



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 22.9.2004
KOM(2004) 607 endelig

2004/0209 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

(forelagt af Kommissionen)

{SEK(2004) 1154}

BEGRUNDELSE

I. FORSLAGETS MÅLSÆTNING

1. Dette forslag har til formål at ændre Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF¹ af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
2. I henhold til direktivet tages visse bestemmelser i direktiv 2003/88/EF op til fornyet behandling med henblik på om nødvendigt at foretage ændringer. I to bestemmelser hedder det faktisk, at de skal tages op til fornyet behandling inden den 23. november 2003. Disse bestemmelser vedrører undtagelserne fra referenceperioden for anvendelse af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid) og muligheden for ikke at anvende artikel 6, forudsat at arbejdstageren giver tilsagn om at udføre et sådant arbejde.
3. Domstolens fortolkning af bestemmelser i direktivet i forbindelse med flere præjudicielle sager i henhold til traktatens artikel 234 har også haft en afgørende indvirkning på begrebet ”arbejdstid” og dermed på centrale bestemmelser i direktivet. Kommissionen har derfor anset det for nødvendigt og hensigtsmæssigt at analysere virkningerne af denne retspraksis, navnlig afgørelserne i SIMAP-sagen² og i Jaeger-sagen³ om at betragte lægers vagter som arbejdstid efter ordningen med fysisk tilstedeværelse i sundhedsinstitutionen.
4. I overensstemmelse med traktatens artikel 138 har Kommissionen konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats på dette område. Efter denne konsultation fandt Kommissionen en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag, jf. traktatens artikel 138, stk. 3. Resultatet af den anden høring resumeres i det følgende.

II. RESULTATERNE AF DEN ANDEN FASE I KONSULTATIONEN AF ARBEJDSMARKEDETS PARTER

5. Først og fremmest skal det anføres, at arbejdsmarkedets parter afslog opfordringen til at indlede forhandlinger på dette område med henblik på at nå frem til en europæisk aftale og anmodede Kommissionen om at fremsætte et forslag til direktiv.
6. Der er dog delte meninger om indholdet i et sådant forslag. Med hensyn til artikel 22, stk. 1 (”opt out”), kan arbejdstagernes organisation (ESF) kun acceptere en gradvis ophævelse af bestemmelsen så hurtigt som muligt. Arbejdsgivernes organisation, UNICE, tilslutter sig imidlertid, at den nuværende artikel 22, stk. 1, bevares, dog med

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, sag C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mod Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Sml. 2000 I, s. 7963.

³ Domstolens dom af 9. oktober 2003, sag C-151/02, angående en anmodning, som Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Tyskland) har indgivet til Domstolen for den for nævnte ret verserende sag, Landeshauptstadt Kiel mod Norbert Jaeger, endnu ikke offentliggjort.

en tilføjelse, som bevirker, at medlemsstaterne kan give tilladelse til opt out ved kollektiv overenskomst. CEEP tilslutter sig, at bestemmelsen bevares, samtidig med at anvendelsesbetingelserne skærpes.

7. Med hensyn til spørgsmålet om undtagelser fra referenceperioder minder ESF om, at det allerede er muligt at udvide referenceperioden til et år under den nuværende lovgivning. ESF mener, at muligheden for at forlænge en referenceperiode til 12 måneder ved lovgivning eller administrative bestemmelser er i modstrid med moderne aftaler om arbejdstid. ESF ønsker derfor at bevare de nuværende bestemmelser. UNICE er af den opfattelse, at direktivet bør tillade en referenceperiode på et år, med mulighed for forlængelse ved kollektiv overenskomst. Denne ændring ville gøre det muligt at imødekomme de behov, der gør sig gældende i virksomheder med store udsving, den ville reducere den administrative byrde, navnlig for SMV'er, samt fremme beskæftigelsen i perioder med udsving i efterspørgslen. CEEP udtalte sig i samme retning.
8. Med hensyn til spørgsmålet om definition af arbejdstiden var meningene også ret delte. ESF mener ikke, at der er et rimeligt forhold mellem at indføre begrebet "inaktiv del af vagtperioden" og de problemer, som medlemsstaterne er stødt på. ESF mener, at der kan findes mindre omfattende løsninger. Ifølge UNICE bør kun faktiske arbejdsperioder betragtes som arbejdstid, og UNICE foreslår, at definitionen af "arbejdstid" ændres i overensstemmelse hermed. CEEP går ind for, at der tilføjes en kategori med betegnelsen "inaktiv del af vagtperioden", som ikke bør tælle med som arbejdstid.

III. BEGRUNDELSE FOR FORSLAGET

9. Kommissionen har flere gange⁴ påpeget, at kun en samlet tilgang til de fire identificerede områder, som drøftes af arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan, kan sikre en velafbalanceret løsning, der kan opfylde ovennævnte kriterier.
10. Kommissionen har også allerede oplyst, hvilke kriterier det endelige forslag skal opfylde:
 - sikre større beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed med hensyn til arbejdstid
 - give virksomhederne og medlemsstaterne større fleksibilitet med hensyn til at styre arbejdstiden
 - gøre det lettere at kombinere arbejde og familieliv
 - undgå at stille urimelige krav til virksomhederne, navnlig SMV'er.

⁴ Jf. navnlig de to dokumenter om konsultation af arbejdsmarkedets parter: Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet og det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget og arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om fornyet behandling af direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, KOM(2003) 843 endelig og Second stage consultation of social partners at Community level on the review of Directive 93/104/CE concerning certain aspects of the organisation of working time, SEC(2004) 610 (o.a. foreligger ikke på dansk).

11. Kommissionen mener, at dette forslag bedst kan opfylde disse kriterier.
12. Forslaget baner nemlig vej for at hæve niveauet for arbejdstagernes beskyttelse, navnlig ved at overlade til virksomhederne den nødvendige fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Specielt angaaende individuelle opt-out løsninger, som tillader ikke at respektere minimumsgrænser paa 48 timer, introducerer det her fremlagte direktiv et dobbelt system, som kombinerer fordelene ved individuelle løsninger med fordelene ved den yderligere sikkerhed, som opnaaes gennem kollektive forhandlinger. Opt-out vil vaere betinget af forudgaaende autorisation gennem kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter, dog kun i de tilfaelde, hvor saadanne aftaler kan indgaaes i henhold til eksisterende lovgivning og/eller national praksis. Hvis dette ikke er tilfaeldet, vil opt-out fortsat vaere mulig ved individuel samtykke, men i saa fald tages anvendelsesbetingelserne op til vurdering for at forebygge misbrug og sikre, at det står arbejdstageren frit at træffe dette valg. I de tilfælde fastsaetter direktivet end- videre en grænse for den ugentlige arbejdstid i en given uge.
13. Direktivet gør det også lettere at forene arbejde og familieliv, navnlig med de foreslåede ændringer af artikel 22, stk. 1. Med henblik på Lissabon-strategiens målsætninger mindes der i betragtning 6 om, at det tilfalder medlemsstaterne at fremme forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på dette område.
14. Endvidere giver dette forslag virksomhederne og medlemsstaterne større fleksibilitet med hensyn til at styre arbejdstiden. Referenceperioden for beregning af den maksimale ugentlige arbejdstid vil kunne fastsættes til et år, og derved får virksomhederne mulighed for at tage højde for mere eller mindre regelmæssige udsving i efterspørgslen.
15. Med henblik på at sikre en passende balance mellem beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på den ene side og virksomhedernes behov for fleksibilitet på den anden, og i betragtning af at de inaktive dele af vagtperioder ikke kræver det samme beskyttelsesniveau som aktive, fastslås det i forslaget, at de inaktive dele af vagtperioder ikke er arbejdstid i direktivets forstand, medmindre andet følger af national lovgivning, kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.
16. Endelig tager forslaget hensyn til den særlige situation, der gør sig gældende for virksomheder, navnlig SMV'er. Individuelle opt out-løsninger kan fortsat anvendes i virksomheder, som hverken har en kollektiv overenskomst eller personalerepræsentanter (hovedsagelig mikrovirksomheder og små virksomheder), og muligheden for at fastsætte referenceperioden til et år gør det lettere at administrere lønmodtagernes arbejdstid, samtidig med at der kan ske en bedre tilpasning til udsving i efterspørgslen.

IV. FORSLAGETS MATERIELLE INDHOLD

17. Det foreslås at foretage følgende ændringer i direktiv 2003/88/EF:
18. *Artikel 2 (Definitioner):* Definitionerne af "arbejdstid" og "hvileperiode" ændres ikke. Forslaget indføjer de to nye definitioner: "vagtperiode" og "inaktiv del af vagtperiode" i tillæg til de nuværende definitioner. De to nye definitioner tager sigte

på at indføre et begreb i direktivet, som ikke er en egentlig tidskategori, der skal tilføjes til de to andre, men en kategori, som i forskelligt omfang integrerer de to begreber ”arbejdstid” og ”hvileperiode”. Det foreslåede begreb ”vagtperiode” dækker de situationer, hvor arbejdstageren er forpligtet til at opholde sig på arbejdsstedet.

19. *Ny artikel 2a (Vagtperiode)*: Efter tilføjelsen af de to definitioner tager denne artikel sigte på at definere den ordning, der skal finde anvendelse på vagtperioden og nærmere betegnet på de inaktive dele af vagtperioden. Det er klart defineret, at de inaktive dele af vagtperioden ikke er arbejdstid, medmindre andet følger af national lovgivning eller, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter. De perioder, hvor arbejdstageren rent faktisk udfører sin beskæftigelse eller sine opgaver, betragtes fuldt ud som arbejdstid i direktivets forstand.
20. *Artikel 16 (Referenceperioder), litra b)*: Med denne ændring forbliver ”standard” referenceperioden på 4 måneder. Medlemsstaterne vil dog kunne forlænge denne periode til et år, forudsat at de berørte arbejdsmarkedsparter konsulteres, og der opfordres til social dialog om dette emne. Referenceperioden kan under ingen omstændigheder være længere end arbejdskontraktens varighed.
21. *Artikel 17 (Undtagelsesbestemmelser), stk. 1 og 3*: Ændringerne skal læses sammen med ændringen i artikel 16, litra b). Den fjerner muligheden for at fravige fra referenceperioden på fire måneder. Eftersom der kan fastsættes en referenceperiode på et år ved national lovgivning, er det ikke længere nødvendigt med en bestemmelse om undtagelser på op til seks måneder.
22. *Artikel 17 (Undtagelsesbestemmelser), stk. 2*: Artikel 3 og 5 indeholder bestemmelser om daglig og ugentlig hviletid på henholdsvis 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode og 24 timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid for hver syvdagesperiode. Det er dog muligt at fravige disse to artikler. I tilfælde af fravigelser skal der i princippet ydes de pågældende arbejdstagere kompenserende hvileperioder. Ændringen tager sigte på at præcisere, at der skal sikres kompenserende hvileperioder inden for en rimelig frist og under alle omstændigheder inden for en frist på højst 72 timer.
23. *Artikel 18 (Undtagelsesbestemmelser ved kollektive overenskomster)*: Artiklen omfatter også en præcisering af kompenserende hvileperioder (jf. ovenstående).
24. Stk. 1 og stk. 3 i artikel 19 og stk. 2 i artikel 20 ophæves. I begge tilfælde drejer det sig om at ophæve undtagelser fra referenceperioden, som bliver overflødige på grund af forslaget om ændring af artikel 16, litra b).
25. *Artikel 22, stk. 1*: Bestemmelsen vedrører de betingelser, som medlemsstaterne skal opfylde for at kunne undlade at anvende artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid).

Det er muligt at undlade at anvende artikel 6 på den betingelse, at undladelsen er godkendt ved kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter på et passende niveau.

I henhold til bestemmelsen finder denne forpligtelse til godkendelse ved kollektiv overenskomst ikke anvendelse, hvis der ikke findes nogen form for kollektiv overenskomst, og der i virksomheden eller foretagendet ikke findes

personalerepræsentanter med beføjelse til at indgå kollektive overenskomster eller aftaler på dette område i henhold til national lovgivning og/eller praksis. I så fald er det ifølge betingelserne tilstrækkeligt med den enkelte arbejdstagers samtykke.

Godkendelse ved kollektiv overenskomst eller aftale er en nødvendig, men utilstrækkelig betingelse. Det er fortsat altid nødvendigt med arbejdstagerens samtykke. I forhold til den tidligere situation er betingelserne blevet klarere og mere præcise. Således skal arbejdstageren give skriftligt samtykke, og det kan ikke ske på det tidspunkt arbejdsforholdet indledes eller i prøvetiden, det gælder for en begrænset periode, der fastsættes en ufravigelig grænse for den maksimale arbejdstid, og det præciseres, at der skal føres regnskab.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137 stk. 2,

under henvisning til Kommissionens forslag⁵,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁶,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁷,

i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 251⁸, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til traktatens artikel 137 støtter og supplerer Fællesskabet medlemsstaternes indsats med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af denne artikel undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.
- (2) I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden⁹ er der fastsat minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med hensyn til daglige hvileperioder, pauser, ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid, årlig ferie samt visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.
- (3) To bestemmelser i direktiv 2003/88/EF indeholder et krav om fornyet behandling inden den 23. november 2003. Det drejer sig om artikel 19 og artikel 22, stk. 1.

⁵ EUT C [...] af [...], s. [...].

⁶ EUT C [...] af [...], s. [...].

⁷ EUT C [...] af [...], s. [...].

⁸ EUT C [...] af [...], s. [...].

⁹ 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.

- (4) Mere end ti år efter vedtagelsen af Rådets direktiv 93/104/EF¹⁰, som var det første direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, viser det sig nu at være nødvendigt at modernisere fællesskabslovgivningen for bedre at kunne imødekomme de nye forhold og krav, både fra arbejdsgivernes og arbejdstagernes side.
- (5) Muligheden for at kunne forene arbejde og familieliv er en væsentlig forudsætning for at realisere de målsætninger, som EU har opstillet i Lissabon-strategien. Denne mulighed kan ikke blot skabe et mere tilfredsstillende arbejdsklima, men også bane vej for en bedre tilpasning til arbejdstagernes behov, navnlig for dem med familieansvar. Flere af de ændringer, der blev indført i direktiv 2003/88/EF, navnlig i artikel 22, gør det lettere at forene arbejde og familieliv.
- (6) I den forbindelse påhviler det medlemsstaterne at tilskynde arbejdsmarkedets parter til at indgå aftaler på et passende niveau om regler, der skal gøre det lettere af forene arbejde og familieliv.
- (7) Det viser sig at være nødvendigt at finde en ny balance mellem beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og behovet for at gøre tilrettelæggelsen af arbejdstiden mere fleksibel, navnlig med hensyn til vagtperioder, og nærmere betegnet de inaktive dele af vagtperioder.
- (8) Bestemmelserne om referenceperioden bør også tages op til fornyet behandling med det formål at forenkle den gældende ordning og tilpasse den bedre til virksomhedernes og arbejdstagernes behov.
- (9) Erfaringerne i forbindelse med anvendelsen af artikel 22, stk. 1, viser, at den helt personlige endelige beslutning om ikke at være bundet af artikel 6 i direktivet kan give problemer med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og arbejdstagernes frie valg.
- (10) I overensstemmelse med traktatens artikel 138, stk. 2, har Kommissionen konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats på dette område.
- (11) Efter denne konsultation fandt Kommissionen en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag, jf. traktatens artikel 138, stk. 3.
- (12) Efter den anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en proces, der kan føre til indgåelse af en aftale i henhold til traktatens artikel 138, stk. 4.
- (13) Da målet for den påtænkte handling, nemlig at modernisere fællesskabslovgivningen om tilrettelæggelse af arbejdstiden, ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor bedre kan gennemføres på fællesskabsplan, kan Fællesskabet i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet i traktatens artikel 5 træffe foranstaltninger. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

¹⁰ Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EFT L 307 af 13.12.1993, s. 18.

- (14) Direktivet respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, der er anerkendt navnlig ved EU-chartret om grundlæggende rettigheder. Direktivet sigter navnlig mod at sikre fuld overholdelse af retten til retfærdige og rimelige arbejdsforhold (artikel 31 i EU-chartret om grundlæggende rettigheder).
- (15) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet, jf. traktatens artikel 5, kan målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, da det drejer sig om at modernisere gældende fællesskabsret -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

I direktiv 2003/88/EF foretages følgende ændringer:

1. I artikel 2 indsættes som punkt 1a og 1b:

”1a. ”vagtperiode”: det tidsrum, hvori arbejdstageren er forpligtet til at stå til rådighed på sin arbejdsplads for på foranledning af arbejdsgiveren at udføre sin beskæftigelse eller sine opgaver

1b. ”inaktiv del af vagtperioden”: det tidsrum, hvori arbejdstageren har vagt som omhandlet i punkt 1a, men ikke anmodes af arbejdsgiveren om at udføre sin beskæftigelse eller sine opgaver.”

2. Som artikel 2a indsættes:

"Artikel 2a

Vagtperiode

Den inaktive del af vagtperioden betragtes ikke som arbejdstid, medmindre andet følger af national lovgivning eller, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

Det tidsrum, hvor arbejdstageren rent faktisk udfører sin beskæftigelse eller sine opgaver i vagtperioden, betragtes fortsat som arbejdstid.”

3. I artikel 16 erstattes litra b) af følgende:

”b) for gennemførelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid): en referenceperiode på ikke over fire måneder.

Medlemsstaterne kan, under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og efter at have hørt de berørte arbejdsmarkedsparter samt bestræbt sig for at fremme alle relevante former for arbejdsmarkedssdialog, herunder forhandlinger mellem parterne, såfremt de ønsker det, af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse ved lovgivning eller administrative bestemmelser udvide denne referenceperiode til 12 måneder.

Når arbejdskontraktens varighed er på under et år, kan referenceperioden ikke være længere end arbejdskontraktens varighed.

Perioder med årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.”

4. Artikel 17 ændres således:

a) I stk. 1 erstattes "artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16" af "artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, litra a) og c)".

b) I stk. 2 erstattes "forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder" af "forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for en rimelig frist på højst 72 timer".

c) I stk. 3 erstattes "artikel 3, 4, 5, 8 og 16" i den indledende sætning af "artikel 3, 4, 5, 8 og 16, litra a) og c)".

d) Stk. 5 ændres således:

i) Første afsnit affattes således:

”I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 6 fraviges for læger under uddannelse i overensstemmelse med bestemmelserne i andet til syvende afsnit i nærværende stykke.”

ii) Det sidste afsnit udgår.

5. I stk. 18, stk. 3, erstattes "hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder" af "hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for en rimelig frist på højst 72 timer".

6. Artikel 19 affattes således:

”Medlemsstaterne skal under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed have mulighed for at tillade, at der af objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter fastsættes referenceperioder for den maksimale ugentlige arbejdstid, som under ingen omstændigheder må overstige 12 måneder.”

7. Artikel 20, stk. 2, udgår.

8. Artikel 22 ændres således:

a) Stk. 1 affattes således:

"1. Medlemsstaterne kan undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Denne mulighed kan dog udnyttes, hvis det udtrykkeligt er fastsat ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis,

ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et passende niveau.

Denne mulighed kan endvidere udnyttes ved aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvis der ikke findes nogen form for kollektiv overenskomst, og der i virksomheden eller foretagendet ikke findes personalerepræsentanter med beføjelse til i henhold til national lovgivning og/eller praksis at indgå kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på dette område.

b) Der indsættes som stk. 1a:

1a. De medlemsstater, som udnytter den i stk. 1 omhandlede mulighed, skal under alle omstændigheder træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

a) at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), medmindre arbejdstageren har samtykket skriftligt i at udføre et sådant arbejde. Et sådant samtykke kan kun være gyldigt i en periode på et år, der kan forlænges. Et samtykke, som gives ved den enkelte arbejdskontrakts undertegnelse eller i enhver form for prøvetid, er ugyldigt

b) at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde

c) at ingen arbejdstager kan yde mere end 65 timers arbejde i en given uge, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter

d) at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde, og over det faktiske antal arbejdstimer

e) at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds- og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid

f) at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder giver disse oplysninger om de aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), og om de timer, disse arbejdstagere rent faktisk har arbejdet.”

9. Som artikel 24a indsættes:

"Artikel 24a

Gennemførelsesrapport

Senest fem år efter datoen i dette direktivs artikel 3 forelægger Kommissionen en rapport for Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om gennemførelsen af bestemmelserne i dette direktiv, navnlig artikel 22, stk. 1 og 2, som i givet fald ledsages af passende forslag, som navnlig tager sigte på gradvis ophævelse af denne bestemmelse, hvis den skønner det nødvendigt.

Artikel 2

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og træffer enhver fornøden foranstaltning til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest på den i artikel 3 fastsatte dato Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser, og enhver senere ændring meddeles omgående. De sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller arbejdstagerrepræsentanterne råder over de fornødne procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der er fastlagt i dette direktiv, kan opfyldes.

Artikel 3

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden den [--] eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastlægges af medlemsstaterne.

Artikel 4

Dette direktiv træder i kraft dagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 5

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne
Formand
[...]

På Rådets vegne
Formand
[...]