

Tillaga til þingsályktunar

um staðfestingu ákvörðunar sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 45/2004, um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn.

(Lögð fyrir Alþingi á 131. löggjafarþingi 2004–2005.)

Alþingi ályktar að heimila ríkisstjórninni að staðfesta fyrir Íslands hönd ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 45/2004 frá 23. apríl 2004, um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn frá 2. maí 1992, og fella inn í samninginn tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

Athugasemdir við þingsályktunartillögu þessa.

1. Inngangur.

Með þingsályktunartillögu þessari er leitað heimildar Alþingis til staðfestingar á ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 45/2004 frá 23. apríl 2004, um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn frá 2. maí 1992, og til að fella inn í samninginn tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

Ákvörðun þessi kallar á lagabreytingar hér á landi og var tekin af sameiginlegu EES-nefndinni með stjórnskipulegum fyrirvara af Íslands hálfu. Í tillögu þessari er gerð nánari grein fyrir því hvað felst í slíkum fyrirvara, sbr. 103. gr. EES-samningsins. Jafnframt er gerð grein fyrir efni þeirrar tilskipunar sem hér um ræðir. Gerð þessi felur ekki í sér breytingar á þeim meginreglum sem í EES-samningnum felast.

Ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar sem hér um ræðir er prentuð sem fylgiskjal með tillögu þessari ásamt gerðinni sjálfri.

2. Um stjórnskipulegan fyrirvara.

Ákvarðanir sameiginlegu EES-nefndarinnar um breytingar á viðaukum eða bókunum við EES-samninginn eru þjóðréttarsamningar. Samkvæmt samningnum er ekki gert ráð fyrir því að í ákvörðunum sé kveðið á um að gildistaka þeirra gagnvart aðildarríkjunum sé háð staðfestingu þeirra heima fyrir. Þær verða með öðrum orðum skuldbindandi fyrir aðildarríkin um leið og þær hafa verið teknar nema eitthvert aðildarríkjanna beiti heimild í 103. gr. EES-samningsins til að gera fyrirvara um að ákvörðun geti ekki orðið bindandi strax vegna stjórnskipulegra skilyrða heima fyrir. Hafa ríkin sex mánaða frest frá töku ákvörðunar í sameiginlegu nefndinni til að aflétta fyrirvaranum. Með þessu er vísað til nauðsynlegs atbeina þjóðþinga aðildarríkjanna og af hálfu Íslands hefur fyrirvara þessum því einungis verið beitt þegar

ljóst er að ákvörðun kallar á lagabreytingar. Almennt hefur ekki verið leitað sérstaks samþykkis Alþingis áður en stjórnskipulegum fyrirvara er aflétt heldur látið við það sitja að Alþingi hafi samþykkt nauðsynlegar lagabreytingar vegna innleiðingar ákvarðana. Þetta felur í sér nokkurt frávik frá almennti meðferð vegna staðfestingar þjóðréttarsamninga þar sem atbeina Alþingis er krafist en á sér skýringar í sérstöðu ákvarðana sameiginlegu EES-nefndarinnar meðal þjóðréttarsamninga. Hins vegar hafa nokkrir ókostir fylgt þessu fyrirkomulagi. Má þar helst nefna annars vegar að nokkuð mismunandi er með hvaða hætti það hefur komið fram í lagafrumvörpum hvornig þau tengjast tilteknum ákvörðunum sameiginlegu EES-nefndarinnar og hins vegar að með þessari aðferð hefur skort á að Alþingi hafi verið gefinn kostur á að taka beina afstöðu til staðfestingar einstakra ákvarðana nefndarinnar. Í vissum tilvikum hafa ákvarðanir sameiginlegu EES-nefndarinnar kveðið á um að bætt sé við EES-samninginn tiltekinni EB-gerð sem ekki öðlast gildi innan Evrópusambandsins fyrir en einhverjum missirum eða jafnvel árum seinna. Samkvæmt EES-samningnum er Ísland skuldbundið til að taka endanlega afstöðu til þess hvort slík gerð verði hluti samningsins innan sex mánaða frá töku ákvörðunarinnar í sameiginlegu EES-nefndinni en hefur sama svigrúm og önnur aðildarríki samningsins til að innleiða viðkomandi gerð í landsrétt. Fram að þessu hefði eina leiðin verið sú að setja lög til innleiðingar þessara gerða innan sex mánaða frestsins en þau lög hefðu þá að sjálfsögðu ekki þurft að taka gildi fyrir en á ætluðum gildistöku gerðarinnar. Þetta er mjög óheppileg leið þar sem við undirbúning slíkrar lagasetningar er oft og tíðum horft til fordæma erlendis frá en þar er að jafnaði ekki hugað að slíkri lagasetningu fyrir en nær dregur gildistöku viðkomandi gerðar. Að þessari leið sleppri er eina leiðin til að virða samnings- skuldbindingar Íslands að leita sérstaks samþykkis Alþingis í formi þingsályktunar.

Að öllu þessu virtu hefur almenn meðferð þeirra ákvarðana sameiginlegu EES-nefndarinnar þar sem Ísland hefur gert stjórnskipulegan fyrirvara verið færð til samræmis við meðferð þjóðréttarsamninga. Í því felst að almennt er leitað sérstaklega eftir samþykki Alþingis til staðfestingar sérhverri ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar sem stjórnskipulegur fyrirvari hefur verið gerður við. Slíks samþykkis er leitað í formi þingsályktunar en viðeigandi ráðuneyti munu samhliða undirbúa nauðsynleg frumvörp til lagabreytinga. Jafnframt hefur þeirri föstu vinnureglu verið komið á, með vísan til 24. gr. laga um þingsköp Alþingis, að haft verði samráð við utanríkismálanefnd um efni þessara ákvarðana meðan þær eru á undirbúningsstigi.

3. Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

Tilskipun nr. 2003/88/EB um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma (vinnutímatilskipunin) sameinar tilskipun nr. 93/104/EB um sama efni og tilskipun nr. 2000/34/EB sem fól í sér breytingar á fyrrnefndu tilskipuninni.

Vinnutímatilskipunin felur í sér lágmarksreglur um skipulag vinnutíma að teknu tilliti til öryggis og heilbrigðis starfsmanna. Hún gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma, árlegt orlof, um hlé og hámarksvinnutíma á viku og tiltekna þætti í tengslum við næturvinnu, vaktavinnu og vinnumynstur.

Efni hennar tekur til allra atvinnugreina, bæði á almennum vinnumarkaði sem og hjá hinu opinbera, í skilningi 2. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE, sbr. þó 14. og 17. gr. tilskipunarinnar. Ákvæði vinnutímatilskipunarinnar gilda því ekki um sérstakar aðstæður sem tengjast starfsemi hins opinbera, svo sem her og lögreglu, eða starfsemi almannavarna. Fyrir utan gildisvið tilskipunarinnar falla reglur um vinnutíma farmanna en þær er að finna í tilskipun ráðsins

1999/63/EB varðandi samninginn um skipulag vinnutíma á farskipum sem gerður var af Evrópusamtökum skipaeigenda (ESCA) og Sambandi flutningaverkamanna. Auk þess gildir um þetta efni tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 1999/95/EB frá 13. desember 1999 um framkvæmd ákvæða um vinnutíma á skipum sem fara um hafnir innan ríkja Evrópusambandsins. Þá er tekið fram að tilskipunin gildir ekki á þeim sviðum þar sem sérreglur annarra gerða bandalagsins fela í sér sérhæfðari kröfur varðandi skipulag vinnutíma tiltekinna starfsgreina eða atvinnustarfsemi. Í því samhengi má geta tilskipunar nr. 2000/79/EB frá 27. nóvember 2000 um vinnutíma í flugi sem byggist á samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins í Evrópu í þessari atvinnugrein sem gerðir voru í mars 2000.

Meginreglur vinnutímatilskipunarinnar eru þær að aðildarríkjum er skylt að tryggja starfsmönnum rétt á:

- a. 11 klst. samfelldum daglegum hvíldartíma,
- b. hvíldarhléi ef daglegur vinnutími er lengri en 6 klst.,
- c. samfelldum 24 klst. hvíldartíma í viku hverri sem tengist daglegum hvíldartíma, sbr. a-lið,
- d. að virkur vikulegur vinnutími sé takmarkaður og að meðalvinnustundafjöldi fari ekki yfir 48 klst., að yfirvinnu meðtalinni,
- e. árlegu fjögurra vikna launuðu orlofi,
- f. að venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns fari ekki að jafnaði yfir 8 klst. á hverju 24 klst. tímabili og að þetta viðmið sé hámark ef starfi fylgir mikið andlegt eða líkamlegt álag,
- g. ókeypiss heilsufarsskoðun næturvinnustarfsmanna og, sé þess kostur, tilfærslu í dagvinnustörf ef rekja má heilsufarsvandamál þeirra til næturvinnu.

Tilskipunin hefur enn fremur að geyma nánari ákvæði er varða heilsuvernd og öryggi næturvinnustarfsmanna og vaktavinnustarfsmanna. Þá kveður hún á um að gera skuli viðeigandi ráðstafanir vegna þeirra starfsmanna sem vinna eftir ákveðnu mynstri.

Heimilt er þó að veita undanþágur frá meginreglum vinnutímatilskipunarinnar. Slíkar heimildir byggjast m.a. á því að skipulag vinnutíma í ákveðnum starfsgreinum er eða kann að vera með þeim hætti að æskilegt sé að heimila tiltekinn sveigjanleika við beitingu framangreindra meginreglna. Ef aðildarríki nýta þessar undanþágur ber þeim að gæta að meginreglum tilskipunarinnar um öryggi og heilsuvernd starfsmanna og gæta þess að starfsmenn fái samsvarandi hvíld í staðinn.

Að því er varðar lækna í starfsnámi er ríkjum veittur sérstakur aðlögunartími til að hrinda í framkvæmd meginreglu vinnutímatilskipunarinnar um 48 klst. vikulegan hámarksvinnutíma að meðaltali í allt að átta ár samkvæmt sérstökum skilyrðum og veitt svigrúm með tilliti til viðmiðunartíma vikulegs hámarksvinnutíma.

Efni tilskipunarinnar hefur verið innleitt í íslensk lög að því er varðar flestar starfsgreinar með lögum nr. 68/2003, um breytingu á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og lögum nr. 30/1987, um orlof. Innleiðing tilskipunar þessarar krefst lagabreytinga að því er varðar reglur um vinnutíma þeirra stétta er falla ekki undir vinnutíma-reglur laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og aðrar reglur gilda ekki um. Þó kemur einnig til greina að innleiða efni hennar með kjarasamningum samtaka aðila vinnumarkaðarins.

Fylgiskjal I.**ÁKVÖRÐUN SAMEIGINLEGU EES-NEFNDARINNAR
nr. 45/2004****frá 23. apríl 2004****um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum,
vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn**

SAMEIGINLEGA EES-NEFNDIN HEFUR,

með hliðsjón af samningnum um Evrópska efnahagssvæðið, með áorðnum breytingum samkvæmt bókun um breytingu á samningnum um Evrópska efnahagssvæðið, er nefnist hér á eftir „samningurinn“, einkum 98. gr.,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) XVIII. viðauka við samninginn var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 122/2003 frá 26. september 2003 ⁽¹⁾.
- 2) Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma ⁽²⁾ skal felld inn í samninginn.

ÁKVEÐIÐ EFTIRFARANDI:

1. gr.

Eftirfarandi liður bætist við á eftir lið 32g (tilskipun ráðsins 2003/72/EB) í XVIII. viðauka við samninginn:

„32h. **32003 L 0088:** Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma (Stjtið. ESB L 299, 18.11.2003, bls. 9).“

2. gr.

Íslenskur og norskur texti tilskipunar 2003/88/EB, sem verður birtur í EES-viðbæti við *Stjórnartíðindi Evrópusambandsins*, telst fullgiltur.

⁽¹⁾ Stjtið. ESB L 331, 18.12.2003, bls. 48 og EES-viðbæti við Stjtið. ESB nr. 64, 18.12.2003, bls. 28.

⁽²⁾ Stjtið. ESB L 299, 18.11.2003, bls. 9.

3. gr.

Ákvörðun þessi öðlast gildi hinn 24. apríl 2004 að því tilskildu að allar tilkynningar samkvæmt 1. mgr. 103. gr. samningsins hafi borist sameiginlegu EES-nefndinni (*).

4. gr.

Ákvörðun þessi skal birt í EES-deild *Stjórnartíðinda Evrópusambandsins* og EES-viðbæti við þau.

Gjört í Brussel 23. apríl 2004.

Fyrir hönd sameiginlegu EES-nefndarinnar
Formaður

P. Westerlund

Ritarar
sameiginlegu EES-nefndarinnar

Ø. Hovdkinn *M. Brinkmann*

(*) Engin stjórnskipuleg skilyrði gefin til kynna.

Fylgiskjal II.

TILSKIPUN EVRÓPUÞINGSINS OG RÁÐSINS 2003/88/EB

frá . nóvember 2003

um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma

EVROÞUÞINGIÐ OG RÁÐ EVRÓPUSAM-
BANDSINS HAFA,

með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalagsins,
einkum 2. mgr. 137. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,

með hliðsjón af álit efnahags- og félagsmálanefndarinnar ⁽¹⁾,

að höfðu samráði við svæðanefndina,

í samræmi við málsmeðferðina sem mælt er fyrir um í 251. gr. sáttmálans ⁽²⁾,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Tilskipun ráðsins 93/104/EB frá 23. nóvember 1993, um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma ⁽³⁾, þar sem mælt er fyrir um lágmarkskröfur um öryggi og heilbrigði við skipulag vinnutíma, að því er varðar daglegan hvíldartíma, hlé, vikulegan hvíldartíma, vikulegan hámarksvinnutíma, árlegt orlof og þætti varðandi næturvinnu, vaktavinnu og vinnu-
mynstur, hefur verið breytt verulega. Skrá skal viðkomandi ákvæði á kerfisbundinn hátt til að skýra málin.
- 2) Í 137. gr. sáttmálans er kveðið á um að Bandalagið skuli styðja og bæta við starfsemi aðildarríkjanna með það í huga að bæta vinnu-
umhverfi og vernda þannig öryggi og heilsu starfsmanna. Í tilskipunum, sem samþykktar eru á grundvelli þeirrar greinar, skal forðast að leggja á hömlur á sviði stjórnslu, fjármála eða löggjafar sem staðið gætu í vegi fyrir

stofnun og vexti lítilla og meðalstórra fyrirtækja.

- 3) Ákvæði tilskipunar ráðsins 89/391/EB frá 12. júní 1989 um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum ⁽⁴⁾ eru í fullu gildi á þeim sviðum sem þessi tilskipun tekur til, samanber þó strangari ákvæði og/eða sérákvæði sem hér er að finna.
- 4) Umbætur er varða öryggi, hollustuhætti og heilbrigði starfsmanna á vinnustöðum er markmið sem má ekki víkja fyrir hreinum efnahagssjónarmiðum.
- 5) Allir starfsmenn skulu fá viðunandi hvíldartíma. Hugtakið „hvíld“ skal tjá í tímaeiningum, þ.e. dögum, klukkustundum og/eða hlutum þeirra. Launþegar í Bandalaginu verða að fá lágmarkshvíldartíma daglega, vikulega og árlega og viðunandi hlé. Einnig er nauðsynlegt í þessu sambandi að setja þak á vikulegan vinnustundafjölda.
- 6) Taka ber tillit til meginreglna Alþjóðavinnu-
málastofnunarinnar að því er varðar skipulag vinnutíma, að næturvinnu meðtalinni.
- 7) Rannsóknir hafa sýnt að mannslíkaminn er viðkvæmari að kvöld- og næturlagi fyrir truflunum úr umhverfinu og einnig gagnvart íþyngjandi vinnufyrirkomulagi og að langar næturvaktir geta haft skaðleg áhrif á heilsu starfsmanna og stofnað öryggi á vinnustað í hættu.
- 8) Þörf er á að takmarka tímabil næturvakta, að yfirvinnu meðtalinni, og setja þarf reglur um að vinnuveitendur, sem að jafnaði hafa starfsmenn í næturvinnu, tilkynni lögbærum yfirvöldum um það, fari þau fram á slíkt.
- 9) Brýnt er að þeir sem stunda næturvinnu eigi rétt á heilbrigðissskoðun sér að kostnaðarlausu

⁽¹⁾ Stjtið. EB C 61, 14.3.2003, bls. 123.

⁽²⁾ Álit Evrópuþingsins frá 17. desember 2002 (hefur enn ekki verið birt í Stjórnartíðindum EB) og ákvörðun ráðsins frá 22. september 2003.

⁽³⁾ Stjtið. EB L 307, 13.12.1993, bls. 18. Tilskipuninni var breytt með tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2000/34/EB (Stjtið. EB L 195, 1.8.2000, bls. 41).

⁽⁴⁾ Stjtið. EB L 183, 29.6.1989, bls. 1.

áður en þeir hefja vinnu á næturvöktum og með reglulegu millibili þaðan í frá og, sé þess nokkur kostur, að þeim sé gert kleift að fara í dagvinnu við þeirra hæfi komi til heilsufarsvandanamála.

- 10) Þegar um næturvinnu eða vaktavinnu er að ræða verður að laga kröfur um öryggi og heilsuvernd að eðli starfsins og sjá fyrir fullnægjandi verndar- og forvarnarþjónustu ásamt nauðsynlegum aðbúnaði.
- 11) Sérstakar aðstæður á vinnustað geta haft skaðleg áhrif á öryggi og heilsu starfsmanna. Við skipulag vinnu eftir ákveðnu mynstri skal tekið tillit til þeirrar almennu meginreglu að aðlaga beri vinnuna að starfsmanninum.
- 12) Evrópusamningur um vinnutíma sjómanna tók gildi með tilskipun ráðsins 1999/63/EB frá 21. júní 1999 um samning um skipulag vinnutíma sjómanna sem Samtök skipaeigenda í Evrópubandalaginu (ECSA) og Samtök félaga flutningaverkamanna í Evrópusambandinu (FST) ^(⁵) gerðu og byggist á 2. mgr. 139. gr. sáttmálans. Því skulu ákvæði þessarar tilskipunar ekki gilda um sjómenn.
- 13) Að því er varðar „sjómenn sem fiska upp á hlut“ og eru launamenn er það aðildarríkjanna að ákvarða, samkvæmt þessari tilskipun, skilyrði fyrir rétti til árlegs orlofs og veitingu þess, þar á meðal tilhögun greiðslna.
- 14) Sérstakir staðlar, sem mælt er fyrir um í öðrum Bandalagsgerningum og tengjast t.d. hvíldartíma, vinnutíma, árlegu orlofi og næturvinnu fyrir tiltekna flokka starfsmanna, skulu vera réttþærri en ákvæði þessarar tilskipunar.
- 15) Með tilliti til þeirra spurninga sem geta vaknað í tengslum við skipulag vinnutíma innan fyrirtækis virðist æskilegt að heimila ákveðinn sveigjanleika við beitingu tiltekinnna ákvæða þessarar tilskipunar, enda sé tryggt að farið sé að meginreglunni um öryggi og heilsuvernd starfsmanna.
- 16) Nauðsynlegt er að kveða á um að víkja megi frá tilteknum ákvæðum þessarar tilskipunar og skulu aðildarríkin eða aðilar vinnumarkaðarins sjá um framkvæmd þess í hverju tilviki fyrir sig. Þegar um frávik er að ræða skal sú megin-

regla gilda að hlutaðeigandi starfsmenn fái samsvarandi hvíldartíma í staðinn.

- 17) Tilskipun þessi skal ekki hafa áhrif á skuldbindingar aðildarríkjanna varðandi lögleiðingarfresti tilskipananna sem um getur í B-hluta I. viðauka.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

1. KAFLI

GILDISSVIÐ OG SKILGREININGAR

1. gr.

Markmið og gildissvið

1. Í þessari tilskipun er mælt fyrir um lágmarkskröfur um öryggi og heilsuvernd sem hafa ber í huga við skipulag vinnutíma.

2. Tilskipun þessi gildir um:

- a) daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma og árlegt orlof, um hlé og hámarksvinnutíma á viku, og
- b) tiltekna þætti í tengslum við næturvinnu, vaktavinnu og vinnumynstur.

3. Þessi tilskipun gildir um starfsemi á öllum sviðum atvinnulífsins, jafnt á vegum hins opinbera sem einkaaðila, í skilningi 2. gr. tilskipunar 89/391/EBE, samanber þó 14., 17., 18. og 19. gr. þessarar tilskipunar.

Þessi tilskipun gildir ekki um sjómenn, eins og skilgreint er í tilskipun 1999/63/EB, samanber þó 8. mgr. 2. gr. þessarar tilskipunar.

4. Ákvæði tilskipunar 89/391/EBE gilda að fullu í málum sem um getur í 2. mgr., samanber þó strangari ákvæði eða sérákvæði sem er að finna í þessari tilskipun.

2. gr.

Skilgreiningar

Í þessari tilskipun er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. „vinnutími“: sá tími sem starfsmaður er við störf eða er vinnuveitanda innan handar og innir afhendi störf sín eða skyldur í samræmi við innlend lög og/eða venju,
2. „hvíldartími“: sá tími sem telst ekki til vinnutíma,

⁽⁵⁾ Stjtið. EB L 167, 2.7.1999, bls. 33.

3. „næturvinnutími“: tímabil sem er ekki skemmra en sjö klukkustundir, eins og skilgreint er í innlendum lögum, og skal ávallt taka til tímabilsins frá miðnætti til kl. 5.00,
4. „næturvinnustarfsmaður“:
 - a) annars vegar starfsmaður sem að jafnaði vinnur að minnsta kosti þrjár klukkustundir af daglegum vinnutíma að næturlagi, og
 - b) hins vegar starfsmaður sem ætlast er til að inni af hendi tiltekinn hluta af ársvinnuframlagi sínu að næturlagi og er sá hluti skilgreindur að vali viðkomandi aðildarríkis:
 - i) í innlendri löggjöf, að undangengnu samráði við aðila vinnumarkaðarins, eða
 - ii) í kjarasamningum eða samningum milli aðila vinnumarkaðarins í hverju landi eða á hverjum stað,
5. „vaktavinna“: vinna sem einkennist af því að henni er skipt niður á vaktir þar sem starfsmenn taka hver við af öðrum á sömu verkstöð samkvæmt tilteknu mynstri, þ.m.t. breytilegt mynstur, sem getur verið hvort heldur sem er samfelld eða ósamfelld, og sem krefst þess að starfsmaður vinni á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem er mælt í dögum eða vikum,
6. „vaktavinnustarfsmaður“: starfsmaður sem vinnur vaktavinnu,
7. „farstarfsmaður“: starfsmaður í áhöfn hjá fyrirtæki sem rekur flutningaþjónustu fyrir farþega eða vörur á vegum, í lofti eða á skipgengum vatnaleiðum,
8. „vinna á hafi úti“: vinna sem er unnin að mestu leyti á eða frá mannvirkjum á hafi úti (m.a. á borpöllum), í beinum eða óbeinum tengslum við leit, vinnslu eða nýtingu á jarðefnaauðlindum, þar á meðal á vetniskolefnum, og köfun í tengslum við slíka starfsemi, hvort sem hún fer fram frá mannvirki á hafi úti eða frá skipi,
9. „viðunandi hvíld“: að starfsmenn hafi reglubundinn hvíldartíma, sem mældur er í tímaeiningum og er nægilega langur og samfelldur til að tryggja að þeir valdi ekki sjálfum sér, samstarfsmönnum eða öðrum tjóni vegna þreytu eða óreglulegs vinnumynsturs og að þeir verði ekki fyrir heilsutjóni, hvorki til skemmri né lengri tíma lítið.

2. KAFLI

LÁGMARKSHVÍLDARTÍMI – AÐRIR ÞÆTTIR ER VARÐA SKIPULAG VINNUTÍMA

3. gr.

Dagleg hvíld

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja hverjum starfsmanni daglegan hvíldartíma samfelld í 11 klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili.

4. gr.

Hlé

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allir starfsmenn eigi rétt á hvíldarhléi ef daglegur vinnutími er lengri en sex klukkustundir og skal nánar kveðið á um það, svo sem hve langt hvíldarhléið skuli vera og við hvaða forsendur skuli miðað, í kjarasamningum eða samningum milli aðila vinnumarkaðarins eða, að öðrum kosti, í innlendri löggjöf.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allir starfsmenn eigi rétt á samfelldum lágmarkshvíldartíma í 24 klukkustundir á hverju sjö daga tímabili til viðbótar við 11 stunda hvíldartímann sem um getur í 3. gr.

Ef hlutlægar eða tæknilegar aðstæður í tengslum við vinnutímaskipulagið réttlæta slíkt er heimilt að kveða á um 24 klukkustunda lágmarkshvíldartíma.

6. gr.

Hámarksvinnutími á viku

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir, með tilliti til kröfunnar um öryggi og heilsuvernd starfsmanna, til að tryggja að:

- a) vikulegur vinnutími sé takmarkaður með ákvæðum laga eða stjórnisýslufyrirmæla eða með kjarasamningum eða samningum milli aðila vinnumarkaðarins,
- b) meðalvinnustundafjöldi fyrir sjö daga tímabil fari ekki yfir 48 klukkustundir, að yfirvinnu meðtalinni.

7. gr.

Árlegt orlof

1. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja öllum launþegum rétt á launuðu, árlegu orlofi í að minnsta kosti fjórar vikur í samræmi við skilyrði fyrir að öðlast og fá notið slíks réttar, sem mælt er fyrir um í innlendri löggjöf og/eða venju.

2. Greiðsla má ekki koma í stað árlegs lágmarks-orlofs á launum, nema þegar um starfslok er að ræða.

3. KAFLI

NÆTURVINNA – VAKTAVINNA – VINNUMYNSTUR

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að:

- venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns fari að jafnaði ekki yfir átta tíma á hverju 24 klukkustunda tímabili,
- næturvinnustarfmenn, sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fylgir mikið líkamlegt eða andlegt álag, vinni ekki lengur en átta tíma á hverju 24 klukkustunda tímabili þegar unnin er næturvinna.

Að því er varðar b-lið skulu áhættusöm störf eða störf sem fylgir mikið líkamlegt eða andlegt álag skilgreind í innlendri löggjöf og/eða venju eða í kjarasamningum eða samningum milli aðila vinnu-markaðarins með tilliti til sérstakra afleiðinga og þeirrar áhættu sem næturvinna hefur í för með sér.

9. gr.

Heilbrigðisskoðun og tilfærsla næturvinnustarfsmanna yfir í dagvinnu

1. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að:

- næturvinnustarfmenn eigi rétt á heilbrigðisskoðun sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og með reglulegu millibili þaðan í frá,
- næturvinnustarfmenn sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða, sem ljóst er að eiga rætur að rekja til þess að þeir vinna næturvinnu, séu færðir til, þegar kostur er, í dagvinnustörf sem henta þeim.

2. Að því er varðar ókeypis heilbrigðisskoðun, sem um getur í a-lið 1. mgr., er lækurinn bundinn þagnarskyldu.

3. Ókeypis heilbrigðisskoðun, sem um getur í a-lið 1. mgr., má fara fram innan ramma innlenda heilbrigðiskerfisins.

10. gr.

Tryggingar vegna næturvinnu

Aðildarríkin geta látið vinnu tiltekinna hópa næturstarfsmanna vera háða tryggingum, samkvæmt skilyrðum sem mælt er fyrir um í innlendri löggjöf og/eða venju, þegar um er að ræða starfsmenn sem hætta öryggi sínu og heilsu í starfi.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að vinnuveitandi, sem hefur að jafnaði starfsmenn í næturvinnu, tilkynni lögbærum yfirvöldum um það, fari þau fram á slíkt.

12. gr.

Öryggi og heilsuvernd

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að:

- þeir sem vinna næturvinnu og vaktavinnu njóti öryggis og heilsuverndar sem hæfir eðli starfsins,
- viðeigandi verndar- og forvarnarþjónusta og aðbúnaður er varðar öryggi og heilsufar þeirra sem vinna næturvinnu og vaktavinnu samsvari því sem gildir um aðra starfsmenn og að þessi aðstaða sé alltaf til reiðu.

13. gr.

Vinnumynstur

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að vinnuveitandi, sem hyggst skipuleggja vinnu eftir ákveðnu mynstri, taki tillit til þeirrar almennu meginreglu að laga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að draga úr áhrifum af einhæfum störfum og störfum sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, eftir því um hvaða störf er að ræða, sem og til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega að því er varðar hlé í vinnutíma.

4. KAFLI

ÝMIS ÁKVÆÐI

14. gr.

Sérákvæði Bandalagsins

Þessi tilskipun gildir ekki þegar aðrir Bandalagsgerningar fela í sér sérkröfur um skipulag vinnutíma innan tiltekinna starfsgreina eða atvinnustarfsemi.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á rétt aðildarríkjanna til að beita eða setja hagstæðari lög eða stjórnsluákvæði, um öryggi og heilsuvernd starfsmanna, eða til að auðvelda eða heimila beitingu kjarasamninga eða samninga milli aðila vinnumarkaðarins sem eru hagstæðari að því er varðar öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

16. gr.

Viðmiðunartímabil

Aðildarríkin geta sett ákvæði:

- a) vegna beitingar 5. gr. (vikulegur hvíldartími), viðmiðunartímabil sem er ekki lengra en 14 dagar,
- b) vegna beitingar 6. gr. (hámarksvinnutími á viku), viðmiðunartímabil sem er ekki lengra en fjórir mánuðir.

Árlegt, launað orlof, sem er veitt samkvæmt 7. gr., og sjúkraleysi skulu ekki talin með eða eru hlutlaus að því er varðar meðaltalsútreikninga,

- c) vegna beitingar 8. gr. (lengd næturvinnutíma), viðmiðunartímabil sem er skilgreint í samráði við aðila vinnumarkaðarins eða í kjarasamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins í hverju landi um sig eða á tilteknu svæði.

Ef vikulegur 24 klukkustunda lágmarkshvíldartími, sem krafist er samkvæmt 5. gr., fellur saman við viðmiðunartímabilið skal hann ekki talinn með þegar meðaltal er reiknað.

5. KAFLI

FRÁVIK OG UN DANTEKNINGAR

17. gr.

Frávik

1. Að teknu tilhlýðilegu tilliti til almennt meginreglna um öryggi og heilsuvernd starfsmanna geta aðildarríkin vikið frá ákvæðum 3.–6., 8. eða 16. gr. þegar lengd vinnutímans verður ekki mæld og/eða ákveðin fyrirfram, vegna sérstakra eiginleika umræddra starfa, eða ef starfsmenn geta sjálfir ákveðið vinnutímann, einkum þegar um er að ræða:

- a) starfsmenn er gegna stjórnunarstörfum eða annað starfsfólk sem hefur umboð til að taka sjálfstæðar ákvarðanir,
- b) starfsmenn innan sömu fjölskyldu, eða
- c) starfsmenn sem starfa á vegum kirkna og trúfélaga.

2. Samkvæmt ákvæðum 3., 4. og 5. mgr. er heimilt að samþykkja frávik með lögum eða stjórnslufyrirmælum, eða í kjarasamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins, að því tilskildu að hlutaðeigandi starfsmenn fái samsvarandi hvíldartíma í staðinn eða – í undantekningartilvikum þegar ekki er unnt af hlutlægum ástæðum að veita samsvarandi hvíldartíma – hlutaðeigandi starfsmenn fái viðeigandi vernd.

3. Í samræmi við 2. mgr. þessarar greinar er heimilt að víkja frá ákvæðum 3., 4., 5., 8. og 16. gr.:

- a) vegna starfa þar sem vinnustaður er fjarri búsetustað viðkomandi starfsmanns, þ.m.t. vinna á hafi úti, eða ef langt er á milli mismunandi vinnustaða starfsmannsins,
- b) vegna starfa sem tengjast öryggi og eftirliti og krefjast stöðugrar viðveru til verndar eignum og fólki, hér er einkum átt við öryggisverði og aðra verði eða öryggisgæslufyrirtæki,
- c) vegna starfa þar sem þörf er á samfelldri þjónustu eða framleiðslu, er þá einkum átt við:
 - i) þjónustu sem tengist móttöku, meðferð og/eða umönnun á sjúkrahúsum eða sambærilegum stofnunum, þ.m.t. starfsemi lækna í starfsþjálfun, dvalarstofnunum og fangelsum,
 - ii) hafnar- eða flugvallarstarfsmenn,

- iii) fólk sem starfar við blöð, útvarp, sjónvarp, kvikmyndaframleiðslu, póst- og fjarskiptaþjónustu, sjúkra-, bruna- og almannavarnaþjónustu,
 - iv) framleiðslu og dreifingu á gasi, vatni og rafmagni svo og sorphirðu og brennsluver,
 - v) atvinnugreinar þar sem ekki er unnt að rjúfa vinnuferli af tæknilegum ástæðum,
 - vi) rannsóknar- og þróunarvinnu,
 - vii) landbúnað,
 - viii) starfsmenn sem annast reglubundna farþegaflutninga í þéttbýli,
- d) þegar vinnuhrota er fyrirjáanleg, einkum í:
- i) landbúnaði,
 - ii) ferðaþjónustu,
 - iii) pósthjónustu,
- e) þegar um er að ræða fólk sem vinnur við flutninga með járnbrautum:
- i) sem vinnur ósamfellt,
 - ii) sem dvelur á vinnutíma um borð í lestum, eða
 - iii) við störf sem eru háð tímaáætlunum flutninga og þar sem tryggja verður að járnbrautarumferð sé samfelld og reglubundin,
- f) við aðstæður sem um getur í 4. mgr. 5. gr. tilskipunar 89/391/EBE,
- g) þegar um slys eða yfirvofandi slyshættu er að ræða.
4. Í samræmi við 2. mgr. þessarar greinar má víkja frá ákvæðum 3. og 5. gr.:
- a) í vaktavinnu, þegar um vaktaskipti er að ræða og starfsmaðurinn getur ekki tekið daglegan og/eða vikulega hvíldartíma milli loka eins vaktatímabils og upphafs þess næsta,
 - b) þegar um er að ræða starfsemi þar sem vinnunni er skipt upp yfir daginn, einkum ræstingar.
5. Í samræmi við 2. mgr. þessarar greinar má víkja frá ákvæðum 6. gr. og b-lið 16. gr., þegar um er að ræða lækna í starfsþjálfun, samkvæmt ákvæðum annarrar til sjöundu undirgreinar þessarar málsgreinar.

Að því er varðar 6. gr. skal leyfa frávikin, sem getið er í fyrstu undirgrein, á 5 ára aðlögunartímabili sem hefst 1. ágúst 2004.

Aðildarríkjunum er heimilt að taka sér allt að tveimur árum í viðbót, ef nauðsyn krefur, til að takast á við þau vandkvæði sem fylgja því að uppfylla ákvæði um vinnutíma sem tengjast skyldum þeirra til að skipuleggja og sjá fyrir heilbrigðisþjónustu og læknishjálp. Að minnsta kosti sex mánuðum fyrir lok aðlögunartímabilsins skal viðkomandi aðildarríki tilkynna framkvæmdastjórninni það ásamt rökstuðningi svo að framkvæmdastjórnin geti gefið álit sitt, eftir viðeigandi samráð, innan þriggja mánaða frá viðtöku slíkra upplýsinga. Fari aðildarríkið ekki að álit framkvæmdastjórnarinnar skal það færa rök fyrir þeirri ákvörðun sinni. Tilkynning og rökstuðningur aðildarríkisins og álit framkvæmdastjórnarinnar skulu birt í *Stjórnartíðindum Evrópusambandsins* og send áfram til Evrópuþingsins.

Aðildarríkjum er heimilt að taka sér allt að einu ári í viðbót, ef nauðsyn krefur, til að takast á við sérstök vandkvæði sem fylgja því að uppfylla þær skyldur sem getið er í þriðju undirgrein. Þau skulu fylgja málsmeðferðinni sem sett er fram í þeirri undirgrein.

Aðildarríkin skulu sjá til þess að fjöldi vinnustunda á viku fari aldrei yfir 58 stundir að meðaltali á fyrstu þremur árum aðlögunartímabilsins, 56 stundir að meðaltali á næstu tveimur árum þar á eftir og 52 stundir að meðaltali eftir það.

Vinnuveitandi skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna með góðum fyrirvara með það í huga að ná samkomulagi, þar sem því verður komið við, um tilhögun á aðlögunartímabilinu. Innan þeirra marka, sem sett eru í fimmtu undirgrein, getur slíkt samkomulag tekið til:

- a) meðalfjöldi vinnustunda á viku á aðlögunartímabilinu, og
- b) ráðstafana til að fækka vinnustundum á viku í 48 að meðaltali í lok aðlögunartímabilsins.

Með tilliti til b-liðar 16. gr. skulu frávikin, sem getið er í fyrstu undirgrein, heimiluð, að því tilskildu að viðmiðunartímabilið sé ekki lengra en 12 mánuðir á fyrsta hluta aðlögunartímabilsins, sem er tilgreint í fimmtu undirgrein, og sex mánuðir eftir það.

18. gr.

Frávik frá kjarasamningum

Víkja má frá 3., 4., 5., 8. og 16. gr. með kjarasamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins í hverju landi um sig eða á tilteknu svæði eða, samkvæmt reglum sem þessir aðilar hafa sett, með kjarasamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins á lægra samningsstigi. Aðildarríki, sem hafa ekki lögboðið kerfi sem kveður á um gerð kjarasamninga eða samninga milli aðila vinnumarkaðarins í landinu eða á tilteknu svæði, um þau málefni sem þessi tilskipun tekur til, eða aðildarríki sem hafa sérstakan lagaramma í þessu skyni, geta, innan marka hans, í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venju, heimil að frávik frá ákvæðum 3., 4., 5., 8. og 16. gr. með kjarasamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins á viðeigandi samningsstigi.

Heimila ber frávikin sem kveðið er á um í fyrstu og annari undirgrein með því skilyrði að hlutaðeigandi starfsmenn fái samsvarandi hvíldartíma í staðinn eða – í undantekningartilvikum þegar ekki er unnt af hlutlægum ástæðum að veita samsvarandi hvíldartíma – að hlutaðeigandi starfsmenn fái viðeigandi vernd. Aðildarríkin geta sett reglur um:

- hvernig aðilar vinnumarkaðarins skuli beita þessari grein, og
- hvernig ákvæði kjarasamninga og samninga sem eru gerðir í samræmi við þessa grein geti tekið til annarra starfsmanna í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venju.

19. gr.

Takmarkanir á frávikum frá viðmiðunartímabilum

Heimildin til að víkja frá ákvæðum b-liðar 16. gr., sem kveðið er á um í 3. mgr. 17. gr. og 18. gr., má ekki verða til þess að viðmiðunartímabil verði lengra en sex mánuðir.

Með fyrirvara um almennar meginreglur um öryggi og heilsuvernd starfsmanna, skulu aðildarríkin þó eiga þess kost, af hlutlægum og tæknilegum ástæðum eða ástæðum sem varða skipulag vinnunnar, að heimila gerð kjarasamninga eða samninga milli aðila vinnumarkaðarins um viðmiðunartímabil sem mega ekki undir neinum kringumstæðum vera lengri en 12 mánuðir.

Ráðið skal með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar og meðfylgjandi matsskýrslu taka ákvæði þessarar greinar til endurskoðunar og ákveða hvernig bregðast skuli við fyrir 23. nóvember 2003.

20. gr.

Farstarfsmenn og vinna á hafi úti

1. Ákvæði 3., 4., 5. og 8. gr. skulu ekki gilda um farstarfsmenn.

Aðildarríkin skulu hins vegar gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að farstarfsmenn eigi rétt á viðunandi hvíld, nema við þær aðstæður sem mælt er fyrir um í f- og g-lið 3. mgr. 17. gr.

2. Með fyrirvara um almennar meginreglur um öryggi og heilsuvernd starfsmanna og að því tilskildu að samráð sé haft við fulltrúa vinnuveitanda og viðkomandi starfsmanna og að kapp sé lagt á að hvetja til hvers konar viðeigandi skoðanaskipta milli aðila vinnumarkaðarins, þar á meðal samningaviðræðna ef aðilar óska þess, er aðildarríkjunum heimilt, af hlutlægum og tæknilegum ástæðum eða ástæðum sem varða skipulag vinnunnar, að lengja viðmiðunartímabilið, sem um getur í b-lið 16. gr., í 12 mánuði fyrir starfsmenn sem aðallega stunda vinnu á hafi úti.

3. Eigi síðar en 1. ágúst 2005 skal framkvæmdastjórnin, að höfðu samráði við aðildarríkin og aðila vinnumarkaðarins á evrópskum vettvangi, endurskoða beitingu ákvæðanna, að því er varðar starfsmenn á hafi úti, með tilliti til öryggis- og heilbrigðismála með það í huga að koma fram með viðeigandi breytingar, ef þörf er á.

21. gr.

Starfsmenn á sjófiskiskipum

1. Ákvæði 3.–6. og 8. gr. skulu ekki gilda um starfsmenn á sjófiskiskipum, sem sigla undir fána aðildarríkis.

Aðildarríkin skulu hins vegar gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að sérhver starfsmaður á sjófiskiskipi, sem siglir undir fána aðildarríkis, eigi rétt á viðunandi hvíld og takmarka fjölda vinnustunda við 48 klukkustundir á viku að meðaltali á viðmiðunartímabili sem er ekki lengra en tólf mánuðir.

2. Í samræmi við þörfina á að vernda öryggi og heilbrigði slíkra starfsmanna skulu aðildarríkin, innan þeirra takmarkana sem settar eru fram í annarri

undirgrein 1. mgr. og 3. og 4. mgr., gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja:

- a) að vinnutími sé takmarkaður við hámarksfjölda klukkustunda sem ekki má fara yfir á tilteknu tímabili, eða
- b) að veittur sé lágmarksfjöldi hvíldarstunda á tilteknu tímabili.

Hámarksfjöldi vinnustunda eða lágmarksfjöldi hvíldarstunda skal skilgreindur í lögum eða stjórn-sýslufyrirmælum eða í kjarasamningum eða samningum milli aðila vinnumarkaðarins.

3. Mörk vinnu- eða hvíldartíma skulu vera annaðhvort:

- a) hámarksfjöldi vinnustunda, sem ekki skal vera meiri en:
 - i) 14 klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili, og
 - ii) 72 klukkustundir á hverju sjö daga tímabili, eða
- b) lágmarksfjöldi hvíldarstunda, sem ekki skal vera minni en:
 - i) 10 klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili, og
 - ii) 77 klukkustundir á hverju sjö daga tímabili.

4. Hvíldartíma má ekki skipta upp í meira en tvo hluta og skal annar hluti hvíldartímans vera að minnsta kosti sex klukkustundir og ekki skulu líða meira en 14 klukkustundir á milli tveggja hvíldartíma.

5. Í samræmi við almennar meginreglur um öryggi og heilsuvernd starfsmanna og af hlutlægum og tæknilegum ástæðum eða ástæðum sem varða skipulag vinnunnar, er aðildarríkjunum heimilt að leyfa undantekningar, þar á meðal að koma á viðmiðunartímabilum, frá þeim takmörkunum sem mælt er fyrir um í annarri undirgrein 1. mgr. og 3. og 4. mgr. Slíkar undantekningar skulu, að því marki sem hægt er, vera í samræmi við setta staðla en heimilt er að miða við tíðari eða lengri orlofstímabil eða veitingu uppbótarorlofs fyrir starfsmennina. Mæla má fyrir um slíkar undantekningar í:

- a) lögum eða stjórn-sýslufyrirmælum, að því tilskildu að samráð sé haft við fulltrúa vinnuveitenda og viðkomandi starfsmanna og að kapp sé lagt á að hvetja til hvers konar skoðanaskipta milli aðila vinnumarkaðarins, eða

- b) kjarasamningum eða samningum milli aðila vinnumarkaðarins.

6. Skipstjóri á sjófiskiskipi getur krafist þess að starfsmenn um borð vinni þá tíma sem nauðsynlegir eru á þeirri stundu vegna öryggis skipsins, skipverja um borð eða farms eða til að koma til aðstoðar öðrum skipum eða skipverjum í nauð á hafi úti.

7. Aðildarríki geta kveðið á um að starfsmenn á sjófiskiskipum, sem landslög eða venja mæla fyrir um að megi ekki stunda veiðar á tilteknu tímabili almanaksársins sem er lengra en einn mánuður, skulu taka árlegt orlof, í samræmi við 7. gr., innan áður-greinds tímabils.

22. gr.

Ýmis ákvæði

1. Aðildarríki getur látið vera að beita ákvæðum 6. gr., ef það virðir almennu meginreglurnar um öryggi og heilsuvernd starfsmanna og að því tilskildu að það tryggi að:

- a) enginn vinnuveitandi krefjist þess að starfsmaður vinni meira en 48 klukkustundir á sjö daga tímabili, reiknað sem meðaltal á viðmiðunartímabilinu sem um getur í b lið 16. gr., nema hann hafi fyrst hlotið samþykki starfsmannsins til slíkrar vinnu,
- b) starfsmaður sé ekki látinn gjalda þess að hann sé ekki reiðubúinn til að samþykkja að inna slíka vinnu af hendi,
- c) vinnuveitandinn haldi uppfærðar skrár yfir alla starfsmenn sem inna slíka vinnu af hendi,
- d) skrárnar séu hafðar til reiðu fyrir lögbær yfirvöld sem geta af öryggis- og/eða heilbrigðisástæðum bannað eða takmarkað möguleika starfsmanna á að fara fram yfir hámarksvinnutíma á viku,
- e) vinnuveitandinn veiti lögbærum yfirvöldum, fari þau fram á slíkt, upplýsingar um tilvik þar sem starfsmenn hafa veitt samþykki fyrir því að vinna meira en 48 stunda vinnu á sjö daga tímabili, reiknað sem meðaltal á viðmiðunartímabilinu sem um getur í b-lið 16. gr.

Ráðið skal með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar og meðfylgjandi matsskýrslu taka ákvæði þessarar málsgreinar til endurskoðunar og ákveða hvernig bregðast skuli við fyrir 23. nóvember 2003.

2. Aðildarríkin skulu eiga þess kost, að því er varðar beitingu 7. gr., að nýta sér aðlögunartímabil sem

má þó ekki vera lengra en þrjú ár talið frá 23. nóvember 1996, að því tilskildu að á aðlögunartímabilinu sé tryggt:

- a) að allir starfsmenn fái þriggja vikna árlegt orlof á launum enda uppfylli þeir skilyrði fyrir að öðlast og fá notið slíks réttar, sem mælt er fyrir um í innlendri löggjöf og/eða venju, og
- b) að greiðsla megi ekki koma í stað þriggja vikna árlegs orlofs á launum, nema þegar um starfslok er að ræða.

3. Nýti aðildarríkin sér þá kosti, sem kveðið er á um í þessari grein, skulu þau tilkynna framkvæmdastjórninni það þegar í stað.

6. KAFLI

LOKAÁKVÆÐI

23. gr.

Umfang verndar

Með fyrirvara um rétt aðildarríkja til að setja, með tilliti til breyttra aðstæðna, önnur laga-, stjórnslu- eða samningsákvæði að því er varðar vinnutíma, að því tilskildu að lágmarkskröfum þessarar tilskipunar sé fullnægt, skal framkvæmd þessarar tilskipunar ekki teljast réttmætur grundvöllur fyrir því að dregið sé úr þeirri almennu vernd sem launþegar njóta.

24. gr.

Skýrslur

1. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem hafa verið samþykkt eða verða samþykkt um málefni sem tilskipun þessi nær til.
2. Aðildarríkin skulu gefa framkvæmdastjórninni skýrslu á fimm ára fresti um eiginlega framkvæmd ákvæða þessarar tilskipunar þar sem fram koma sjónarmið aðila vinnumarkaðarins.

Framkvæmdastjórnin skal tilkynna það Evrópuþinginu, ráðinu, efnahags- og félagsmálanefndinni og ráðgjafarnefndinni um öryggi, hollustuhætti og heilsuvernd á vinnustöðum.

3. Framkvæmdastjórnin skal á fimm ára fresti, frá 23. nóvember 1996 að telja, leggja skýrslu fyrir Evrópuþingið, ráðið og efnahags- og félagsmálanefndina um beitingu þessarar tilskipunar, að teknu tilliti til 22. og 23. gr. og 1. og 2. mgr. þessarar greinar.

25. gr.

Endurskoðun á beitingu ákvæðanna með tilliti til starfsmanna um borð á sjófiskiskipum

Eigi síðar en 1. ágúst 2009 skal framkvæmdastjórnin, að höfðu samráði við aðildarríkin og aðila vinnumarkaðarins á evrópskum vettvangi, endurskoða hvernig ákvæðunum er framfylgt að því er varðar starfsmenn á sjófiskiskipum og kanna sérstaklega hvort þessi ákvæði eiga við, einkum með tilliti til öryggis- og heilbrigðismála, með það í huga að leggja til viðeigandi breytingar ef þörf er á.

26. gr.

Endurskoðun á beitingu ákvæðanna með tilliti til þeirra sem starfa við farþegaflutninga

Eigi síðar en 1. ágúst 2005 skal framkvæmdastjórnin, að höfðu samráði við aðildarríkin og aðila vinnumarkaðarins á evrópskum vettvangi, endurskoða beitingu ákvæðanna að því er varðar starfsmenn sem annast reglubundna farþegaflutninga í borgum, með það í huga að leggja til viðeigandi breytingar, ef þörf er á, til að tryggja samfellda og viðeigandi stefnu innan geirans.

27. gr.

Niðurfelling

1. Tilskipun 93/104/EB, eins og henni var breytt með tilskipuninni sem um getur í A-hluta I. viðauka, falli úr gildi, samanber þó skyldur aðildarríkja varðandi lögleiðingarfresti sem mælt er fyrir um í B-hluta I. viðauka.
2. Líta ber á tilvísanir í niðurfelldu tilskipunina sem tilvísanir í þessa tilskipun og skulu þær lesnar með hliðsjón af samanburðartöflunni í II. viðauka.

28. gr.

Gildistaka

Tilskipun þessi öðlast gildi 2. ágúst 2004.

29. gr.

Viðtakendur

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkja.

Gjört í Brussel 4. nóvember 2003.

Fyrir hönd Evrópuþingsins, Fyrir hönd ráðsins,

P. COX

G. TREMONTI

forseti.

forseti.

I. VIÐAUKI

A-HLUTI

NIÐURFELLD TILSKIPUN ÁSAMT BREYTINGUM

(27. gr.)

Tilskipun ráðsins 93/104/EB

(Stjttíð. EB L 307, 13.12.1993, bls. 18)

Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2000/34/EB,

(Stjttíð. EB L 195, 1.8.2000, bls. 41)

B-HLUTI

LÖGLEIÐINGARFRESTUR

(27. gr.)

Tilskipun	Lögleiðingarfrestur
93/104/EB	23. nóvember 1996
2000/34/EB	1. ágúst 2003 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ 1. ágúst 2004 að því er varðar lækna í starfsþjálfun. Sjá 2. gr. tilskipunar 2000/34/EB.

II. VIÐAUKI

SAMANBURÐARTAFLA

Tilskipun 93/104/EB	Þessi tilskipun
1. til 5. gr.	1. til 5. gr.
Inngangsorð 6. gr.	Inngangsorð 6. gr.
1. mgr. 6. gr.	a-liður 6. gr.
2. mgr. 6. gr.	b-liður 6. gr.
7. gr.	7. gr.
Inngangsorð 8. gr.	Inngangsorð 8. gr.
1. mgr. 8. gr.	a-liður 8. gr.
2. mgr. 8. gr.	b-liður 8. gr.
9., 10. og 11. gr.,	9., 10. og 11. gr.
Inngangsorð 12. gr.	Inngangsorð 12. gr.
1. mgr. 12. gr.	a-liður 12. gr.
2. mgr. 12. gr.	b-liður 12. gr.
13., 14. og 15. gr.,	13., 14. og 15. gr.
Inngangsorð 16. gr.	Inngangsorð 16. gr.
1. mgr. 16. gr.	a-liður 16. gr.
2. mgr. 16. gr.	b-liður 16. gr.
3. mgr. 16. gr.	c-liður 16. gr.
1. mgr. 17. gr.	1. mgr. 17. gr.
Inngangsorð 2. mgr. 17. gr.	2. mgr. 17. gr.
1. undirgr. 2. mgr. 17. gr.	a–e-liður 3. mgr. 17. gr.
2. undirgr. 2. mgr. 17. gr.	f–g-liður 3. mgr. 17. gr.
3. undirgr. 2. mgr. 17. gr.	4. mgr. 17. gr.
4. undirgr. 2. mgr. 17. gr.	5. mgr. 17. gr.
3. mgr. 17. gr.	18. gr.

Tilskipun 93/104/EB	Þessi tilskipun
4. mgr. 17. gr.	19. gr.
1. mgr. 17. gr. a	Fyrsta undirgrein 1. mgr. 20. gr.
2. mgr. 17. gr. a	Önnur undirgrein 1. mgr. 20. gr.
3. mgr. 17. gr. a	2. mgr. 20. gr.
4. mgr. 17. gr. a	3. mgr. 20. gr.
1. mgr. 17. gr. b	Fyrsta undirgrein 1. mgr. 21. gr.
2. mgr. 17. gr. b	Önnur undirgrein 1. mgr. 21. gr.
3. mgr. 17. gr. b	2. mgr. 21. gr.
4. mgr. 17. gr. b	3. mgr. 21. gr.
5. mgr. 17. gr. b	4. mgr. 21. gr.
6. mgr. 17. gr. b	5. mgr. 21. gr.
7. mgr. 17. gr. b	6. mgr. 21. gr.
8. mgr. 17. gr. b	7. mgr. 21. gr.
a-liður 1. mgr. 18. gr.	—
i-liður a-liðar 1. mgr. 18. gr.	1. mgr. 22. gr.
ii-liður b-liðar 1. mgr. 18. gr.	2. mgr. 22. gr.
c-liður 1. mgr. 18. gr.	3. mgr. 22. gr.
2. mgr. 18. gr.	—
3. mgr. 18. gr.	23. gr.
4. mgr. 18. gr.	1. mgr. 24. gr.
5. mgr. 18. gr.	2. mgr. 24. gr.
6. mgr. 18. gr.	3. mgr. 24. gr.
—	25. gr. ⁽¹⁾
—	26. gr. ⁽²⁾
—	27. gr.
—	28. gr.
19. gr.	29. gr.
—	I. viðauki
—	II. viðauki

⁽¹⁾ 3. gr. tilskipunar 2000/34/EB.

⁽²⁾ 4. gr. tilskipunar 2000/34/EB.