



Reviderat förslag till ändringar i arbetstidsdirektivet

Näringsdepartementet

2005-07-05

Dokumentbeteckning

KOM(2005) 246 slutlig

Ändrat förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring i direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Sammanfattning

Kommissionen presenterade 2004 ett förslag till ändringar i det s.k. arbetstidsdirektivet. Det kunde inte uppnås enighet i rådet avseende förslaget till direktivet.

Europaparlamentet antog den 11 maj 2005 en resolution rörande direktivet. Resolutionen innehåller förslag till förändringar i kommissionens förslag på en rad punkter. När det gäller frågan om opt-out innehåller resolutionen krav på utfasning inom tre år från direktivets ikraftträdandetidpunkt.

Kommissionen har den 31 maj 2005 antagit ett ändrat förslag till direktiv. Förslaget innebär jämfört med det tidigare förslaget förändringar på en rad punkter och tillmötesgår helt eller delvis ett antal av de förslag som Europaparlamentet lagt i sin resolution. Avseende de fyra nyckelfrågorna i förhandlingen innebär förslaget att

den tillåtna längsta period över vilken genomsnittsberäkning av veckoarbetstid kan tillåtas genom lagstiftning förlängs från maximalt sex till tolv månader men att vissa mycket allmänt hållna skyddsregler skall beaktas,

det avseende frågan om definitionen av begreppet arbetstid införs en definition av inaktiv jourtid (vilken enligt förslaget får fastställas med hjälp av schablonberäkning), vilken tid inte skall betraktas som arbetstid om inte annat följer av kollektivavtal eller lag, samt att inaktiv jourtid inte skall få betraktas som vilotid vid beräkning av vilotid enligt art 3 och 5,

det avseende frågan om kompensationsledighet införs en regel om att kompensationsledighet skall läggas ut inom en rimlig tid efter avslutat arbetspass vilken skall fastställas i kollektivavtal eller nationell lagstiftning,

det avseende frågan om möjligheten till s.k. opt-out införs en begränsning enligt vilken en medlemsstat enligt huvudregeln får använda sig av opt-out (med stöd av kollektivavtal eller lag) endast under en period om tre år efter det datum då direktivet skall vara genomfört. En medlemsstat som använder sig av opt-out vid genomförandetidpunkten får dock, av skäl som hänger samman med sed på dess arbetsmarknad, begära att denna möjlighet skall förlängas utöver denna period varvid kommissionen skall avgöra hur en sådan begäran skall behandlas, och vederbörligen motivera sitt beslut. Under övergångsperioden skall vid tillämpning av opt-out gälla ett antal skyddsregler som syftar till att säkerställa skyddet för den enskilde arbetstagaren.

Regeringen ser positivt på kommissionens ändrade förslag till direktiv. Det nya förslaget ser i huvudsak ut att vara en god avvägning av de kompromisser som diskuterats i rådet och de önskemål Europaparlamentet framfört i sin resolution och torde således utgöra en god utgångspunkt för en lösning i rådet och en senare uppgörelse med Europaparlamentet.

1 Förslaget

1.1 Bakgrund

Rådet antog den 23 november 1993 direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden vilket den 2 augusti 2004 ersattes av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Enligt en översynsklausul i direktivet och mot bakgrund av EG-domstolens domar i fallen Simap respektive Jaeger har kommissionen – med sikte på förslag om lämpliga förändringar – inlett en översyn av direktivet.

Kommissionen presenterade två meddelanden där man angav det huvudsakliga området för översynen.

Kommissionen presenterade 2004 ett förslag till nytt direktiv.¹

Kommissionen förslag innebar i korthet att

¹ KOM(2004) 607 slutlig. Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Förslaget behandlat i Faktapromemoria 2004/05:FPM25 Förslag till reviderat arbetstidsdirektiv.

den tillåtna längsta period över vilken genomsnittsberäkning av veckoarbetstid kan tillåtas genom lagstiftning förlängs från maximalt sex till tolv månader,

det avseende frågan om definitionen av begreppet arbetstid införs en definition av inaktiv jourtid som inte betraktas som arbetstid, samt att frågan om kompensationsledighet löses genom att kompensationsledighet får läggas ut inom 72 timmar i stället för omedelbart efter avslutat arbetspass, vilket är kravet enligt EG-domstolens gällande praxis,

det avseende frågan om möjligheten att genom individuella överenskommelser mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare avtala om längre veckoarbetstid än i genomsnitt 48 timmar, s.k. opt-out, införs ett krav på att avvikelser från regeln om maximal veckoarbetstid måste ske genom kollektivavtal. Där det inte finns kollektivavtal eller facklig representation skall individuell opt-out dock vara möjlig utan stöd i kollektivavtal men med vissa hårdare krav för dess tillämpning jämfört med idag. Överenskommelsen måste vara skriftlig och gälla högst ett år i taget. Ett avtal om individuell opt-out som tecknas i samband med tecknande av anställningsavtalet eller under en provanställningsperiod är ogiltigt. Ingen arbetstagare skall arbeta mer än 65 timmar under någon vecka om inte annat överenskommit genom kollektivavtal. Arbetsgivaren skall föra register över hur många timmar arbetstagaren faktiskt arbetar.

Förslaget till direktiv behandlades under 2004 och våren 2005 på såväl ministerråds- som rådsarbetsgruppsnivå. Enighet kunde dock icke uppnås i rådet. Den avgörande stötestenen gällde frågan om s.k. opt-out.

Europaparlamentet antog den 11 maj 2005 en resolution rörande direktivet. Resolutionen innehåller förslag till förändringar i kommissionens förslag på en rad punkter. Vad särskilt avser frågan om opt-out innehåller resolutionen att krav på utfasning inom tre år från direktivets ikraftträdandetidpunkt.

Kommissionen har den 31 maj 2005 antagit ett ändrat förslag till direktiv. Förslaget innebär jämfört med det tidigare förslaget förändringar på en rad punkter och omfattar en del av de förslag som Europaparlamentet lagt i sin resolution.

1.2 Innehåll

Kommissionen föreslår följande ändringar i direktivet.

I artikel 2 införs två nya definitioner: jourtid (on-call time) och inaktiv del av jourtid (inactive part of on-call time). Definitionerna av arbetstid och vilotid är oförändrade. Med jourtid avses tid då arbetstagaren skall vara tillgänglig på arbetsplatsen för att på arbetsgivarens begäran utföra aktiviteter eller uppgifter. Med inaktiv del av jourtid avses den del av jourtiden då arbetstagaren inte behöver utföra aktiviteter eller uppgifter. Kommissionen

föreslår i det ändrade förslaget också ett förtydligande i form av en definition av begreppet arbetsplats, med vilket skall avses den plats eller de platser där arbetstagaren regelmässigt utför sina aktiviteter eller uppgifter och som fastställs i enlighet med vad som sägs i det anställningsförhållande eller anställningsavtal som är tillämpligt på arbetstagaren.

I den nya artikel 2a sägs att den inaktiva delen av jourtid inte skall betraktas som arbetstid om inte annat bestämts i nationell lagstiftning, praxis eller kollektivavtal. Den del av jourtiden då arbetstagaren utför aktiviteter eller uppgifter utgör arbetstid. Enligt det ändrade förslaget skall den inaktiva delen av jourtiden kunna fastställas enligt schabloner i kollektivavtal eller efter samråd med arbetsmarknadens parter. En viktig förändring i det ändrade förslaget är att den inaktiva delen av jourtid inte skall få betraktas som vilotid vid beräkning av viloperioder i enlighet med artikel 3 och 5 (dygns- respektive veckovila) (enligt kommissionens tidigare förslag gällde det motsatta).

Kommissionen föreslår i det ändrade direktivförslaget en ny artikel 2b vilken behandlar frågan om förenlighet mellan arbetsliv och familjeliv. Enligt artikeln skal medlemsstaterna uppmuntra arbetsmarknadens parter att ingå avtal om dessa frågor, samt tillse att parterna vidare vidtar de åtgärder som krävs för att arbetsgivare i god tid informerar arbetstagare om varje förändring av arbetsscheman eller arbetstidens förläggning samt att arbetstagarna skall ha rätt att begära ändrade arbetstider och att arbetsgivarna skall behandla dessa begäranden.

I det ändrade förslaget föreslår kommissionen att artikel 16.b, som anger att för tillämpningen av artikel 6 (begränsning av veckoarbetstiden) kan en beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader tillämpas, stryks (enligt kommissionens tidigare förslag skulle denna gräns finnas kvar).

I artikel 17.1 och 17.3 görs följdändringar med anledning av ändringen i artikel 16.b.

I artikel 17.2 klargörs hur kompensationsledighet skall förläggas i samband med avvikelser från flertalet vilotidsregler i direktivet. Kompensationsledigheten skall enligt kommissionens ändrade förslag förläggas inom rimlig tid i enlighet med nationell lagstiftning eller kollektivavtal (enligt kommissionens tidigare förslag fanns här en absolut gräns på 72 timmar). EG-domstolen har fastslagit att enligt dagens utformning av direktivet skall kompensationsledighet vid avvikelse från dygnsviloregeln ges omedelbart efter det aktuella arbetspasset.

I artikel 18, som avser avvikelser genom kollektivavtal, klargörs hur kompensationsledighet skall förläggas i samband med avvikelser från bestämmelserna om dygnsvila och veckovila på samma sätt som i artikel 17.2.

Enligt det ändrade förslaget skall det i artikel 19 införas en möjlighet för medlemsstaterna att, med iakttagande av de allmänna principerna för

arbetstagarnas hälsa och säkerhet, genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal tillåta beräkningsperioder avseende den maximala arbetstiden på högst tolv månader (enligt det tidigare förslaget skulle härvid grundregeln vara att beräkningsperioden var fyra månader men att man fick avvika från den och tillämpa en beräkningsperiod på upp till tolv månader under ovan angivna förutsättningar). Då ett sådant tillåtande sker genom lagstiftning och inte genom kollektivavtal skall medlemsstaterna tillse att arbetsgivaren i god tid informerar och samråder med arbetstagare, eller företrädare för dessa, om införandet av en sådan beräkningsperiod. Medlemsstaterna skall därvid också tillse att arbetsgivare därvid vidtar nödvändiga åtgärder för att förebygga eller åtgärda eventuella hälso- och säkerhetsrisker som kan ha samband med införandet av en sådan beräkningsperiod (motsvarande reglering fanns ej i kommissionens tidigare förslag).

I artikel 20 skall punkt 2 utgå som följdändring av ändringar i artikel 16b.

I artikel 22.1 införs skärpta regler för vilka villkor som skall uppfyllas för att en medlemsstat skall kunna välja att inte tillämpa artikel 6 (begränsning av veckoarbetstiden) och acceptera individuella överenskommelser mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare om längre veckoarbetstid än i genomsnitt 48 timmar, s.k. opt-out. Om opt-out skall användas skall detta godkännas genom kollektivavtal på lämplig nivå eller nationell lagstiftning (enligt kommissionens tidigare förslag skulle man endast vid arbetsplatser där det inte fanns kollektivavtal eller facklig organisation kunna använda sig av individuella överenskommelser om opt-out utan stöd i kollektivavtal).

När det gäller utformningen av det individuella avtalet mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare skärps villkoren på följande sätt. Överenskommelsen måste vara skriftlig och gälla högst ett år i taget. Ett avtal om individuell opt-out som tecknas i samband med tecknande av anställningsavtalet eller under en provanställningsperiod är ogiltigt. Enligt det reviderade förslaget skall ingen arbetstagare arbeta mer än 55 timmar under någon vecka om inte annat överenskommit genom kollektivavtal (enligt kommissionens tidigare förslag skulle gränsen vara 65 timmar). Enligt det ändrade förslaget skall arbetsgivaren föra noteringar som är tillräckliga för att fastställa att bestämmelserna i direktivet efterlevs (skrivningen i kommissionens tidigare förslag var i denna del att det skulle föras register över hur många timmar arbetstagaren faktiskt arbetar).

Enligt det reviderade förslaget skall möjligheten att använda sig av opt-out i princip upphöra tre år efter den genomförandetidpunkt som skall gälla för direktivet, vilken tidpunkt ej fastställts i förslaget. Enligt det reviderade förslaget skall dock införas en punkt 1b i artikel 22 enligt vilken en medlemsstat som före genomförandetidpunkten på grund av skäl som hänger samman med sed på dess arbetsmarknad använder sig av möjligheten kunna ansöka hos kommissionen om att också fortsatt få behålla den efter de tre åren. Kommissionen skall därvid besluta hur en sådan begäran skall behandlas. Enligt det ändrade förslaget skall en punkt 1c införas i artikel 22 enligt vilken en medlemsstat skall få ange att ett samtycke till opt-out som

givits av en arbetstagare före genomförandetidpunkten skall förbli giltigt i maximalt ett år efter den tidpunkten. Enligt kommissionens tidigare förslag fanns ingen regel om avskaffande av möjligheten att använda sig av opt-out och följaktligen ingen regel om undantag från ett sådant avskaffande.

I förslaget till artikel 24a stadgas att kommissionen inom tre år efter genomförandetidpunkten skall presentera en rapport avseende direktivet särskilt vad avser förlängning av beräkningsperioder enligt artikel 19 och opt-out enligt artikel 22 samt varje begäran om förlängning av möjligheten att använda sig av opt-out enligt ovan. Rapporten skall om det finns lämpligt vara kompletterad med förslag till åtgärder. Enligt det tidigare förslaget skulle en snarlik rapport upprättas inom fem år efter ikraftträdandetidpunkten.

1.3 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

I den svenska arbetstidslagen (SFS 1982:673) återfinns regler om ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid. Reglerna om jourtid anger begränsningar i möjligheten att ta ut sådan tid. Jourtid är angiven som sådan tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. I 6 § arbetstidslagen anges att om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning; sådan tid räknas som ordinarie arbetstid eller övertid.

När det gäller beredskapstid finns endast bestämmelsen i 14 § arbetstidslagen att till veckovila räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer. Detta innebär att beredskap bryter veckovilan på samma sätt som en aktiv arbetsinsats.

Vad avser veckoarbetstid får denna enligt 5 § inte uppgå till mer än 40 timmar per vecka. Då arbetets karaktär eller arbetets villkor kräver det får veckoarbetstiden dock genomsnittsberäknas över fyra veckor.

Enligt 3 § arbetstidslagen får avvikelser från lagens bestämmelser om t.ex. veckoarbetstid i 5 §, jourtid i 6 § eller veckovila i 14 § göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Avvikelser från lagen får dock endast göras under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Regeringen överlämnade den 8 september 2004 till riksdagen propositionen Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv (prop. 2003/04:180). Propositionen antogs av riksdagen den 16 februari 2005.

2004/05:FPM76

I propositionen föreslogs ändringar i arbetstidslagen (1982:673). Förslagen syftade till att förtydliga genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv, och innebar att Arbetstidslagen tillfördes en rad nya bestämmelser som i huvudsak trädde kraft den 1 juli 2005. Bestämmelserna skall dock tillämpas först från och med den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram till och med den 31 december 2006 är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor.

Enligt 10a § gäller således från och med den 1 juli 2005 att den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Härvid skall semester och sjukfrånvaro betraktas som arbetad tid. Av förarbetsuttalanden framgår att det relevanta arbetstidsbegreppet härvid är det EG-rättsliga och att således jour skall betraktas som arbetstid.

Enligt 13 § i dess lydelse efter den 1 juli 2005 gäller vidare att alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Enligt den nya 13 a § gäller från den 1 juli 2005 att arbetstiden för nattarbetande under varje period om tjugofyra timmar inte får överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avseende veckovila gäller enligt 14 § i dess lydelse från den 1 juli 2005 att avvikelse från regeln om att arbetstagare skall beredas 36 timmars sammanhängande veckovila får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

1.3.1 Framtida behov av lagändringar

För det fall att kommissionens förslag till direktiv antas av Europaparlamentet och rådet skulle arbetstidslagen, möjligen med några

undantag, inte nödvändigtvis behöva förändras. Detta då direktivet är ett minimidirektiv och det således är tillåtet att ha nationella regler som är mer förmånliga för arbetstagarna än de som följer av direktivet. Det är dock möjligt att det avseende kommissionens förslag avseende definition av arbetstid skulle behövas lagstiftning, särskilt vad avser den av kommissionen föreslagna regeln om att jourtid inte skall få betraktas som vilotid. Vidare är det möjligt att lagstiftning skulle behöva tillgripas vad avser det krav kommissionen vill rikta mot medlemsstaterna att vidta vissa åtgärder avseende möjligheter att förena familje- och arbetsliv.

I övrigt synes det vara för Sverige att avgöra om ny lagstiftning skulle införas med anledning av de förändringar i direktivet som nu föreslagits.

1.4 Budgetära konsekvenser

Regeringen gör i denna del i stort sett samma bedömningar som avseende det tidigare direktivförslaget.²

Det är svårt att förutse vad de ekonomiska konsekvenserna av förslaget blir. Det torde inte innebära några kostnader jämfört med nu gällande rättsläge. Det är dock rimligt att anta att det kommer att leda till besparingar för det fall att Sverige väljer att införa en reglering i enlighet med vad det föreslagna direktivet ger möjlighet till. Besparingarna torde komma att bli mindre än de som skulle kunnat vara möjliga enligt kommissionens tidigare förslag i det att jourtid enligt kommissionens ändrade förslag inte skall kunna betraktas som vilotid. Det är dock icke helt klart hur stora effekter detta kommer att få i praktiken emedan det trots allt är möjligt att avvika från viloreglerna i direktivet genom kollektivavtal om det utgår kompensationsledighet. Det bör också noteras att enligt gällande rättsläge skall jourtid såvitt reglerna i direktivet angår betraktas som arbetstid fullt ut och kan således idag inte betraktas som vilotid i direktivets mening.

Sammanfattningsvis ställer den rättspraxis som nyligen fastställts av EG-domstolen genom Jaeger-domen avseende jourtid och dygnsvila krav på översyn och anpassning av arbetstidsförläggningen. En schemaläggning i enlighet med EG-domstolens rättspraxis innebär förändringar för landstingens och kommunernas organisation framför allt när det gäller arbetstiderna för läkare men också för övriga vårdyrken samt för arbetstagare inom kommunernas omsorgsverksamhet. Förändringarna kan komma att medföra ett behov av nyrekryteringar.

Det ter sig som att dessa kostnader kommer att lindras eller utebli för det fall att Sverige väljer att införa en reglering i enlighet med vad det föreslagna direktivet ger möjlighet till.

² Se Faktapromemoria 2004/05:FPM25 Förslag till reviderat arbetstidsdirektiv.

2.1 Svensk ståndpunkt

Det kan konstateras att det ändrade förslag som kommissionen lämnat delvis löser de problem som för svensk del finns med arbetstidsdirektivet.

Det rör sig, liksom kommissionens tidigare förslag, om en paketslösning i enlighet med behovet att finna en godtagbar balans mellan flexibilitet för verksamheter och arbetstagares skydd för hälsa och säkerhet. Det nuvarande förslaget ligger på flera punkter närmare den svenska regeringens position än det tidigare förslaget.

Regeringen ser således positivt på kommissionens ändrade förslag till direktiv. Det nya förslaget ser i huvudsak ut att vara en god avvägning av de kompromisser som diskuterats i rådet och de önskemål Europaparlamentet framfört i sin resolution och torde således utgöra en god utgångspunkt för en lösning i rådet och en senare uppgörelse med Europaparlamentet.

Regeringen har invändningar rörande vissa punkter, bl.a. avseende utformningen av jourtidsreglerna i förhållande till vilotid. I dess huvuddelar synes förslaget emellertid vara en godtagbar lösning. Vad avser frågan om opt-out menar dock regeringen även fortsatt att den bör avskaffas eftersom den innebär ett hot mot arbetstagares skydd för säkerhet och hälsa och en risk för konkurrenssnedvridning mellan medlemsstaterna.

Det finns dock stora åsiktsskillnader mellan medlemsstaterna vad avser opt-out och regeringen har förståelse för att de medlemsstater som idag använder sig av opt-out kan ha behov av en övergångsperiod. Regeringen är även fortsatt beredd att med de medlemsstaterna diskutera form och längd på en sådan övergångsperiod. Även Europaparlamentets yttrande som innebär ett avskaffande av opt-out möjligheten måste här beaktas då det i slutänden är nödvändigt att komma överens med parlamentet för att få till stånd ett reviderat direktiv. Kommissionens förslag synes även i denna del kunna utgöra en god punkt att utgå från vid de fortsatta förhandlingarna inom rådet.

2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

De flesta medlemsstater är angelägna om att finna en snabb lösning på problemen med direktivet. Medlemsstaterna har dock olika uppfattningar avseende förslaget. Avseende den för Sverige viktiga frågan om opt-out finns det särskilt stora skillnader i uppfattning med en grupp länder som menar att möjligheten bör avskaffas, en som anser att den bör bevaras med endast mindre begränsningar och en mellangrupp som kan tänka sig ett bevarande eller en utfasning.

Europaparlamentet antog den 11 maj en resolution (P6_TA-PROV(2005)0175) om kommissionens första förslag till direktiv avseende vissa aspekter av organisering av arbetstid. Resolutionen innehåller på en rad punkter förslag till lösningar som avviker från kommissionens första förslag. Här kan främst nämnas att möjligheten till opt-out från 48-timmarsregeln enligt resolutionen skall avskaffas med viss övergångsperiod på upp till 36 månader.

Kommissionens reviderade förslag tillmötesgår helt eller delvis parlamentets önskemål på ett antal punkter och bör ses som ett närmande till parlamentets men också rådets ståndpunkter.

2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

-

3 Övrigt

3.1 Fortsatt behandling av ärendet

Det reviderade förslaget har diskuterats i ministerrådet den 2 juni 2005 varvid enighet i rådet avseende direktivförslaget inte kunde uppnås.

Det är i nuläget oklart hur frågan kommer att behandlas under Storbritanniens ordförandeskap. En trolig lösning är att man under det brittiska ordförandeskapet främst kommer att inrikta sig på att på rådsarbetsgruppsnivå lösa utestående frågor som är av mindre politisk dignitet än frågan om opt-out med sikte på att finna en lösning under något av de därpå följande ordförandeskapen. Möjligheterna att lösa frågan under det brittiska ordförandeskapet skall dock inte på något vis uteslutas.

3.2 Rättslig grund och beslutsförfarande

Artikel 137 (2) – Kvalificerad majoritet, medbeslutande.

3.3 Fackuttryck/termer

-