

Folketinget — Europaudvalget

Christiansborg, den 29. maj 2006

Til

udvalgets medlemmer og stedfortrædere.

Ad

KOM (2005) 0246 **Ændret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

Beskæftigelsesministeriets notat om arbejdstidsdirektivet

Vedlagt omdeles notat fra Beskæftigelsesministeriet om formandskabets forslag af 22. maj 2006 om ændring af arbejdstidsdirektivet (jf. KOM (2004) 0607, KOM (2005) 0246). Notatet blev omdelt på Europaudvalgsmødet onsdag den 24. maj 2006.

Med venlig hilsen
Anne-Sofie Jensen,
udvalgssekretær.

Notat

23. maj 2006

Sag nr. 6309-0001

Hovedpunkter i formandskabets forslag (22. maj 2006, 9682/06) om ændring af arbejdstidsdirektivet

Det østrigske formandskabs forslag af 22. maj 2006 har sigte på de to primære udeståender i forhandlingerne, idet der dels foreslås en ny betragtning 2a om fortolkningen af direktivet, dels foreslås ændringer i artikel 22 om opt out'en samt to betragtninger, 9a og 9b, i den forbindelse.

Fortolkningen af direktivet

Den nye betragtning 2a i formandskabets forslag går ud på, at artikel 6 (om den maksimale ugentlige arbejdstid) også skal anvendes på tilfælde, hvor lønmodtageren har mere end et ansættelsesforhold. Afvigelser herfra kan under iagttagelse af generelle hensyn til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed besluttes nationalt

Opt out'en

Det nye i selve artikel 22 er, at der foreslås indsat en tekst om, at arbejdsmarkedets parter skal inddrages, og at det, inden en aftale om opt out indgås, skal undersøges, om den udvidede referenceperiode på 12 måneder ikke giver tilstrækkelig fleksibilitet. Aftalen mellem arbejdsgiver og lønmodtager skal være velbegrundet.

Desuden fastslås det, at medlemsstaterne kan beslutte, at en aftale om opt out, der er indgået i løbet af de første fire uger af et ansættelsesforhold, er ugyldig, og at lønmodtageren kan fortryde indgåelsen af en sådan aftale inden for de første tre måneder ved at underrette arbejdsgiver herom skriftligt. Herefter gælder en tre måneders opsigelsesperiode.

I den foreslåede betragtning 9a fastslås, at opt out'en er en undtagelse, mens det i den foreslåede betragtning 9b fremhæves, at der skal være objektive grunde, såsom mangel på uddannet arbejdskraft i den pågældende sektor, til at gøre brug af muligheden for at fravige hovedprincipperne. Det gøres klart, at de anførte eksempler på objektive grunde ikke er udtømmende.

Vurdering

Set fra en dansk synsvinkel er formandskabets forslag et tilbageskridt. Overordnet vurderes det ikke som sandsynligt, at det vil kunne danne grundlag for et kompromis om ændring af arbejdstidsdirektivet på Rådsmødet den 1. juni.

Den foreslåede betragtning 2a knæsætter en pr. lønmodtagerfortolkning. Selvom denne alene relaterer sig til den maksimale ugentlige arbejdstid, er det grundlæggende problem – at det vil være en nødvendig følge at etablere et omfattende registrerings- og kontrolsystem – ikke løst.

Det er næppe til nytte, at der åbnes op for nationalt fastsatte fravigelser, da en betragtning ikke ses at kunne udgøre hjemmel for noget sådant, og EF-domstolen vil uden videre kunne se bort fra andet punktum i betragtningen.

I forhold til opt out-bestemmelsen kan det overordnet anføres, at modstanderne af denne mulighed for at fravige loftet over den ugentlige arbejdstid ikke er blevet imødekommet i egentlig, håndfast tekst, mens tilhængerne formentlig vil være ganske forbeholdne på grund af den juridiske usikkerhed, de foreslåede betragtninger skaber. I lighed med, hvad der blev anført om betragtning 2a, vil EF-domstolen kunne anvende betragtningsteksterne mere eller mindre efter forgodtbefindende, hvilket skaber retsusikkerhed. Der er hverken sikkerhed for, at adgangen til opt out udfases eller begrænses, eller sikkerhed for at adgangen til opt out kan bibeholdes med formandskabets forslag, så det vil næppe kunne bruges som grundlag for et kompromis om opt out.