



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 22.12.2006
COM(2006) 853 definitief

VERSLAG VAN DE COMMISSIE

**over de toepassing van de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG met betrekking tot
offshorewerknemers**

VERSLAG VAN DE COMMISSIE

over de toepassing van de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG met betrekking tot offshorewerknemers

1. INLEIDING

1.1. Juridische context

Bepaalde sectoren en activiteiten, zoals de zeevisserij en andere activiteiten op zee, vallen buiten de werkingssfeer van Richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd¹. Derhalve is deze richtlijn niet van toepassing op offshorewerknemers.

In 2000 hebben het Europees Parlement en de Raad Richtlijn 2000/34/EG² tot wijziging van voornoemde Richtlijn 93/104/EG goedgekeurd om de van deze richtlijn uitgesloten sectoren en activiteiten te bestrijken. Na deze wijziging geldt het Gemeenschaprecht inzake de organisatie van de arbeidstijd ook voor offshorewerknemers. De lidstaten dienden de richtlijn uiterlijk op 1 augustus 2003³ in intern recht om te zetten.

In 2003 werden beide bovengenoemde richtlijnen gecodificeerd en ingetrokken bij Richtlijn 2003/88/EG⁴ (hierna “de richtlijn” genoemd), die momenteel de enige geldende wettelijke regeling is.

1.2. Toepasselijke bepalingen

In artikel 2, punt 8, van de richtlijn worden offshorewerkzaamheden in de zin van de richtlijn gedefinieerd als: *werkzaamheden die hoofdzakelijk op of vanaf offshore-installaties (waaronder boortorens) worden verricht en die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de exploratie, winning of exploitatie van minerale hulpbronnen, met inbegrip van koolwaterstoffen, alsmede duikwerkzaamheden uitgevoerd vanaf een offshore-installatie of een vaartuig in verband met dergelijke werkzaamheden.*

Artikel 17, lid 3, onder a), bepaalt dat afwijkingen van de artikelen 3 (dagelijkse rusttijd), 4 (pauzes), 5 (wekelijkse rusttijd), 8 (duur van de nachtarbeid) en 16 (referentieperioden) *voor werkzaamheden waarbij de arbeidsplaats en de*

¹ 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.

² Richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 tot wijziging van Richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd om de van deze richtlijn uitgesloten sectoren en activiteiten te bestrijken, PB L 195 van 1.8.2000, blz. 41.

³ Zie artikel 2 van Richtlijn 2000/34/EG.

⁴ 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.

woonplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn - waaronder offshorewerkzaamheden - of waarbij de verschillende arbeidsplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn toegestaan zijn. Deze afwijkingen zijn krachtens lid 2 van hetzelfde artikel slechts toegestaan mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in uitzonderlijke gevallen waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden.

Ten slotte bepaalt artikel 20, lid 2, het volgende: *met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, en mits er sprake is van raadpleging van de betrokken sociale partners en van inspanningen om alle relevante vormen van sociale dialoog aan te moedigen, met inbegrip van overleg indien de partners zulks wensen, kunnen de lidstaten, om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode tot twaalf maanden verlengen voor werknemers die hoofdzakelijk offshorewerkzaamheden verrichten.*

Kortom, alle bepalingen van de richtlijn zijn van toepassing op offshorewerknemers. De lidstaten kunnen evenwel ten behoeve van deze werknemers afwijken van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16, en – in afwijking van artikel 19 – bij een wettelijke of bestuursrechtelijke regeling een referentieperiode van niet meer dan twaalf maanden vaststellen voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd.

Bepaalde in de richtlijn gedefinieerde offshorewerkzaamheden worden op vaartuigen of platforms in de internationale wateren verricht. In dit verband doet zich de vraag voor welke wet op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Volgens het Verdrag van Rome van 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst⁵ geldt in gevallen waarin uit het recht van verschillende landen moet worden gekozen het beginsel van vrije rechtskeuze door partijen. Artikel 3, lid 1, van het verdrag bepaalt dat *een overeenkomst wordt beheerst door het recht dat partijen hebben gekozen*. Bij arbeidsovereenkomsten bestaan er ten aanzien van dit beginsel van vrije rechtskeuze door partijen echter enkele restricties. In de eerste plaats *kan de rechtskeuze van partijen [...] er niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat [...] bij gebreke van een rechtskeuze op hem van toepassing zou zijn* (artikel 6, lid 1). Voorts voorziet het verdrag in aanvullende regels bij gebreke van een rechtskeuze door partijen. Overeenkomstig artikel 6, lid 2, *wordt bij gebreke van een rechtskeuze de arbeidsovereenkomst [...] beheerst door: a) het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land te werk is gesteld; of b) het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, wanneer deze niet in eenzelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht, tenzij uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, in welk geval het recht van dat andere land toepasselijk is.*

⁵ Verdrag van Rome van 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (geconsolideerde versie), PB C 27 van 26.1.1998, blz. 34.

1.3. Motivering van het verslag

Artikel 20, lid 3, van de richtlijn bepaalt het volgende: *uiterlijk op 1 augustus 2005 onderwerpt de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau, de uitvoering van de bepalingen betreffende de offshorewerknemers vanuit het oogpunt van gezondheid en veiligheid aan een nieuw onderzoek, met het doel zo nodig adequate wijzigingen voor te stellen.*

Hiertoe heeft de Commissie een voor de lidstaten bestemde vragenlijst opgesteld en de sociale partners op Gemeenschapsniveau geraadpleegd. Dit verslag is derhalve bedoeld om de in artikel 20, lid 3, neergelegde verplichting na te komen.

2. OFFSHOREWERKZAAMHEDEN IN DE EUROPESE UNIE

Op het grondgebied van de meeste lidstaten, met inbegrip van hun “territoriale wateren”, vinden geen offshorewerkzaamheden plaats. Dit geldt voor Oostenrijk, België, Cyprus, Tsjechië, Denemarken, Griekenland, Estland, Finland, Hongarije, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Portugal, Slowakije, Slovenië en Zweden.

Al deze landen, met uitzondering van Denemarken en Portugal, verklaarden eveneens dat geen nationale bedrijven buiten hun territoriale wateren offshorewerkzaamheden verrichtten.

In de lidstaten op het grondgebied waarvan offshorewerkzaamheden plaatsvinden of waar nationale bedrijven dergelijke werkzaamheden buiten het grondgebied uitvoeren, verschilt de situatie van en het aantal betrokken werknemers aanzienlijk. Het Verenigd Koninkrijk is de lidstaat met verreweg de meeste werknemers in de offshoresector. De volgende tabel geeft een overzicht van de offshorewerkzaamheden en het aantal betrokken werknemers.

Lidstaat	In de territoriale wateren		Buiten de territoriale wateren	
	Omschrijving	Werknemers	Omschrijving	Werknemers
DE	Boor- en olieproductieplatform in de Noordzee	± 75	Ontbreekt	-
DK	Ontbreekt	0	- Maersk Oil and Gas AS - Dong Exploration and Production A/S - Amerada Hess ApS	± 2 000
ES	Vast booreiland Gaviota (Cantabrische Zee, voor	-	Vaste booreilanden Casablanca (Middellandse Zee, voor	-

	de kust van Biskaje)		de kust van Tarragona) en Poseidon (in de Golf van Cadiz)	
IE	Marathon Oil Ireland Limited	± 40		
FR	Incidentele boorwerkzaamheden	+50		
NL		± 50		± 2 300
PL		± 330		± 580
PT			Saipem Portugal exploiteert 24 vaartuigen en platforms.	9
VK	- Liverpool Bay Complex, geëxploiteerd door BHP Billiton - Olieproductieplatform « Beatrice » in de Moray Firth, geëxploiteerd door Talisman	86	85 olieproductieplatforms, 18 drijvende installaties en 167 gasproductieplatforms	25 000

3. GEBRUIKMAKING VAN DE AFWIJKINGEN

Zoals reeds vermeld, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 van de richtlijn. Bovendien kunnen zij bij een wettelijke of bestuursrechtelijke regeling voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd een referentieperiode van niet meer dan twaalf maanden vaststellen.

Daarom moet worden nagegaan in hoeverre de lidstaten op het grondgebied waarvan offshorewerkzaamheden plaatsvinden, gebruik gemaakt hebben van deze mogelijkheid om van deze bepalingen van de richtlijn af te wijken.

3.1. Duitsland

De arbeidstijd van de werknemers van het enige platform wordt geregeld in de wet op de arbeidstijd, een collectieve arbeidsovereenkomst en een bedrijfsakkoord betreffende de arbeidstijd.

De organisatie van het werk verschilt per categorie werknemers, maar is in het algemeen gebaseerd op een cyclus van veertien dagen arbeid op het platform en veertien dagen rusttijd aan land.

Voor de werknemers gelden bepalingen die met de artikelen 3, 4, 5, en 8 van de richtlijn overeenkomen. De dagelijkse rusttijd bedraagt elf aaneengesloten uren, de

werknemers hebben recht op een pauze van dertig minuten na zes uur werken, een rustdag per week is gegarandeerd (in de regel de zondag) en nachtarbeid mag in beginsel niet langer dan acht uur duren.

Duitsland heeft niet van de mogelijkheid gebruik gemaakt om een referentieperiode van twaalf maanden vast te stellen voor de berekening van de achtenveertig uur. De geldende collectieve overeenkomst voorziet evenmin in een langere referentieperiode dan de gebruikelijke periode van vier maanden.

Hoewel in de Duitse wetgeving een bepaling is opgenomen tot omzetting van artikel 22 van de richtlijn (op voorwaarde dat dit vooraf in de collectieve overeenkomst wordt overeengekomen), wordt in de branche van deze optie geen gebruik gemaakt.

3.2. Denemarken

Denemarken heeft een wettelijke regeling voor de arbeidstijd van offshorewerknemers goedgekeurd⁶. Dit besluit voorziet voor elk tijdvak van vierentwintig uur in een dagelijkse rusttijd van elf aaneengesloten uren (overeenkomstig artikel 3 van de richtlijn), in een pauze na een arbeidstijd van zes uur (overeenkomstig artikel 4 van de richtlijn) en in drie aaneengesloten rustdagen aan land na ieder tijdvak van twee weken op zee (overeenkomstig artikel 5 in combinatie met artikel 16, onder a)).

In het besluit wordt geen beperking van de duur van nachtarbeid vastgesteld.

Overeenkomstig de Deense wetgeving kan op basis van een collectieve overeenkomst de dagelijkse rusttijd opgeschort of verkort worden. Voor werknemers die niet onder een collectieve overeenkomst vallen staat het besluit toe dat de opschorting of verkorting van de dagelijkse rusttijd (tot minimaal acht uur) in individuele arbeidsovereenkomsten wordt vastgelegd. Bij afwijkingen moeten compenserende rusttijden worden geboden.

In de Deense wetgeving is een referentieperiode van een jaar voor offshorewerknemers vastgesteld.

Denemarken maakt geen gebruik van de in artikel 22 bedoelde mogelijkheid (individuele afwijking).

3.3. Spanje

Op offshorewerknemers zijn de algemene bepalingen van het *Estatuto de los Trabajadores* van toepassing. Voor deze bedrijfstak bestaat dus geen speciale regeling.

Van de wettelijke minimumbepalingen kan slechts op basis van een collectieve overeenkomst worden afgeweken.

⁶ Uitvoeringsbesluit nr. 630 van 1 juli 2003 betreffende bepaalde aspecten van de organisatie van arbeidstijd op offshoreinstallaties.

De verlenging van de referentieperiode tot één jaar is eveneens slechts op basis van een collectieve overeenkomst toegestaan.

Spanje maakt geen gebruik van de in artikel 22 bedoelde mogelijkheid (individuele afwijking).

3.4. Frankrijk

In Frankrijk worden slechts incidentele en kortdurende (één à twee maanden) boorwerkzaamheden verricht. Daarom bestaan er geen bijzondere wettelijke voorschriften tot omzetting van de bij de richtlijn toegestane afwijkingen voor offshorewerknemers.

3.5. Ierland

De offshorewerknemers van de enige in Ierland werkzame onderneming, Marathon, hebben recht op een dagelijkse rusttijd van twaalf uur en een pauze van vijfenzeventig minuten. Aan nachtarbeid is geen beperking gesteld.

Op zeven dagen werk op zee volgen zeven dagen rust aan land.

De referentieperiode voor de berekening van de wekelijkse maximale arbeidstijd bedraagt twaalf maanden.

Ierland maakt geen gebruik van de in artikel 22 bedoelde mogelijkheid (individuele afwijking).

3.6. Nederland

Offshorewerknemers hebben recht op een dagelijkse rusttijd van 12 uur en een pauze van een uur. De arbeidstijd van nachtarbeiders mag in elke periode van vierentwintig uur niet meer dan elf uur bedragen en gedurende een periode van dertien maanden weken er niet meer dan achtentwintig nachtdiensten worden gedraaid.

De referentieperiode voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd (die is vastgesteld op veertig uur) bedraagt in beginsel dertien weken. Deze periode kan tot zesentwintig weken worden verlengd voor werknemers die geen vaste en regelmatige werktijden hebben en kan alleen tot 52 weken worden verlengd wanneer de rusttijd aan land voor veiligheidsscholing wordt onderbroken.

3.7. Polen

De arbeidstijd in de bedrijfstak wordt geregeld bij de algemene bepalingen van de arbeidswet. Er zijn geen specifieke afwijkingen voor de bedrijfstak vastgesteld.

Polen maakt geen gebruik van de in artikel 22 bedoelde mogelijkheid (individuele afwijking).

3.8. Portugal

In Portugal exploiteert de onderneming Saipem Portugal vierentwintig vaartuigen en platforms, die op diverse plaatsen in de wereld ingezet worden (Australië, India,

Rusland en het Verre Oosten). Het bedrijf heeft slechts negen werknemers in dienst die onder de Portugese wetgeving vallen; deze bevat geen specifieke bepalingen voor de bedrijfstak.

3.9. Verenigd Koninkrijk

Het Verenigd Koninkrijk heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid om van de artikelen 3, 4, 5 en 8 af te wijken. Bij afwijkingen moeten de werknemers voldoende rusttijd krijgen.

Het Verenigd Koninkrijk heeft ook via wetgeving een referentieperiode van één jaar voor offshorewerknemers ingevoerd.

Het heeft de in artikel 22 bedoelde mogelijkheid (individuele afwijking) ingevoerd. Van deze afwijking wordt door offshorewerknemers niet veel gebruik gemaakt; zij is beperkt tot een aantal gespecialiseerde werkzaamheden, zoals duikwerkzaamheden en scheepsbouw.

4. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

De arbeidstijd wordt traditioneel bij collectieve overeenkomsten, geregeld, voor zover deze bestaan. Aangezien de richtlijn minimumvoorschriften vaststelt, worden bij collectieve overeenkomsten over het algemeen regelingen ingevoerd die gunstiger zijn voor de werknemers, met name ten aanzien van de maximale wekelijkse arbeidstijd.

Voorts kunnen collectieve overeenkomsten ook een belangrijke rol spelen bij de omzetting van de in de richtlijn vastgelegde afwijkingen met betrekking tot de dagelijkse en wekelijkse rusttijd, pauzes, nachtarbeid en referentieperiodes (wanneer een lidstaat de referentieperiode niet wettelijk op één jaar heeft vastgesteld).

De dekkingsgraad van collectieve overeenkomsten in de offshorebranche loopt sterk uiteen. Zo blijken er in Polen en Ierland geen collectieve overeenkomsten te bestaan. In het Verenigd Koninkrijk zijn met ingang van 1999 collectieve overeenkomsten gesloten, maar deze zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die aangesloten zijn bij bonden die de collectieve overeenkomsten hebben ondertekend. De organisatiegraad is echter vrij laag (circa 4 500 werknemers). In Nederland zijn de offshorewerknemers voornamelijk in dienst van één onderneming, die geen collectieve overeenkomst kent. Daarentegen valt een aanzienlijk aantal werknemers in Denemarken en Spanje onder collectieve overeenkomsten, aangezien in deze beide landen een vrij groot aantal werknemers door een collectieve overeenkomst gedekt is (meer dan 80%). In Duitsland vallen de werknemers van het enige platform onder een bedrijfscao voor het vaste personeel van het platform en onder een bedrijfsakkoord betreffende de werktijden.

De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van Deense offshorewerknemers die onder een collectieve overeenkomst vallen, bedraagt ongeveer 33 uur (in plaats van de in de richtlijn vastgelegde 48 uur). In Spanje bevat de collectieve overeenkomst van het bedrijf Repsol bepalingen die gunstiger zijn op het vlak van de (dagelijkse,

wekelijkse en jaarlijkse) rusttijden. In Duitsland is in de collectieve overeenkomst vastgelegd dat de wekelijkse arbeidstijd niet meer dan 40 uur mag bedragen.

5. CONCLUSIES

Offshorewerkzaamheden vinden slechts in een beperkt aantal lidstaten plaats; naar schatting werken in deze bedrijfstak \pm 30 000 werknemers. Het merendeel van de offshorewerknemers is in één lidstaat – het Verenigd Koninkrijk – werkzaam.

Na de in 2000 ingevoerde wijzigingen heeft de richtlijn betrekking op offshorewerknemers, maar biedt zij de lidstaten de mogelijkheid om van verscheidene bepalingen af te wijken, mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden.

Er kan echter worden geconstateerd dat de meeste lidstaten niet van deze mogelijkheid hebben gebruik gemaakt en dat de offshorewerknemers dus wat betreft dagelijkse of wekelijkse rusttijd, pauzes en duur van de nachtarbeid onder nationale bepalingen vallen. Het Verenigd Koninkrijk is de enige lidstaat die de mogelijkheden om van afwijkingen voor offshorewerknemers gebruik te maken volledig benut heeft.

Voorts is gebleken dat collectieve overeenkomsten – voor zover deze bestaan – gunstigere regelingen dan de minimumvoorschriften van de richtlijn bieden, met name met betrekking tot de wekelijkse maximale arbeidstijd en de jaarlijkse betaalde vakantie.

De flexibiliteit van de richtlijn ten aanzien van offshorewerknemers vormt waarschijnlijk de verklaring waarom de lidstaten vrijwel unaniem de bepalingen van de richtlijn als adequaat voor de desbetreffende bedrijfstak beschouwen en geen noodzaak zien om deze te wijzigen. De sociale partners hebben na de raadpleging door de Commissie geen standpunt ingenomen.

Gezien de standpunten van de lidstaten en het ontbreken van commentaar van de kant van de sociale partners, is de Commissie van oordeel dat een wijziging van de voorschriften voor de organisatie van de arbeidstijd van de offshorewerknemers niet noodzakelijk is.