



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 18.9.2008  
KOM(2008) 568 endelig

2004/0209 (COD)

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN  
TIL EUROPA-PARLAMENTET**

**i henhold til EF-traktatens artikel 251, stk. 2, andet afsnit,**

**vedrørende**

**Rådets fælles holdning med henblik på vedtagelse af forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN  
TIL EUROPA-PARLAMENTET**

**i henhold til EF-traktatens artikel 251, stk. 2, andet afsnit,**

**vedrørende**

**Rådets fælles holdning med henblik på vedtagelse af forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

**1. SAGSFORLØB**

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

*(dok. KOM (2004) 607 endelig: 2004/209 (COD))*

Udtalelse afgivet af Regionsudvalget 14. april 2005

Udtalelse afgivet under Europa-Parlamentets førstebehandling 11. maj 2005

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 *(kvalificeret flertal)* 9. juni 2008

Rådets fælles holdning vedtaget 15. september 2008

**2. FORMÅLET MED KOMMISSIONENS FORSLAG**

Forslaget fra Kommissionen tager sigte på en ændring af direktivet om arbejdstid<sup>1</sup>, 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

---

<sup>1</sup> 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.

- 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 (*SIMAP*<sup>2</sup>, *Jaeger*<sup>3</sup>...), 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.

### ***Den fremtidige udformning af opt-out-muligheden***

Opt-out-muligheden, 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 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.

---

<sup>2</sup> Domstolens dom af 3. oktober 2000 i sag C-303/98, *SIMAP*, [2000] Sml. I-07963.

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

### **3. BEMÆRKNINGER TIL DEN FÆLLES HOLDNING**

#### **1.1. Kortfattede generelle bemærkninger til den fælles holdning**

I den fælles holdning er der en række aspekter, som afviger fra Kommissionens ændrede forslag. Bl.a. er der ikke medtaget en række ændringsforslag, som Europa-Parlamentet har foreslået, selv om der i Kommissionens ændrede forslag var indarbejdet en lang række af Europa-Parlamentets forslag.

Den fælles holdning blev vedtaget efter en meget langvarig og vanskelig førstebehandling i Rådet, hvor en lang række medlemsstater indtog stærkt divergerende holdninger på trods af adskillige formandskabers indsats (med støtte fra Kommissionen) for at finde et acceptabelt kompromis.

Kommissionen kan støtte nogle af de ændringer, Rådet har foreslået - såsom supplerende betingelser med henblik på beskyttelse mod misbrug af opt-out-muligheden - da disse vil give en bedre beskyttelse for en gruppe af arbejdstagere, som er særligt udsat for lange arbejdstider.

Andre ændringer vedrørende den fremtidige udformning af opt-out-muligheden er i sidste ende blevet accepteret af Kommissionen på baggrund af de betydelige ændringer, der er sket i medlemsstaternes anvendelse af denne mulighed, hvilket er beskrevet mere detaljeret i nedenstående.

Kommissionen har støttet den generelle aftale under hensyn til det presserende behov for at få klarhed i lovgivningen og for at sikre en mere ensartet anvendelse af direktivet i alle medlemsstaterne.

#### **1.2. Resultatet af Europa-Parlamentets ændringer under førstebehandlingen**

##### *1.2.1. De af Europa-Parlamentets ændringsforslag, som er medtaget (fuldt ud, delvist eller indholdsmæssigt) både i Kommissionens ændrede forslag og i den fælles holdning*

*Betragtningerne:*

- ændringsforslag 1 (henvisning til konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon): jf. betragtning nr. 4 i den fælles holdning
- ændringsforslag 2 (detaljeret henvisning til konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon): jf. betragtning nr. 4 i den fælles holdning
- ændringsforslag 3 (omtale af en forøgelse af kvinders beskæftigelsesfrekvens): jf. betragtning nr. 5 i den fælles holdning
- ændringsforslag 4 (mere tydelig henvisning til beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og tilføjelse af en omtale af foreneligheden mellem arbejdsliv og familieliv): jf. betragtning nr. 7 i den fælles holdning
- ændringsforslag 8 (henvisning til artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder): jf. betragtning nr. 19 i den fælles holdning.

Artiklerne:

- ændringsforslag 10 (den inaktive del af en rådighedsvagt kan beregnes forholdsmæssigt): jf. artikel 1, stk. 2, i den fælles holdning (foreslået ny artikel 2a)
- ændringsforslag 12 (indsættelse af en bestemmelse om forenelighed af arbejdsliv og familieliv): jfr. artikel 1, stk. 2, i den fælles holdning (foreslået ny artikel 2b)
- ændringsforslag 13 (forslaget om ny tekst i artikel 16, litra b), udgår: den udgåede tekst forekommer ikke mere i den fælles holdning
- ændringsforslag 16 og 18 (kompenserende hvileperioder): jf. artikel 1, stk.3, litra b), i den fælles holdning (ændring af artikel 17, stk. 2, og artikel 1, stk. 4, i den fælles holdning (ændring af artikel 18)
- ændringsforslag 17 (rettelse af en fejl): jf. artikel 1, stk. 3, litra d), punkt i), i den fælles holdning, ændring af artikel 17, stk. 5
- ændringsforslag 19 (referenceperiode): jf. artikel 1, stk. 5, i den fælles holdning, ændring af artikel 19.

*1.2.2. De af Europa-Parlamentets ændringsforslag, som er medtaget i det ændrede forslag, men ikke i den fælles holdning*

- Ændringsforslag 11 (arbejdstidsbegrænsninger finder anvendelse pr. arbejdstager og ikke pr. kontrakt)

Jf. betragtning nr. 2 i det ændrede forslag, som delvist tager hensyn til dette ændringsforslag

- Ændringsforslag 20 (ophævelse af opt-out-muligheden i artikel 22, stk. 1, tre år efter, at direktivet træder i kraft)

Jf. Artikel 22, stk. 1, i det ændrede forslag

- Ændringsforslag 24 (efter den foreslåede ophævelse af opt-out-muligheden ville individuelle aftaler, som stadig var gyldige, udløbe inden for et år)

Jf. artikel 22, stk. 1, litra c), i det ændrede forslag.

*1.2.3. De vigtigste punkter, hvor Kommissionens ændrede forslag og Rådets fælles holdning divergerer*

De i direktivet krævede arbejdstidsbegrænsninger og hvileperioder anvendes pr. arbejdstager

Under hensyntagen til nødvendigheden af at arbejdstidsdirektivets sundheds- og sikkerhedsmålsætninger virker fuldt ud, finder Kommissionen, at medlemsstaternes lovgivning bør indeholde forskrifter, der sikrer, at direktivets begrænsninger i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid samt daglige og ugentlige hvileperiode så vidt muligt overholdes pr. arbejdstager i tilfælde, hvor arbejdstagerne arbejder samtidigt under to eller

flere ansættelsesforhold, som omfattes af direktivets anvendelsesområde Kommissionen har allerede givet udtryk for dette synspunkt i rapporten fra 2000 om arbejdstidsdirektivet<sup>4</sup>.

Dette punkt gav anledning til en omfattende debat i den indledende fase af førstebehandlingen i Rådet. Det er Kommissionens opfattelse, at mindst 12 medlemsstater i øjeblikket anvender disse bestemmelser pr. arbejdstager, mens mindst 12 andre anvender bestemmelserne pr. kontrakt. Denne opdeling har præget debatten i Rådet. På trods af Europa-Parlamentets ændringsforslag var det ikke muligt at nå til enighed om at medtage en specifik bestemmelse om, at disse bestemmelser bør anvendes pr. arbejdstager. Kommissionen mener, at dette spørgsmål bør tages op igen adskilt fra det foreliggende lovgivningsforslag.

### Rådighedsvagter

I det ændrede forslag skelnes der mellem "aktive" og "inaktive" dele<sup>5</sup> af rådighedsvagter på arbejdspladsen. Kommissionen havde foreslået, at aktive dele af rådighedsvagter (tidsrum, hvor arbejdstagerne faktisk udfører deres opgaver efter opfordring hertil) altid skal betragtes som arbejdstid. Omvendt ville inaktive tidsrum ikke blive betragtet som arbejdstid, medmindre det var fastlagt således i national lovgivning eller i kollektive aftaler. Inaktive tidsrum ville dog aldrig kunne regnes som hvileperioder.

I den fælles holdning er der ingen ændring med hensyn til "aktive" dele af rådighedsvagter, men det tillades, at "inaktive" dele enten behandles som arbejdstid eller hvileperioder i overensstemmelse med national lovgivning eller kollektive aftaler.

### Forening af arbejdsliv og familieliv

I det ændrede forslag ville medlemsstaterne gennemføre de nødvendige foranstaltninger for at "sikre", at arbejdsgiverne forpligtes til at se på arbejdstagernes anmodninger om ændringer af deres arbejdstider, og at der tages hensyn til begge parter behov for fleksibilitet. I den fælles holdning er det i stedet fastlagt, at medlemsstaterne skal "opfordre" arbejdsgiverne til at se på sådanne anmodninger under hensyntagen til forskellige forbehold.

Den foreslåede tekst vil dog stadig indebære en generel forbedring af arbejdsvilkårene, eftersom direktivet ikke omfatter specifikke bestemmelser om forening af arbejdsliv og familieliv, medens der i henhold til den foreslåede tekst også vil blive indført en ny forpligtelse for medlemsstaterne til at sikre, at arbejdsgiverne informerer arbejdstagerne i god tid om enhver væsentlig ændring af arbejdstidens tilrettelæggelse.

### Den fremtidige udformning af opt-out-muligheden

Den fremtidige udformning af opt-out-muligheden var det mest kontroversielle enkelt punkt under de langvarige og vanskelige drøftelser i Rådet under førstebehandlingen.

I det ændrede forslag var det planlagt, at opt-out-muligheden skulle ophæves tre år efter, at det foreslåede direktiv trådte i kraft, men i mellemtiden ville en række forstærkede krav om beskyttelse finde anvendelse på de arbejdstagere, som havde indvilget i opt-out-muligheden.

I den fælles holdning er der ikke fastlagt en ophævelse af opt-out-muligheden. I stedet sker der en udvidelse af den forstærkede beskyttelse, som allerede er foreslået af Kommissionen, og der fastlægges en ny firepunktsramme for opt-out-muligheden: mere eksplicit fastlagte

---

<sup>4</sup> KOM (2000) 787, pkt. 14.2.

<sup>5</sup> "Rådighedsvagter" betyder et tidsrum, hvori arbejdstageren er forpligtet til at stå til rådighed på sin arbejdsplads for at arbejde, hvis han anmodes herom. Den "aktive" del er det tidsrum under en rådighedsvagt, hvor arbejdstageren faktisk udfører sine opgaver efter opfordring. "Inaktive" dele af en rådighedsvagt er det tidsrum, hvor arbejdstageren er på rådighedsvagt på arbejdspladsen, men faktisk ikke udfører sine opgaver.

begrænsninger, en række strammere konkrete betingelser for at beskytte arbejdstagere, en kommende revision af opt-out-muligheden på grundlag af detaljerede nationale rapporter og en bestemmelse, som forpligter medlemsstaterne til at vælge mellem anvendelse af opt-out-muligheden og muligheden for en gennemsnitlig arbejdstid over et længere tidsrum (op til 12 måneder) fastsat ved lov. Denne ramme er beskrevet mere detaljeret i nedenstående.

Det er fortsat Kommissionens opfattelse, at opt-out-muligheden udgør en undtagelse fra det grundlæggende princip om en arbejdsuge på højst 48 timer, som kan udgøre en risiko for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed både på kort sigt og lang sigt. Kommissionen har derfor foreslået en væsentlig styrkelse af de beskyttelsesforanstaltninger, der sikrer arbejdstagere, som har indvilget i at anvende opt-out-muligheden.

Det er Kommissionens opfattelse, at mønstret for anvendelsen af opt-out-muligheden har ændret sig særdeles meget inden for de seneste år. I 2000 brugte kun én medlemsstat denne undtagelse. I 2008 har ca. 14 medlemsstater eksplicit fastlagt bestemmelser om anvendelsen af opt-out-muligheden, selv om der er væsentlige forskelle i den nationale lovgivning<sup>6</sup> med hensyn til anvendelsen heraf. Ud over de medlemsstater, som allerede anvender opt-out-muligheden, findes der andre, som ønsker at fastholde muligheden for at anvende denne fremover som reaktion på en eventuel arbejdskraftmangel i en sektor eller på arbejdsmarkedet generelt.

I Kommissionens øjne har dette billede i høj grad præget debatten i Rådet. Endvidere har kravet om, at alle rådighedsvagter skal behandles som arbejdstid, været en vigtig faktor i forbindelse med den hurtige udbredelse siden 2000 af opt-out-muligheder, som er udformet specielt til sektorer, hvor der anvendes rådighedsvagter.

Nogle af de foreslåede ændringer til behandling af den inaktive del af en rådighedsvagt forventes at afhjælpe de problemer, nogle medlemsstater har haft med at skaffe det nødvendige uddannede personale enten på kort sigt eller på mellemlang sigt (som følge af strukturelle faktorer eller som følge af arbejdskraftens mobilitet mellem medlemsstaterne og tredjelande). Den revision, som er fastlagt i den nye artikel 24a, vil give Kommissionen mulighed for at gøre status over virkningerne af disse ændringer for medlemsstaternes faktiske anvendelse af opt-out-muligheden og vil ligeledes give mulighed for mere detaljerede oplysninger om den faktiske anvendelse af opt-out-muligheden end de nu foreliggende. På baggrund heraf kan Kommissionen udarbejde bedre generelle konklusioner (og om nødvendigt forslag) vedrørende den fremtidige udformning af opt-out-muligheden.

Kommissionen har længe og indgående overvejet, hvorledes man i lyset af alle disse faktorer finder den bedste løsning for fremtiden, og har konkluderet, at det vil være nødvendigt at støtte forslagene om opt-out-muligheden i den fælles holdning inden for rammerne af en generel aftale for at lade forslaget komme til andenbehandling.

#### Den maksimale arbejdstid for arbejdstagere, der fravælger grænsen på 48-timer med opt-out-muligheden

Arbejdstidsdirektivet begrænser allerede nu arbejdstiden til 48 timer pr. uge som gennemsnit inkl. overarbejde. Med opt-out-muligheden kan en arbejdstager imidlertid aftale med arbejdsgiveren at arbejde ud over denne grænse. Hvis en arbejdstager gør dette, er der i direktivet ikke fastsat nogen eksplicit grænse for arbejdstagerens arbejdstid.

---

<sup>6</sup> Nogle medlemsstater anvender f.eks. en generel opt-out-mulighed, som er mulig i alle sektorer, mens andre kun tillader opt-out-muligheden i en særlig sektor eller kun i sektorer, som i udstrakt grad anvender rådighedsvagter.

Direktivet omfatter to indirekte begrænsninger. For det første kan de timer, hvor der er arbejdet, ikke begrænse de minimumshvileperioder, daglige og ugentlige, som kræves i direktivet, og disse krævede minimumshvileperioder påvirkes ikke af opt-out-muligheden. For det andet skal de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ifølge artikel 22, stk. 1, overholdes i forbindelse med opt-out-muligheden, og Domstolen har konsekvent fastslået, at undtagelser fra rettigheder i fællesskabslovgivningen skal fortolkes restriktivt. Ifølge artikel 22, stk. 1, litra d), i direktiv 2003/88/EF kan de kompetente nationale myndigheder gribe ind og "*af sikkerheds- og/eller sundhedsmæssige årsager forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed*" for at overskride grænsen på 48 timer, selv hvis de har indvilget heri. Det må derfor antages, at selv om en arbejdstager accepterer opt-out-muligheden, er de overskydende timer, som han har præsteret, altid indirekte begrænset af den faktiske risiko, som disse timer udgør for sikkerhed og sundhed.

Kommissionen mente ikke desto mindre, at manglen på en specifik øvre grænse for arbejdstagere med opt-out-mulighed udgør en særlig risiko for misbrug. I det ændrede forslag ville der blive fastlagt en ny eksplicit grænse for arbejdstagere med opt-out-mulighed på 55 timer i en given uge, med mindre andet er fastlagt i kollektive aftaler eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

I den fælles holdning har man brugt en anden udvej med forslaget om artikel 22, stk. 2, litra d). Grænsen for arbejdstagere med opt-out-mulighed ville være 60 timer (gennemsnitligt inden for 3 måneder), medmindre andet er fastlagt i kollektive aftaler eller aftalt mellem arbejdsmarkedets parter; eller 65 timer (gennemsnitligt inden for 3 måneder), hvis den inaktive del af rådighedsvagter betragtes som arbejdstid, og hvis kollektive aftaler ikke fandt anvendelse.

Kommissionen anerkender, at de grænser, som er foreslået i den fælles holdning, udgør et fremskridt i forhold til den nuværende mangel på enhver specifik øvre grænse for arbejdstagere, som har indvilget i en opt-out-mulighed. Kommissionen anser det ligeledes for berettiget at tillade en lidt højere grænse, hvis den inaktive del af rådighedsvagter anerkendes som arbejdstid, eftersom et sådant tiltag generelt giver et højere beskyttelsesniveau for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

### **1.3. Nye bestemmelser foreslået af Rådet - Kommissionens holdning**

#### ***Den nye ramme for beskyttelse i forbindelse med opt-out-muligheden***

I den fælles holdning udvides den styrkede beskyttelse, som Kommissionen allerede har foreslået, således at man får følgende firepunktsramme for opt-out-muligheden.

- Grænser, fastlagt mere eksplicit: Opt-out-muligheden skal ses som en undtagelse, der forudsætter en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og et udtrykkeligt, frit og informeret samtykke fra arbejdstageren. Når denne mulighed benyttes, skal der være passende garantier til sikring af disse betingelser, og der skal gennemføres en nøje overvågning; anvendelsen heraf kræver også høring af arbejdsmarkedets parter (betragtning 12, forslag til artikel 22, stk. 1).

- Bedre konkret beskyttelse for arbejdstagere: Flere og strammere konkrete betingelser for anvendelse af opt-out-muligheden. Målet med betingelserne er: bedre beskyttelse af arbejdstagerne mod at blive presset til en opt-out-mulighed, en sikring af, at de hurtigt kan vende tilbage til grænsen med 48 timer uden frygt for repressalier, hvis de ønsker dette, en forpligtelse for arbejdsgiverne til over for de nationale myndigheder fuldt ud at registrere, hvorledes opt-out-muligheden anvendes i praksis, og en sikring af, at de nationale



myndigheder kan overvåge og gribe mere effektivt ind, hvis der er risiko for sikkerhed og sundhed (forslag til artikel 22, stk. 2).

- *Ny revision*: Kommissionen aflægger rapport til Rådet<sup>7</sup> om anvendelsen af opt-out-muligheden (og om andre faktorer, der kan føre til en lang arbejdstid). Denne rapport vil bygge på detaljerede rapporter fra medlemsstaterne, som vil omfatte høring af arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau; Kommissionen kan fremsætte passende forslag til nedbringelse af overdrevent lange arbejdstider, herunder også vedrørende opt-out-muligheden. Rådet vil til den tid evaluere disse spørgsmål (forslag til artikel 24a).

- *Forpligtelse til valg*: Medlemsstaterne skal vælge mellem at tillade opt-out-muligheden (i alle sektorer) og anvende den nye mulighed for udvidelse af referenceperioderne for den ugentlige arbejdstid til 12 måneder i lovgivningen. Hvis en medlemsstat tillader opt-out-muligheden, må referenceperioderne generelt ikke overstige 6 måneder, medmindre det er fastlagt således i en kollektiv aftale eller i en aftale mellem arbejdsmarkedets parter. Hvis en medlemsstat ikke tillader opt-out-muligheden, kan referenceperioderne udvides til et maksimumstidsrum på 12 måneder, enten ved kollektiv aftale eller ved lov. Denne bestemmelse indfører et strukturincitament for medlemsstaterne til at standse anvendelsen af opt-out-muligheden (forslag til artikel 22a).

Kommissionen ser positivt på denne udvikling, som vil øge den ved lov fastsatte beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

#### ***Udelukkelse af arbejdstagere med kortvarende arbejdsforløb fra en række beskyttelsesforanstaltninger***

I den fælles holdning er det i forslaget til artikel 22, stk. 3, fastlagt, at arbejdstagere, som er ansat i mindre end 10 uger inden for et år af den samme arbejdsgiver, er udelukket fra to af de beskyttelsesforanstaltninger, der findes for arbejdstagere under opt-out-muligheden.

Disse arbejdstagere kan således lovligt aftale en opt-out-mulighed inden for de første fire uger af beskæftigelsen (men ikke ved underskrivelsen af arbejdskontrakten), og de kan have en arbejdstid, som overstiger maksimumsgrænsen for arbejdstagere med opt-out-mulighed (60 timer gennemsnitligt pr. uge, medmindre andet er fastlagt i en kollektiv aftale eller en aftale mellem arbejdsmarkedets parter; 65 timer om ugen, hvis den inaktive del af rådighedsvagter medregnes som arbejdstid), forudsat at de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes.

## **4. KONKLUSION**

Det er Kommissionens holdning, at man støtter den fælles holdning, som blev vedtaget med kvalificeret flertal.

Kommissionen er klar over, at den fælles holdning i visse henseender afviger fra Kommissionens ændrede forslag. På nogle områder styrker ændringerne det fastsatte niveau for beskyttelse af arbejdstagere.

---

<sup>7</sup> Denne rapport skal udarbejdes senest 4 år efter datoen for gennemførelsen af forslaget i national lovgivning.

Kommissionen mener, at der i den nuværende situation vedrørende rådighedsvagter og kompenserende hvileperioder fortsat er presserende behov for større klarhed ved hjælp af ændringer i lovgivningen. Dette synspunkt blev udarbejdet i forbindelse med indgående høringer, inden Kommissionen fremlagde sit oprindelige forslag i 2004, og er blevet underbygget af den efterfølgende udvikling.

Der er to vigtige grunde til, at Kommissionen indtager denne holdning. For det første er der de praktiske virkninger af EF-Domstolens retspraksis vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdet i centrale offentlige serviceinstanser (herunder udrykningstjenester, intensiv pleje og hospitalers skadestuer, hjemmepleje for forskellige sårbare grupper og støtte til handicappede), hvor man allerede står over for en række strukturelle udfordringer på grund af den demografiske udvikling og andet. Dette er især tilfældet i de medlemsstater, som har haft en markant nettoudvandring af faglærte arbejdstagere.

For det andet er der forbindelsen mellem dommene *SIMAP* og *Jaeger* og den hastige udbredelse siden 2000 af anvendelsen af opt-out-muligheden. Mange medlemsstater, som indførte opt-out-muligheden i dette tidsrum, gjorde det kun eller hovedsageligt for sektorer, der i vid udstrækning gør brug af rådighedsvagter.

Kommissionen er ligeledes fuldt ud klar over, at der er store fordele for den generelle beskyttelse af arbejdstagerne forbundet med Rådets beslutning om at knytte politisk enighed om dette ændrede forslag sammen med politisk enighed om det foreslåede nye direktiv om vikararbejde. Denne fremgangsmåde har muliggjort, at to vigtige forslag endelig kommer under andenbehandling efter en meget lang periode med politisk blokering.

Generelt er det Kommissionens opfattelse, at støtte til den fælles holdning er den bedste måde til at sikre en fortsættelse af lovgivningsproceduren for dette vigtige forslag til ændring i betragtning af de meget stærkt divergerende holdninger hos medlemsstaterne i Rådet under den meget langvarige og vanskelige førstebehandling om ændring af direktivet om arbejdstid (næsten 4 år).