



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 22.9.2004
COM(2004) 607 definitief

2004/0209 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

**tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten
van de organisatie van de arbeidstijd**

(door de Commissie ingediend)

{SEC(2004) 1154}

TOELICHTING

I. DOEL VAN HET VOORSTEL

1. Met dit voorstel wordt beoogd Richtlijn 2003/88/EG¹ van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd te wijzigen.
2. De richtlijn voorziet zelf in een nieuw onderzoek van sommige bepalingen daarin met het oog op een eventuele wijziging daarvan. Zij bevat namelijk twee bepalingen waarin vastgelegd is dat zij vóór 23 november 2003 opnieuw zullen worden bekeken. Het gaat om afwijkingen van de referentieperiode voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd) en de mogelijkheid om artikel 6 niet toe te passen wanneer de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid instemt.
3. Anderzijds werden het begrip “arbeidstijd” en dus ook de belangrijkste bepalingen van de richtlijn sterk beïnvloed door de wijze waarop het Hof van Justitie de bepalingen van deze richtlijn in een aantal prejudiciële zaken op grond van artikel 234 van het Verdrag interpreteerde. Bijgevolg heeft de Commissie het nuttig en nodig gevonden de gevolgen van deze jurisprudentie te bestuderen, met name van de arresten in de zaken SIMAP² en Jaeger³, volgens welke aanwezigheidsdiensten van artsen als arbeidstijd moeten worden aangemerkt wanneer hun fysieke aanwezigheid in het gezondheidscentrum vereist is.
4. Overeenkomstig artikel 138 van het Verdrag heeft de Commissie de sociale partners op communautair niveau geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden ter zake. De Commissie, die naar aanleiding van de resultaten van deze raadpleging van mening was dat een communautair optreden wenselijk was, heeft de sociale partners op Europees niveau opnieuw geraadpleegd over de inhoud van het overwogen voorstel, overeenkomstig artikel 138, lid 3, van het Verdrag. De uitkomst van deze tweede raadplegingsronde wordt hieronder samengevat.

II. RESULTATEN VAN DE TWEEDE RAADPLEGING VAN DE SOCIALE PARTNERS

5. Om te beginnen zij opgemerkt dat de sociale partners de uitnodiging om onderhandelingen op dit gebied te beginnen om tot een Europees akkoord te komen, hebben afgeslagen en de Commissie hebben verzocht met een voorstel voor een richtlijn te komen.
6. Over de inhoud van een dergelijk voorstel zijn de meningen verdeeld. Zo stelt de werknemersorganisatie (EVV) dat de geleidelijke afschaffing van artikel 22, lid 1,

¹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9.

² Arrest van het Hof van 3 oktober 2000 in zaak C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Jurispr. 2000, blz. I-07963.

³ Arrest van het Hof van 9 oktober 2003 in zaak C-151/02, verzoek aan het Hof van het Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Duitsland) in het aldaar aanhangige geding tussen Landeshauptstadt Kiel en Norbert Jaeger, nog niet gepubliceerd.

(“opt-out”), en wel zo spoedig mogelijk, de enige aanvaardbare optie is. Bij de werkgeversorganisaties daarentegen spreekt de UNICE zich uit voor handhaving van het huidige artikel 22, lid 1, met dien verstande dat de lidstaten de mogelijkheid moeten krijgen “opt-out” bij collectieve overeenkomst toe te staan. Het CEEP van zijn kant spreekt zich uit voor handhaving van deze bepaling en gelijktijdige aanscherping van de toepassingsvoorwaarden.

7. Wat de afwijkingen van de referentieperioden betreft, herinnert het EVV eraan dat de vaststelling van de referentieperiode op jaarbasis al binnen het huidige wetgevingskader mogelijk is. Het EVV is van mening dat de mogelijkheid om de referentieperiode bij wet- of regelgeving tot twaalf maanden te verlengen de sluiting van moderne arbeidstijdovereenkomsten in de weg staat. Het pleit dus voor handhaving van de huidige bepalingen. De UNICE is van mening dat de richtlijn de mogelijkheid zou moeten bieden voor een referentieperiode van één jaar met mogelijkheid tot verlenging bij collectieve overeenkomst. Met deze wijziging zou kunnen worden ingespeeld op de behoeften van ondernemingen die aan sterke schommelingen onderhevig zijn, zouden de administratieve lasten beperkt worden, met name voor het MKB, en zou de werkgelegenheid in tijden van schommelingen van de vraag ondersteund worden. Het CEEP spreekt zich in dezelfde zin uit.
8. Over de definitie van de arbeidstijd lopen de meningen ook nogal uiteen. Het EVV is van mening dat de invoering van het begrip “wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst” een maatregel is die in geen verhouding staat tot de problemen waarmee de lidstaten te maken hebben. Volgens het EVV zouden minder verreikende oplossingen overwogen kunnen worden. De UNICE huldigt het standpunt dat alleen de perioden dat effectief gewerkt wordt, als arbeidstijd moeten worden beschouwd, en stelt voor de definitie van “arbeidstijd” in die zin te wijzigen. Het CEEP is voorstander van de toevoeging van de categorie “wacht- of slaapuren tijdens de wachttijd”, die niet als arbeidstijd gerekend zouden moeten worden.

III. MOTIVERING VAN HET VOORSTEL

9. De Commissie heeft herhaaldelijk⁴ onderstreept dat zij ervan overtuigd is dat alleen via een totaalaanpak van de vier problemen waarover de sociale partners op communautair niveau geraadpleegd worden, een evenwichtige oplossing gevonden kan worden die aan de gestelde criteria beantwoordt.
10. De Commissie heeft vooraf ook de criteria bekendgemaakt waaraan de gekozen oplossing zou moeten voldoen:
 - de werknemers een goede bescherming garanderen van hun gezondheid en veiligheid, voor wat de arbeidstijd betreft;

⁴ Zie met name de twee documenten betreffende de raadpleging van de sociale partners: Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de herziening van Richtlijn 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (COM(2003) 843 def.), en Tweede fase van raadpleging van de sociale partners op communautair niveau over de herziening van Richtlijn 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (SEC(2004) 610).

- de bedrijven en de lidstaten meer flexibiliteit bieden in het beheer van de arbeidstijd;
 - het gemakkelijker maken om werk en gezin te combineren;
 - onredelijke belasting van de bedrijven vermijden, vooral van de kleine en middelgrote ondernemingen.
11. Volgens de Commissie beantwoordt dit voorstel het best aan deze criteria.
 12. Met dit voorstel immers kan de bescherming van de werknemers worden verbeterd, terwijl aan onderneming de nodige flexibiliteit op het gebied van de organisatie van arbeidstijd wordt verleend. In het bijzonder voor wat betreft de individuele opt-out, die toestaat dat niet wordt vast gehouden aan de limiet van 48 uur, introduceert het huidige voorstel een dubbel systeem, dat de voordelen van de individuele benadering combineert met de extra zekerheid die voorkomt uit de collectieve onderhandelingen. De opt-out zal onderworpen worden aan de voorwaarde van een voorafgaande toestemming door middel van een collectieve overeenkomst of een akkoord tussen de sociale partners, maar alleen in die gevallen waarin dergelijke overeenkomsten mogelijk zijn op grond van de wetgeving en/of gebruiken. Indien dit niet het geval is, dan blijft de opt-out mogelijk met individuele toestemming, maar de toepassingsvoorwaarden worden herzien om misbruik te voorkomen en de keuzevrijheid van de werknemer te garanderen. Bovendien voorziet het voorstel in dat geval dat de wekelijkse arbeidstijd in geen enkele week een bepaald maximum mag overschrijden.
 13. Ook biedt het voorstel de mogelijkheid beroeps- en gezinsleven beter te combineren, met name door de voorgestelde wijzigingen in artikel 22, lid 1. Tegen de achtergrond van de doelstellingen van de Lissabon-strategie herinnert overweging 6 eraan dat het op de weg van de lidstaten ligt om de onderhandelingen tussen de sociale partners op dit gebied aan te moedigen.
 14. Voorts biedt dit voorstel de bedrijven en de lidstaten meer flexibiliteit in het beheer van de arbeidstijd. De referentieperiode voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd kan namelijk worden vastgesteld op een jaar, waardoor de ondernemingen de mogelijkheid krijgen in te spelen op min of meer regelmatige schommelingen van de vraag.
 15. Teneinde voor een adequaat evenwicht te zorgen tussen de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers enerzijds en de benodigde flexibiliteit van de ondernemingen anderzijds, en in aanmerking nemend dat voor de wacht- of slaapuren tijdens aanwezigheidsdiensten niet hetzelfde beschermingsniveau vereist is, bepaalt het voorstel dat de wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst geen arbeidstijd in de zin van de richtlijn zijn, tenzij de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners anders bepalen.
 16. Ten slotte houdt het voorstel rekening met de bijzondere situatie van de ondernemingen, met name van het MKB. De individuele opt-out blijft namelijk mogelijk voor bedrijven die geen collectieve overeenkomst of personeelsvertegenwoordiging hebben (voornamelijk zeer kleine en kleine ondernemingen), en door de mogelijkheid om de referentieperiode op een jaar vast te

stellen wordt het beheer van de arbeidstijd van de werknemers vereenvoudigd en kan tegelijkertijd beter worden ingespeeld op schommelingen van de vraag.

IV. MATERIËLE INHOUD VAN HET VOORSTEL

17. Voorgesteld wordt Richtlijn 2003/88/EG als volgt te wijzigen.
18. *Artikel 2 (Definities)*: De definities van “arbeidstijd” en “rusttijd” blijven ongewijzigd. Met dit voorstel worden aan de bestaande definities twee nieuwe toegevoegd: “aanwezigheidsdienst” en “wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst”. Deze twee nieuwe definities zijn bedoeld om in de richtlijn een begrip op te nemen dat strikt genomen geen derde, aan de andere twee toe te voegen, tijds categorie is, maar een gemengde categorie die in verschillende verhoudingen de twee begrippen “arbeidstijd” en “rusttijd” omvat. Het voorgestelde begrip “aanwezigheidsdienst” heeft betrekking op de situaties waarin de werknemer verplicht is op de werkplek aanwezig te zijn.
19. *Nieuw artikel 2 bis (Aanwezigheidsdienst)*: Als gevolg van de invoeging van de twee definities beoogt dit artikel de regeling te definiëren die van toepassing is op de aanwezigheidsdienst en meer in het bijzonder de wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst. Er wordt duidelijk gesteld dat de wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst niet als arbeidstijd worden beschouwd, tenzij de nationale wetgeving of, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of gebruiken, een collectieve overeenkomst of een akkoord tussen de sociale partners anders bepalen. De perioden gedurende welke de werknemer daadwerkelijk zijn werkzaamheden verricht of zijn functie uitoefent, moeten volledig als arbeidstijd in de zin van de richtlijn worden aangemerkt.
20. *Artikel 16 (Referentieperioden), onder b)*: Volgens deze wijziging blijft de standaardreferentieperiode vier maanden. De lidstaten kunnen deze periode echter op een jaar vaststellen op voorwaarde dat de betrokken sociale partners worden geraadpleegd en de sociale dialoog op dit gebied wordt aangemoedigd. Ook wordt bepaald dat de referentieperiode in geen geval meer kan bedragen dan de duur van de arbeidsovereenkomst.
21. *Artikel 17 (Afwijkingen), leden 1 en 3*: Deze wijzigingen moeten worden gelezen in samenhang met de wijziging op artikel 16, onder b). De mogelijkheid om van de referentieperiode van vier maanden af te wijken, wordt afgeschaft. Aangezien bij nationale wet een referentieperiode van een jaar kan worden vastgesteld, hoeft niet langer in een afwijking tot maximaal zes maanden te worden voorzien.
22. *Artikel 17 (Afwijkingen), lid 2*: De artikelen 3 en 5 stellen een dagelijkse en wekelijkse rusttijd vast van respectievelijk elf aaneengesloten uren per tijdvak van vierentwintig uur en van vierentwintig uur plus de elf uur dagelijkse rusttijd per tijdvak van zeven dagen. Van deze twee artikelen kan echter worden afgeweken. In dat geval moet de werknemers in principe een compenserende rusttijd worden geboden. Deze wijziging is bedoeld om te verduidelijken dat de compenserende rusttijd binnen een redelijke termijn en in ieder geval binnen ten hoogste 72 uur moet worden geboden.

23. *Artikel 18 (Afwijkingen bij collectieve overeenkomst):* Dit artikel bevat ook een verduidelijking betreffende de compenserende rusttijd (zie boven).
24. De eerste en derde alinea van artikel 19 en het tweede lid van artikel 20 worden geschrapt. In beide gevallen moeten de afwijkingen van de referentieperiode worden geschrapt omdat die als gevolg van de voor artikel 16, onder b), voorgestelde wijziging achterhaald zijn.
25. *Artikel 22, lid 1:* Deze bepaling stelt de voorwaarden vast die in acht moeten worden genomen door de lidstaten die gebruik maken van de mogelijkheid om artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd) niet toe te passen.

Als artikel 6 niet wordt toegepast, moet dat bij collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op het adequate niveau worden toegestaan.

De tekst bepaalt dat deze voorwaarde niet van toepassing is als er geen collectieve overeenkomst van kracht is en er in de onderneming of vestiging geen personeelsvertegenwoordiging is die op grond van de nationale wetgeving en/of gebruiken bevoegd is een collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord hierover te sluiten. In die gevallen is de individuele instemming van de werknemer volgens de vastgestelde voorwaarden voldoende.

De toestemming bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord is noodzakelijk, maar niet voldoende. De instemming van de werknemer blijft namelijk altijd vereist. Ten opzichte van de oude situatie worden de voorwaarden duidelijker en strikter geformuleerd. Zo moet de instemming van de werknemer schriftelijk worden gegeven, kan deze niet bij het begin van de arbeidsverhouding of tijdens de proeftijd worden gegeven, is de geldigheidsduur ervan beperkt, wordt een absoluut maximumaantal arbeidsuren vastgesteld en wordt de verplichting tot het bijhouden van een register nader uitgewerkt.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 137, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie⁵,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité⁶,

Gezien het advies van het Comité van de regio's⁷,

Volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag⁸,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) In artikel 137 van het Verdrag wordt bepaald dat de Gemeenschap het optreden van de lidstaten ter verbetering van het werkmilieu ondersteunt en aanvult om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. In op grond van dit artikel vastgestelde richtlijnen moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.
- (2) In Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd⁹ worden minimumvoorschriften vastgesteld inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd met betrekking tot dagelijkse rusttijd, pauzes, wekelijkse rusttijd, maximale wekelijkse arbeidstijd, jaarlijkse vakantie en aspecten van nacht- en ploegenarbeid en het werkrooster.

⁵ PB C [...] van [...], blz. [...].

⁶ PB C [...] van [...], blz. [...].

⁷ PB C [...] van [...], blz. [...].

⁸ PB C [...] van [...], blz. [...].

⁹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9.

- (3) Twee bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG gaan vergezeld van een clause volgens welke deze vóór 23 november 2003 opnieuw moeten worden bekeken. Het gaat hier om artikel 19 en artikel 22, lid 1.
- (4) Meer dan tien jaar na de vaststelling van Richtlijn 93/104/EG van de Raad¹⁰, de eerste richtlijn inzake de organisatie van de arbeidstijd, blijkt het noodzakelijk de communautaire wetgeving te moderniseren teneinde beter in te spelen op de nieuwe situatie en op verzoeken van zowel werkgevers- als werknemerszijde.
- (5) De combinatie van beroeps- en gezinsleven is een essentiële voorwaarde om de doelstellingen die de Unie zich in de Lissabon-strategie heeft gesteld, te verwezenlijken. Zij draagt niet alleen bij tot een bevredigender arbeidsklimaat, maar maakt het ook mogelijk beter in te spelen op de behoeften van de werknemers, met name die met gezinsverantwoordelijkheid. Dankzij een aantal wijzigingen in Richtlijn 2003/88/EG, met name in artikel 22, is een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven mogelijk.
- (6) In dit verband is het aan de lidstaten om de sociale partners aan te moedigen op het geschikte niveau akkoorden te sluiten met regels voor een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven.
- (7) Er moet een nieuw evenwicht worden gevonden tussen de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers en de behoefte aan meer flexibiliteit in de organisatie van de arbeidstijd, met name wat aanwezigheidsdiensten en meer in het bijzonder de wacht- of slaapuren tijdens aanwezigheidsdiensten betreft.
- (8) De bepalingen betreffende de referentieperiode moeten eveneens worden herzien teneinde de bestaande regeling te vereenvoudigen en deze beter af te stemmen op de behoeften van de ondernemingen en de werknemers.
- (9) De ervaring met de toepassing van artikel 22, lid 1, wijst uit dat de louter individuele beslissing om artikel 6 van de richtlijn niet toe te passen, problemen kan opleveren ten aanzien van de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers en de keuzevrijheid van de werknemer.
- (10) Overeenkomstig artikel 138, lid 2, van het Verdrag heeft de Commissie de sociale partners op communautair niveau geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden ter zake.
- (11) De Commissie, die naar aanleiding van de resultaten van deze raadpleging van mening was dat een communautair optreden wenselijk was, heeft de sociale partners op Europees niveau opnieuw geraadpleegd over de inhoud van het overwogen voorstel, overeenkomstig artikel 138, lid 3, van het Verdrag.
- (12) Na afloop van deze tweede raadplegingsronde hebben de sociale partners de Commissie niet in kennis gesteld van hun wens het proces in te leiden dat zou kunnen uitmonden in de sluiting van een overeenkomst als bedoeld in artikel 138, lid 4, van het Verdrag.

¹⁰ Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd - PB L 307 van 13.12.1993, blz. 18.

- (13) Aangezien de doelstellingen van het overwogen optreden, namelijk modernisering van de communautaire wetgeving betreffende de organisatie van de arbeidstijd, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap maatregelen nemen, zulks overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel als bedoeld in artikel 5 van het Verdrag. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel vervatte evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.
- (14) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die met name in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden erkend. Deze richtlijn heeft met name ten doel de volledige eerbiediging van het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en –voorwaarden (artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie) te waarborgen.
- (15) In overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel als bedoeld in artikel 5 van het Verdrag kunnen de doelstellingen van het overwogen optreden niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt aangezien het een wijziging van een geldig communautair rechtsbesluit betreft,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Richtlijn 2003/88/EG wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 2 worden de punten 1 bis en 1 ter ingevoegd:

“1 bis. “aanwezigheidsdienst”: tijd gedurende welke de werknemer op zijn werkplek beschikbaar moet blijven om op verzoek van de werkgever zijn werkzaamheden te verrichten of zijn functie uit te oefenen.

1 ter. “wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst”: tijd gedurende welke de werknemer aanwezigheidsdienst heeft in de zin van artikel 1 bis, maar door zijn werkgever niet geroepen wordt om zijn werkzaamheden te verrichten of zijn functie uit te oefenen.”

2. Het volgende artikel 2 bis wordt ingevoegd:

“Artikel 2 bis

Aanwezigheidsdienst

De wacht- en slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst worden niet als arbeidstijd beschouwd, tenzij de nationale wetgeving of, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of gebruiken, een collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners anders bepaalt.

De tijd gedurende welke de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst daadwerkelijk zijn werkzaamheden verricht of zijn functie uitoefent, wordt steeds als arbeidstijd aangemerkt.”

3. In artikel 16 wordt punt b) vervangen door:

“b) voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd) niet langer is dan vier maanden.

Om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen kunnen de lidstaten deze referentieperiode bij wet- of regelgeving echter vaststellen op twaalf maanden, op voorwaarde dat de algemene beginselen van de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers in acht worden genomen, dat de betrokken sociale partners worden geraadpleegd en dat inspanningen worden geleverd om alle relevante vormen van sociale dialoog aan te moedigen, met inbegrip van overleg indien de partijen zulks wensen.

Wanneer de duur van de arbeidsovereenkomst minder dan een jaar bedraagt, kan de referentieperiode niet meer dan de duur van de arbeidsovereenkomst bedragen.

De perioden van overeenkomstig artikel 7 toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof worden niet meegerekend of zijn neutraal voor de berekening van het gemiddelde;”

4. Artikel 17 wordt als volgt gewijzigd:

a) In lid 1 worden de woorden “van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16” vervangen door “van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16, onder a) en c)”.

b) In lid 2 worden de woorden “Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden” vervangen door “Mits de betrokken werknemers binnen een redelijke termijn, die niet meer dan 72 uur mag bedragen, gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden”.

c) In de inleidende zin van lid 3 worden de woorden “van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16” vervangen door “van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16, onder a) en c)”.

d) Lid 5 wordt als volgt gewijzigd:

i) De eerste alinea wordt vervangen door:

“Overeenkomstig lid 2 van dit artikel kunnen afwijkingen van artikel 6 worden toegestaan in het geval van artsen in opleiding, zulks overeenkomstig het bepaalde in de tweede tot en met de zevende alinea van dit lid.”

ii) De laatste alinea wordt geschrapt.

5. In lid 18, derde alinea, worden de woorden “mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden” vervangen door “mits de betrokken werknemers binnen een redelijke termijn, die niet meer dan 72 uur mag bedragen, gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden”.

6. Artikel 19 wordt vervangen door:

“De lidstaten kunnen, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers, toestaan dat om

objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners voor de maximale wekelijkse arbeidstijd langere referentieperioden worden vastgesteld, die in geen geval langer mogen zijn dan twaalf maanden.”

7. Artikel 20, lid 2, wordt geschrapt.

8. Artikel 22 wordt als volgt gewijzigd:

a) Lid 1 wordt vervangen door:

"1. De lidstaten kunnen met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers besluiten artikel 6 niet toe te passen. In deze mogelijkheid moet echter uitdrukkelijk voorzien zijn in de collectieve overeenkomst of het bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, in overeenstemming met de nationale wetgeving en/of gebruiken, in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op een adequaat niveau.

Wanneer er geen collectieve overeenkomst van kracht is en er in de betrokken onderneming of vestiging geen personeelsvertegenwoordiging is die, in overeenstemming met de nationale wetgeving en/of gebruiken, bevoegd is een collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners hierover te sluiten, kan van deze mogelijkheid ook gebruik worden gemaakt door middel van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

b) Het volgende lid 1 bis wordt ingevoegd:

“1 bis. De lidstaten die van de in lid 1 bedoelde mogelijkheid gebruik maken, moeten in ieder geval de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat:

a) geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan 48 uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode, tenzij de werknemer schriftelijk met het verrichten van dergelijke arbeid heeft ingestemd. Deze instemming geldt ten hoogste één jaar en kan verlengd worden. Instemming die wordt gegeven bij de ondertekening van de individuele arbeidsovereenkomst of tijdens de proeftijd, is van nul en gener waarde;

b) geen enkele werknemer nadeel ondervindt van het feit dat hij niet bereid is dergelijke arbeid te verrichten;

c) geen enkele werknemer in een willekeurige week meer dan 65 uur werkt, tenzij de collectieve overeenkomst of het bedrijfsakkoord tussen de sociale partners anders bepalen;

d) de werkgever registers bijhoudt van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten, en van het aantal feitelijk gewerkte uren;

e) de registers ter beschikking worden gesteld van de bevoegde autoriteiten die, in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers, de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, kunnen verbieden of beperken;

f) de werkgever de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen verstrekt over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om langer dan 48 uur te werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode, en over de door deze werknemers feitelijk gewerkte uren.”

9. Artikel 24 bis wordt ingevoegd:

"Artikel 24 bis

Uitvoeringsverslag

Uiterlijk vijf jaar na de in artikel 3 van deze richtlijn genoemde datum brengt de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité verslag uit over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, en met name van artikel 22, leden 1 en 2, eventueel vergezeld van passende voorstellen voor de geleidelijke afschaffing van deze bepalingen indien zij zulks nodig acht.

Artikel 2

De lidstaten stellen de sancties vast die van toepassing zijn op schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van die sancties te garanderen. De aldus vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 3 vermelde datum van deze bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen zo spoedig mogelijk mee. Ze zien er in het bijzonder op toe dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over gepaste procedures beschikken voor de uitvoering van de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet.

Artikel 3

De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op [--] aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

Artikel 4

Deze richtlijn treedt in werking op de dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 5

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, op [...]

Voor het Europees Parlement
De Voorzitter
[...]

Voor de Raad
De Voorzitter
[...]