



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 4.2.2009

KOM(2009) 57 endelig

2004/0209 (COD)

UDTALELSE FRA KOMMISSIONEN

**i henhold til EF-traktatens artikel 251, stk. 2, tredje afsnit, litra c),
om Europa-Parlamentets ændringsforslag til Rådets fælles holdning til
forslag til**

**Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse
aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

**OM ÆNDRING AF KOMMISSIONENS FORSLAG i henhold til EF-traktatens artikel 250,
stk. 2**

UDTALELSE FRA KOMMISSIONEN

**i henhold til EF-traktatens artikel 251, stk. 2, tredje afsnit, litra c),
om Europa-Parlamentets ændringsforslag til Rådets fælles holdning til
forslag til**

**Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse
aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

1. BAGGRUND

Forslag sendt til Europa-Parlamentet og Rådet 22. september 2004

(dok. KOM (2004) 607 endelig: 2004/0209 (COD))

Udtalelse afgivet af Regionsudvalget 14. april 2005

11. maj 2005

Udtalelse afgivet under Europa-Parlamentets førstebehandling

Udtalelse afgivet af Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg 11. maj 2005

Ændret forslag fremsendt til Europa-Parlamentet og Rådet: 31. maj 2005

(KOM(2005) 246 endelig)

Politisk enighed om Rådets fælles holdning 10. juni 2008

(kvalificeret flertal)

Rådets fælles holdning vedtaget 15. september 2008

Udtalelse afgivet under Europa-Parlamentets andenbehandling 17. december 2008

(P6_TA (2008) 0615)

Udtalelse afgivet under Europa-Parlamentets andenbehandling forelagt 14. januar 2009

2. FORMÅLET MED KOMMISSIONENS FORSLAG

Forslaget fra Kommissionen tager sigte på en ændring af direktivet om arbejdstid¹, således at man når frem til en afbalanceret pakke af ændringer, der opfylder fire hovedkriterier:

- der skal sikres en juridisk løsning på de problemer, som kom frem under Kommissionens offentlige høringer i 2004 om behandling af rådighedsvagter og beregning af kompenserende hvileperioder
- bedre sikring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, især med hensyn til risici i forbindelse med overdrevent lange arbejdstider
- mulighed for større fleksibilitet med hensyn til referenceperioden for den ugentlige arbejdstid, også som reaktion på de offentlige høringer i 2004, og
- større støtte til forening af arbejdsliv og familieliv.

De vigtigste ændringer i Kommissionens ændrede forslag omhandlede:

Rådighedsvagter

Etablering af ved lov fastlagte definitioner af rådighedsvagter og sondring mellem forskellige former for rådighedsvagter som reaktion på de seneste domme fra Domstolen (f.eks. *SIMAP*² og *Jaeger*³), der har haft en gennemgribende indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden inden for det offentlige.

Forening af arbejdsliv og familieliv

Medlemsstaterne skal tilskynde arbejdsmarkedets parter til indgåelse af aftaler, som fremmer foreneligheden mellem arbejdsliv og familieliv, og gennemføre de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere underretter arbejdstagerne i god tid om enhver ændring af tilrettelæggelsen af deres arbejdstid, og at arbejdsgiverne forpligtes til at se på arbejdstagernes anmodninger om ændringer af arbejdstider eller arbejdsmønstre.

Beregning af grænsen for den ugentlige arbejdstid

I direktivet er det fastlagt, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, inklusive overarbejde, ikke må overstige 48 timer. Denne grænse vil ikke blive ændret med forslaget, men beregningen af gennemsnittet vil blive mere fleksibel med mulighed for, at referenceperioden ved lov udvides til højst 12 måneder af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse. En sådan udvidelse vil forudsætte, at bestemmelserne vedrørende beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes, og at arbejdsmarkedets parter høres.

Undtagelsesmuligheden

Undtagelsesmuligheden, jf. direktivets artikel 22, stk. 1, giver i øjeblikket medlemsstaterne mulighed for at fastlægge, at en arbejdstager kan aftale en arbejdstid med sin arbejdsgiver, som overstiger grænsen på 48 timer, forudsat at visse betingelser vedrørende beskyttelse

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

² Domstolens dom af 3. oktober 2000 i sag C-303/98, *SIMAP*, [2000] Sml. I, s. 7963.

³ Domstolens dom af 9. september 2003 i sag C-151/02, *Jaeger*, [2003] Sml. I, s. 8389.

overholdes. Det ændrede forslag vil medføre, at denne undtagelse ophæves på en fastlagt dato, og der vil i mellemtiden gælde supplerende betingelser for beskyttelse.

Fastlæggelse af hvileperioder

Gennem undtagelser fra bestemmelserne om de i direktivet krævede minimumshviletider, daglige eller ugentlige, skal det sikres, at der efterfølgende ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for en "rimelig frist", der fastsættes ved national lovgivning eller ved kollektive aftaler eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Denne ændring vil give både arbejdstagere og arbejdsgivere større fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af deres arbejde.

3. KOMMISSIONENS UDTALELSE OM EUROPA-PARLAMENTETS ÆNDRINGSFORSLAG

3.1. Sammendrag af Kommissionens holdning

Parlamentet vedtog 22 ændringsforslag til den fælles holdning. Kommissionen kan acceptere 15 heraf, enten i deres helhed eller delvist.

Kommissionen kan acceptere seks ændringsforslag med deres nuværende ordlyd (7, 9, 15, 18, 19 og 21) og kan acceptere ni delvist (1, 11 og 20) eller principielt og/eller med ændret ordlyd (2, 3, 12, 13, 14 og 22).

Kommissionen forkaster syv ændringsforslag (5, 6, 8, 10, 16 og 17).

Parlamentets holdning og Rådets fælles holdning er generelt forskellige på flere vigtige områder. Kommissionen er dog overbevist om, at det er af absolut afgørende betydning, at det ændrede forslag vedtages inden udløbet af indeværende valgperiode. Kommissionen er navnlig meget bevidst om det tvingende behov for at finde en løsning på de udestående problemer vedrørende rådighedsvagter og kompenserende hvileperioder, som har direkte indflydelse på organiseringen af vigtige offentlige tjenester i hele EU. Det har også afgørende betydning, at retssikkerheden hurtigt genoprettes for så vidt angår arbejdstagernes rettigheder med hensyn til grænserne for arbejdstiden og retten til hvileperioder, som udgør så vigtig en del af gældende EF-ret. Et bæredygtigt grundlag for enighed skal omfatte en omhyggeligt afbalanceret løsning, der styrker den overordnede beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, samtidig med at der gives mulighed for større fleksibilitet for både arbejdstagere og arbejdsgivere under det praktiske arbejde med at tilrettelægge arbejdstiden.

I denne forbindelse beskriver Kommissionen i denne udtalelse sin holdning til de ændringsforslag, som Parlamentet har vedtaget, og fremsætter konkrete forslag, der skal hjælpe Rådet og Parlamentet med at nå frem til et sådant grundlag for enighed.

3.2. Parlamentets ændringsforslag under andenbehandlingen

3.2.1. Rådighedsvagter

Ændringsforslag 9 (den inaktive del af rådighedsvagten) (artikel 2a); accepteret

Kommissionen kan støtte dette ændringsforslag, men er villig til at undersøge muligheden for et samlet kompromis om de spørgsmål, der er omfattet af ændringsforslag 9, som for øjeblikket deler Parlamentet og Rådet.

Dette ændringsforslag er i fire dele. Det fremgår af første del, at både aktive og inaktive perioder af rådighedsvagten skal betragtes som arbejdstid. (I den fælles holdning er aktive perioder arbejdstid, mens inaktive perioder ikke betragtes som arbejdstid, medmindre andet følger af national lovgivning eller de kollektive overenskomster. Det var også indholdet i Kommissionens oprindelige og ændrede forslag.) Det bestemmes i anden del, at ved beregning af arbejdstiden kan de inaktive dele af rådighedsvagten vægtes på en særlig måde (ikke nødvendigvis time for time) i henhold til national lovgivning eller ved kollektiv overenskomst. Tredje del drejer sig om, hvorvidt inaktive dele af rådighedsvagten kan medregnes i de daglige eller ugentlige minimumshvileperioder. Den fælles holdning åbner mulighed herfor gennem national lovgivning eller ved kollektiv overenskomst, men ifølge ændringsforslaget ville den inaktive del af rådighedsvagten ikke kunne medregnes i de daglige eller ugentlige minimumshvileperioder. Fjerde del (som er knyttet til første del) vedrører sletning af en bestemmelse om, at de aktive dele af rådighedsvagten altid skal betragtes som arbejdstid.

Kommissionen accepterer tredje del af ændringsforslag 9, hvoraf det fremgår, at den inaktive del af rådighedsvagten ikke skal medregnes i de minimumshvileperioder, der er fastsat i direktivet. Dermed genindsættes en vigtig bestemmelse fra Kommissionens oprindelige og ændrede forslag.

Kommissionen kan også acceptere indholdet af første, anden og fjerde del af ændringsforslaget, således at inaktive dele af rådighedsvagten betragtes som arbejdstid, men kan vægtes på en særlig måde ved beregning af arbejdstiden. Kommissionen mener især, at ændringsforslagets anden del i princippet kunne være et værdifuldt bidrag til en samlet løsning af spørgsmålet vedrørende rådighedsvagter, som både Parlamentet og Rådet kunne acceptere, forudsat at teksten omformuleres til at omfatte erfaringerne i den pågældende sektor og overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed som relevante kriterier.

3.2.2. Hvileperioder

Ændringsforslag 3 (tidspunkter for kompenserende hvileperioder) (betragtning 8): accepteret principielt og/eller på betingelse af omformulering

Ændringsforslaget er en omformulering af en betragtning vedrørende tidspunkterne for kompenserende hvileperioder, der er i overensstemmelse med ændringsforslagene vedrørende den tilsvarende artikel 17. Det indeholder også en omtale af ordninger for kollektive overenskomster.

Kommissionen kan acceptere omtalen af kollektive overenskomster, da det vil forbedre overensstemmelsen med direktivets artikel 18.

Kommissionen kan principielt acceptere den foreslåede ændring med hensyn til tidspunkterne for de kompenserende hvileperioder, men mener, at det er nødvendigt at omformulere teksten for at skabe yderligere fleksibilitet. Se de nærmere bemærkninger til ændringsforslag 13.

Kommissionen vil være villig til at undersøge muligheden for et kompromis mellem ændringsforslaget og den fælles holdning.

Ændringsforslag 13 (tidspunkter for kompenserende hvileperioder) (artikel 17, stk. 2): accepteret principielt og/eller på betingelse af omformulering

Ændringsforslaget omhandler tidspunkterne for tilsvarende kompenserende hvileperioder (hvilket allerede er et krav i direktivet i tilfælde, hvor en arbejdstager ikke får en del af eller hele den daglige eller ugentlige hvileperiode). I henhold til ændringsforslaget ville den kompenserende hvileperiode skulle ydes "efter" en arbejdsperiode og ikke "inden for en rimelig frist" bagefter som anført i den fælles holdning eller i Kommissionen ændrede forslag. (Ifølge Kommissionens oprindelige forslag skulle den kompenserende hvileperiode afvikles inden for en rimelig frist på højst 72 timer, men dette kunne ikke opnå tilstrækkelig opbakning.)

Kommissionen kan principielt acceptere den foreslåede ændring vedrørende tidspunktet for kompenserende hvileperioder, men mener, at det er nødvendigt at omformulere teksten for at skabe yderligere fleksibilitet. En sådan ordlyd ville bedst sikre beskyttelsen af arbejdstagernes behov for at hvile sig og komme til hæfterne igen og samtidig give mulighed for den fornødne fleksibilitet med hensyn til tilrettelæggelsen af arbejdstiden og hvileperioderne under hensyntagen til de særlige vilkår i bestemte sektorer eller erhverv. Kommissionen er villig til at undersøge muligheden for et kompromis om dette spørgsmål, der deler Parlamentet og Rådet.

En mulig løsning kunne være, at den tilsvarende kompenserende hvileperiode almindeligvis skal afvikles efter den pågældende arbejdsperiode. En sådan ordlyd ville bedst sikre beskyttelsen af arbejdstagernes fysiske og mentale behov for at hvile sig og komme til hæfterne igen. I bestemte sektorer eller erhverv kunne national lovgivning og kollektive overenskomster dog i behørigt begrundede tilfælde indeholde bestemmelser om tilsvarende kompenserende hvileperioder, som skulle afvikles inden for en "rimelig frist", der nøje præciseres, idet der tages hensyn til målet om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og til relevant erfaring i den pågældende sektor eller det pågældende erhverv.

Ændringsforslag 14 (tidspunkter for kompenserende hvileperioder) (artikel 18): accepteret principielt og/eller på betingelse af omformulering

Ændringsforslaget dækker samme emne som ændringsforslag 13, men for kollektive overenskomsters vedkommende.

Kommissionen kan principielt acceptere den foreslåede ændring vedrørende tidspunktet for kompenserende hvileperioder, men mener, at det er nødvendigt at omformulere teksten for at skabe yderligere fleksibilitet. Bemærkningerne til ændringsforslag 13 (undtagen omtalen af national lovgivning) gælder også i denne sammenhæng.

3.2.3. Referenceperioder

Ændringsforslag 7 (forpligtelsen til at vælge mellem undtagelsesmuligheden og en udvidelse af referenceperioden udgår) (betragtning 14): accepteret

Med dette ændringsforslag udgår den betragtning, der er knyttet til artikel 22a i den fælles holdning, og som var beregnet på at give medlemsstaterne et incitament til ikke at gøre brug af undtagelsesmuligheden eller til at ophøre med at gøre brug af den. (En nærmere forklaring er givet under ændringsforslag 21.)

Kommissionen kan acceptere dette ændringsforslag. Kommissionen fremsatte ikke forslag om en sådan forpligtelse i sit oprindelige og ændrede forslag. Hvis undtagelsesordningen udgår,

vil det give virksomhederne et incitament til ikke at udnytte undtagelsesmuligheden, men gøre brug af den længere referenceperiode.

Ændringsforslag 15 (referenceperioder) (Artikel 19, stk. 1, litra b)): accepteret

Den pågældende bestemmelse giver medlemsstaterne mulighed for ved lovgivning at udvide referenceperioden (for beregning af grænserne for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid) til højst 12 måneder. (Det eksisterende direktiv giver allerede mulighed for en lignende udvidelse ved kollektiv aftale.)

Ændringsforslagets virkning er, at anvendelsen af denne mulighed begrænses til arbejdstagere, som ikke er omfattet af kollektive aftaler eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter; den berørte medlemsstat skal i sådanne tilfælde træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdsgiveren underretter og hører arbejdstagerne om indførelsen af et sådant arbejdstidsmønster og træffer de nødvendige foranstaltninger til at tackle alle sundheds- og sikkerhedsrisici.

Kommissionen kan acceptere dette ændringsforslag, der i store træk genindsætter teksten i Kommissionens ændrede forslag.

Ændringsforslag 21 (forpligtelsen til at vælge mellem undtagelsesmuligheden og en udvidelse af referenceperioden udgår) (artikel 22a): accepteret

Med dette ændringsforslag udgår den fælles holdnings artikel 22a, som var beregnet på at give medlemsstaterne et incitament til ikke at gøre brug af undtagelsesmuligheden eller til at ophøre med at gøre brug af den. Det fastsættes i artikel 22a, at enhver medlemsstat, der tillader brug af undtagelsesmuligheden, ikke også kan anvende den nye bestemmelse (artikel 19, litra b)), som giver mulighed for ved lovgivning at udvide referenceperioden til højst 12 måneder (jf. bemærkningerne til ændringsforslag 15). I en sådan situation kunne medlemsstaterne stadig tillade, at referenceperioden udvides til 12 måneder ved kollektiv overenskomst, men referenceperioder, der fastsættes på anden måde, f.eks. ved national lovgivning, ville ikke kunne overstige seks måneder.

Kommissionen kan acceptere dette ændringsforslag. Kommissionen fremsatte ikke forslag om en sådan forpligtelse i sit oprindelige og ændrede forslag. Hvis artiklen udgår, vil det give virksomhederne et incitament til ikke at udnytte undtagelsesmuligheden, men gøre brug af den længere referenceperiode.

3.2.4. Forening af arbejdsliv og familieliv

Ændringsforslag 11 (forening af arbejds- og familieliv) (artikel 2b): delvist accepteret

Dette ændringsforslag er i tre dele. Første del er en skærpelse af arbejdsgiverens pligt til på forhånd at underrette og høre arbejdstagerne om ændringer af arbejdstidsmønstrene. Anden del giver arbejdstagerne ret til at anmode om ændrede arbejdstidsmønstre for at kunne forene deres arbejds- og familieliv og giver arbejdsgiverne en forpligtelse til at behandle sådanne anmodninger rimeligt. I tredje del fastsættes det, at arbejdsgiverne kun under særlige omstændigheder ville kunne afslå sådanne anmodninger.

Denne artikel stammer fra Parlamentets holdning ved førstebehandlingen, og første og anden del genindsætter teksten fra Kommissionens ændrede forslag. Den fælles holdning fastholdt arbejdsgivernes forpligtelse til på forhånd at underrette arbejdstagerne, men indskrænkede

forpligtelsens anvendelsesområde og fjernede arbejdstagerens ret til anmode om ændringer og arbejdsgiverens pligt til at behandle anmodningen.

Kommissionen kan delvis acceptere dette ændringsforslag. I første del kan Kommissionen acceptere, at arbejdsgiverne "i god tid i forvejen" i stedet for "rettidigt" underretter arbejdstagerne, men Kommissionen mener, at ændringen i den fælles holdning (om kun at underrette om "væsentlige" ændringer) er rimelig og ikke bør udgå.

Kommissionen kan ikke acceptere ændringsforslagets anden og tredje del, fordi den mener, at disse elementer på nuværende tidspunkt ville være tilbøjelige til at forværre vanskelighederne med at skabe samlet enighed om forslaget, og at det vil være bedre at tage disse elementer op til behandling i en anden sammenhæng. Især forekommer det vanskeligt at skulle anvende det foreslåede kriterium for ethvert afslag fra arbejdsgiverens side i praksis, og det vil være nyttigt at drøfte dette spørgsmål mere indgående, end det er muligt i den nuværende situation.

3.2.5. Undtagelsesmulighed

Ændringsforslag 4 (undtagelsesmulighed) (betragtning 11): forkastet

Ændringsforslaget indebærer to ændringer af betragtningen om den fremtidige udformning af undtagelsesmuligheden: ordet "endelig" tilføjes til ordlyden om den enkelte arbejdstagers beslutning om at anvende undtagelsesmuligheden, og det fastsættes, at undtagelsesmuligheden i direktivet bør ophæves.

Kommissionen kan ikke acceptere dette ændringsforslag. Hvad angår ordet "endelig" var hensigten med dette ord at vise, at det er arbejdstageren, der i sidste ende træffer beslutning om, hvorvidt han vil arbejde ud over grænsen på 48 timer. I lyset af de omfattende drøftelser, der har fundet sted om dette spørgsmål, mener Kommissionen, at ordet kan være vildledende, da en arbejdstagers indvilligelse i at udnytte undtagelsesmuligheden ikke er endelig i den forstand, at der er tale om en varig aftale, og indvilligelsen kan trækkes tilbage. Derfor foretrækker Kommissionen på nuværende tidspunkt at lade ordet udgå.

Hvad angår den fremtidige udformning af undtagelsesmuligheden henvises der til bemærkningerne til ændringsforslag 16.

Ændringsforslag 5 (rammerne for eventuel udnyttelse af undtagelsesmuligheden udgår) (betragtning 12): forkastet

Med ændringsforslaget udgår en betragtning, der gør undtagelsesmuligheden til en fravigelse af arbejdstidsgrænsen på 48 timer, som forudsætter effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og et udtrykkeligt, frit og informeret samtykke fra den berørte arbejdstager. Det anføres ligeledes i betragtningen, at undtagelsesmuligheden skal anvendes under forudsætning af passende garantier til sikring af, at disse betingelser overholdes, og under forudsætning af nøje overvågning. Dette ændringsforslag er tæt forbundet med resultatet af ændringsforslag 16 om den fremtidige udformning af undtagelsesmuligheden.

Kommissionen ville kunne acceptere dette ændringsforslag, men kun i sammenhæng med den løsning, som Parlamentet har foreslået (afskaffelse af undtagelsesmuligheden, jf. ændringsforslag 16). Hvis undtagelsesordningen forbliver en mulighed (jf. ændringsforslag 16), mener Kommissionen, at denne betragtning også bør bevares. Derfor forkaster Kommissionen ændringsforslaget. Det er væsentligt for beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, at enhver anvendelse af undtagelsesordningen underkastes de

ovennævnte udtrykkelige betingelser, og at disse betingelser håndhæves ved hjælp af effektive garantier og overvågning. Den eksisterende tekst opfylder dette behov, og beskyttelsen af arbejdstagerne forbedres.

Ændringsforslag 6 (et forbehold om, at andre former for fleksibilitet bør overvejes, inden undtagelsesmuligheden tages i anvendelse, udgår) (betragtning 13): forkastet

Med ændringsforslaget udgår et forbehold om, at det, inden undtagelsesmuligheden tages i anvendelse, bør overvejes, hvorvidt der først bør undersøges andre former for fleksibilitet, for at se, om de er tilstrækkelige. Dette ændringsforslag er tæt forbundet med resultatet af ændringsforslag 16 om den fremtidige udformning af undtagelsesmuligheden.

Kommissionen ville kunne acceptere dette ændringsforslag, men kun i sammenhæng med den løsning, som Parlamentet har foreslået (afskaffelse af undtagelsesmuligheden, jf. ændringsforslag 16). Hvis undtagelsesordningen forbliver en mulighed (jf. ændringsforslag 16), mener Kommissionen, at en sådan betingelse vil være ønskelig for at opfordre medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til først at overveje mindre problematiske alternativer. Derfor forkaster Kommissionen dette ændringsforslag.

Ændringsforslag 16 (undtagelsesmulighed) (artikel 22, stk. 1): forkastet

Virningen af dette ændringsforslag ville være at sætte en stopper for medlemsstaternes mulighed for at tillade anvendelsen af undtagelsesmuligheden tre år efter ændringsdirektivets ikrafttræden.

Kommissionen foreslog i sit ændrede forslag, at undtagelsesmuligheden skulle afskaffes efter tre år (men med det forbehold, at de medlemsstater, der allerede gjorde brug af muligheden på det pågældende tidspunkt, kunne anmode om forlængelse på betingelse af fornyet behandling).

Kommissionen kan ikke acceptere dette ændringsforslag. Kommissionens synspunkt er, som det allerede er anført i meddelelsen om den fælles holdning⁴, stadig, at undtagelsesmuligheden er en fravigelse af princippet om en ugentlig arbejdstid på 48 timer og kan frembyde risici for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, både på kort sigt og på langt sigt.

Selv om Kommissionen i princippet kan støtte udfasningen af undtagelsesmuligheden på langt sigt, mener den dog ikke, at det i øjeblikket er muligt at udfase undtagelsesmuligheden i betragtning af medlemsstaternes betydeligt ændrede mønstre for udnyttelse af undtagelsesmuligheden og de holdninger, som medlemsstaterne gav udtryk for under førstebehandlingen i Rådet, og som de siden har givet udtryk for.

Kommissionen mener med henblik på et samlet kompromis, at alle bestemmelser vedrørende undtagelsesmuligheden skal vurderes sammen med bestemmelsen om evaluering (se bemærkningerne til ændringsforslag 22).

Ændringsforslag 17 (gyldighedsperioden for den enkeltes undtagelsesordning) (artikel 22, stk. 2, litra a)): forkastet

⁴

KOM(2008) 568, pkt. 3.2.3.

Det fastsættes i ændringsforslaget, at hvis en arbejdstager indvilliger i at arbejde ud over den ugentlige arbejdstidsgrænse på 48 timer, er ordningen kun gyldig i en periode på seks måneder (i stedet for et år i henhold til den fælles holdning). Kommissionen havde foreslået en periode på et år i sit oprindelige og i sit ændrede forslag.

Kommissionen kan ikke acceptere dette ændringsforslag, fordi det først og fremmest ville være en ekstra administrativ byrde, som ikke er i tråd med princippet om bedre lovgivning. Det er vigtigt at bemærke, at arbejdstageren under alle omstændigheder har ret til at trække sit samtykke til en undtagelsesordning tilbage (med højst to måneders varsel), jf. artikel 22, stk. 2, litra e), i den fælles holdning.

Ændringsforslag 18 (ingen undtagelsesmulighed i prøvetiden) (artikel 22, stk. 2, litra c), nr. i))): accepteret

Ændringsforslagets virkning er, at en arbejdstager ikke lovligt i prøvetiden ville kunne indvillige i en undtagelsesordning.

Kommissionen accepterer dette ændringsforslag, der betyder, at teksten i både Kommissionens oprindelige og ændrede forslag genindsættes. Det er vigtigt at beskytte arbejdstagere, der er i en sårbar fase af deres beskæftigelse mod risikoen for utilbørligt pres for at indvillige i længere arbejdstid.

Ændringsforslag 19 (begrænsningen af den arbejdstid, som arbejdstagere med en undtagelsesordning kan pålægges, udgår) (artikel 22, stk. 2, litra d))): accepteret

Med dette ændringsforslag udgår de øvre grænser for den arbejdstid, som arbejdstagere med en undtagelsesordning kan pålægges, og som blev foreslået i den fælles holdning (gennemsnitligt 60 timer om ugen eller 65 timer i visse situationer). For øjeblikket indeholder direktivet ikke en udtrykkelig øvre grænse for den arbejdstid, som arbejdstagere med en undtagelsesordning kan pålægges. Kommissionens oprindelige og ændrede forslag indeholdt begge et forslag om at indføre en ny specifik grænse for arbejdstiden for arbejdstagere, der har valgt at udnytte undtagelsesordningen.

Denne artikel i den fælles holdning er blevet kritiseret mest siden vedtagelsen, hvilket har medført betragtelige forvrængninger af målene med artiklen. Da både Europa-Parlamentet og et flertal af medlemsstater er imod, at der angives et tal, og da der ikke er fastsat en øvre grænse i det gældende direktiv, kan Kommissionen gå ind for, at artiklen udgår for at gøre det lettere for Parlamentet og Rådet at nå til enighed. Det skal også erindres, at det står medlemsstaterne frit at fastsætte øvre grænser for arbejdstiden for arbejdstagere, der indvilliger i at udnytte undtagelsesordningen.

Ændringsforslag 20 (udelukkelse af visse korttidsbeskæftigede arbejdstagere) (artikel 22, stk. 3): delvist accepteret

Med dette ændringsforslag udgår en bestemmelse, der blev indsat ved den fælles holdning, og som undtager visse korttidsbeskæftigede arbejdstagere fra to bestemmelser, der er beregnet på at beskytte arbejdstagere, som indvilliger i en undtagelsesordning. Virkningen af ændringsforslaget er for det første, at en arbejdstager, som er beskæftiget i under ti uger om året hos den samme arbejdsgiver, ikke lovligt ville kunne underskrive en undtagelsesordning inden for de første fire uger af beskæftigelsen. Hvis en sådan arbejdstager indvilligede i en

undtagelsesordning, ville den øvre grænse for arbejdstiden for det andet også finde anvendelse på ham eller hende.

Kommissionen kan delvis acceptere dette ændringsforslag. Hvis der fortsat skal være en undtagelsesmulighed, bør korttidsbeskæftigede arbejdstagere kunne gøre brug af den: med hensyn til sikkerhed og sundhed udgør for mange timer færre risici, når de er begrænset til korte perioder, end når de fortsætter over lange perioder. Derfor mener Kommissionen, at artikel 22, stk. 3, som foreslået i den fælles holdning, ikke bør ændres, når der henvises til stk. 2, litra c), nr. ii) (så en arbejdstager, som er beskæftiget i under ti uger om året hos den samme arbejdsgiver, lovligt kan underskrive en undtagelsesordning inden for de første fire uger af beskæftigelsen).

Kommissionen kan imidlertid acceptere, at henvisningen til stk. 2, litra d), udgår, ligesom Kommissionen også har accepteret ændringsforslag 19, hvor Parlamentet har foreslået, at den øvre grænse for den arbejdstid, som arbejdstagere med en undtagelsesordning kan pålægges, udgår (jf. de nærmere bemærkninger til ændringsforslag 19).

Ændringsforslag 22 (bestemmelsen om evaluering udgår) (artikel 24a): accepteret principielt og/eller på betingelse af omformulering

Med ændringsforslaget udgår en bestemmelse om, at medlemsstater, der udnytter undtagelsesmuligheden (eller som på anden måde tillader en lang arbejdstid), skal forelægge detaljerede beretninger for Kommissionen om, hvordan undtagelsen anvendes i praksis, ligesom arbejdsmarkedets parter synspunkter skal fremlægges. Kommissionen forelægger så en rapport for Parlamentet og Rådet, som skal evaluere situationen; Kommissionen kan også fremsætte yderligere forslag.

Dette ændringsforslag er tæt forbundet med resultatet af ændringsforslag 16 om den fremtidige udformning af undtagelsesmuligheden. Kommissionen kan principielt acceptere dette ændringsforslag. Hvis undtagelsesordningen imidlertid forbliver en mulighed (jf. bemærkningerne til ændringsforslag 16), mener Kommissionen, at bestemmelsen om evaluering er uundværlig for at sikre enighed mellem Parlamentet og Rådet på den betingelse, at ordlyden i det gældende direktiv omformuleres.

3.2.6 Andre spørgsmål

Undtagelse vedrørende selvstændige arbejdstagere

Ændringsforslag 12 (undtagelsen vedrørende "selvstændige arbejdstagere") (artikel 17, stk. 1, litra a))): accepteret principielt og/eller på betingelse af omformulering

Ændringsforslaget ville give en ændret ordlyd af en bestemmelse i det eksisterende direktiv, som giver mulighed for at fravige begrænsningerne i arbejdstiden og minimumshvileperioderne for så vidt angår "personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger". I henhold til ændringsforslaget ville fravigelsen kun gælde for arbejdstagere i ledende administrerende stillinger.

Kommissionen kan acceptere dette ændringsforslag, dog på betingelse af en vis omformulering. Kommissionen mener, at den foreslåede ordlyd er en smule for restriktiv, men accepterer det underliggende behov for at ændre denne bestemmelses ordlyd for at

præcisere, at der kun er tale om ansatte, der er tilstrækkeligt selvstændige til at have fuldstændig kontrol over deres egen arbejdstid.

Anvendelse pr. arbejdstager

Ændringsforslag 8 (anvendelse på den enkelte arbejdstager) (betragtning 16a): forkastet

Formålet med dette ændringsforslag er at indsætte en betragtning, ifølge hvilken der ved beregningen af arbejdstiden for en arbejdstager, der har indgået mere end én arbejdskontrakt, skal tages hensyn til hans eller hendes samlede arbejdstid i henhold til alle kontrakterne.

Kommissionen mener (som allerede anført i beretningen fra 2000 om gennemførelsen af arbejdstidsdirektivet⁵), at det i betragtning af direktivets sikkerheds- og sundhedsmålsætninger bør sikres, at begrænsningerne for arbejdstiden i så vid udstrækning som muligt anvendes pr. arbejdstager (og ikke pr. arbejdskontrakt) i tilfælde, hvor en arbejdstager arbejder samtidigt i to eller flere ansættelsesforhold. Der er i denne henseende dog betydelige forskelle i de fremgangsmåder, der følges af medlemsstaterne.

Kommissionen mener, at det vil blive næsten umuligt at opnå enighed i Rådet, hvis dette spørgsmål tages med i denne revision af direktivet. Derfor forkaster Kommissionen dette ændringsforslag.

Ændringsforslag 10 (anvendelse på den enkelte arbejdstager) (ny artikel 2a, litra a)): forkastet

Formålet med dette ændringsforslag er at indsætte en ny bestemmelse om, at der ved beregningen af arbejdstiden for en arbejdstager, der har indgået mere end én arbejdskontrakt, skal tages hensyn til hans eller hendes samlede arbejdstid i henhold til alle kontrakterne.

Kommissionen mener (som allerede anført i beretningen fra 2000 om gennemførelsen af arbejdstidsdirektivet⁶), at det i betragtning af direktivets sikkerheds- og sundhedsmålsætninger bør sikres, at begrænsningerne for arbejdstiden i så vid udstrækning som muligt anvendes pr. arbejdstager (og ikke pr. arbejdskontrakt) i tilfælde, hvor en arbejdstager arbejder samtidigt i to eller flere ansættelsesforhold. Der er i denne henseende dog betydelige forskelle i de fremgangsmåder, der følges af medlemsstaterne.

Kommissionen mener, at det vil blive næsten umuligt at opnå enighed i Rådet, hvis dette spørgsmål tages med i denne revision af direktivet. Derfor forkaster Kommissionen dette ændringsforslag.

Overvejelser under ændringen af direktivet

Ændringsforslag 1 (overvejelser om en ændret tilrettelæggelse af arbejdstiden) (betragtning 7): delvist accepteret

Ændringsforslaget er en omformulering af en liste over faktorer, der er relevante for revisionen af direktivet.

⁵ KOM(2000) 787, pkt. 14.2.

⁶ KOM(2000) 787, pkt. 14.2.

Kommissionen kan acceptere dette ændringsforslag på betingelse af en vis omformulering, for så vidt angår omtalen af livslang læring. (Denne henvisning vedrører ikke nogen bestemmelse i den operative del af teksten og synes derfor at være irrelevant i forbindelse med dette forslag.)

Henvisninger til Domstolens praksis

Ændringsforslag 2 (Domstolens praksis) (betragtning 7a): accepteret principielt og/eller på betingelse af omformulering

Ændringsforslaget indsætter en ny betragtning, der omhandler begrebet arbejdstid set i lyset af Domstolens seneste praksis.

Kommissionen kan principielt acceptere dette ændringsforslag, dog på betingelse af en vis omformulering. Formålet med omformuleringen ville være:

- at sikre, at teksten til fulde afspejler Domstolens domme (det er f.eks. ikke klart, at det i Domstolens kendelser forlanges, at al arbejdstid indebærer tilstedeværelse på en af arbejdsgiveren bestemt lokalitet), og
- at sikre, at teksten er i overensstemmelse med den udtrykkelige definition af arbejdstid i artikel 2 stk. 1, i direktivet, da denne revision af direktivet ikke omfatter en ændring af det pågældende stykke.