

Onsdag, den 11. maj 2005

Fuld udnyttelse af budgettet for frugt og grøntsager

60. opfordrer til, at det sikres, at det budget, der er afsat til EU's frugt- og grøntsagssektor, anvendes fuldt ud, og at eventuelle besparelser som følge af reformen skal føres tilbage til sektoren, så de forskellige støtteforanstaltninger for producenterne udnyttes optimalt;

*
* * *

61. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.

P6_TA(2005)0175

Tilrettelæggelse af arbejdstiden *I**

Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige beslutning om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (KOM(2004)0607 — C6-0122/2004 — 2004/0209(COD))

(Fælles beslutningsprocedure: førstebehandling)

Europa-Parlamentet,

- der henviser til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (KOM(2004)0607) ⁽¹⁾,
- der har fået forslaget forelagt af Kommissionen, jf. EF-traktatens artikel 251, stk. 2, og artikel 137, stk. 2, (C6-0122/2004),
- der henviser til forretningsordenens artikel 51,
- der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og udtalelser fra Udvalget om Industri, Forskning og Energi og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling (A6-0105/2005),

1. godkender Kommissionens forslag som ændret;
2. anmoder om fornyet forelæggelse, hvis Kommissionen agter at ændre dette forslag i væsentlig grad eller erstatte det med en anden tekst;
3. pålægger sin formand at sende Parlamentets holdning til Rådet og Kommissionen.

⁽¹⁾ Endnu ikke offentliggjort i EUT.

P6_TC1-COD(2004)0209

Europa-Parlamentets holdning fastlagt ved førstebehandlingen den 11. maj 2005 med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/.../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,

under henvisning til konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon den 23.-24. marts 2000,

Onsdag, den 11. maj 2005

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽¹⁾,

efter proceduren i traktatens artikel 251 ⁽²⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til traktatens artikel 137 støtter og supplerer Fællesskabet medlemsstaternes indsats med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af denne artikel undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.
- (2) I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden ⁽³⁾ er der fastsat minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med hensyn til daglige og ugentlige hvileperioder, pauser, maksimal ugentlig arbejdstid, årlig ferie samt visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.
- (3) Artikel 19 og artikel 22, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF indeholder et krav om fornyet behandling inden den 23. november 2003.
- (4) Mere end ti år efter vedtagelsen af Rådets direktiv 93/104/EF ⁽⁴⁾, som var det første direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, er det nødvendigt at modernisere fællesskabslovgivningen om arbejdstid for bedre at kunne tage hensyn til de nye forhold og krav, både fra arbejdsgivernes og arbejdstagernes side, til nødvendigheden af at opfylde Lissabon-målene og til retspraksis i De Europæiske Fællesskabs Domstol.
- (5) Muligheden for at kunne forene arbejde og familieliv er en væsentlig forudsætning for at realisere de målsætninger, som EU har opstillet i Lissabon-strategien, og navnlig for at øge kvinders beskæftigelsesfrekvens. Denne mulighed kan ikke blot skabe et mere tilfredsstillende arbejdsklima, men også betyde, at der tages mere hensyn til arbejdstagernes behov, navnlig dem med familieansvar. Flere af de ændringer, der blev indført ved direktiv 2003/88/EF, sigter mod at gøre det lettere at forene arbejde og familieliv.
- (6) I denne forbindelse påhviler det medlemsstaterne at tilskynde arbejdsmarkedets parter til at indgå aftaler på et passende niveau om regler, der skal gøre det lettere af forene arbejde og familieliv.
- (7) Det er nødvendigt at styrke beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, selvom nye måder at tilrettelægge arbejdstiden på udgør en udfordring i så henseende, at indføre arbejdstidsmodeller, der giver de ansatte nye muligheder for livslang læring og at finde en ny balance mellem på den ene side forening af arbejde og familieliv og på den anden side en mere fleksibel måde at tilrettelægge arbejdstiden på.
- (8) I henhold til Domstolens praksis er de elementer, der kendetegner begrebet »arbejdstid«, forpligtelsen til at være til stede på den af arbejdsgiveren bestemte lokalitet og stå til rådighed for arbejdsgiveren for at sikre en omgående tilvejebringelse af tjenester, når det er nødvendigt.
- (9) Bestemmelserne om undtagelser fra referenceperioden bør også tages op til fornyet behandling med det formål at skabe muligheder for nye arbejdstidsmodeller, som omfatter ordninger for livslang læring, og at forenkle den gældende ordning og tilpasse den bedre til virksomhedernes behov, navnlig de mindre og mellemstore virksomheder og navnlig for så vidt angår højere grad af fleksibilitet, såvel som til arbejdstagernes behov.

⁽¹⁾ EUT C.

⁽²⁾ Europa-Parlamentets holdning af 11.5.2005.

⁽³⁾ EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9.

⁽⁴⁾ EFT L 307 af 13.12.1993, s. 18. Ophævet ved direktiv 2003/88/EF.

Onsdag, den 11. maj 2005

- (10) Erfaringerne i forbindelse med anvendelsen af artikel 22, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF, viser, at den personlige endelige beslutning om ikke at være bundet af artikel 6 i nævnte direktiv **giver problemer og har ført til misbrug** med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og arbejdstagernes frie valg. **Af denne grund bør undtagelsesmuligheden i artikel 22, stk. 1, ophæves.**
- (11) 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.
- (12) Efter denne konsultation fandt Kommissionen en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag, jf. traktatens artikel 138, stk. 3.
- (13) Arbejdsmarkedets parter har heller ikke efter den anden konsultationsfase meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede den proces, der kan føre til indgåelse af en aftale, jf. traktatens artikel 138, stk. 4.
- (14) Da direktivets mål, nemlig at modernisere fællesskabslovgivningen om tilrettelæggelse af arbejdstiden, ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor bedre kan gennemføres på fællesskabsplan, kan Fællesskabet i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet i traktatens artikel 5 træffe foranstaltninger. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.
- (15) Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, der er anerkendt navnlig ved Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Direktivet sigter navnlig mod at sikre fuld overholdelse af retten til retfærdige og rimelige arbejdsforhold (charterets artikel 31, **især stk. 2, 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**) samt retten til at forene familieliv og arbejdsliv (charterets artikel 33).
- (16) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet, jf. traktatens artikel 5, kan målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, da der er tale om at ændre gældende fællesskabsret —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

I direktiv 2003/88/EF foretages følgende ændringer:

1. I artikel 2 indsættes følgende numre:

- »1 a) »vagtperiode«: et tidsrum, hvori arbejdstageren **ikke frit kan disponere over sin tid og** er forpligtet til at stå til rådighed på sin arbejdsplads **eller på en anden arbejdsplads, anvist af arbejdsgiveren, for at påtage sig sit sædvanlige arbejde og/eller visse aktiviteter og opgaver, der er forbundet med at være på arbejde, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den pågældende medlemsstat.**
- 1 b) »inaktiv del af vagtperioden«: et tidsrum, hvori arbejdstageren har vagt som omhandlet i punkt 1a, men ikke **udfører sit sædvanlige arbejde eller visse aktiviteter og opgaver, der er forbundet med at være på arbejde, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den pågældende medlemsstat.**«

Onsdag, den 11. maj 2005

2. Følgende artikel indsættes:

»Artikel 2 a

Vagtperiode

Hele vagtperioden inklusive den inaktive del betragtes som arbejdstid.

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

3. Følgende artikel indsættes:

»Artikel 2 b

Beregning af arbejdstid

I tilfælde af, at arbejdstageren har indgået mere end én arbejdskontrakt, udgør arbejdstagerens arbejdstid i dette direktivs forstand summen af den tid, hvor arbejdstageren har arbejdet i henhold til hver enkelt af disse kontrakter.«

4. I artikel 13 tilføjes følgende stykke:

»Medlemsstaterne træffer ved lov, administrative bestemmelser eller andre passende bestemmelser de nødvendige foranstaltninger til at tilskynde arbejdsgiverne til ved tilrettelæggelse af arbejdet i et givet arbejdstidsmønster at tage hensyn til arbejdstagernes behov for at forene arbejde og familieliv. Medlemsstaterne træffer navnlig de nødvendige foranstaltninger til at sikre:

- at arbejdsgiverne informerer arbejdstagerne i god tid inden en ændring i arbejdstidsmønsteret, og
- at arbejdstagerne har ret til at anmode om ændringer i deres arbejdstid og arbejdstidsmønster, 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.«

5. Artikel 16, litra b), affattes således:

- »b) for gennemførelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid): en referenceperiode på ikke over fire **måneder**.

Referenceperioden kan ikke være længere end arbejdskontraktens varighed.

Perioder med årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet«

6. Artikel 17 ændres således:

a) Stk. 1, indledningen, affattes således:

»1. Under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, litra a) og c), når arbejdstidens længde som følge af særlige forhold ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af arbejdstagerne selv, når der er tale om:«

b) Stk. 1, litra a), affattes således:

- »a) administrerende direktører (eller personer i tilsvarende stillinger), ledende personale, der er direkte underordnet disse, og personer, der er valgt direkte af bestyrelsen.«

Onsdag, den 11. maj 2005

c) I stk. 2 ændres »forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder« til »forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder **efter de pågældende arbejdsperioder, i overensstemmelse med relevant lovgivning, kollektive overenskomster eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter**«.

d) I stk. 3 ændres »artikel 3, 4, 5, 8 og 16« i den indledende sætning til »artikel 3, 4, 5, 8 og 16, litra a) og c)«.

e) Stk. 5 ændres således:

i) Første afsnit affattes således:

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

ii) Det sidste afsnit udgår.

7. I artikel 18, stk. 3, ændres »hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder« til »hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder **efter de pågældende arbejdsperioder, i overensstemmelse med relevant lovgivning, kollektive overenskomster eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter**«.

8. Artikel 19 affattes således:

»En mulighed for at fravige artikel 16 kan af objektive eller tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse anvendes til at udvide referenceperioden til maksimalt 12 måneder under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed:

a) **i tilfælde, hvor arbejdstagerne er omfattet af kollektive aftaler eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, jf. artikel 18, eller**

b) **ved lov eller administrative bestemmelser i tilfælde, hvor arbejdstagerne ikke er omfattet af kollektive aftaler eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, forudsat at den berørte medlemsstat træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre,**

— **at arbejdsgiveren informerer og hører arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter om indførelsen af det foreslåede arbejdstidsmønster og om ændringer af dette**

— **at arbejdsgiveren træffer de nødvendige foranstaltninger til at forebygge og/eller afhjælpe alle risici for sundhed og sikkerhed, som eventuelt er forbundet med det foreslåede arbejdstidsmønster.**«

9. Artikel 20, stk. 2, udgår.

10. Artikel 22 ændres således:

a) Stk. 1 affattes således:

»1. Medlemsstaterne *har mulighed for at* undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Denne mulighed kan dog *kun* udnyttes, hvis den udtrykkeligt er fastsat ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller — i *henhold* til national lovgivning og/eller praksis — ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et passende niveau.

Denne mulighed kan endvidere udnyttes ved aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvis der ikke findes *en gældende* kollektiv overenskomst, og der i virksomheden eller foretagendet ikke findes personalrepræsentanter med beføjelse til i henhold til national lovgivning og/eller praksis at indgå kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på dette område.«

Onsdag, den 11. maj 2005

b) *Følgende stykke indsættes:*

»1 a. De medlemsstater, som udnytter den i stk. 1 omhandlede mulighed, skal under alle omstændigheder træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- a) at ingen arbejdsgiver kræver, 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 arbejdstageren **på grund af ændringer i ordretilgangen** har samtykket skriftligt i at udføre et sådant arbejde. *Et samtykke er gyldigt i højst seks måneder, og kan fornyes.* Et samtykke, som gives ved den enkelte arbejdskontrakts undertegnelse eller i enhver form for prøvetid, er ugyldigt
- b) at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde
- c) at ingen arbejdstager kan yde mere end 65 timers arbejde i en given uge, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter
- d) at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde, og over det faktiske antal arbejdstimer
- e) at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds- og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid
- f) at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder *giver oplysninger* om de aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), og om de timer, disse arbejdstagere rent faktisk har arbejdet.«

c) *Følgende stykke tilføjes:*

»3 a. Denne artikel ophæves 36 måneder efter ikrafttrædelsen af direktiv 2005/.../EF.«

11. Artikel 24, stk. 3, affattes således:

»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, om fornødent ledsaget af relevante forslag til ændring af direktivet for at tage hensyn til udviklingen for så vidt angår sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og muligheden for at skabe overensstemmelse mellem familie- og arbejdsliv.«

Artikel 2

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og træffer enhver fornøden foranstaltning til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest på den i artikel 3 fastsatte dato Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser, og enhver senere ændring heraf meddeles straks. De sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller arbejdstagerrepræsentanterne råder over de fornødne procedurer til opfyldelse af de forpligtelser, der er fastlagt i dette direktiv.

Artikel 3

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden den [...] eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere, at dette direktivs formål vil blive opnået. De meddeler straks Kommissionen teksten til disse bestemmelser samt en sammenligningstabel over disse bestemmelser og dette direktiv.

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 denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

Onsdag, den 11. maj 2005

Medlemsstaterne sikrer, at aftaler, som arbejdstagere har indgået i henhold til den oprindelige ordlyd i artikel 22, stk. 1, litra a), i direktiv 2003/88/EF, og som stadig er gyldige den [...], kun forbliver gyldige i højst et år fra nævnte dato.

Artikel 4

Dette direktiv træder i kraft på ... efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.

Artikel 5

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne. **Ved offentliggørelsen sendes en kopi af dette direktiv til kandidatlandenes regeringer og parlamenter.**

Udfærdiget i ..., den [...].

På Europa-Parlamentets vegne
formand

På Rådets vegne
formand
