor werknemers onder een opt-outregeling te schrappen (zie de opmerkingen over amendement 19).

Amendement 22 (schrapping van de herzieningsclausule) (artikel 24 bis): in beginsel en/of anders geformuleerd aanvaard.

Dit amendement behelst schrapping van een bepaling die de lidstaten die gebruik maken van de opt-outregeling (of die op een andere basis lange werktijden toestaan) verplicht om gedetailleerd verslag uit te brengen aan de Commissie over hoe deze uitzondering in de praktijk wordt toegepast, onder vermelding van de standpunten van de sociale partners. De Commissie zou vervolgens verslag uitbrengen aan het Parlement en de Raad, die de situatie zouden beoordelen; de Commissie zou ook verdere voorstellen kunnen indienen.

Dit amendement houdt nauw verband met amendement 16 over de toekomst van de opt-outregeling. De Commissie kan dit amendement in beginsel aanvaarden. Indien echter de opt-

outregeling gehandhaafd blijft (zie de opmerkingen over amendement 16), meent de Commissie dat een herzieningsclausule noodzakelijk is om overeenstemming tussen de medewetgevers te kunnen bereiken, op basis van de herformulering van de tekst van de nu geldende richtlijn.

3.2.6 Andere kwesties

Afwijking voor autonome werknemers

Amendement 12 (uitzondering voor "autonome werknemers") (artikel 17, lid 1, punt a)): in beginsel en/of anders geformuleerd aanvaard.

Dit amendement betreft herformulering van een bepaling in de bestaande richtlijn die uitzonderingen op de maximale arbeidstijden en minimum rusttijden toestaat voor "leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid" . Volgens het amendement zou deze afwijking alleen van toepassing zijn op leidinggevende functionarissen (hoger management).

De Commissie kan dit amendement met enige herformulering aanvaarden. De Commissie meent dat de voorgestelde formulering iets te restrictief is, maar is het er wel mee eens dat deze bepaling aangepast dient te worden om duidelijk te maken dat het alleen gaat om werknemers die zodanig autonoom zijn dat zij hun arbeidstijden zelf kunnen bepalen.

Toepassing per werknemer

Amendement 8 (toepassing per werknemer) (overweging 16 bis): afgewezen.

Dit amendement zou een overweging invoeren volgens welke voor een werknemer met meer dan één arbeidsovereenkomst de arbeidstijd uit hoofde van elk van die overeenkomsten meegerekend moet worden bij de berekening van de arbeidstijd.

De Commissie is van mening (zoals zij al heeft verklaard in haar verslag van 2000 over de toepassing van de Arbeidstijdrichtlijn⁵) dat, gezien de gezondheids- en veiligheidsdoelstellingen van de richtlijn, de maximale duur van de arbeidstijd zoveel mogelijk per werknemer (en niet per arbeidsovereenkomst) moet worden toegepast in het geval van een werknemer die gelijktijdig in meerdere arbeidsverhoudingen werkt. Er zijn echter aanzienlijke verschillen tussen de benaderingen van de lidstaten op punt.

De Commissie meent dat behandeling van deze kwestie in het kader van deze herziening het vrijwel onmogelijk zou maken om overeenstemming te bereiken in de Raad. De Commissie wijst dit amendement dan ook af.

Amendement 10 (toepassing per werknemer) (nieuw artikel 2 bis, punt a)): afgewezen.

Dit amendement zou een nieuwe bepaling invoeren volgens welke voor een werknemer met meer dan één arbeidsovereenkomst de arbeidstijd uit hoofde van elk van die overeenkomsten meegerekend moet worden bij de berekening van de arbeidstijd.

⁵ COM(2000) 787, punt 14.2.

De Commissie is van mening (zoals zij al heeft verklaard in haar verslag van 2000 over de toepassing van de Arbeidstijdrichtlijn⁶) dat, gezien de gezondheids- en veiligheidsdoelstellingen van de richtlijn, de maximale duur van de arbeidstijd zoveel mogelijk per werknemer (en niet per arbeidsovereenkomst) moet worden toegepast in het geval van een werknemer die gelijktijdig in meerdere arbeidsverhoudingen werkt. Er zijn echter aanzienlijke verschillen tussen de benaderingen van de lidstaten op punt.

De Commissie meent dat behandeling van deze kwestie in het kader van deze herziening het vrijwel onmogelijk zou maken om overeenstemming te bereiken in de Raad. De Commissie wijst dit amendement dan ook af.

Algemene overwegingen met betrekking tot de herziening van de richtlijn

Amendement 1 (overwegingen betreffende de herziening van de organisatie van de arbeidstijd) (overweging 7): gedeeltelijk aanvaard.

In dit amendement wordt een aantal factoren die een rol spelen bij de herziening van de richtlijn opnieuw geformuleerd.

De Commissie kan dit amendement aanvaarden, onder voorbehoud van enige herformulering met betrekking tot de verwijzing naar levenslang leren (deze verwijzing houdt geen verband met enige operationele bepaling in de tekst, en lijkt daarom minder passend in de context van dit voorstel).

Verwijzing naar uitspraken van het Hof

Amendement 2 (beslissingen van het Hof van Justitie) (overweging 7 bis): in beginsel en/of anders geformuleerd aanvaard.

Dit amendement voert een nieuwe overweging in, die het begrip "arbeidstijd" omschrijft in het licht van recente uitspraken van het Hof van Justitie.

De Commissie kan dit amendement in beginsel aanvaarden, mar onder voorbehoud van enige herformulering. Deze herformulering zou moeten verzekeren:

- dat de tekst volledig aansluit bij de arresten van het Hof (het is bijvoorbeeld niet duidelijk dat volgens die uitspraken "arbeidstijd" altijd aanwezigheid op een door de werkgever aangegeven plaats betekent); en
- dat de tekst consistent is met de definitie van arbeidstijd in artikel 2, lid 1, van de richtlijn, aangezien in het kader van deze herziening geen wijziging van dat lid is voorgesteld.

⁶ COM(2000) 787, punt 14.2.