Case Id: ad6d8f19-e68b-48b2-b41e-de4e10de9054

Herziening van de arbeidstijdrichtlijn (Richtlijn 2003/88/EG)

Fields marked with * are mandatory.

Persoonlijke gegevens

Naam:

Adres:

Telefoonnummer:

E-mailadres:

Land:*

Nederland

Taal waarin uw bijdrage is opgesteld:*

Nederlands (nl)

Type respondent:*

Centrale overheid/ministerie

Uw sector(en):

Inschrijvingsnummer transparantieregister (als u of uw organisatie ingeschreven is):

Wilt u zich inschrijven? Ga dan voor meer informatie naar:

http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do

Uw reactie:*

- ○ mag samen met uw persoonsgegevens worden gepubliceerd (ik ga ermee akkoord dat alle informatie in mijn bijdrage wordt gepubliceerd en verklaar dat voor deze informatie geen auteursrechtelijke beperkingen gelden die de publicatie ervan verhinderen)
- ○ mag anoniem worden gepubliceerd (ik ga ermee akkoord dat alle informatie in mijn bijdrage behalve mijn naam/de naam van mijn organisatie wordt gepubliceerd en verklaar dat voor deze informatie geen auteursrechtelijke beperkingen gelden die de publicatie ervan verhinderen)
- ◉ mag niet worden gepubliceerd (de bijdrage zal niet worden gepubliceerd, maar zal intern bij de Commissie worden gebruikt)

Opmerkingen

Let op:

- **De arbeidstijdenrichtlijn bepaalt enkel minimumnormen. De lidstaten mogen strengere bepalingen ter bescherming van werknemers in hun nationale wet- en regelgeving vastleggen.**
- **De arbeidstijdrichtlijn is alleen van toepassing op werknemers en niet op zelfstandigen. In de richtlijn zijn geen bezoldigingsniveaus voor arbeidstijd vastgelegd; dit is een louter nationale verantwoordelijkheid.**
- **Het achtergronddocument bevat nuttige informatie over de begrippen die in deze vragenlijst worden gebruikt. Raadpleeg dit document indien nodig.**
- **Bij enkele vragen kunt u uw antwoord toelichten, en ook aan het einde van de vragenlijst kunt u uw mening geven.**

*

- ◉ Ik heb deze belangrijke opmerkingen gelezen.

1. Doelstellingen en aanpak voor de herziening van de arbeidstijdrichtlijn

1. A. Effect van de arbeidstijdrichtlijn

Wat is volgens u het effect van de huidige arbeidstijdrichtlijn, die werknemers recht geeft op een begrensde gemiddelde wekelijkse arbeidstijd (momenteel 48 uur) en op minimale dagelijkse en wekelijkse rustperioden?

	Helemaal niet mee eens	Nauwelijks mee eens	Geen mening	Min of meer mee eens	Helemaal mee eens
De richtlijn beschermt de gezondheid en veiligheid van werknemers en van de mensen met/voor wie zij werken*	○	○	○	◉	○
De richtlijn garandeert gelijke voorwaarden wat betreft de arbeidsomstandigheden op de interne markt en voorkomt zo dat landen hun arbeidsnormen verlagen om een concurrentievoordeel te behalen*	○	○	○	◉	○
De richtlijn verhoogt de productiviteit met name door te zorgen voor een gezond Europees personeelsbestand*	○	○	◉	○	○
De richtlijn biedt de mogelijkheid om de arbeidstijd op een flexibele manier te organiseren*	○	○	○	◉	○

De richtlijn maakt het werknemers makkelijker om werk en privéleven te combineren*	○	◉	○	○	○
De richtlijn is van invloed op nieuwe werkgelegenheid*	○	○	◉	○	○
De richtlijn wordt omzeild door zelfstandigen in te schakelen*	○	○	○	◉	○
De richtlijn is van invloed op de exploitatiekosten van een onderneming*	○	○	○	◉	○
De richtlijn heeft niet veel effect*	○	◉	○	○	○

Geef wat meer uitleg over het effect van de richtlijn op de gezondheid en de veiligheid van werknemers en van de mensen met/voor wie zij werken

300 character(s) maximum

[Facultatief]

'Min of meer' mee eens, omdat de Arbeidstijdenrichtlijn wel bijdraagt, maar niet de enige richtlijn is die gericht is op de veiligheid en gezondheid van de wekrnemer.
Ook richtlijn 89/391/EEG en andere arbo-richtlijnen vervullen die rol.

Geef wat meer uitleg over het effect van de richtlijn op de exploitatiekosten van een onderneming

300 character(s) maximum

[Facultatief]

In sommige gevallen zal de richtlijn leiden tot hogere exploitatiekosten, door hogere (vaste) personeelskosten. Drie werknemers à 8 uur p/d zijn duurder dan twee werknemers à 12 uur p/d. Investeringen kunnen in sommige gevallen minder snel worden terugverdiend.

Als u meent dat de richtlijn nog meer gevolgen heeft, licht dan toe welke:

500 character(s) maximum

[Facultatief]

2. Thematische vragen

2. A. Toepassingsgebied

Gelijktijdige overeenkomsten

Een afzonderlijke werknemer kan onder meerdere gelijktijdige overeenkomsten werkzaam zijn. Moeten de in de arbeidstijdrichtlijn vastgelegde begrenzingen voor alle overeenkomsten samen of voor iedere overeenkomst afzonderlijk gelden?

Indien de richtlijn per werknemer wordt toegepast, betekent dit bijvoorbeeld dat alle uren die de werknemer onder de verschillende overeenkomsten presteert, bij elkaar moeten worden opgeteld en niet meer dan 48 uur gemiddeld mogen bedragen (tenzij de werknemer in kwestie gekozen heeft voor de "opt-out").

Indien de richtlijn per overeenkomst wordt toegepast, betekent dit bijvoorbeeld dat de werknemer per overeenkomst gemiddeld 48 uur kan werken zonder bovengrens. *

[slechts één antwoord mogelijk]

- ○ De lidstaten moeten beslissen of de arbeidstijdvoorschriften per werknemer of per overeenkomst gelden
- ○ De richtlijn moet bepalen dat de arbeidstijdvoorschriften per werknemer gelden in situaties waarin een werknemer meer dan één overeenkomst met dezelfde werkgever heeft
- ◉ De richtlijn moet bepalen dat de arbeidstijdvoorschriften per werknemer gelden in situaties waarin een werknemer meer dan één overeenkomst heeft
- ○ De richtlijn moet verduidelijken dat de arbeidstijdenvoorschriften uitsluitend per overeenkomst gelden
- ○ Andere mogelijkheid
- ○ Geen mening

2. B. Begrip arbeidstijd

Aanwezigheidsdienst

Het begrip aanwezigheidsdienst verwijst naar perioden wanneer een werknemer op de werkplek moet blijven (of een andere plek aangeduid door de werkgever) en paraat moet zijn om zo nodig taken uit te voeren. Een voorbeeld is een arts die 's nachts in het ziekenhuis blijft en kan rusten als zijn patiënten hem niet nodig hebben.

Volgens het Hof van Justitie gelden voor de toepassing van de arbeidstijdrichtlijn alle aanwezigheidsdiensten op de werkplek volledig als arbeidstijd, ongeacht of er dan ook echt is gewerkt. Indien de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst daadwerkelijk taken uitvoert, wordt dit doorgaans "actieve aanwezigheidsdienst" genoemd. Indien de werknemer geen taken uitvoert tijdens deze periode kan dit "inactieve aanwezigheidsdienst" worden genoemd.

(Zie in het bijzonder de zaken C-303/98 Simap, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas)

De arbeidstijdrichtlijn zou aanwezigheidsdiensten op een andere manier kunnen benaderen. Geef uw mening over de volgende opties:

	Zeer onwenselijk	Onwenselijk	Geen voorkeur	Wenselijk	Zeer wenselijk
De huidige voorschriften niet wijzigen*	○	◉	○	○	○
De interpretatie van het Hof in de richtlijn opnemen (d.w.z. codificatie ter verduidelijking dat alle aanwezigheidsdiensten volledig moeten worden beschouwd als arbeidstijd)*	○	◉	○	○	○
Als beginsel in de richtlijn opnemen dat de nationale sociale partners in elke sector "aanwezigheidsdiensten" moeten definiëren, bijvoorbeeld door slechts een deel van de inactieve aanwezigheidsdiensten als arbeidstijd te beschouwen*	○	○	○	◉	○

Heeft u opmerkingen of ziet u een andere mogelijkheid? Licht toe:

500 character(s) maximum

[Facultatief]

Nederland is voor een adequate definitie van aanwezigheidsdiensten en 'on-call time', die de lidstaten de mogelijkheid biedt om, in samenspraak met sociale partners, te regelen dat de inactieve 'on-call time' slechts gedeeltelijk als arbeidstijd hoeft mee te tellen.

Bereikbaarheidsdienst

Het begrip bereikbaarheidsdienst verwijst naar perioden wanneer een werknemer niet op de werkplek aanwezig hoeft te zijn, maar wel bereikbaar moet zijn en paraat moet staan om taken uit te voeren. Bijvoorbeeld: een technicus van een kerncentrale is thuis, maar moet paraat blijven om in noodgevallen naar de centrale te komen.

Volgens het Hof van Justitie hoeven voor de toepassing van de arbeidstijdrichtlijn bereikbaarheidsdiensten niet als arbeidstijd te worden beschouwd. Alleen actieve bereikbaarheidsdienst, d.w.z. als de werknemer wordt opgeroepen en aan het werk moet, moet volledig als arbeidstijd worden beschouwd.
(Zie in het bijzonder de zaken C-303/98 Simap, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas)

De arbeidstijdrichtlijn zou bereikbaarheidsdiensten op een andere manier kunnen benaderen.
Geef uw mening over de volgende opties:

	Zeer onwenselijk	Onwenselijk	Geen voorkeur	Wenselijk	Zeer wenselijk
De huidige voorschriften niet wijzigen*	○	○	◉	○	○
De interpretatie van het Hof in de richtlijn opnemen (d.w.z. codificatie ter verduidelijking dat bereikbaarheidsdiensten niet als arbeidstijd hoeven te worden beschouwd)*	○	○	○	◉	○
De verplichting invoeren om bereikbaarheidsdiensten voor de toepassing van de richtlijn gedeeltelijk als arbeidstijd te beschouwen*	○	◉	○	○	○
Het maximumaantal uren bereikbaarheidsdienst in een bepaalde periode (bijvoorbeeld 24 uur per week) beperken, en toestaan om in	○	○	◉	○	○

collectieve overeenkomsten een andere limiet vast te leggen.*					

Heeft u opmerkingen of ziet u een andere mogelijkheid? Licht toe:

500 character(s) maximum

[Facultatief]

Het bereikbaar moeten zijn, betekent een beperking van de vrijheid van de werknemer. Een permanente bereikbaarheid is ongewenst. Daarom zijn in Nederland de mogelijkheden tot het verrichten van bereikbaarheidsdiensten beperkt. Momenteel geldt dat er in elke 28 dagen ten minste 14 dagen moeten zitten zonder bereikbaarheidsdienst.
In de richtlijn zou iets over bereikbaarheidsdiensten kunnen worden opgenomen, maar dan wel open en algemeen geformuleerd zodat lidstaten dit zelf kunnen invullen.

2.C Afwijkingen

Compenserende rusttijd

Een werknemer heeft volgens de algemene voorschriften recht op een minimale dagelijkse rusttijd van 11 aaneengesloten uren in een periode van 24 uur. Krijgt hij die niet, dan geeft de huidige arbeidstijdrichtlijn, zoals geïnterpreteerd door het Hof van Justitie, hem recht op een gelijkwaardige compenserende rusttijd (van 11 uur) meteen na het einde van de langere arbeidstijdperiode. Eén enkele ononderbroken dienst mag maximaal 24 uur duren.
Zie in het bijzonder de zaak C-151/02 Jaeger.

De periode waarin die compenserende rusttijd moet worden genomen, kan in de arbeidstijdrichtlijn worden vastgelegd. Wat is uw mening over de volgende opties?

	Zeer onwenselijk	Onwenselijk	Geen voorkeur	Wenselijk	Zeer wenselijk
De huidige voorschriften niet wijzigen*	○	◉	○	○	○
De interpretatie van het Hof in de richtlijn opnemen (d.w.z. codificatie ter verduidelijking dat de compenserende rusttijd onmiddellijk na het beëindigen van een langere arbeidstijdperiode moet worden toegekend)*	○	○	○	◉	○
Werkgevers de mogelijkheid bieden om de compenserende rusttijd binnen twee dagen toe te kennen*	○	◉	○	○	○
De mogelijkheid bieden om de compenserende rusttijd binnen vier dagen toe te kennen*	○	◉	○	○	○

Heeft u opmerkingen of ziet u een andere mogelijkheid? Licht toe:

500 character(s) maximum

[Facultatief]

De rusttijd dient ter bescherming van de werknemer.
Het moet niet mogelijk zijn meerdere 24-uursdiensten achtereen te verrichten.

Referentieperiode

De beperking van de wekelijkse arbeidstijd tot 48 uur zoals bepaald in de arbeidstijdrichtlijn is een beperking van de gemiddelde arbeidstijd. Dit betekent dat van de werknemer kan worden verwacht dat hij/zij tijdens bepaalde weken meer dan 48 uur werkt, zolang dit wordt gecompenseerd door minder werkuren tijdens andere weken. Dit gemiddelde moet worden berekend over een bepaalde periode, d.w.z. "een referentieperiode". Momenteel is de maximale referentieperiode vier maanden. In bepaalde sectoren kan deze wettelijk worden verlengd tot zes maanden, en in collectieve overeenkomsten tot maximaal twaalf maanden.

Wat moet er volgens u met de maximale referentieperiode gebeuren?

[slechts één antwoord mogelijk]

- (●) Geen verandering in de huidige bepalingen
- ( ) Toestaan dat de referentieperiode in alle sectoren wettelijk wordt vastgesteld op maximaal zes maanden, en handhaven dat zij alleen middels collectieve overeenkomst tot maximaal twaalf maanden kan worden verhoogd
- ( ) De wettelijke begrenzing van de referentieperiode in alle sectoren tot maximaal vier maanden handhaven, maar toestaan dat de referentieperiode in specifieke sectoren wettelijk tot maximaal twaalf maanden kan worden verhoogd (rekening houdend met de grootte van de onderneming of de schommelingen van de vraag)
- ( ) Beide voorgaande opties toestaan (d.w.z. zowel optie 2 als optie 3), wat betekent dat de referentieperiode in alle sectoren wettelijk op maximaal zes maanden en in bepaalde specifieke sectoren op maximaal twaalf maanden wordt vastgesteld
- ( ) Toestaan dat de referentieperioden in alle sectoren wettelijk op maximaal twaalf maanden wordt vastgesteld
- ( ) Andere mogelijkheid
- ( ) Geen mening

Opt-outmogelijkheid

Onder de huidige arbeidstijdrichtlijn hebben de lidstaten de mogelijkheid om de begrenzing van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uur niet toe te passen als de werknemer hier persoonlijk en vrijelijk mee instemt en geen nadeel ondervindt indien hij deze instemming weigert/intrekt (de "opt-out").

Wat is uw mening over deze opt-outbepaling?*

[slechts één antwoord mogelijk]

- ○ Ze moet ongewijzigd blijven
- ○ Ze moet worden behouden, maar met strengere voorwaarden om de werknemer te beschermen
- ○ Ze moet worden behouden, maar met de bepaling dat de opt-out niet met andere flexibiliteitsregelingen in het kader van de richtlijn mag worden gecombineerd
- ○ Ze moet worden afgeschaft, maar ter compensatie moeten werkgevers aanvullende flexibiliteitsmaatregelen kunnen nemen (bijvoorbeeld door bereikbaarheidsdiensten niet volledig als arbeidstijd te tellen)
- ○ Ze moet worden afgeschaft
- ◉ Andere mogelijkheid
- ○ Geen mening

Licht toe:*

300 character(s) maximum

Vanuit het oogpunt van een Europees 'leving playing field' is Nederland geen voorstander van opt-out. Als de richtlijn lidstaten voldoende ruimte biedt om de inactieve uren tijdens een aanwezigheidsdienst niet volledig als arbeidstijd te tellen dan mag de opt-out worden geschrapt.

Autonome werknemers

"Autonome werknemers" zijn werknemers die hun eigen arbeidstijd volledig kunnen bepalen, bijv. wanneer en hoeveel uren ze werken. Het gaat bijvoorbeeld om leidinggevend personeel. De lidstaten mogen de voornaamste bepalingen van de arbeidstijdrichtlijn op deze werknemers toepassen.

Hoe denkt u hierover?*

[slechts één antwoord mogelijk]

- ◉ De huidige arbeidstijdrichtlijn voorziet in een toereikende vrijstelling ten aanzien van autonome werknemers en mag niet worden gewijzigd
- ○ De huidige vrijstelling moet in wezen worden gehandhaafd, maar moet voor meer juridische duidelijkheid en tegen misbruik worden verduidelijkt
- ○ De definitie van autonome werknemers is te beperkt en moet worden uitgebreid tot andere categorieën werknemers die ook moeten worden vrijgesteld
- ○ De definitie van autonome werknemers is te ruim en moet worden beperkt
- ○ Andere mening
- ○ Geen mening

2.D Specifieke sectoren/activiteiten

Nooddiensten

De huidige arbeidstijdrichtlijn, zoals geïnterpreteerd door het Hof van Justitie, is van toepassing op medewerkers van nooddiensten, zoals civiele bescherming en brandweerlieden, tijdens de normale uitoefening van deze activiteiten. De huidige richtlijn bevat een aantal afwijkingen die kunnen worden toegepast op de arbeidstijd en rusttijden van deze medewerkers met het oog op een doeltreffende verlening van deze diensten. In het geval van een catastrofe/ramp, is de arbeidstijdrichtlijn helemaal niet van toepassing.
(Zie de zaken C-397/01 tot en met C-403/01 Pfeiffer en zaak C-52/04 Feuerwehr Hamburg)

Geef uw mening over de toepassing van de richtlijn op nooddiensten:*

[slechts één antwoord mogelijk]

- (●) De huidige voorschriften zorgen voor een passend evenwicht tussen de noodzaak om de gezondheid en veiligheid te beschermen van de werknemers en van de mensen met/voor zij werken, en de noodzaak om nooddiensten op een doeltreffende manier te verlenen,zodat deze voorschriften niet gewijzigd hoeven te worden
- ( ) De huidige voorschriften moeten in wezen worden gehandhaafd, maar moeten voor meer rechtszekerheid worden verduidelijkt in het licht van de rechtspraak van het Hof van Justitie
- ( ) Er moeten meer afwijkingen komen voor alle of bepaalde categorieën werknemers, op basis van hun specifieke situatie
- ( ) De arbeidstijdrichtlijn mag niet worden toegepast op werknemers van de nooddienstsector
- ( ) Andere mening
- ( ) Geen mening

Gezondheidszorgsector

De huidige arbeidstijdrichtlijn voorziet in een afwijkende regeling voor gezondheidszorgdiensten wanneer een continuïteit van de dienstverlening is vereist, wat met name inhoudt dat de rusttijden van gezondheidszorgpersoneel in zekere mate kunnen worden uitgesteld.

Moet de organisatie van de arbeidstijd van gezondheidszorgpersoneel worden gewijzigd met het oog op het waarborgen van de patiëntenveiligheid?

Geef uw mening:*

[slechts één antwoord mogelijk]

- ○ In de huidige voorschriften wordt voldoende rekening gehouden met de veiligheid van patiënten
- ◉ De huidige voorschriften moeten in wezen worden gehandhaafd, maar voor meer rechtszekerheid worden verduidelijkt in het licht van de rechtspraak van het Hof van Justitie wat betreft de timing van compenserende rusttijden
- ○ Er moeten aanvullende afwijkingen gelden voor werknemers in de gezondheidszorgsector ter verbetering van de patiëntenveiligheid
- ○ Er moeten beperktere afwijkingen gelden voor werknemers in de gezondheidszorgsector ter verbetering van de patiëntenveiligheid
- ○ Andere mening
- ○ Geen mening

2.E Werkpatronen

Veranderende werkpatronen

De arbeidstijdrichtlijn is meer dan 20 jaar geleden in het leven geroepen, toen de ICT-technologie nog niet zo ver stond als nu en veel van de huidige banen zelfs nog niet bestonden. Moet de arbeidstijdrichtlijn volgens u, in het licht van die nieuwe patronen, speciale voorschriften bevatten voor situaties en overeenkomsten zoals telewerken, nulurencontracten, flexibele werktijden, prestatiecontracten zonder arbeidstijdbepalingen, enz.?

Geef uw mening:*

[meerdere antwoorden mogelijk]

- ☐ De huidige voorschriften zijn adequaat en hoeven niet te worden gewijzigd
- ☐ De voorschriften moeten worden aangepast aan telewerken
- ☐ De voorschriften moeten worden aangepast aan nulurencontracten
- ☐ De voorschriften moeten worden aangepast aan flexibele werktijdenregelingen
- ☐ De voorschriften moeten worden aangepast aan prestatiecontracten zonder arbeidstijdbepalingen
- ☑ Andere mening
- ☐ Geen mening

Licht toe:*

500 character(s) maximum

De Nederlandse regelgeving bevat diverse bepalingen die de werkgever verplichten om bij het vaststellen van werkpatronen rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid (zorgtaken of maatschappelijke taken buiten arbeid).
In de richtlijn zou een bepaling over de combinatie arbeid en zorg worden opgenomen, maar dan wel zo open en algemeen geformuleerd (als doelvoorschrift) dat lidstaten de vrijheid behouden hier een eigen invulling aan te geven.

Combinatie van werk en privéleven

Moet de arbeidstijdrichtlijn werknemers de volgende rechten geven om werk en privéleven beter te kunnen combineren?

	Zeer onwenselijk	Onwenselijk	Geen voorkeur	Wenselijk	Zeer wenselijk
Het recht van een werknemer om te verzoeken om specifieke arbeidstijdregelingen (bv. telewerken, flexibele werktijden) afhankelijk van de persoonlijke situatie, en dat dit verzoek naar behoren wordt overwogen	○	○	◉	○	○
Het recht van een werknemer om te verzoeken dat de dagelijkse rusttijd in delen wordt opgenomen in plaats van ononderbroken, waardoor de werknemer bijvoorbeeld vroeg in de namiddag naar huis kan gaan en zijn/haar werkzaamheden 's	○	◉	○	○	○

avonds thuis kan voortzetten, en dat dit verzoek naar behoren wordt overwogen					

Heeft u opmerkingen of ziet u een andere mogelijkheid? Licht toe:

500 character(s) maximum

Het opnemen van specifieke vormen van flexibiliteit (zoals de mogelijkheid tot 'gebroken diensten') is te detaillistisch en daarom niet gewenst.
Nederland is - in zijn algemeenheid- niet tegen een bepaling die het werknemers makkelijker maakt de arbeid flexiberer in te vullen, mits dat zo open en algemeen wordt geformuleerd (als doelvoorschrift) dat de lidstaten de vrijheid behouden hier een eigen invulling aan te geven.

3. Vooruitblik

Doelstellingen voor de toekomst van de arbeidstijdrichtlijn

Hoe belangrijk zijn de volgende doelstellingen voor de toekomst van de arbeidstijdrichtlijn volgens u?

	Helemaal niet belangrijk	Niet erg belangrijk	Vrij belangrijk	Zeer belangrijk	Weet niet
Ervoor zorgen dat de lidstaten de bestaande arbeidstijdrichtlijn op een correcte en doeltreffende wijze uitvoeren en toepassen *	○	○	○	◉	○
De juridische duidelijkheid van de richtlijn verbeteren, zodat de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijn duidelijker, inzichtelijker en voor iedereen toegankelijk zijn*	○	○	○	◉	○
Ervoor zorgen dat de organisatie van de arbeidstijd voor werknemers flexibeler wordt*	○	○	◉	○	○
Ervoor zorgen dat de organisatie van de arbeidstijd voor werkgevers flexibeler wordt*	○	○	◉	○	○
Het bieden van een hogere mate van bescherming aan werknemers*	○	◉	○	○	○
Het beschermen van derden (collega's, passagiers, patiënten, enz.)*	○	○	◉	○	○

Benaderingswijze voor de toekomst van de arbeidstijdrichtlijn

Welke van de volgende benaderingen voor de toekomst van de arbeidstijdrichtlijn geniet uw voorkeur?*

[slechts één antwoord mogelijk]

- ○ Geen nieuw initiatief (de huidige voorschriften handhaven)
- ○ Geen wetswijzigingen, maar initiatieven om de juridische duidelijkheid te verbeteren, zodat de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijn duidelijker, inzichtelijker en voor iedereen toegankelijk worden (interpretatieve mededeling; "codificatie" van de rechtspraak, d.w.z. de rechtspraak van het Hof van Justitie uitdrukkelijk vermelden in de wetstekst)
- ○ Wetswijzigingen, maar gericht op de sectoren waarin er meer problemen zijn ontstaan (bv. openbare diensten, sectoren die continu "24/7" operationeel zijn, zoals ziekenhuizen en nooddiensten)
- ○ Wetswijzigingen die leiden tot een algehele herziening van de richtlijn, door zowel vereenvoudiging als meer flexibele voorschriften, maar zonder afbreuk te doen aan de bescherming van de werknemers
- ◉ Andere mogelijkheid
- ○ Geen mening

Licht toe:*

300 character(s) maximum

Een aanpassing naar aanleiding van uitspraken van het HvJEU is in ieder geval gewenst, zodat de inactieve uren tijdens een aanwezigheidsdienst niet volledig als arbeidstijd hoeven te worden meegerekend voor de berekening van de maximale arbeidstijd.

Motiveer uw antwoord:

500 character(s) maximum

[facultatief]

Tevens zouden wellicht nog enkele aanvullende, algemene bepalingen kunnen worden opgenomen over flexibiliteit, nachtarbeid, combinatie arbeid en zorg, mits zo open en algemeen geformuleerd (als doelvoorschrift) dat lidstaten de vrijheid behouden hier een eigen invulling aan te geven.

4. Andere opmerkingen of suggesties

Hebt u nog andere opmerkingen of suggesties over de herziening van de arbeidstijdrichtlijn die u wilt meedelen?

2,000 character(s) maximum

Facultatief. Hyperlinks en bijlagen zijn niet toegestaan.

Contact

✉ EMPL-CONSULTATION-WORKING-TIME@ec.europa.eu