

Vergaderjaar 2003–2004

29 376

Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet

Nr. 2

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Den Haag, 7 april 2004

Met deze brief wil ik u mede namens de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de minister van Defensie en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties informeren over het Nederlandse kabinetsreactie inzake de mededeling van de Europese Commissie over de herziening van de richtlijn 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (zie bijlage).

In deze brief wordt ook kort ingegaan op de mogelijke gevolgen van de uitspraak van het Europese Hof van Justitie in de zaak Jaeger¹ en de huidige inzichten met betrekking tot de voorgenomen aanpassing in de regelgeving over arbeids- en rusttijden.

Mededeling Europese Commissie inzake de evaluatie van richtlijn 93/104/EG

De Europese Commissie heeft in haar mededeling aangaande een aantal aspecten van de organisatie van arbeidstijden van 30 december 2003 een eerste aanzet gegeven om

- 1) de toepassing van twee specifieke bepalingen uit de Richtlijn 93/104/EG te evalueren (afwijkingen van de referentieperiode, artikel 17, lid 4 en de opt-out, artikel 18, lid 1, onder b), i).;
- 2) de impact van de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie over de definitie van «arbeidstijd» en de kwalificatie van wachtdiensturen te inventariseren.

De Commissie wil voor 1 april 2004 vernemen wat de standpunten zijn over een mogelijke herziening van de bestaande tekst van de richtlijn of over de invoering van andere initiatieven, – niet noodzakelijk van wetgevende aard.

Arrest Jaeger van het Europese Hof van Justitie

In de mededeling en de kabinetsreactie daarop wordt uitvoerig ingegaan op de recente uitspraak van het Europese Hof van Justitie in de zaak Jaeger van 9 september 2003. Vanuit uw Kamer zijn vorig jaar al vragen gesteld over deze kwestie². De richtlijn definieert arbeidstijd als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking staat van de werk-

¹ C-151/02.

² Aangangsel van de Handelingen II, vergaderjaar 2003–2004, nr. 156 en Aangangsel van de Handelingen II, vergaderjaar 2003–2004, nr. 157.

gever en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en gebruiken. Rusttijd is gedefinieerd als de tijd die geen arbeidstijd is.

Het Hof van Justitie heeft in het arrest Jaeger bepaald dat de tijd, die een Duitse arts rustend tijdens een beschikbaarheidsdienst (vergelijkbaar met Nederlandse aanwezigheidsdienst) doorbrengt, moet worden aangemerkt als arbeidstijd in de zin van de desbetreffende Richtlijn 93/104/EG. Verder gaat het Hof van Justitie in op de uitleg die aan artikel 17, lid 2 van de Richtlijn dient te worden gegeven en heeft zij in dit verband onder andere bepaald dat de compenserende rusttijd onmiddellijk na de beschikbaarheidsdienst moet worden toegerekend.

Consequenties voor de Nederlandse regelgeving

De uitspraak van het Europese Hof van Justitie betekent dat ook rekening moet worden gehouden met de uren in een aanwezigheidsdienst of piketdienst waarin feitelijk geen werkzaamheden worden verricht. Het gaat hierbij om de uren dat aanwezigheid op een door de werkgever aangegeven werkplek vereist is om zo spoedig mogelijk op oproep werkzaamheden te kunnen verrichten.

Het Hof heeft bepaald dat de richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling die de perioden tijdens welke de werknemer gedurende een aanwezigheidsdienst geen werkzaamheden verricht, als rusttijd aanmerkt. Het Arbeidstijdenbesluit (artikel 1:3) voorziet nu wel in dergelijke gelijkstelling.

Het arrest betekent dus een inperking van het werken in aanwezigheidsdiensten en piketdiensten, omdat nu ook de zogenaamde «wacht- of slaapuren» tijdens deze diensten dienen te worden meegerekend voor de maximaal toegestane arbeidstijd per week. Dit betekent dat werknemers die in aanwezigheidsdiensten werken veel sneller dan voorheen hun maximaal toegestane arbeidstijd bereiken.

Korte inhoud Nederlands kabinetsstandpunt

Wat betreft de gevolgen van de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie dringt Nederland aan op een snelle herziening van de huidige richtlijn om de problematiek van aanwezigheidsdiensten op te lossen. Het kabinet is van oordeel dat de EU-richtlijn in zijn huidige formulering onvoldoende ruimte biedt om rekening te houden met het verschil tussen «wachten» en «werkzaamheden verrichten». Om rekening te kunnen houden met de nationale omstandigheden is het kabinet er voorstander van dat de lidstaten de mogelijkheid krijgen om zelf te bepalen in welke mate deze «wachtijd» in aanmerking wordt genomen als arbeidstijd. Hiervoor worden in de kabinetsreactie (zie bijlage) naar aanleiding van de mededeling van de Europese Commissie verschillende mogelijkheden genoemd. Het doel is om een duurzame oplossing te creëren voor de problemen die ontstaan zijn door het arrest Jaeger met betrekking tot aanwezigheidsdiensten, zonder toepassing van de opt-out. Nederland ziet hiertoe verscheidene mogelijkheden, die verder worden uitgewerkt in de kabinetsreactie. Nederland is daarbij voorstander van een afwijkingsmogelijkheid in de richtlijn voor aanwezigheidsdiensten, maar sluit andere oplossingen niet op voorhand uit.

Personele, financiële en andere gevolgen

Zoals in de mededeling van de Europese Commissie aangegeven dreigen door de uitspraak van het Hof van Justitie in de zaak Jaeger grote financiële en personele consequenties voor diverse Lid-Statens te ontstaan. In die sectoren waar met regelmaat in aanwezigheidsdiensten gewerkt wordt om de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening te borgen, zijn de

gevolgen aanzienlijk. Dit is in Nederland vooral het geval in de zorg- en welzijnssectoren, bij de brandweer en bij defensie.

Reeds eerder is er bij de Europese Commissie op aangedrongen om snel met een voortvarende reactie op het arrest Jaeger te komen en om de argumentatie daarvoor kracht bij te zetten is een overzicht gemaakt van de mogelijke financiële gevolgen. Deze financiële gevolgen voor Nederland zijn geraamd op 450 mln euro. Deze raming betreft een inschatting van het extra benodigde personeel, exclusief opleidings- en wervingskosten, bij ongewijzigde regelgeving. Het grootste deel hiervan heeft betrekking op de zorg- en welzijnsectoren. Momenteel spelen de financiële en personele consequenties nog niet, omdat de nationale regelgeving feitelijk nog wordt nageleefd.

Naast de financiële implicaties, is ook het werven en/of opleiden van het extra benodigd (gekwaliceerd) personeel een probleem vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Mede daardoor zou ook het voorzieningenniveau van de gezondheidszorg en de veiligheid onder druk kunnen komen te staan.

De raming betreft de effecten zonder eventuele herziening van de Richtlijn of zonder aanpassing van de nationale regelgeving. De uiteindelijke effecten zijn in eerste instantie afhankelijk van de vraag hoe en binnen welke termijn een eventuele wijziging van de Richtlijn zal kunnen plaatsvinden zoals door Nederland bepleit. Indien op korte termijn een herziening van de Richtlijn niet tot stand komt, zal getracht worden om binnen de grenzen van de huidige Richtlijn de Nederlandse regelgeving zo aan te passen dat daardoor de effecten zo veel mogelijk worden gemitigeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

VISIE VAN HET NEDERLANDSE KABINET OP DE MEDEDELING VAN DE EUROPESE COMMISSIE INZAKE DE EVALUATIE VAN RICHTLIJN 93/104/EG AANGAANDE EEN AANTAL ASPECTEN VAN DE ORGANISATIE VAN ARBEIDSTIJDEN (DOC. COM(2003)843 final).**1. Inleiding**

De Europese Commissie geeft in de mededeling aan dat het doel ervan drieledig is.

Ten eerste wordt de toepassing van twee bepalingen geëvalueerd (afwijkingen van de referentieperiode, artikel 17, lid 4 – en opt-out, artikel 18, lid 1, onder b), i).

Ten tweede wordt de impact van de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie over de definitie van «arbeidstijd» en de kwalificatie van wachtdiensturen nagegaan.

De mededeling is gericht aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité, het Comité van de Regio's en de Europese sociale partners en heeft tot doel hen te raadplegen over een eventuele herziening van de richtlijn. Wat betreft sociale partners moet deze mededeling beschouwd worden als de eerste consultatiefase op grond van artikel 138 lid 3, EG-verdrag.

De Commissie wil vernemen wat het standpunt van betrokkenen is over een mogelijke herziening van de bestaande tekst van de richtlijn of over de invoering van andere initiatieven, – niet noodzakelijk van wetgevende aard. De Commissie geeft daarbij de criteria aan die volgens haar in aanmerking zouden moeten worden genomen:

- de werknemers zal een goede bescherming moeten worden gegarandeerd van hun gezondheid en veiligheid, voor wat betreft de arbeidstijd;
- de bedrijven en lidstaten moet meer flexibiliteit worden geboden in de organisatie van arbeidstijd;
- het moet gemakkelijker worden gemaakt om werk en gezin te combineren;
- onredelijke belemmeringen van bedrijven moet worden vermeden, vooral van de kleine en middelgrote ondernemingen.

De Commissie vraagt aandacht te besteden aan vijf belangrijke kwesties:

1. de referentieperiode (de periode voor de berekening van maximaal toegestane wekelijkse arbeidsduur van 48 uur);
2. de interpretatie van het Hof van Justitie van het begrip arbeidstijd in de arresten Simap en Jaeger;
3. de toepassingsvoorwaarden van artikel 18, lid 1, onder b), i) (de zogenoemde opt out);
4. de maatregelen voor een betere combinatie van beroepsen gezinsleven;
5. de vraag of door middel van een samenhangende benadering van deze problemen een evenwichtige oplossing kan worden bereikt om aan de bovenstaande criteria te voldoen.

2. Gevolgen Jaeger

Zoals in de mededeling van de Europese Commissie aangegeven dreigen door de uitspraak van het Hof van Justitie in de zaak Jaeger grote financiële en personele consequenties voor diverse lidstaten te ontstaan. Deze problemen zijn, mede gelet op de slechte economische situatie, niet

eenvoudig op te lossen. Met name voor die sectoren waar met regelmaat in aanwezigheidsdiensten gewerkt wordt om de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening te borgen zijn de gevolgen aanzienlijk. Dit is in Nederland vooral het geval in de zorgen welzijnssectoren, bij de brandweer en bij defensie.

De specifieke gevolgen voor deze drie sectoren zijn omschreven in de antwoorden op de Questionnaire die verzonden is op 1 maart 2004 naar de Commissie. In totaal gaat het om ongeveer 450 mln euro exclusief opleidings- en wervingskosten, waarvan het grootste deel betrekking heeft op de zorg- en welzijnsectoren. Naast de financiële implicaties, is ook het werven en/of opleiden van het extra benodigd (gekwalificeerd) personeel een probleem vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Mede daardoor zou ook het voorzieningenniveau van de gezondheidszorg en de veiligheid onder druk kunnen komen te staan. Deze raming betreft de effecten bij ongewijzigde regelgeving, dus zonder eventuele herziening van de richtlijn of zonder aanpassing van de nationale regelgeving.

3. De visie van de Nederlandse regering op de vragen van de Commissie

Algemeen

Nederland onderstreept het belang van de door de Commissie aangegeven criteria en heeft dan ook bij de hierna weergegeven reacties op de verschillende vragen van de Commissie met deze criteria rekening gehouden.

Vraag 1:

De referentieperiode

Het kabinet is van mening dat een grote mate van flexibiliteit bij de organisatie van de arbeidstijd in het belang is van zowel werkgever als werknemer. De arbeidstijd moet kunnen worden aangepast aan het bedrijfsproces zodat zo optimaal mogelijk diensten kunnen worden verleend, zonder dat daarbij de bescherming van de werknemer in het geding mag komen. Meer variatie in arbeidsduur en arbeidstijden kunnen de mogelijkheden vergroten om arbeid- en privé-leven te combineren. Een langere referentieperiode kan bijdragen leveren aan deze grotere variatie en flexibiliteit.

Uit de analyse die door de Commissie in de mededeling is gemaakt ten aanzien van de referentieperiode blijkt dat in het algemeen de tendens wijst op het vaststellen van een referentieperiode op jaarbasis bij de lidstaten. In Nederland is in die sectoren waar het in verband met de aard van de werkzaamheden nodig is, doorgaans al een referentieperiode op jaarbasis mogelijk bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen sociale partners. In verband met het vergroten van de flexibiliteit en daarmee de combineerbaarheid van arbeid en privé-leven is Nederland voorstander van het aanpassen van de richtlijn door de wettelijk vast te stellen referentieperioden voor alle gevallen uit te bereiden tot 12 maanden. Wel maakt het kabinet tegelijkertijd de kantekening dat deze aanpassing voor Nederland nauwelijks betekenis heeft voor het onderwerpen van de gevolgen van het Jaeger-arrest.

Vraag 2:

De interpretatie van het Europese Hof van Justitie van de begrippen arbeidstijd en rusttijd in de arresten Simap en Jaeger.

Op 9 september 2003 heeft het Europese Hof van Justitie uitspraak gedaan in de zaak Jaeger (C-151/02). Het Hof van Justitie heeft bepaald dat de tijd, die artsen rustend tijdens een Duitse beschikbaarheidsdienst

(vergelijkbaar met Nederlandse aanwezigheidsdienst) doorbrengen, moet worden aangemerkt als arbeidstijd in de zin van de desbetreffende richtlijn 93/104/EG. Verder heeft het Hof van Justitie bepaald dat de compenserende rusttijd onmiddellijk na de dienst moet worden opgenomen.

Gevolgen Jaeger

De richtlijn definieert arbeidstijd als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking staat van de werkgever en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en gebruiken. Rusttijd wordt gedefinieerd als de tijd die geen arbeidstijd is. Er bestaat geen tussencategorie. Elke periode is ofwel arbeidstijd ofwel rusttijd.

Door deze interpretatie van de richtlijn 93/104/EG kunnen er met het huidige personeelsbestand veel minder aanwezigheidsdiensten worden gedraaid, omdat de in de richtlijn neergelegde grens van de maximum gemiddelde arbeidstijd van 48 uur per week sneller wordt bereikt. Ook zullen er in sommige sectoren roosterproblemen – met personele en dus ook financiële gevolgen – ontstaan, omdat het Hof van Justitie heeft bepaald dat de compenserende rusttijd onmiddellijk na de dienst moet worden opgenomen.

De Nederlandse regering is van oordeel dat de EU-richtlijn in zijn huidige formulering onvoldoende ruimte biedt om rekening te houden met het verschil tussen «wachten» en «werkzaamheden verrichten». De Nederlandse regering vraagt om een snelle (nog dit jaar), structurele aanpassing van richtlijn 93/104/EG om de ongewenste effecten van het Jaeger-arrest zo uniform mogelijk weg te nemen.

Nederland ziet verscheidene mogelijkheden om de richtlijn aan te passen die leiden tot een duurzame oplossing van de problemen die door de uitspraak van Europese Hof van Justitie zijn ontstaan.

1. In de richtlijn een afwijkingsmogelijkheid opnemen voor aanwezigheidsdiensten. Lidstaten zouden de mogelijkheid moeten krijgen om bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen sociale partners te bepalen in welke mate de «niet-actieve» tijd tijdens een aanwezigheidsdienst in aanmerking moet worden genomen bij de naleving van artikel 6 van de richtlijn (maximum arbeidstijd). Dit biedt optimale mogelijkheden om rekening te houden met de specifieke omstandigheden in een sector of voor en beroepsgroep. Afhankelijk van die omstandigheden kan worden bepaald dat de «niet-actieve» tijd niet of uitsluitend voor een bepaald gedeelte meetelt voor de norm van 48 uur, of dat deze tijd geheel of gedeeltelijk meetelt na een bepaald aantal oproepen. Op de werknemer rust gedurende de «niet-actieve» tijd de verplichting om op de werkplek beschikbaar te zijn, de «niet-actieve» tijd mag dan ook niet beschouwd worden als rusttijd in de zin van de richtlijn. «Niet-actieve» tijd zou er echter niet toe mogen leiden dat de werknemer aanspraak krijgt op extra compenserende rusttijd wegens de inbreuk op artikel 3 van de richtlijn (dagelijkse rust). Voor zover een werknemer ten gevolge van een aanwezigheidsdienst niet in staat is geweest in een tijdvak van 24 uur een rusttijd te genieten van 11 uur, zouden deze niet genoten rusturen zo spoedig mogelijk na de aanwezigheidsdienst moeten worden toegekend. De bescherming van de richtlijn voor de werknemer wat betreft de vereisten voor een minimumrust blijft in stand evenals het eenduidige onderscheid tussen arbeidstijd en rusttijd, zoals door het Hof is aangegeven.
2. Aanpassingen van de definitie van arbeidstijd in artikel 2 (1) van de richtlijn zodanig dat duidelijk wordt dat de tijd dat een werknemer wel aanwezig moet zijn op de werkplek en beschikbaar moet zijn om na

een oproep zijn werkzaamheden aan te vangen, maar overigens vrij over zijn tijd kan beschikken en kan rusten of slapen, niet als arbeidstijd maar als rusttijd moet worden beschouwd. Hiermee wordt de definitie van arbeidstijd in overeenstemming gebracht met de oorspronkelijke bedoeling en worden de problemen rondom aanwezigheidsdiensten opgelost.

3. Introductie van het begrip «niet-actieve» tijd, naast de bestaande begrippen arbeidstijd en rusttijd. Ook dit vereist een aanpassing van definities in de richtlijn. Deze «niet-actieve» tijd hoeft niet volledig te worden beschouwd als arbeidstijd waar het gaat om de naleving van artikel 6 van de richtlijn (maximum arbeidstijd) maar mag gedeeltelijk worden gelijkgesteld met rusttijd. Het wordt aan de lidstaten overgelaten om bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen sociale partners te bepalen in welke situaties het begrip «niet-actieve» tijd kan worden toegepast en voor welk gedeelte deze tijd in aanmerking wordt genomen als arbeidstijd.

Alle hier geschetste mogelijkheden bieden oplossingen voor aanwezigheidsdiensten zonder gebruik hoeft te worden gemaakt van de «opt out». Aanpassen van de definitie van arbeidstijd in de richtlijn of en de introductie van een nieuw begrip, zoals geschetst in mogelijkheid 2 en 3, kan ook weer nieuwe discussies en interpretatieproblemen oproepen. Om die reden en gelet op de noodzaak om snel een oplossing voor de problemen rondom aanwezigheidsdiensten te vinden, is Nederland dan ook een voorstander van aanpassing de richtlijn volgens de onder punt 1 geschetste mogelijkheid maar sluit op voorhand andere oplossingen niet uit.

Vraag 3:

De toepassingsvoorwaarden van artikel 18, lid 1, onder b), i) (opt out);

De Nederlandse regering is van mening dat aan de opt out regeling ook nadelen verbonden zijn.

De keuzevrijheid van de werknemer is met name van belang en die keuzevrijheid zou dan ook in alle gevallen voldoende gewaarborgd moeten zijn. Er is sprake van een zeker dilemma. Enerzijds moet een individu zelf keuzes kunnen maken over het aantal uren dat men werkt. Anderzijds zijn te lange werktijden op lange termijn schadelijk voor de gezondheid. De richtlijn beschermt de werknemer tegen deze schadelijke effecten. Door middel van de opt out wordt deze bescherming zonder nadere begrenzing ter zijde geschoven.

Vraag 4

De maatregelen voor een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven;

De huidige Nederlandse regelgeving die de combinatie van arbeid en privé-leven moet vergemakkelijken, wordt gekenmerkt door een accent op tijd voor zorgtaken: via een recht op deeltijdarbeid en verschillende verlof-rechten en de daarbij behorende financieringsregelingen.

De twee belangrijkste instrumenten van het beleid zijn de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA; juli 2000) en de Wet arbeid en zorg (december 2001).

De WAA maakt het niet alleen mogelijk dat werknemers hun arbeidsduur aan passen aan extra zorgtaken in bepaalde levensfasen (minder werken als er bijvoorbeeld jonge kinderen zijn), maar ook aan verminderde zorgtaken in andere levensfasen (meer werken als de kinderen weer de deur uit zijn). Voor het tijdelijk aanpassen van de arbeidsduur aan actuele zorgtaken is een aantal verlof-rechten geregeld in de Wet arbeid en zorg. Deze wet voorziet onder andere in:

- * calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof;
- * kortdurend zorgverlof (max. 10 dagen per jaar; 70% loondoorbetaling);
- * ouderschapsverlof: elke ouder 13 weken; onbetaald.

Als sluitstuk van de Wet arbeid en zorg heeft het kabinet een wetsvoorstel voor langdurend zorgverlof bij het parlement ingediend.

Op grond van de Arbeidstijdenwet is de werkgever verplicht om bij het opstellen van een werktijdregeling rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Het kabinet vindt het belangrijk om de combinatie van arbeid en zorgtaken te stimuleren en heeft ter bijdrage hieraan verschillende verlofrechten en de daarbij behorende financieringsregelingen ingesteld. Nederland is verheugd over het belang dat ook de Commissie hecht aan de combineerbaarheid van werk en privé-leven. Nederland is echter ook van mening dat gezien het subsidiariteitsbeginsel regelgeving ter stimulatie van de combinatie van arbeid en privé-leven aan de lidstaten moet worden overgelaten.

Vraag 5

De vraag of door middel van een samenhangende benadering van deze problemen een evenwichtige oplossing kan worden bereikt om aan de bovenstaande criteria te voldoen.

De richtlijn 93/104/EG beoogt de verbetering van het arbeidsmilieu, teneinde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. Om dat te bereiken stelt de richtlijn een aantal minimum-eisen vast inzake de maximale duur van de werkweek. Het kabinet is van mening dat een *te* lange arbeidsduur mogelijk de combineerbaarheid van arbeid en privé-leven bemoeilijkt. Het kabinet ziet echter geen taak voor de richtlijn om de arbeidstijd verder terug te dringen dan de begrenzing die thans in de richtlijn is opgenomen. Wel is het kabinet van mening dat het stimuleren van flexibiliteit en variatie in arbeidstijden (door flexibilisering van de richtlijn) mogelijk kan bijdragen om een evenwichtige oplossing te bereiken om arbeid en privé-leven te combineren. Ook biedt dit meer mogelijkheden voor ondernemingen bij de inrichting van hun productieprocessen.

4. Samenvatting

Nederland is voorstander van een structurele aanpassing van richtlijn 93/104/EG, waardoor de belemmeringen die zijn ontstaan voor aanwezigheidsdiensten worden opgeheven zonder daarvoor gebruik van de opt out regeling noodzakelijk is.

Thans heeft Nederland in voorbereiding de aanpassing van de regelgeving van aanwezigheidsdiensten die een beperkt gebruik van de opt-out mogelijk maakt. Nederland zou het echter wenselijker achten om, mede met het oog op de interne markt, in één keer tot een structurele oplossing voor de gesignaleerde problematiek te komen door middel van regelgeving ter uitvoering van een spoedig (nog dit jaar) tot stand te brengen wijziging van de richtlijn 93/104/EG. Daarmee kan worden voorkomen dat de diverse lidstaten eerst op verschillende manieren de gevolgen van het Jaeger-arrest repareren om vervolgens na de totstandkoming van de wijziging van de richtlijn 93/104/EG weer met nieuwe regelgeving te moeten komen. Dit zal ongetwijfeld geheel onnodig forse kosten voor de bedrijven en instellingen met zich brengen.