



**EUROPEISKA
UNIONENS RÅD**

**Bryssel den 15 september 2008
(OR. en)**

**Interinstitutionellt ärende:
2004/0209 (COD)**

**10597/2/08
REV 2 ADD 1**

**SOC 359
SAN 123
TRANS 201
MAR 83
CODEC 763**

RÅDETS MOTIVERING

Ärende: Rådets gemensamma ståndpunkt av den 15 september 2008 inför Europaparlamentets och rådets antagande av ett direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

RÅDETS MOTIVERING

I. INLEDNING

Den 24 september 2004 lade ¹kommissionen fram ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Förslaget grundas på artikel 137.2 i fördraget.

I enlighet med artikel 251 i fördraget avgav Europaparlamentet sitt yttrande vid första behandlingen den 11 maj 2005².

Ekonomiska och sociala kommittén lämnade sitt yttrande den 11 maj 2005³ och Regionkommittén den 14 april 2005⁴.

Kommissionen lade fram sitt ändrade förslag⁵ den 2 juni 2005 och godkände 13 av Europaparlamentets 25 ändringar.

Den 9 juni 2008 nådde rådet med kvalificerad majoritet en politisk överenskommelse om en gemensam ståndpunkt parallellt med en politisk överenskommelse om direktivet om arbetsvillkoren för anställda i bemanningsföretag. De fem delegationer som inte kunde godta texten i den politiska överenskommelsen om arbetstidsdirektivet lämnade ett gemensamt uttalande till rådets protokoll⁶.

I enlighet med artikel 251.2 i EG-fördraget antog rådet sin gemensamma ståndpunkt med kvalificerad majoritet den 15 september 2008.

¹ EUT C 322, 29.12.2004, s. 9.

² EUT C 92, 20.4.2006, s. 292.

³ EUT C 267, 27.10.2005, s. 16.

⁴ EUT C 231, 20.9.2005, s. 69.

⁵ EUT C 146, 16.06.2005, s. 13.

⁶ Dok. 10583/08 ADD 1.

II. SYFTEN

Förslaget har två syften:

- För det första att se över vissa bestämmelser i direktiv 2003/88/EG (som utgör den senaste ändringen av direktiv 93/104/EG) i enlighet med artiklarna 19 och 22 i det direktivet. Bestämmelserna rör avvikelser från beräkningsperioder vid tillämpningen av artikel 6 (begränsning av veckoarbetstiden) och möjligheten att inte tillämpa artikel 6, om arbetstagaren samtycker till att utföra sådant arbete ("opt-outbestämmelsen").
- För det andra att beakta EG-domstolens rättspraxis, särskilt avgörandena i målen Simap⁷ och Jaeger⁸, enligt vilka läkares jourtid i sin helhet ska betraktas som arbetstid, när det krävs att denne är fysiskt närvarande vid sjukvårdsinrättningen. Domstolens tolkning av vissa bestämmelser i direktivet med anledning av flera förhandsavgöranden enligt artikel 234 i fördraget har haft en djupgående inverkan på begreppet "arbetstid" och därigenom på centrala bestämmelser i direktivet.

Särskilt följande:

- För att uppnå en lämplig avvägning mellan dels skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, dels arbetsgivarnas behov av flexibilitet, fastställs i förslaget allmänna principer för skydd av jouranställda både under aktiva och inaktiva perioder av jourtiden. Mot denna bakgrund fastställs i förslaget att inaktiv del av jourtid inte ska räknas som arbetstid i direktivets mening, om inte annat sägs i nationell lagstiftning, kollektivavtal eller överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis.

⁷ Domstolens dom av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, REG 2000, s. I-07963.

⁸ Domstolens dom av den 9 oktober 2003 i mål C-151/02, hänvisning till förhandsavgörande: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Tyskland) i pågående förhandling i den domstolen mellan Landeshauptstadt Kiel och Norbert Jaeger, ännu inte offentliggjort.

- Förslaget syftar till att enligt vissa villkor ge arbetsgivarna och medlemsstaterna större flexibilitet när det gäller arbetstidens förläggning genom att beräkningsperioden för maximal veckoarbetstid får sättas till ett år, vilket ger företagen möjlighet att ta hänsyn till mer eller mindre säsongsbundna efterfrågevariationer.
- Förslaget gör det också enklare att kombinera arbete och familjeliv, särskilt genom den föreslagna ändringen av artikel 22.
- När det gäller den enskilda "opt-outen" från 48-timmarsgränsen för genomsnittlig veckoarbetstid stärks i förslaget den sociala dialogen genom att engagera arbetsmarknadens parter i varje beslut av en medlemsstat om att tillåta möjligheten till opt-out av enskilda arbetstagare. Enligt det här nya systemet måste ett beslut av en medlemsstat att tillåta möjligheten till opt-out genomföras antingen genom ett kollektivavtal på förhand eller ett avtal mellan arbetsmarknadens parter på lämplig nivå, eller genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter på lämplig nivå. Även fortsättningsvis kan ingen arbetsgivare ålägga en arbetstagare att arbeta med än 48-timmarsgränsen för genomsnittlig veckoarbetstid, så den enskilde arbetstagaren måste även vara överens om att använda opt-out. Strängare villkor kommer också att gälla på gemenskapsnivå för att förebygga missbruk och för att säkerställa att en arbetstagare som överväger att använda opt-out kan göra ett fullständigt fritt val. Därutöver föreskriver förslaget en allmän princip enligt vilken den maximala veckoarbetstiden bör begränsas.

III. ANALYS AV DEN GEMENSAMMA STÅNDPUNKTEN

1. Allmänna synpunkter

a) Kommissionens ändrade förslag

Europaparlamentet antog 25 ändringar av kommissionens förslag. 13 av dessa ändringar infördes i det ändrade kommissionsförslaget helt, delvis eller efter omformulering (ändringarna 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 och 24). De 12 övriga ändringarna kunde emellertid inte godtas av kommissionen (ändringarna 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 och 25).

b) Rådets gemensamma ståndpunkt

Rådet kunde godta 8 av den 13 ändringsförslagen, helt eller delvis införda i kommissionens ändrade förslag, närmare bestämt ändringsförslag 1 och 2 (skäl 4 där slutsatserna från Europeiska rådet i Lissabon citeras), 3 (skäl 5 där det hänvisas till den ökande sysselsättningsgraden för kvinnor), 4 skäl 7: tillägg av en hänvisning till möjligheten att förena arbete och familjeliv), 8 (skäl 14 där artikel 31.2 i stadgan för de grundläggande friheterna citeras), 16 (artikel 17.2 om kompensationsledighet), 17 (artikel 17.5 första strecksatsen, rättelse av ett fel) och 18 (artikel 18.3 om kompensationsledighet).

Rådet godtog också efter omformulering de underliggande principerna för följande ändringar:

- Ändring 12 (artikel 2b: tillägg av en bestämmelse om möjligheten att förena arbete och familjeliv,
- Ändring 13 (artikel 16 b 2 om beräkningsperioden på tolv månader utgår),
- Ändring 19 (artikel 19: referensperiod.

Rådet ansåg det emellertid inte lämpligt att godta följande ändringar:

- Ändring 11 (sammanräkning av tid om flera anställningsavtal föreligger) såsom den beaktas i skäl 2 i det ändrade förslaget, eftersom det i skäl 3 i det nuvarande direktivet fastställs att "*rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbete förblir fullt tillämpligt på de områden som omfattas av det här direktivet utan att det påverkar tillämpningen av strängare eller mer detaljerade bestämmelser i detta*" och det i artikel 1.4 här även fastställs att bestämmelserna i direktiv 89/391/EEG är fullt tillämpliga på minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, raster och begränsning av veckoarbetstiden samt på vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

- Ändring 24 (bestämmelse om opt-outavtals giltighet, om de undertecknades innan direktivet träder i kraft, se artikel 22.1c): Rådet ansåg det inte nödvändigt att införliva denna bestämmelse, som har beaktats i kommissionens ändrade förslag.
- Ändring 25 (där det föreskrivs att ett exemplar av direktivet ska översändas till kandidatländernas regeringar och parlament).

Rådet kunde inte heller godta ändringarna 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 och 23 av de skäl som kommissionen nämner i sitt ändrade förslag.

Kommissionen har godtagit den gemensamma ståndpunkt som rådet enades om.

2. **Särskilda kommentarer**

Bestämmelser om jourtid

Rådet godkände de definitioner av "jourtid" och "inaktiv del av jourtiden" som kommissionen föreslog i sitt ursprungliga förslag och bekräftade i sitt ändrade förslag.

Rådet var även ense med kommissionen om att det bör läggas till en definition av begreppet "arbetsplats" i artikel 1.1.1b i den gemensamma ståndpunkten, så att definitionen av "jourtid" blir tydligare.

När det gäller den nya artikel 2a om jourtid, var rådet ense med kommissionen om principen att den inaktiva delen av jourtiden inte bör betraktas som arbetstid, om inte annat sägs i nationell lagstiftning eller kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Rådet delar kommissionens åsikt att denna nya kategori bör vara till hjälp för att klarlägga förhållandet mellan arbetstid och viloperioder.

Rådet följde även kommissionens linje när det gällde metoden att beräkna den inaktiva delen av jourtiden, samtidigt som man slog fast att den inte endast får fastställas genom kollektivavtal eller överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter utan även genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter.

Rådet erkände som allmän princip att den inaktiva delen av jourtid inte bör beaktas vid beräkningen av dygnsvila och veckovila. Rådet ansåg emellertid att man lämpligen bör ge möjlighet till viss flexibilitet vid tillämpningen av denna bestämmelse, genom kollektivavtal, överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter eller genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter.

Kompensationsledighet

När det gäller artiklarna 17.2 och 18.3 i direktivet, kan rådet godkänna ändringarna 16 och 18 efter omformuleringen i kommissionens ändrade förslag.

Den allmänna principen är att arbetstagarna bör ges kompensationsledighet, när förhållandena inte medger normala viloperioder. Medlemsstaterna bör ha ansvar för att fastställa längden på den tid inom vilken arbetstagare rimligen bör ges motsvarande kompensationsledighet, med beaktande av behovet av att säkerställa de berörda arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt proportionalitetsprincipen.

Möjligheten att förena arbete och familjeliv

Rådet håller med Europaparlamentet om att man behöver förbättra möjligheten att förena arbete och familjeliv. Denna ambition framgår klart och tydligt i den gemensamma ståndpunkten, i skälen 5, 6 och 7 samt i artikel 1.2 som föreskriver att en ny artikel 2b ska införas.

Rådet godtar ändringarna 2 och 3 (beträffande skälen 4 och 5) efter omformuleringen i kommissionens ändrade förslag.

Avseende den nya artikel 2b godtog rådet följande formulering i första stycket i kommissionens ändrade förslag: "*Medlemsstaterna ska uppmuntra arbetsmarknadens parter på lämplig nivå, utan att inkräkta på deras oberoende, att ingå avtal om förbättrade möjligheter att kombinera arbetsliv och familjeliv.*"

De båda andra styckena har inspirerats av ändring 12 och grundar sig på kommissionens ändrade förslag. I andra stycket införs vidare hänvisningar till direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen och till samråd med arbetsmarknadens parter. I tredje stycket föreskrivs att medlemsstaterna ska uppmuntra arbetsgivare att behandla begäranden om ändring av arbetstider och arbetsscheman, om inte annat följer av företagets behov och av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov av flexibilitet.

Beräkningsperioden (artikel 19)

Rådet delar Europaparlamentets åsikt att förlängningen av beräkningsperioden bör gå hand i hand med en ökad delaktighet bland arbetstagarna och deras företrädare och med alla nödvändiga förebyggande åtgärder för att undvika risker för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Rådet ansåg emellertid att en hänvisning till avsnitt II i direktiv 89/391/EG, som innehåller ett antal bestämmelser i detta avseende, skulle ge lämpliga garantier i denna fråga.

Ramen för opt-out (artikel 22)

Rådet kunde varken godta ändring 20, enligt vilken artikel 22 om opt-out bör upphöra att gälla 36 månader efter det att direktivet har trätt i kraft, eller kommissionens ändrade förslag, där det föreskrivs en möjlighet att förlänga detta alternativ efter tre år. Även om vissa delegationer ställde sig positiva till principen att slopa möjligheten till opt-out efter en viss period, motsatte sig en majoritet av delegationerna en sådan lösning, vilket dock inte nödvändigtvis innebär att de alla i detta skede skulle använda sig av opt-out.

Efter att ha undersökt olika tänkbara lösningar drog rådet till sist slutsatsen att den enda godtagbara lösningen för en kvalificerad majoritet av delegationerna skulle vara att tillåta att möjligheten till opt-out finns kvar, samtidigt som man inför lämpliga garantier mot missbruk till men för arbetstagaren.

Särskilt i artikel 1.7 i den gemensamma ståndpunkten angående artikel 22a a i direktivet föreskrivs att möjligheten till opt-out inte kan kombineras med alternativet som föreskrivs i artikel 19 b. Före genomförandet av den möjlighet som ges i artikel 13 ska hänsyn tas till om inte den längsta beräkningsperioden eller andra flexibilitetsbestämmelser i direktivet garanterar den nödvändiga flexibiliteten.

När det gäller villkoren för opt-out, fastställs följande i den gemensamma ståndpunkten:

- Arbetsveckan i EU bör fortsatt omfatta högst 48 timmar i enlighet med artikel 6 i det nuvarande direktivet, såvida inte en medlemsstat föreskriver en möjlighet till opt-out, antingen genom kollektivavtal eller överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter på lämplig nivå, eller genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter på lämplig nivå, och den enskilda arbetstagaren beslutar att utnyttja möjligheten till opt-out. Beslutet ligger därför hos den enskilda arbetstagaren, som inte kan tvingas att arbeta utöver 48-timmarsgränsen.

- För detta alternativ gäller dessutom strikta villkor, som syftar till att skydda arbetstagarens fria medgivande, genom att det sätts en rättslig gräns för antalet arbetstimmar per vecka i samband med opt-out och fastställs särskilda skyldigheter för arbetsgivarna att på begäran informera de behöriga myndigheterna.

I fråga om arbetstagarens fria medgivande fastställs i den gemensamma ståndpunkten att möjligheten till opt-out endast gäller om arbetstagaren har gett sitt samtycke innan sådant arbete utförs och för en period som inte överskrider ett år men som kan förlängas. Arbetsgivaren får under inga omständigheter diskriminera en arbetstagare som inte vill ge sitt samtycke till att utföra sådant arbete eller av något skäl återtar sitt medgivande. Utom när det gäller korttidskontrakt (se nedan) får dessutom ett opt-outkontrakt undertecknas först efter fyra veckors arbete och en arbetstagare får inte uppmanas att underteckna ett opt-outkontrakt i samband med att anställningskontraktet undertecknas. Slutligen har arbetstagaren rätt att inom vissa specifika tidsfrister återta sitt medgivande att arbeta enligt opt-outbestämmelsen.

Genom den gemensamma ståndpunkten sätts rättsliga gränser för det antal arbetstimmar som tillåts per vecka inom ramen för opt-out, vilket inte föreskrivs i det nuvarande direktivet. 60 timmar per vecka, beräknat som ett genomsnitt över en period om tre månader, ska normalt vara gränsen, om inte annat föreskrivs i ett kollektivavtal eller en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. Gränsen kan höjas till 65 timmar, beräknat som ett genomsnitt över en period om tre månader, om kollektivavtal saknas och då den inaktiva delen av jourtid betraktas som arbetstid.

Slutligen fastställs i den gemensamma ståndpunkten att arbetsgivarna måste föra noteringar över de timmar som arbetstagarna arbetar enligt opt-outbestämmelsen. Noteringarna ställs till de behöriga myndigheternas förfogande och dessa kan – av skäl som rör arbetstagarnas hälsa och/eller säkerhet – förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida den maximala veckoarbetstiden. Vidare kan arbetsgivaren av de behöriga myndigheterna anmodas att lämna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt under den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b.

I den gemensamma ståndpunkter föreskrivs särskilda villkor för korttidskontrakt (då en arbetstagare är anställd av samma arbetsgivare under en period, eller perioder, som inte överstiger totalt 10 veckor under en 12-månadersperiod): medgivande att utnyttja möjligheten till opt-out kan då ges under de första fyra veckorna av ett anställningsförhållande, varvid de rättsliga gränserna för antalet tillåtna arbetstimmar per vecka enligt opt-outbestämmelsen inte gäller. En arbetstagare får emellertid inte uppmanas att ge sitt medgivande till att arbeta enligt opt-outbestämmelsen i samband med att anställningskontraktet undertecknas.

Vidare fastställs i den gemensamma ståndpunkten att en medlemsstat, när möjligheten till opt-out utnyttjas – på objektiva grunder eller av tekniska skäl eller av skäl som har att göra med arbetets organisation genom bestämmelser i lagar och andra författningar får tillåta beräkningsperioder på högst sex månader. Beräkningsperioden bör dock inte påverka den beräkningsperiod på tre månader som tillämpas vid beräkningen av den maximala gränsen på 60 eller 65 timmar per vecka.

Bestämmelser om övervakning, utvärdering och översyn

Enligt artikel 1.9 i den gemensamma ståndpunkten, rörande en ny artikel 24a i direktivet, fastställs detaljerade rapporteringsskyldigheter för utnyttjandet av opt-out och andra faktorer som kan bidra till långa arbetstider, t.ex. användningen av artikel 19b (beräkningsperiod på tolv månader). Skyldigheterna syftar till att ge kommissionen möjlighet till noggrann övervakning.

I den gemensamma ståndpunkten fastställs mer specifikt att kommissionen

- senast fyra år efter det att direktivet trätt i kraft ska lägga fram en rapport, vid behov åtföljd av lämpliga förslag till hur man kan förkorta alltför långa arbetstider, inbegripet möjligheten till opt-out, med hänsyn till hälso- och säkerhetseffekterna för arbetstagare som omfattas av denna möjlighet, rapporten kommer att utvärderas av rådet,

- med beaktande av denna utvärdering och senast fem år efter det att direktivet trätt i kraft får förelägga rådet och Europaparlamentet ett förslag till översyn av direktivet, inbegripet möjligheten till opt-out.

V. SLUTSATS

Med tanke på de synnerligen konkreta framsteg som samtidigt uppnåtts med direktivet om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag anser rådet att den gemensamma ståndpunkten om arbetstidsdirektivet utgör en balanserad och realistisk lösning på de frågor som tas upp i kommissionens förslag, med tanke på de stora skillnaderna i situationen på medlemsstaternas arbetsmarknader och deras skilda åsikter om vilka villkor som krävs för att möta sådana situationer. Rådet ser fram emot en konstruktiv diskussion med Europaparlamentet, så att en slutlig överenskommelse kan nås om detta viktiga direktiv.
