

Bijlage: Notitie stand van zaken richtlijn arbeidstijden

Nederlandse inzet

In algemene zin is Nederland verheugd dat het Oostenrijkse Voorzitterschap een voorstel heeft gedaan met als doel het bereiken van een politiek akkoord:

- Nederland wil dat de problematiek rondom Simap/Jaeger wordt opgelost door een herziening van richtlijn 2003/88
- De herziening moet zo snel mogelijk tot stand worden gebracht
- Nederland is bereid te accepteren dat de opt out in de richtlijn blijft staan, mits er strengere voorwaarden worden verbonden aan de toepassing.

Opt out

De opt out is het hardste punt in de onderhandelingen. Er is gedurende de laatste raadsvergaderingen steeds gesproken over een opt out op individuele basis. Dit in verband het ontbreken van een traditie van het maken van uitzonderingen op collectief niveau in het VK en nieuwe lidstaten.

Nederland heeft zelf geen behoefte aan een dergelijke opt out. De Nederlandse wetgeving biedt een betere bescherming. Er is ook geen sprake van interferentie. De uitkomsten raken de rechtspositie van de Nederlandse werknemers dus niet.

Aangezien een akkoord over de aanpassing van de richtlijn tot nu toe is uitgebleven, treden de gewijzigde Nederlandse regels voor aanwezigheidsdiensten per 1 juni a.s. in werking.

Onderdeel van deze aanpassing is de invoering van de opt out voor aanwezigheidsdiensten. (Kamerstukken II 2005/06, nrs. 6 en 7).

Voor Nederland geldt dat het op basis van de nu door het Oostenrijkse Voorzitterschap voorgestelde aanpassingen van de definities de opt out niet meer nodig zou hebben om de belangrijkste problemen rond aanwezigheidsdiensten op te lossen. Het ziet in de invoering van de opt out dan ook niet meer dan een tijdelijke oplossing. Nederland blijft de voorkeur geven aan een structurele oplossing door middel van een aanpassing van de richtlijn. De Nederlandse inzet is dan ook nog steeds gericht op een zo spoedig mogelijke herziening van de richtlijn.

—

- Nederland is geen voorstander van een opt out regeling, maar is bereid om te accepteren dat deze regeling onderdeel blijft uitmaken van de richtlijn, omdat andere lidstaten dit noodzakelijk vinden. Nederland heeft dit standpunt ook uitgedragen in de Raad.

Uitfasering van de opt out is op korte termijn namelijk niet haalbaar. Een evaluatie van de opt out voorzien van een horizon kan niet rekenen op voldoende draagvlak in de Raad. Een richtlijn met een overgangsfase en een evaluatiemoment is het maximaal haalbare.

Nederland zet hier dan ook op in. Nederland zal zich in de Raad bovendien aandringen op de introductie van een cap (absoluut maximum) als een van de voorwaarden bij de toepassing van de opt-out. Nederland denkt hierbij aan een maximum van gemiddeld 60 uur per week berekend over 4 weken.

Overigens speelt in de Raad ook de vraag of de gemiddelde maximale arbeidstijd van 48 uur per week geldt per werknemer of per contract. Een groot aantal lidstaten is de mening toegedaan dat de norm geldt per contract. Werknemers met meer dan één werkgever kunnen dan uitkomen op een totaal aantal uren dat meer bedraagt dan 48 uur per week.

Nederland heeft zich altijd op het standpunt gesteld, en de richtlijn ook op die manier geïmplementeerd, dat de maximale gemiddelde arbeidstijd van 48 uur per week geldt per werknemer. Deze interpretatie wordt door de Commissie onderschreven.

Aanwezigheidsdiensten

In de Raad bestaat al sinds enige tijd overeenstemming over aanpassing van de richtlijn in verband met problematiek rond aanwezigheidsdiensten. Voor Nederland geldt dat het op basis van de voorgestelde aanpassingen van de definities de opt out niet nodig heeft om de belangrijkste problemen rond aanwezigheidsdiensten op te lossen. Nederland kan dan ook instemmen met de voorgestelde wijzigingen van de artikelen 2, 2a, 17 en 18 van richtlijn 2003/88. Voorgesteld wordt om in de richtlijn twee nieuwe definities op te nemen; een voor aanwezigheidsdienst en voor 'niet-actieve tijd' tijdens een aanwezigheidsdienst. Hiermee wordt een oplossing gevonden voor het meetellen van de niet actieve tijd voor de wekelijkse arbeidstijd, de dagelijkse en de wekelijkse rust. De niet actieve tijd telt niet mee, maar de lidstaten kunnen bij wet of CAO besluiten tot een andere weging van de actieve tijd. De kans op overschrijding van de grens van de gemiddelde arbeidstijd (inclusief overwerk) van 48 uur per week wordt hiermee beperkt. Voor zover een aanwezigheidsdienst leidt tot een inkorting van de voorgeschreven dagelijkse rust dient daarvoor compensatie plaats te vinden. Deze compensatie dient binnen een redelijke termijn plaats te vinden, dat ter beoordeling aan de nationale wetgever of CAO-partijen.

Referentieperiode

Op grond van de huidige richtlijn is het al mogelijk toe te staan dat de basisreferentieperiode van 4 maanden bij CAO naar 12 maanden wordt verlengd. Nederland kan instemmen met de tekst voor een nieuw art. 19, waarmee het mogelijk wordt gemaakt de referentieperiode ook bij wet te verlengen tot maximaal 12 maanden. Het gebruik van de opt out clausule zou hierdoor beperkt kunnen worden.

Combineerbaarheid van werk en gezinsleven

Nederland staat positief tegenover het principe dat in het voorgestelde art. 2b is vastgelegd, hoewel Nederland van mening is dat dit onderwerp eigenlijk niet thuishoort in een richtlijn die gaat over de veiligheid en gezondheid. Het kan echter akkoord gaan met de voorgestelde tekst.

Artikel 24a (evaluatie)

Nederland steunt de Oostenrijkse voorstellen met betrekking tot de evaluatieprocedure, zoals geformuleerd onder deel 2). Het Oostenrijkse Voorzitterschap borduurt daarmee voort op het voorstel van het Nederlandse Voorzitterschap in 2004. Het Nederlandse Voorzitterschapvoorstel voorzagt in een samenwerkingsprocedure tussen lidstaten en sociale partners, waarbij de Commissie na X jaar zou rapporteren over het gebruik van de opt out. Het Oostenrijkse Voorzitterschap stelt nu in onderdeel 2) van artikel 24 a voor dat de Commissie na uiterlijk 5 jaar rapporteert over de toepassing van de richtlijn, waaronder met name de opt out. Het voorstel voorziet voorts in een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de lidstaten en de sociale partners om de toepassing van de opt out te monitoren. Dit is in lijn met de Nederlandse wensen.

Krachtenveld

Voor een aantal lidstaten, waaronder het VK, is het handhaven van de opt out in de richtlijn essentieel. Het VK werd hierin tot nu toe gesteund door Duitsland, Italië en een groot aantal nieuwe lidstaten. In het algemeen zijn deze lidstaten van mening dat de lidstaten de volledige vrijheid moeten hebben om de opt out in te voeren.

De voorstanders van geleidelijke afschaffing van de opt-out (waaronder met name Frankrijk en Zweden) vinden dat de een maximum arbeidstijd van gemiddeld 48 uur in combinatie met de mogelijkheden voor een referentieperiode van maximaal 12 maanden al voldoende mogelijkheden Zij hebben tot nu toe gepleit voor een overgangsperiode waarin afwijking slechts bij CAO mogelijk is. De indruk bestaat dat deze lidstaten langzamerhand afstand nemen van hun pleidooi voor uitfasering. In het algemeen pleiten zij er nu met name voor om het feit dat de opt out een uitzondering vormt duidelijk naar voren te laten komen in de richtlijn.

Beide kampen zijn ongeveer even groot. Voor een aantal lidstaten (Denemarken, Ierland, Slovenië en Nederland) geldt daarnaast dat zij omwille van een compromis bereid zijn zich flexibel op te stellen.

Aanleiding voor het opnieuw agenderen van de arbeidstijdenrichtlijn is dat er nu mogelijk enige beweging zit in de eerder ingenomen standpunten van de lidstaten, waardoor een compromis (met behoud van de opt out, onder voorwaarden) wellicht mogelijk is.

Algemene toelichting

De arbeidstijdenrichtlijn (2003/88/EG) bevat een aantal minimumvoorschriften inzake arbeids- en rusttijden met het oog op de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers. Bepaald is onder meer dat werknemers dagelijks een rusttijd moeten hebben van tenminste 11 aaneengesloten uren en dat de arbeidstijd per week gemiddeld maximaal 48 uur mag bedragen (artikel 6 van de richtlijn). In artikel 22 van de richtlijn is verder bepaald dat lidstaten de mogelijkheid hebben om artikel 6 van de richtlijn (maximum arbeidstijd 48 uur) niet toe te passen. Daarbij is ondermeer als uitdrukkelijke voorwaarde gesteld dat dit slechts is toegestaan wanneer de werknemer daarmee instemt (opt out).

Voor Nederland is herziening van de richtlijn van belang om de gevolgen van de uitspraken van Hof in de zaken Simap en Jaeger te kunnen wegnemen. In deze uitspraken bepaalde het Hof dat de volledige periode die tijdens een aanwezigheidsdienst op de arbeidsplaats wordt doorgebracht, als arbeidstijd in de zin de van de richtlijn moet worden beschouwd. Zonder aanpassing van de regelgeving zouden de gevolgen voor sectoren waar in aanwezigheidsdiensten wordt gewerkt aanzienlijk zijn (Kamerstukken II 2003/04, 29376, nr. 2 en Kamerstukken II 2005/06, 29376, nr. 7). Omdat na de uitspraken van het Hof met het huidige personeelsbestand veel minder aanwezigheidsdiensten kunnen worden gedraaid, zouden extra medewerkers moeten aangetrokken wat aanzienlijke extra kosten tot gevolg heeft. Bovendien zou dit vanwege het gebrek aan voldoende gekwalificeerd en deskundig personeel niet eenvoudig te realiseren zijn.

Nederland heeft vanaf het begin het standpunt ingenomen dat de richtlijn op het punt van aanwezigheidsdiensten moet worden aangepast, aangezien de definitie van arbeidstijd in de richtlijn onvoldoende ruimte biedt om rekening te houden met het onderscheid tussen 'wachten' en daadwerkelijk werkzaamheden verrichten. Inzet van Nederland daarbij is om een duurzame oplossing te creëren voor de problemen die zijn ontstaan na de uitspraken van het Hof, zonder dat daarvoor toepassing van de opt out noodzakelijk is (Kamerstukken II 2003/04, 29376, nr. 2).

Wat betreft de opt out heeft Nederland het standpunt ingenomen dat het geen voorstander is van een opt out regeling, maar dat het bereid is om te accepteren dat deze regeling onderdeel blijft uitmaken van de richtlijn, omdat andere lidstaten dit noodzakelijk vinden. Nederland zal erop blijven aandringen dat aan de toepassing van de opt out strenge voorwaarden worden verbonden.