

**Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, Sundhedsudvalg,
Kommunaludvalg og Europaudvalg**

Christiansborg, den 9. januar 2004

EU-chefkonsulenten

Til
udvalgenes medlemmer og stedfortrædere

Kommissionen ønsker at ændre reglerne i arbejdstidsdirektivet

☒ Kommissionen har offentliggjort en meddelelse¹ vedrørende behovet for en revision af reglerne i arbejdstidsdirektivet. Meddelelsen fremkommer blandt andet på baggrund af den af EF -Domstolen nyligt afsagte Jaeger-dom, der – såfremt den tages for pålydende – får voldsomme økonomiske konsekvenser for især visse medlemslandes hospitalssektorer, idet det her vil være nødvendigt at ansætte et meget stort antal læger for at respektere direktivets regler om arbejds- og hviletid.

Meddelelsen lægger op til en debat om behovet for en revision af arbejdstidsdirektivets regler. Høringsfristen er sat til den 31. marts 2004.

Arbejdsmarkedsudvalget og Sundhedsudvalget afholdt et fælles samråd med beskæftigelsesministeren og indenrigs- og sundhedsministeren om Jaeger-dommen den 5. november 2003, hvor ministrene tilkendegav, at udvalgene løbende vil blive orienteret om udviklingen på området.

Baggrund

EU vedtog i 1993 direktivet om ”visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden”. Siden vedtagelsen i 1993 er direktivet blevet ændret og en konsolideret udgave af direktivet er udarbejdet². Direktivet indebærer, at der i EU er fælles minimumsregler for arbejdstid.

Det er overordnede formål med direktivet er at sikre arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejde. Det grundlæggende princip i direktivet er derfor, at alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt, ligesom der bør være et

¹ KOM (2003) 843 af 30. december 2003

² Direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003.

loft for den ugentlige arbejdstid. Visse aspekter af natarbejde er også reguleret i direktivet.

Efter direktivet har en arbejdstager *som minimum* krav på følgende:

- Hviletid på 11 timer for hver 24 timers periode
- En pause når arbejdsdagen er mere end 6 timer lang
- Mindst en hviledag om ugen
- En arbejdsuge på højst 48 timer i gennemsnit beregnet på grundlag af en referenceperiode på højst 4 måneder
- 4 ugers betalt ferie
- Højst 8 timers natarbejde i en 24 timers periode.

Direktivets regler finder i øvrigt ikke anvendelse i det omfang, der eksisterer andre EU-regler på området. Samtlige medlemsstater har implementeret direktivet.

Hvorfor en revision af arbejdstidsdirektivet ?

Med sin meddelelse af 30. december 2003 vedrørende en revision af arbejdstidsdirektivet³ lægger Kommissionen op til en debat om behovet for eventuelle ændringer i direktivet. Der er i henhold til meddelelsen flere årsager til, at Kommissionen på nuværende tidspunkt ønsker at starte en sådan debat.

Revision indbygget i direktivet

De fremgår direkte af direktivet, at bestemmelsen vedrørende muligheden for – på visse nærmere betingelser - at forlænge referenceperioden for beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til op til 12 måneder, skal tages op til revision inden udgangen af 2003⁴. Tilsvarende fremgår det af direktivet, at medlemslandenes mulighed for at *undlade* at anvende direktivets bestemmelse om en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer ("optout mulighed") skal tages op til revision inden udgangen af 2003⁵.

EF-domstolens retspraksis vedrørende begrebet "arbejdstid"

Meddelelsen indeholder en kort gennemgang af to skelsættende domme vedrørende fortolkningen af begrebet "arbejdstid" i arbejdstidsdirektivet, nemlig

³ KOM (2003) 843 af 30. december 2003

⁴ Helt præcist inden den 23. november 2003 jf. artikel 19, 3. afsnit.

⁵ Helt præcist inden den 23. november 2003 jf. artikel 22.1, sidste afsnit.

SIMAP⁶- og Jaeger-dommene (Jaeger-dommen er gennemgået i vedlagte EU - note E 15 af 15. september 2003⁷). Begge domme konstaterer, at direktivet kun indeholder to kategorier "tid", henholdsvis "arbejdstid" og "hviletid". De to kategorier udelukker gensidigt hinanden og et medlemsland har derfor ikke mulighed for at have mellemliggende kategorier i sin lovgivning, såsom "standby-tid" eller "rejsetid" – enten er man på arbejde ellers også har man fri!

Disse domme har derfor stor økonomisk betydning for de medlemslande, der traditionelt har arbejdet med sådanne mellemliggende kategorier, og/eller eksempelvis ikke betragtede tid, hvor en læge er på vagt og skal opholde sig et bestemt sted (typisk hospitalet), som "arbejdstid". Således har den tyske regering tilkendegivet, at den tyske sundhedssektors personalebehov vil stige med 24 %, samt at mellem 15.000 til 27.000 læger skal ansættes svarende til en omkostning på 1.75 Milliarder EURO. England har tilkendegivet, at der vil blive behov for at ansætte mellem 6.250 og 12.550 læger m.m. svarende til en udgift på mellem £380 og £780 millioner. Holland har tilkendegivet, at der vil være behov for 10.000 nye ansættelser svarende til en ekstraudgift på 400 millioner EURO. Alle 3 lande har tilkendegivet, at uanset om de økonomiske ressourcer måtte kunne tilvejebringes eller ej, vil det ikke være muligt at ansætte det ønskede antal læger m.m., da der simpelt hen ikke er nok uddannede på området.

Selv om konsekvensen af domstolens retspraksis på området ikke kun angår hospitalssektoren, er det dog denne sektor, der ifølge Kommissionen rammes hårdest af dommene, idet det er normalt her at organisere en del af arbejdet ved forskellige typer af vagtordninger med krav om tilstedeværelse på arbejdspladsen ("on call-duty" m.m.). Arbejdstidsdirektivets betydning for hospitalssektoren vil i øvrigt blive endnu større, når direktivets anvendelsesområde den 1. august 2004 udvides til også at omfatte læger under uddannelse.

Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv

Kommissionen konstaterer endvidere i sin meddelelse, at medlemsstaterne enten allerede har eller overvejer at indføre ordninger indeholdende et eller flere af følgende elementer :

⁶ C 303/98 SIMAP

⁷ C 151/02. Arbejdsmarkedsudvalget og Sundhedsudvalget afholdt et fælles samråd med beskæftigelsesministeren og indenrigs- og sundhedsministeren om Jaeger-dommen den 5. november 2003, hvor ministrene tilkendegav, at udvalgene løbende vil blive orienteret om udviklingen på området.

- 5 -

Mulighed for at tilpasse eller reducere arbejdstiden for at kunne tage sig af syge familiemedlemmer, herunder terminalt syge familiemedlemmer
 Lettelse af muligheden for at arbejde på deltid
 Øgede muligheder for at tilpasse sin arbejdstid til partnerens arbejdstid
 Etablering af mulighed for at ”opspare” fritid til senere brug (time credit system)
 Mulighed for at nedtrappe arbejdstiden for ældre arbejdstagere .

Kommissionen tilkendegiver derfor i denne sammenhæng, at en revision af arbejdstidsdirektivet bør tage fornøden hensyn til disse tendenser.

Afsluttende bemærkninger

Kommissionen ønsker med sin meddelelse, at lægge op til en debat, hvor meddelelsens adressater⁸ kan tilkendegive deres vurdering af behovet for at revidere reglerne i det eksisterende arbejdstidsdirektiv. Kommissionen finder, at særligt 5 forhold bør give anledning til debat :

Direktivets muligheder for at ændre referenceperioden for beregning af den ugentlig arbejdstid
 Domstolens praksis vedrørende begrebet arbejdstid
 Direktivets bestemmelse vedrørende mulighed for at et medlemsland ”opter out” for så vidt angår kravet om en maksimal arbejdstid på 48 uger.
 Tiltag, der skal styrke forholdet mellem arbejdsliv og familieliv
 Balancen mellem disse forskellige tiltag

Høringsfristen er sat til 31. marts 2004

Med venlig hilsen

Christian Dubois
 (3611 – ftchdu@ft.dk)

⁸ Meddelelsens adressater er primært Europa-Parlamentet , Rådet, ØSU, Regionsudvalget og arbejdsmarkedets parter. Alle interesserede organisationer opfordres imidlertid til at komme med indlæg.

