



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 01.12.2000
COM(2000) 787 τελικό

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

**Κατάσταση εφαρμογής της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου
1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας**

(«Οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας»)

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Κατάσταση εφαρμογής της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

(«Οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας»)

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Γενικές παρατηρήσεις

Στην έκθεση αυτή δίδεται μια γενική ανασκόπηση του τρόπου με τον οποίο τα κράτη μέλη εφάρμοσαν την οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (στο εξής 'οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας')¹. Στην πλειονότητα των κρατών μελών η εφαρμογή πραγματοποιήθηκε με ένα μεγάλο αριθμό διαφορετικών νομικών και/ή διοικητικών πράξεων και ανάλογα με την περίπτωση με συλλογικές συμβάσεις (βλέπε το παράρτημα). Επομένως η έκθεση αυτή δεν είναι δυνατόν να παρέχει μια πλήρη, λεπτομερή εξέταση όλων των εθνικών μέτρων εφαρμογής. Η έκθεση παρέχει μια γενική ανάλυση της κατάστασης στα κράτη μέλη.

Ως τελευταία προθεσμία για την εφαρμογή της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας ορίστηκε η 23η Νοεμβρίου 1996. Ωστόσο μόνο η Γερμανία, η Σουηδία, η Φινλανδία, η Ισπανία και οι Κάτω Χώρες γνωστοποίησαν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα εθνικά μέτρα εφαρμογής τους έως την ημέρα εφαρμογής. Η Ιταλία και η Γαλλία δεν έχουν ακόμη κοινοποιήσει επίσημα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή όλα τα εθνικά τους μέτρα εφαρμογής². Η ανάλυση των μέτρων που έλαβαν τα τελευταία κράτη μέλη δεν βασίζεται επομένως σε απευθείας πληροφορίες από τις αρχές των εν λόγω κρατών μελών.

Το Μάρτιο του 1994 το Ηνωμένο Βασίλειο άσκησε προσφυγή ακύρωσης της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 173 (τόρα άρθρο 230) της συνθήκης επικαλούμενο την έλλειψη νομικής βάσης της οδηγίας. Σύμφωνα με το Ηνωμένο Βασίλειο δεν υπήρχαν επιστημονικά στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι η οδηγία αποτελεί μέτρο σχετικό με την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων υπό την έννοια του άρθρου 118α (άρθρου 137, μετά την τροποποίηση) της συνθήκης. Επιπλέον, το Ηνωμένο Βασίλειο ισχυρίστηκε ότι η οδηγία παραβίαζε την αρχή της επικουρικότητας και της αναλογικότητας και ότι το Συμβούλιο είχε κάνει κατάχρηση της εξουσίας του καθώς σύμφωνα με το Ηνωμένο Βασίλειο η οδηγία συμπεριλάμβανε μέτρα που δεν συνδέονταν με το σκοπό της. Στην απόφασή του της 18ης Νοεμβρίου 1996 (υπόθεση C-84/94) το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ακύρωσε το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 5 της οδηγίας αλλά απέρριψε την προσφυγή κατά τα λοιπά.

Αυτή τη στιγμή έχουν παραπεμφθεί στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο τέσσερις υποθέσεις για έκδοση προδικαστικής απόφασης σύμφωνα με το άρθρο 234 της συνθήκης. Δύο υποθέσεις

¹ Ε.Ε. L 307 της 13.12.1993, σελ. 18.

² Τόσο η Ιταλία όσο και η Γαλλία καταδικάστηκαν από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο διότι δεν θέσπισαν μέτρα για την εφαρμογή της οδηγίας (Υπόθεση C-386/98, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ιταλικής Δημοκρατίας, απόφαση της 9ης Μαρτίου 2000 και υπόθεση C-46/99, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Γαλλικής Δημοκρατίας, απόφαση της 8ης Ιουνίου 2000).

(C-303/98 SIMAP v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana και C-241/99 Confederación Intersindical Galega (C.I.G) v Servicio Galego de Saude (SERGAS)) αναφέρονται ουσιαστικά στον ορισμό του 'χρόνου εργασίας' σύμφωνα με την οδηγία στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων 'εφημερίας' του ιατρικού προσωπικού έκτακτης ανάγκης³. Η τρίτη υπόθεση (C-173/99 The Queen v Secretary of State for Trade and Industry) αναφέρεται στη δυνατότητα καθορισμού της περιόδου σύστασης δικαιώματος για τη χορήγηση ετήσιας άδειας σύμφωνα με το άρθρο 7 της οδηγίας, ενώ η τέταρτη υπόθεση (C-133/00 J. R. Bowden e.a. v Tuffnells Parcels Express Ltd.) αφορά το πεδίο εφαρμογής των εξαιρέσεων σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 3, της οδηγίας.

Γενικά η συμμόρφωση των εθνικών μέτρων που ελήφθησαν με την οδηγία είναι σχετικά καλή. Ωστόσο στην έκθεση αυτή η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα ήθελε να υπογραμμίσει ορισμένα σημεία που προκαλούν ανησυχίες.

Αλληλεπίδραση με την οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου

Η οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας αναφέρεται σε μεγάλο βαθμό στην οδηγία 89/391/ΕΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία⁴, αναφέροντας στο άρθρο 1, παράγραφος 4:

"Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στα θέματα που αναφέρει η παράγραφος 2, με την επιφύλαξη περιοριστικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας."

Σχετικά με αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα ήθελε να τονίσει ιδιαίτερα τη σημασία των άρθρων 2 (πεδίο εφαρμογής), 3 (ορισμοί), 7 (υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης) και 11 (διαβουλευσεις και συμμετοχή των εργαζομένων) της οδηγίας 89/391/ΕΚ.

Εξαιρέσεις – Παρεκκλίσεις

Η οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ένα αρκετά πολύπλοκο κοινοτικό νομοθετικό κείμενο. Ιδίως οι παρεκκλίσεις που επιτρέπονται σύμφωνα με το άρθρο 17 μπορεί να δημιουργήσουν δυσκολίες στην κατανόηση της οδηγίας. Επομένως, ίσως θα ήταν χρήσιμο να κάνουμε μια σύντομη ανάλυση των παρεκκλίσεων που επιτρέπονται και να τονίσουμε ιδιαίτερα ότι οι 'παρεκκλίσεις' διαφέρουν από τις 'εξαιρέσεις' σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 3, της οδηγίας.

Η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εξαιρουμένων των αεροπορικών, σιδηροδρομικών, οδικών, θαλάσσιων, ποτάμιων και λιμναίων μεταφορών, της θαλάσσιας αλιείας και λοιπών θαλασσιών δραστηριοτήτων, καθώς και των ασκούμενων ιατρών ("εξαιρούμενοι τομείς").

Το άρθρο 17 της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρεκκλίνουν από ορισμένα άρθρα της οδηγίας κάτω από ειδικές προϋποθέσεις και με συγκεκριμένους τρόπους, ανάλογα με την περίπτωση. Η ιδέα της παρέκκλισης είναι να

³ Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο εξέδωσε την απόφασή του στην υπόθεση αυτή στις 3 Οκτωβρίου 2000, βλ. στη συνέχεια, τμήμα 3 "Ορισμοί".

⁴ Ε.Ε. L 183 της 29.6.1989, σελ. 1.

διατηρηθούν οι αρχές που καθορίζονται στην οδηγία επιτρέποντας όμως ευελιξία στην εφαρμογή τους. Βασικά υπάρχουν τριών ειδών παρεκκλίσεις:

1) Το άρθρο 17, παράγραφος 1, επιτρέπει παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16 στις περιπτώσεις που, λόγω των ιδιοτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, η διάρκεια του χρόνου εργασίας δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Η οδηγία αναφέρει τρεις συγκεκριμένες δραστηριότητες για τις οποίες επιτρέπεται η παρέκκλιση αυτή. Ο κατάλογος δεν είναι εξαντλητικός, αλλά πρέπει να ερμηνεύεται *περιοριστικά*.

2) Το άρθρο 17, παράγραφος 2, επιτρέπει παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 σύμφωνα με ένα σύνολο κριτηρίων που καθορίζονται λεπτομερώς στην οδηγία και ακολουθούνται από παραδείγματα. Τέτοιες παρεκκλίσεις επιτρέπονται υπό τον όρο ότι χορηγούνται στους οικείους εργαζόμενους ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε *εξαιρετικές* περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζόμενους.

3) Το άρθρο 17, παράγραφος 3, επιτρέπει παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Για να γίνονται σεβαστά τα συστήματα εργασιακών σχέσεων ορισμένων κρατών μελών, οι παρεκκλίσεις αυτές μπορούν να γίνουν στα κράτη μέλη στο κατάλληλο *συλλογικό* επίπεδο. Όπως και στο άρθρο 17, παράγραφος 2, τέτοιες παρεκκλίσεις επιτρέπονται υπό τον όρο ότι χορηγούνται στους οικείους εργαζόμενους ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε *εξαιρετικές* περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζόμενους.

Πρόσφατες εξελίξεις για την κάλυψη των 'εξαιρουμένων τομέων'

Στις 18 Νοεμβρίου 1998 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε ένα σύνολο προτάσεων για να καλύψει τους τομείς που εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 3.⁵ Βάσει της πρότασης, η οδηγία 1999/63/EK του Συμβουλίου σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, που σύναψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και η Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST) εκδόθηκε στις 21 Ιουνίου 1999.⁶ Επιπλέον, στις 22 Ιουνίου 2000 εκδόθηκε η οδηγία 2000/34/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που τροποποιεί την οδηγία 93/104/EK του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας έτσι ώστε να καλύψει τομείς και δραστηριότητες που εξαιρούνταν από την οδηγία αυτή.⁷ Τέλος, στις 23 Ιουνίου 2000, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε μία πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου σχετικά με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας του ιπτάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας που συνάφθηκε από την Ένωση Ευρωπαϊκών Αεροπορικών Εταιρειών (ΑΕΑ), την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF), την Ευρωπαϊκή Ένωση Προσωπικού Θαλάμων Διακυβέρνησης Αεροσκαφών (ECA), την Ευρωπαϊκή Ένωση Αερομεταφορέων των Περιφερειών της Ευρώπης (ERA) και τη Διεθνή

⁵ COM(1998)662 τελικό.

⁶ Ε.Ε. L 167 της 2.7.1999, σελ. 33.

⁷ Ε.Ε. L 195 της 1.8. 2000, σελ. 41

Ένωση για τις Ναυλωμένες Πτήσεις (IACA).⁸ Το Συμβούλιο κατέληξε σε πολιτική συμφωνία ως προς την πρόταση αυτή στις 17 Οκτωβρίου 2000.

Μια σύντομη ανακεφαλαίωση των τροποποιήσεων της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας ίσως να είναι χρήσιμη στο πλαίσιο αυτό, αν και η τροποποιημένη οδηγία πρόκειται να εφαρμοστεί μόνον από την 1η Αυγούστου 2003 (2004 όσον αφορά τους ασκούμενους ιατρούς). Στόχος της οδηγίας 2000/34/EK του Συμβουλίου είναι να εξασφαλίσει ότι όλοι οι μη μετακινούμενοι εργαζόμενοι στους εξαιρούμενους τομείς καλύπτονται από την οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας και να τροποποιήσει την οδηγία έτσι ώστε να καλύπτει τους ασκούμενους ιατρούς και τους εργαζόμενους στην ανοικτή θάλασσα και στους σιδηροδρόμους. Οι τροποποιήσεις θα προβλέπουν επίσης οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι στις εναέριες, οδικές και ποτάμιες μεταφορές να έχουν επαρκή χρόνο ανάπαυσης, να λαμβάνουν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων και ο χρόνος εργασίας τους να περιορίζεται σε 48 ώρες την εβδομάδα κατά μέσον όρο (όπως στην οδηγία 93/104/EK). Ειδικές διατάξεις σχετικά με το χρόνο εργασίας θα ισχύουν για τους εργαζομένους στη θαλάσσια αλιεία.

Ο χρόνος εργασίας των ναυτικών καλύπτεται από την οδηγία 1999/63/EK του Συμβουλίου, ενώ επιδιώκεται η πρόταση σχετικά με το ιπτάμενο προσωπικό της πολιτικής αεροπορίας να λάβει προτεραιότητα σε σχέση με τις γενικότερες προτάσεις που περιέχονται στην τροποποιημένη οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 1)

Το άρθρο 1, παράγραφος 2, ορίζει το *υλικό* πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Η οδηγία εφαρμόζεται:

- στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας ανάπαυσης, εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και
- σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της εργασίας κατά βάρδιες και του ρυθμού εργασίας.

Όπως αναφέρθηκε η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εξαιρουμένων των αεροπορικών, σιδηροδρομικών, οδικών, θαλάσσιων, ποτάμιων και λιμναίων μεταφορών, της θαλάσσιας αλιείας και λοιπών θαλασσιών δραστηριοτήτων, καθώς και των ασκούμενων ιατρών.

Το άρθρο 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ αναφέρει:

"1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής, κλπ.).

2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία, ή ορισμένων συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στις υπηρεσίες πολιτικής άμυνας."

⁸ 23 Ιουνίου 2000, COM 382 τελικό.

Η εξαίρεση ορισμένων τομέων και δραστηριοτήτων από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας δεν σημαίνει υποχρεωτικά ότι εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της σχετικής εθνικής νομοθεσίας σε όλα τα κράτη μέλη. Μόνο η Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο εξαιρούν όλους αυτούς τους τομείς και τις δραστηριότητες από το πεδίο εφαρμογής των εθνικών μέτρων εφαρμογής, ενώ πολλά άλλα κράτη μέλη εξαιρούν κάποιους τομείς ή μόνο ορισμένους από τους εργαζόμενους σε ένα δεδομένο τομέα.

Όσον αφορά το προσωπικό πεδίο εφαρμογής, η οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας χρησιμοποιεί την έννοια "εργαζόμενος". Ωστόσο η έννοια αυτή δεν ορίζεται μέσα στην οδηγία, αλλά στο άρθρο 3 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ ο εργαζόμενος ορίζεται ως:

- "κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εκτός από το υπηρετικό προσωπικό"

ενώ εργοδότης είναι:

- "κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση".

Η μεγάλη πλειονότητα των κρατών μελών εφαρμόζει τη σχετική νομοθεσία τους αφενός στους, "παραδοσιακούς" υπαλλήλους που εργάζονται στο πλαίσιο μιας σύμβασης απασχόλησης όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική και αφετέρου στους δημόσιους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα. Ωστόσο ορισμένα κράτη μέλη δεν έχουν κοινοποιήσει τα εθνικά τους μέτρα όσον αφορά τους δημόσιους υπαλλήλους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο οι κανονισμοί του χρόνου εργασίας καλύπτουν περισσότερους υπαλλήλους από εκείνους που εργάζονται με σύμβαση εργασίας.⁹

Σε ορισμένα κράτη μέλη και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, εκτός από αυτούς που εργάζονται στους εξαιρούμενους τομείς και δραστηριότητες που αναφέρονται στο άρθρο 1, παράγραφος 3, της οδηγίας, εξαιρούνται πλήρως από το πεδίο εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας εφαρμογής. Οι εργαζόμενοι αυτοί μερικές φορές υπάγονται στο άρθρο 17, παράγραφος 1 της οδηγίας. Ωστόσο, το άρθρο 17, παράγραφος 1, επιτρέπει παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16, αλλά αναφέρεται στην τήρηση των γενικών αρχών για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Η βελγική νομοθεσία εξαιρεί τα άτομα που απασχολούνται από διοργανωτές εμπορικών εκθέσεων ή πανηγυριών, τα άτομα σε διευθυντικές ή εμπιστευτικές θέσεις, τα άτομα που απασχολούνται από την κεντρική κυβέρνηση βάσει συμβάσεων, τους ιατρούς, τους κτηνιάτρους και τους οδοντίατρους από το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης.

Σύμφωνα με τη γερμανική νομοθεσία, τα στελέχη των επιχειρήσεων (*leitende Angestellte*), , δεν καλύπτονται από τη νομοθεσία περί του χρόνου εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης. Η εξαίρεση της ομάδας αυτής είναι γενική. Το ίδιο ισχύει για τα στελέχη που εργάζονται στη

⁹ Οι κανονισμοί περί του χρόνου εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο εκτός από τους υπαλλήλους με σύμβαση εργασίας ισχύουν και για τους "εργαζόμενους" που εργάζονται βάσει "οποιαδήποτε άλλης σύμβασης, είτε ρητής είτε υποδηλούμενης και (στην περίπτωση ρητής) είτε προφορικής είτε γραπτής, σύμφωνα με την οποία το άτομο αναλαμβάνει να πραγματοποιήσει προσωπικά οποιαδήποτε εργασία ή να προσφέρει υπηρεσίες στην άλλη συμβαλλόμενη πλευρά, η οποία βάσει της σύμβασης δεν είναι πελάτης του ατόμου αυτού σε σχέση με κάποιο άλλο επάγγελμα ή δραστηριότητα που ασκεί."

δημόσια διοίκηση και για τους εξέχοντες ιατρούς που εξαιρούνται επίσης. Ωστόσο οι διατάξεις που αφορούν την ετήσια άδεια ισχύουν για τους εργαζόμενους αυτούς.

Στην Ισπανία, οι ανώτεροι διοικητικοί υπάλληλοι με σύμβαση απασχόλησης εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των εθνικών μέτρων εκτέλεσης. Επίσης, οι δημόσιες ιατρικές υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης σε ορισμένες αυτόνομες κοινότητες της Ισπανίας δεν καλύπτονται από τις γενικές νομοθετικές διατάξεις για το χρόνο εργασίας και τις περιόδους ανάπαυσης. Δεν είναι σαφές ποιοι κανόνες για το χρόνο εργασίας ισχύουν σε άλλους κλάδους του ισπανικού δημόσιου τομέα.¹⁰

Στην Ιταλία οι διευθυντές επιχειρήσεων, οι εμπορικοί αντιπρόσωποι και οι δημόσιες υπηρεσίες και τα γραφεία εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της γενικής νομοθεσίας περί του χρόνου εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης.

Η νομοθεσία των Κάτω Χωρών εξαιρεί από την εφαρμογή των περισσότερων διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης, μεταξύ άλλων, το διευθυντικό ή ανώτερο προσωπικό, τους επιστήμονες ερευνητές και τους ειδικούς ιατρούς, τους ιατρούς γενικής ιατρικής, τους ιατρούς που εργάζονται σε οίκους ευγηρίας, τους υπαλλήλους περιβάλλοντος και τους οδοντίατρους.

Η αυστριακή νομοθεσία επίσης εξαιρεί ρητά τα στελέχη των επιχειρήσεων (*leitende Angestellte*) από την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας περί του χρόνου εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης.

Στη Φινλανδία, οι τρεις κατηγορίες που αναφέρονται στο άρθρο 17, παράγραφος 1, της οδηγίας εξαιρούνται πλήρως από το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας περί του χρόνου εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης. Αυτές είναι: οι υπάλληλοι που διευθύνουν επιχειρήσεις ή που εργάζονται ανεξάρτητα και που θα μπορούσαν να συγκριθούν άμεσα με τους διευθυντές των επιχειρήσεων, οι εργαζόμενοι στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων (π.χ. οι ιερείς και οι οργανίστες) και οι εργαζόμενοι που εργάζονται στο σπίτι ή αλλού με συνθήκες κάτω από τις οποίες δεν μπορεί να θεωρηθεί καθήκον του εργοδότη η εποπτεία της ρύθμισης του χρόνου εργασίας.

Η σουηδική νομοθεσία εξαιρεί τους υπαλλήλους σε διευθυντικές ή παρόμοιες θέσεις από το πεδίο εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας.

Οι κανονισμοί του Ηνωμένου Βασιλείου προβλέπουν μια κατηγορία εργαζομένων, ο χρόνος εργασίας των οποίων μετράται ή προκαθορίζεται εν μέρει ή δεν μπορεί να καθοριστεί από τον ίδιο τον εργαζόμενο, αλλά τα ειδικά χαρακτηριστικά της δραστηριότητας είναι τέτοια ώστε, χωρίς αυτό να του ζητείται από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος να μπορεί να εκτελεί εργασία, η διάρκεια της οποίας δεν μετράται ή προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Στην περίπτωση αυτών των εργαζομένων δεν ισχύουν τα όρια του χρόνου εργασίας και της νυκτερινής εργασίας. Το πεδίο εφαρμογής της κατηγορίας αυτής εργαζομένων σε σχέση με την οδηγία δεν φαίνεται να είναι απόλυτα σαφές.

¹⁰ Στην απόφασή του στην υπόθεση SIMAP (303/98), το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι δραστηριότητες όπως αυτές των ιατρών που απασχολούνται σε ιατρικές υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για το χρόνο εργασίας.

3. ΟΡΙΣΜΟΙ (ΑΡΘΡΟ 2)

Το άρθρο 2, παράγραφος 1 της οδηγίας ορίζει το χρόνο εργασίας ως "κάθε περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές."

Το άρθρο 2, παράγραφος 2, ορίζει την περίοδο ανάπαυσης ως "κάθε περίοδο που δεν είναι χρόνος εργασίας".

Γενικά τα εθνικά μέτρα εφαρμογής τείνουν τουλάχιστον να αντιγράφουν τον ορισμό της οδηγίας σχετικά με το "χρόνο εργασίας" και την "περίοδο ανάπαυσης". Ωστόσο σε πολλά κράτη μέλη ο ορισμός του χρόνου εργασίας φαίνεται να είναι μάλλον πιο ευνοϊκός για τους εργαζόμενους από εκείνον της οδηγίας. Σε ορισμένα κράτη μέλη όπως η Σουηδία και η Δανία η νομοθεσία δεν περιέχει σαφείς ορισμούς του χρόνου εργασίας ή της περιόδου ανάπαυσης καθώς η έννοιας αυτές κατά παράδοση ορίζονται με συλλογικές συμβάσεις ή/και στη νομολογία. Ωστόσο και στα δύο αυτά κράτη μέλη υπάρχουν διατάξεις που αφορούν ενδιάμεσες κατηγορίες όπως την υποχρέωση επιφυλακής, το χρόνο μεταφοράς προς και από την εργασία κτλ. Μπορούμε να συμπεράνουμε επομένως ότι σε αυτά τα κράτη μέλη οι έννοιες αυτές ορίζονται μέσω των εθνικών πρακτικών και συνηθειών.

Τα περισσότερα κράτη μέλη προβλέπουν ορισμένες ενδιάμεσες κατηγορίες (ετοιμότητα για εργασία, εφημερία κλπ.) που δεν καθορίζονται στην οδηγία. Αυτές οι ενδιάμεσες περίοδοι χαρακτηρίζονται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν εκτελεί εργασία, αλλά πρέπει να είναι έτοιμος να εργαστεί εάν χρειαστεί. Οι διακρίσεις ανάμεσα στις διάφορες ενδιάμεσες κατηγορίες συνδέονται με το βαθμό διαθεσιμότητας που ο εργαζόμενος πρέπει να παρέχει στον εργοδότη, δηλαδή εάν ο εργαζόμενος πρέπει να είναι άμεσα διαθέσιμος, εάν πρέπει να παραμείνει στο χώρο εργασίας ή εάν μπορεί να βρίσκεται σε ένα χώρο που επιλέγει ελεύθερα. Αυτές οι διαφορετικές έννοιες μπορεί να αξιολογούνται διαφορετικά σε κάθε κράτος μέλος.

Στην υπόθεση SIMAP (C-303/98), το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι οι εφημερίες των ιατρών δημόσιων ιατρικών υπηρεσιών έκτακτης ανάγκης πρέπει να θεωρείται ως χρόνος εργασίας ή ως υπερωρία υπό την έννοια της οδηγίας για το χρόνο εργασίας, εφόσον απαιτείται να βρίσκονται στο κέντρο υγείας. Σύμφωνα με το δικαστήριο, εάν οι ιατροί πραγματοποιούν τις εφημερίες μόνο υπό καθεστώς που προβλέπει ότι πρέπει να υπάρχει δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας μαζί τους, μόνον ο χρόνος της πραγματικής παροχής πρώτων βοηθειών πρέπει να θεωρηθεί χρόνος εργασίας.¹¹

Η νυχτερινή περίοδος ορίζεται ως "κάθε περίοδος επτά τουλάχιστον ωρών, όπως ορίζεται από την εθνική νομοθεσία, η οποία πρέπει πάντως να περιλαμβάνει το διάστημα μεταξύ 24.00 και 05.00".

Εργαζόμενος τη νύχτα είναι "κάθε εργαζόμενος κατά την νυχτερινή περίοδο επί τρεις τουλάχιστον ώρες του ημερήσιου κανονικού χρόνου εργασίας του" και "κάθε εργαζόμενος ο οποίος ενδέχεται να πραγματοποιεί κατά τη νυχτερινή περίοδο ένα ορισμένο τμήμα του ετήσιου χρόνου εργασίας του, το οποίο ορίζεται από την εθνική νομοθεσία (ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους) ή με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο."

¹¹ Η Επιτροπή εξετάζει τον αντίκτυπο της απόφασης του Δικαστηρίου στις διατάξεις των κρατών μελών σχετικά με τις εφημερίες.

Αυτοί οι δύο ορισμοί δεν έχουν υιοθετηθεί από όλα τα κράτη μέλη, καθώς η δομή των διατάξεων περί νυκτερινής εργασίας συχνά διαφέρει από εκείνη της οδηγίας. Έτσι στα περισσότερα κράτη μέλη ορίζεται η "νυκτερινή περίοδος" χωρίς όμως να γίνεται αναγκαστικά διάκριση μεταξύ "εργαζόμενων" και "εργαζόμενων τη νύχτα".

Σύμφωνα με τη βελγική νομοθεσία, η νυκτερινή εργασία είναι η εργασία που εκτελείται ανάμεσα στις 8 μ.μ. και τις 6 π.μ. Ο ορισμός αυτός διευκρινίζεται περαιτέρω σε ένα βασικό διάταγμα που αναφέρει τις περιστάσεις στις οποίες οι διατάξεις περί του χρόνου εργασίας προβλέπουν τη νυκτερινή εργασία.

Στη Δανία οι έννοιες της νυκτερινής περιόδου και του εργαζόμενου τη νύχτα ορίζονται μόνο με συλλογικές συμβάσεις. Οι πληροφορίες που διαθέτει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν επιτρέπουν την περαιτέρω ανάλυση της κατάστασης στη Δανία.

Η γερμανική νομοθεσία αναφέρει ότι η νυκτερινή περίοδος είναι το διάστημα από τις 11 μ.μ. ως τις 6 π.μ. (στα αρτοποιεία από τις 10 μ.μ. ως τις 5 π.μ.) ενώ νυκτερινή εργασία είναι κάθε εργασία που περιλαμβάνει περισσότερες από δύο ώρες νυκτερινής περιόδου. Εργαζόμενοι τη νύχτα είναι τα άτομα που, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας τους, εκτελούν συνήθως νυκτερινή εργασία με κυλιόμενο ωράριο εργασίας ή εκτελούν νυκτερινή εργασία τουλάχιστον 48 ημέρες ανά έτος.

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, ως νυκτερινή περίοδος νοείται κάθε οκτάωρο που αρχίζει στις 10 μ.μ. και τελειώνει στις 6 π.μ. Ως εργαζόμενος τη νύχτα ορίζεται α) κάθε εργαζόμενος που εργάζεται κατά τη νυκτερινή περίοδο τουλάχιστον τρεις ώρες του καθημερινού χρόνου εργασίας του ή β) κάθε εργαζόμενος που πρέπει να εκτελέσει νυκτερινή εργασία επί τουλάχιστον 726 ώρες του ετήσιου χρόνου εργασίας του, εκτός εάν προβλέπεται μικρότερος αριθμός ωρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε άλλους κανονισμούς. Για τον υπολογισμό του χρόνου που αναφέρεται παραπάνω λαμβάνεται υπόψη ο συνολικός χρόνος εργασίας του εργαζομένου, εφόσον περιλαμβάνει τουλάχιστον τρεις ώρες ανάμεσα στα μεσάνυχτα και τις 5 π.μ., ανεξάρτητα από την ώρα που αρχίζει και τελειώνει η βάρδια και εφόσον η διάρκεια της εργασίας είναι τουλάχιστον επτά συναπτές ώρες εργασίας.

Στην Ισπανία νυκτερινή εργασία είναι η εργασία που εκτελείται ανάμεσα στις 10 μ.μ. και τις 6 π.μ. Το ίδιο ισχύει για την εργασία ποσοστό της οποίας εκτελείται κατά τη νυκτερινή περίοδο. Το ποσοστό αυτό ορίζεται στο ένα τρίτο των συνολικών ωρών εργασίας. Εργαζόμενος τη νύχτα είναι κάθε εργαζόμενος ο οποίος κανονικά εργάζεται τουλάχιστον τρεις ώρες του καθημερινού του χρόνου εργασίας κατά τη νυκτερινή περίοδο (δηλαδή ανάμεσα στις 10 μ.μ. και τις 6 π.μ.), καθώς και κάθε εργαζόμενος που ενδέχεται να εργαστεί τουλάχιστον το ένα τρίτο του ετήσιου χρόνου εργασίας του κατά τη νυκτερινή περίοδο.

Στη Γαλλία η εργασία ανάμεσα στις 10 μ.μ. και τις 5 π.μ. θεωρείται νυκτερινή εργασία. Ωστόσο, οι συλλογικές συμβάσεις μπορεί να προβλέπουν επιπλέον μια εναλλακτική περίοδο επτά συναπτών ωρών, ανάμεσα στις 10 μ.μ. και τις 7 π.μ. αντί για την προαναφερθείσα περίοδο. Αν και το εύρος είναι μεγαλύτερο, γίνεται επιλογή εντός της περιόδου αυτής. Για την εφαρμογή της η παρέκκλιση αυτή υπόκειται είτε σε σύναψη νέας συμφωνίας μέσα στην εταιρία ή την υπηρεσία ή σε έγκριση της επιθεώρησης εργασίας.

Στην Ιρλανδία η έννοια της νυκτερινής περιόδου καλύπτει την περίοδο ανάμεσα στα μεσάνυχτα και τις 7 π.μ., ενώ νυκτερινή εργασία είναι η εργασία που εκτελείται κατά τη νυκτερινή περίοδο. Ο εργαζόμενος τη νύχτα ορίζεται με δύο τρόπους: α) ο εργαζόμενος που κανονικά εργάζεται τουλάχιστον 3 ώρες του καθημερινού του χρόνου εργασίας κατά τη νυκτερινή περίοδο και β) ο εργαζόμενος του οποίου οι ώρες εργασίας κατά τη νυκτερινή

περίοδο κάθε έτος αποτελούν ή υπερβαίνουν το 50 τοις εκατό του συνολικού αριθμού ωρών εργασίας που εκτέλεσε κατά τη διάρκεια του έτους.

Στην Ιταλία, με εξαίρεση την εργασία των μαθητευόμενων, δεν υπάρχει γενικός ορισμός της νυκτερινής περιόδου ή του εργαζόμενου τη νύχτα.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία του Λουξεμβούργου δεν υπάρχει ορισμός ούτε για τη νυκτερινή εργασία ούτε για τους εργαζόμενους τη νύχτα, καθώς δεν υπάρχει γενική νομοθεσία περί της νυκτερινής εργασίας.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία των Κάτω Χωρών, ως νυκτερινή εργασία νοείται η εργασία που καλύπτει ολόκληρη ή εν μέρει την περίοδο από τα μεσάνυχτα ως τις 6 π.μ.

Στην Αυστρία δεν υπάρχουν γενικοί κανόνες περί νυκτερινής εργασίας. Επομένως οι έννοιες της νυκτερινής εργασίας και του εργαζόμενου τη νύχτα δεν ορίζονται σε γενικό επίπεδο. Ωστόσο, ο νόμος περί βαριάς νυκτερινής εργασίας (*Nachtschwerarbeitsgesetz*), ο οποίος εφαρμόζεται υπό ορισμένες ειδικές συνθήκες, περιέχει έναν ορισμό της νυκτερινής εργασίας σύμφωνα με τον οποίο νυκτερινή εργασία εκτελούν οι εργαζόμενοι που εργάζονται τουλάχιστον επί 6 ώρες ανάμεσα στις 22.00 και στις 6.00. Βλέπε επίσης το κεφάλαιο 9 παρακάτω.

Στην Πορτογαλία ως νυκτερινή εργασία νοείται η εργασία που εκτελείται επί τουλάχιστον επτά και κατ' ανώτατο όριο ένδεκα ώρες και περιλαμβάνει το διάστημα ανάμεσα στα μεσάνυχτα και τις 5 π.μ. Η περίοδος νυκτερινής εργασίας οφείλει να καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις βάσει του παραπάνω ορισμού της νυκτερινής εργασίας. Απουσία συλλογικής σύμβασης, η περίοδος της νυκτερινής εργασίας θεωρείται ότι είναι από τις 8 μ.μ. μιας ημέρας έως τις 7 π.μ. της επόμενης ημέρας.

Στη Φινλανδία ορίζεται ως νυκτερινή εργασία η εργασία που εκτελείται ανάμεσα στις 23:00 και στις 06:00. Ο όρος εργαζόμενος τη νύχτα δεν ορίζεται ρητά στη νομοθεσία, η οποία ορίζει ωστόσο ότι ως νυκτερινή βάρδια θεωρείται μια βάρδια της οποίας τουλάχιστον τρεις ώρες εκτελούνται το διάστημα μεταξύ 23:00 και 06:00.

Στη Σουηδία οι όροι νύχτα και νυκτερινή εργασία δεν ορίζονται στη γενική νομοθεσία περί του χρόνου εργασίας, αλλά ορίζονται στους κανονισμούς που εκδίδονται από την εθνική υπηρεσία ασφάλειας και υγιεινής της εργασίας. Οι ορισμοί συμφωνούν με τους ορισμούς της οδηγίας. Στη γενική νομοθεσία περί του χρόνου εργασίας υπάρχει μια διάταξη σχετικά με τις νυκτερινές περιόδους ανάπαυσης που βασίζεται στον ορισμό της νύχτας ως το διάστημα ανάμεσα στα μεσάνυχτα και τις 05:00.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο ως νυκτερινή περίοδος θεωρείται κανονικά το διάστημα από τις 11 μ.μ. έως τις 6 π.μ., εκτός εάν κάποια σχετική συμφωνία καθορίσει μια εναλλακτική περίοδο εντός των ορίων που δίνονται (π.χ. 10 μ.μ. - 5 π.μ. ή 12 μ.μ. - 7 π.μ.). Εργαζόμενος τη νύχτα θεωρείται ο εργαζόμενος (α) που κανονικά εργάζεται τουλάχιστον τρεις ώρες του καθημερινού χρόνου εργασίας του κατά τη νυκτερινή περίοδο ή (β) που ενδέχεται να εργαστεί κατά τη νυκτερινή περίοδο τουλάχιστον επί ένα ποσοστό του ετήσιου χρόνου εργασίας του, το οποίο μπορεί να καθορίζεται σε συλλογική σύμβαση ή συμφωνία των εργαζομένων. Για το σκοπό της παραγράφου (α) του ορισμού αυτού "κανονικά" σημαίνει ότι ο εργαζόμενος / η εργαζόμενη εργάζεται με αυτό το ωράριο τις περισσότερες ημέρες της εργασίας του / της.

Οι έννοιες του εργαζόμενου σε βάρδιες και της εργασίας κατά βάρδιες στα κράτη μέλη δεν θα μας απασχολήσουν στο πλαίσιο της ανασκόπησης αυτής λόγω των σχετικά περιορισμένων διατάξεων που ισχύουν για αυτούς τους εργαζόμενους σύμφωνα με την οδηγία.

4. ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ (ΑΡΘΡΟ 3)

Το άρθρο 3 της οδηγίας ορίζει ως ελάχιστη ημερήσια περίοδο ανάπαυσης 11 συναπτές ώρες ανά εικοσιτετράωρο. Παρεκκλίσεις από το άρθρο 3 επιτρέπονται και στις τρεις περιπτώσεις παρεκκλίσεων που προαναφέρονται.

Στο Βέλγιο οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπαύονται επί 11 συναπτές ώρες ανά εικοσιτετράωρο. Ωστόσο, "οι διοργανωτές εμπορικών εκθέσεων ή πανηγυριών", οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι ιατροί, οι κτηνίατροι και οι οδοντίατροι εξαιρούνται από τις διατάξεις σχετικά με την ημερήσια ανάπαυση.

Στη Δανία κατά κανόνα ο χρόνος εργασίας πρέπει να ρυθμίζεται με τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να διαθέτουν μια περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 11 συναπτών ωρών ανά εικοσιτετράωρο.

Στην Γερμανία ο εργαζόμενος πρέπει να έχει απαραίτητα μια συνεχή περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 11 ωρών μετά τη λήξη του καθημερινού χρόνου εργασίας του. Σε ορισμένες επιχειρήσεις επιτρέπεται η ημερήσια περίοδος ανάπαυσης να μειωθεί κατά μία ώρα, εάν η μείωση αυτή αντισταθμίζεται με άλλη περίοδο ανάπαυσης 12 ωρών εντός περιόδου αναφοράς 4 εβδομάδων ή ενός μήνα. Η γερμανική νομοθεσία σχετικά με το δημόσιο τομέα δεν προβλέπει ρητά ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται ημερήσια περίοδο ανάπαυσης. Ωστόσο, στις περιπτώσεις αυτές η ημερήσια περίοδος ανάπαυσης μπορεί να συναχθεί από το καθορισμένο ανώτατο όριο του χρόνου εργασίας, το οποίο εγγυάται ημερήσια περίοδο ανάπαυσης διάρκειας τουλάχιστον 11 ωρών.

Η ελληνική νομοθεσία προβλέπει για κάθε εικοσιτετράωρο ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 12 συναπτών ωρών. Παρεκκλίσεις από τη διάταξη αυτή επιτρέπονται εντός των ορίων που ορίζει η οδηγία.

Σύμφωνα με ισπανική νομοθεσία πρέπει να μεσολαβούν τουλάχιστον 12 ώρες ανάμεσα στο τέλος μιας ημέρας εργασίας και την αρχή της επόμενης. Για να εξασφαλιστεί ότι τηρείται αυτό το όριο ορίζεται επίσης ότι ο αριθμός των κανονικών ωρών εργασίας τις οποίες εργάστηκε πραγματικά ο εργαζόμενος δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις εννέα ώρες, αν και οι ώρες εργασίας μπορεί να κατανεμηθούν διαφορετικά ως αποτέλεσμα συλλογικών συμβάσεων. Ακόμα και τότε, ωστόσο, η ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης μεταξύ των ημερών εργασίας πρέπει να τηρείται.

Σύμφωνα με τη γαλλική νομοθεσία, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ελάχιστη ημερήσια περίοδο ανάπαυσης 11 συναπτών ωρών. Παρεκκλίσεις του κανόνα αυτού επιτρέπονται μέσω συλλογικών συμβάσεων εντός ορισμένων ορίων.

Στην Ιρλανδία η νομοθεσία προβλέπει περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 11 ωρών κάθε εικοσιτετράωρο. Παρεκκλίσεις επιτρέπονται σε καθορισμένες περιπτώσεις.

Στην Ιταλία δεν υπάρχει πρόβλεψη που να καθορίζει την ημερήσια περίοδο ανάπαυσης.

Η νομοθεσία του Λουξεμβούργου προβλέπει ότι το κανονικό ωράριο εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ ώρες ανά ημέρα. Ωστόσο επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τον κανόνα

αυτό. Η νομοθεσία του Λουξεμβούργου προσφέρει τη δυνατότητα συντομότερης ημερήσιας ανάπαυσης από εκείνη που ορίζει η οδηγία.

Στις Κάτω Χώρες οι εργοδότες πρέπει να οργανώνουν την εργασία με τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν μια περίοδο ανάπαυσης 11 συναπτών ωρών ανά εικοσιτετράωρο. Αυτή η περίοδος ανάπαυσης μπορεί να μειωθεί σε οκτώ συναπτές ώρες ανά εικοσιτετράωρο το πολύ μια φορά την εβδομάδα. Η παρέκκλιση αυτή έχει σκοπό να επιτρέψει τις αλλαγές βάρδιας όπου χρησιμοποιείται σύστημα κατά βάρδιες και όταν κάποιος κάνει υπερωρίες να μη χρειάζεται να αυξηθεί η περίοδος ανάπαυσης καθυστερώντας έτσι την έναρξη της επόμενης βάρδιας.

Στην Αυστρία κατά κανόνα ο εργοδότης δεν μπορεί να ζητήσει από τον εργαζόμενο να εργαστεί για ένα διάστημα 11 ωρών μετά από το τέλος του καθημερινού χρόνου εργασίας του. Ως καθημερινός χρόνος εργασίας ορίζεται ο χρόνος εργασίας εντός μιας συνεχούς περιόδου 24 ωρών. Παρεκκλίσεις από τον γενικό κανόνα επιτρέπονται σε ειδικές περιπτώσεις.

Η πορτογαλική νομοθεσία (νόμος 21/96) προβλέπει ένα ελάχιστο διάστημα 12 ωρών ανάμεσα στις κανονικές ημέρες εργασίας. Η ελάχιστη περίοδος των 12 ωρών μεταξύ των κανονικών ημερών εργασίας ισχύει μόνο για τις επιχειρήσεις όπου όταν τέθηκε σε ισχύ ο νόμος αυτός το εβδομαδιαίο ωράριο υπερέβαινε τις 40 ώρες και υποχρεώθηκαν από το νόμο να το μειώσουν σε 40 ώρες. Ο νόμος αυτός συμπληρώθηκε από το νόμο 73/98 που αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν μια ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης 11 συναπτών ωρών ανάμεσα σε δύο συναπτές ημέρες εργασίας.

Στη Φινλανδία οι εργαζόμενοι δικαιούνται απαραίτητα μια συνεχή περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 11 ωρών κατά τη διάρκεια του εικοσιτετράωρου που έπεται άμεσα της έναρξης της βάρδιας τους. Ορισμένες εξαιρέσεις στον κανόνα αυτό επιτρέπονται σε 11 ειδικές περιπτώσεις. Μια προσωρινή παρέκκλιση από τον βασικό κανόνα επιτρέπεται για τρεις διαδοχικές ημερήσιες περιόδους ανάπαυσης το πολύ όσον αφορά επτά ειδικές περιπτώσεις. Στις περιπτώσεις αυτές παρέχεται αντισταθμιστική περίοδος ανάπαυσης. Εξαιρέσεις με συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο και με συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και τον εκπρόσωπο των εργαζομένων είναι επίσης δυνατές. Στην τελευταία περίπτωση ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος πρέπει να δώσει τη συγκατάθεση του.

Η σουηδική νομοθεσία δεν περιέχει κανένα μέτρο που θα μπορούσε να θεωρηθεί αντίστοιχο με το άρθρο 3 της οδηγίας. Κάποιες συλλογικές συμβάσεις ασχολούνται με το θέμα αλλά σύμφωνα με τις πληροφορίες που διαθέτει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σπάνια περιέχουν ρητές διατάξεις που αφορούν την ημερήσια περίοδο ανάπαυσης. Επομένως τίθεται το ερώτημα εάν παρ' όλα αυτά μπορεί να υποτεθεί ότι τα δικαστήρια θα είναι ικανά να υπερασπιστούν το δικαίωμα του εργαζομένου για ημερήσια περίοδο ανάπαυσης σύμφωνα με την απαίτηση της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Είναι πιθανόν να θεωρήσουν έναν όρο που υποχρεώνει τον εργαζόμενο να εργαστεί για περισσότερες από 11 ώρες ως άκυρο. Ωστόσο δεν υπάρχει κάποιος ειδικός κανόνας.

Οι κανονισμοί σχετικά με το χρόνο εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου αντιγράφουν το άρθρο 3 της οδηγίας δηλώνοντας ότι "οι ενήλικοι εργαζόμενοι δικαιούνται περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον έντεκα συναπτών ωρών ανά εικοσιτετράωρο εργασίας για τον εργοδότη τους." Παρεκκλίσεις επιτρέπονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.

5. ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ (ΑΡΘΡΟ 4)

Το άρθρο 4 ορίζει χρόνο διαλείμματος για κάθε εργαζόμενο όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες. Οι λεπτομέρειες του διαλείμματος καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων ή, ελλείψει αυτών, από την εθνική νομοθεσία. Επιτρέπονται παρεκκλίσεις της διάταξης αυτής σύμφωνα με το άρθρο 17.

Στα περισσότερα κράτη μέλη η εφαρμογή του άρθρου 4 της οδηγίας πραγματοποιείται με ένα συνδυασμό νομοθετικών μέτρων και συλλογικών συμβάσεων. Οι νομικοί κανόνες συνήθως καθορίζουν τόσο το μέγιστο χρόνο που μπορεί να εργαστεί ένας εργαζόμενος χωρίς διάλειμμα όσο και τη διάρκεια του διαλείμματος.

Η βελγική νομοθεσία προβλέπει ένα διάλειμμα τουλάχιστον κάθε 6 ώρες. Η ακριβής διάρκεια και οι λοιπές συνθήκες καθορίζονται με συλλογικές συμβάσεις. Ελλείψει αυτών ο εργαζόμενος δικαιούται διάλειμμα 15 λεπτών.

Στη Δανία ένας κανονισμός που εκδόθηκε σύμφωνα με το νόμο περί εργασιακού περιβάλλοντος περιέχει μια διάταξη σχετικά με τη δυνατότητα της δανικής υπηρεσίας εργασιακού περιβάλλοντος να απαιτεί, μεταξύ άλλων, διαλείμματα κατά τη διάρκεια εργασίας που θέτει σε ιδιαίτερο κίνδυνο την ασφάλεια ή την υγεία. Η διάταξη δεν επιτρέπει την επιβολή μιας γενικής απαίτησης για διαλείμματα εκτός εάν η ημέρα εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες. Μπορεί να ισχύουν ειδικές προϋποθέσεις, π.χ. εκτέλεση εργασίας κάτω από επικίνδυνες συνθήκες. Επομένως η επιβολή του άρθρου 4 της οδηγίας σχετικά με τα διαλείμματα έχει ανατεθεί ως προς το μεγαλύτερο μέρος της σε συλλογικές συμβάσεις.

Η γερμανική νομοθεσία απαιτεί διάλειμμα τουλάχιστον μισής ώρας εάν ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες.

Η ελληνική νομοθεσία προβλέπει διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών όταν η ημέρα εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες. Οι λεπτομέρειες σχετικά με τη διάρκεια και τους όρους του διαλείμματος μπορούν να οριστούν σε επίπεδο επιχείρησης ανάμεσα στον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εκτός εάν οι συλλογικές συμβάσεις ή η νομοθεσία προβλέπουν κάτι διαφορετικό.

Η ισπανική νομοθεσία παρέχει στους εργαζόμενους το δικαίωμα να κάνουν διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτά κατά τη διάρκεια των ημερών εργασίας που ξεπερνούν τις 6 ώρες.

Η γαλλική νομοθεσία προβλέπει ότι παρέχεται στους εργαζόμενους διάλειμμα τουλάχιστον 20 λεπτών εκτός εάν οι συμφωνίες προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους για τον εργαζόμενο.

Η ιρλανδική νομοθεσία προβλέπει διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών κάθε 4½ ώρες και τουλάχιστον 30 λεπτών εάν η εργασία υπερβαίνει τις 6 ώρες. Επιτρέπονται αποκλίσεις σε ορισμένες περιπτώσεις.

Στην Ιταλία η νομοθεσία προβλέπει τον καθορισμό εκ των προτέρων των κανονικών διαλειμμάτων και της διάρκειάς τους. Οι συλλογικές συμβάσεις συχνά περιέχουν λεπτομερείς κανόνες σχετικά με τα διαλείμματα.

Η νομοθεσία του Λουξεμβούργου προβλέπει διάλειμμα τουλάχιστον 30 λεπτών εάν η διάρκεια της ημέρας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες.

Η νομοθεσία των Κάτω Χωρών προβλέπει διάλειμμα τουλάχιστον κάθε 5½ ώρες. Η διάρκεια του διαλείμματος πρέπει να καθορίζεται από τη διάρκεια της εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να παρεκκλίνουν από τον κανόνα, αλλά πρέπει να καθορίζουν διάλειμμα τουλάχιστον μισής ώρας. Το διάλειμμα αυτό μπορεί να μοιραστεί σε δύο διαλείμματα ενός τετάρτου της ώρας.

Κατά κανόνα η αυστριακή νομοθεσία προβλέπει διάλειμμα μισής ώρας εάν ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες.

Η πορτογαλική νομοθεσία προβλέπει να διακόπτεται η ημερήσια περίοδος εργασίας για διάστημα τουλάχιστον μίας ώρας και κατ' ανώτατο όριο δύο ωρών, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μην εκτελούν περισσότερες από πέντε συναπτές ώρες εργασίας. Επιπλέον, συλλογικές συμβάσεις μπορεί να προβλέπουν η εργασία να εκτελείται για έξι συναπτές ώρες κατ' ανώτατο όριο και το καθημερινό διάλειμμα να περιορίζεται σε 30 λεπτά ή να διαρκεί περισσότερο από ότι προβλέπει ο συνήθης κανόνας που προαναφέρθηκε καθώς και τη συχνότητα και τη διάρκεια τυχόν άλλων διαλειμμάτων κατά τη διάρκεια της καθημερινής περιόδου εργασίας.

Στη Φινλανδία οι διατάξεις του νόμου περί του χρόνου εργασίας προβλέπουν ότι, εάν οι ώρες εργασίας υπερβαίνουν τις έξι ώρες ημερησίως και η παρουσία του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας δεν είναι απαραίτητη για τη συνέχιση της εργασίας, πρέπει να δίνεται η ευκαιρία στον εργαζόμενο να κάνει κανονικό διάλειμμα για μία ώρα τουλάχιστον κατά τη διάρκεια του οποίου είναι ελεύθερος να απομακρυνθεί από το χώρο εργασίας. Σε κάθε περίπτωση το διάλειμμα πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον μισή ώρα. Υπάρχει μια ειδική διάταξη που ρυθμίζει το χρόνο εργασίας κατά βάρδιες ή με κυλιόμενο ωράριο κατά βάρδιες που υπερβαίνει τις έξι ώρες. Ο κανονισμός αναφέρει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει την ευκαιρία είτε να κάνει διάλειμμα τουλάχιστον μισής ώρας είτε να γευματίσει κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Η σουηδική νομοθεσία δεν καθορίζει την ελάχιστη διάρκεια των διαλειμμάτων. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται ένα διάλειμμα τουλάχιστον κάθε 5 ώρες. Ο εργοδότης πρέπει να προγραμματίζει εκ των προτέρων τα διαλείμματα και να καθορίζει τη διάρκειά τους με όση ακρίβεια επιτρέπουν οι περιστάσεις. Ο προγραμματισμός και η διάρκεια των διαλειμμάτων πρέπει να μην δυσχεραίνουν τις συνθήκες εργασίας.

Οι κανονισμοί του Ηνωμένου Βασιλείου προβλέπουν διάλειμμα εάν ο εργαζόμενος εργάζεται για περισσότερες από 6 ώρες, οι λεπτομέρειες του οποίου, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας και των όρων παραχώρησής του, πρέπει να είναι σύμφωνες με τις διατάξεις που περιέχονται σε κάποια συλλογική σύμβαση ή συμφωνία των εργαζομένων. Το διάλειμμα πρέπει να έχει διάρκεια τουλάχιστον 20 λεπτών.

6. ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ (ΑΡΘΡΟ 5)

Το άρθρο 5 απαιτεί μια συνεχή περίοδο ανάπαυσης 24 ωρών ανά περίοδο επτά ημερών συν τις 11 ώρες ημερήσιας ανάπαυσης που αναφέρονται στο άρθρο 3. Με άλλα λόγια το άρθρο 5 προβλέπει μια περίοδο ανάπαυσης 35 ωρών ανά επταήμερο. Το άρθρο 5, παράγραφος 3, επιτρέπει μια περίοδο ανάπαυσης μόνο 24 ωρών κάτω από ειδικές συνθήκες. Το άρθρο 16, παράγραφος 1, προβλέπει περίοδο αναφοράς 14 ημερών. Το άρθρο 17 επιτρέπει παρεκκλίσεις από τα άρθρα 5 και 16, παράγραφος 1, κάτω από ορισμένες συνθήκες. Η οδηγία περιείχε αρχικά μια διάταξη που προέβλεπε ότι η εβδομαδιαία ημέρα ανάπαυσης κατ' αρχήν θα έπρεπε να περιλαμβάνει την Κυριακή. Η διάταξη αυτή ακυρώθηκε από το Ευρωπαϊκό

Δικαστήριο στην υπόθεση C-84/94¹². Ωστόσο, εννέα από τα 15 κράτη μέλη έχουν ειδικές διατάξεις σχετικά με την ανάπαυση της Κυριακής, ενώ τα άλλα έξι δεν έχουν.

Στο Βέλγιο ο κύριος κανόνας είναι ότι την Κυριακή απαγορεύεται η εργασία. Ωστόσο επιτρέπονται παρεκκλίσεις. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται την Κυριακή δικαιούνται αντισταθμιστική άδεια. Οι ένδεκα ώρες της ημερήσιας περιόδου ανάπαυσης είναι επιπλέον της ανάπαυσης της Κυριακής που προαναφέρθηκε ή προστίθενται στην αντισταθμιστική άδεια με τρόπο ώστε ο εργαζόμενος να έχει μια περίοδο ανάπαυσης 35 συναπτών ωρών. Ωστόσο, "οι διοργανωτές εμπορικών εκθέσεων ή πανηγυριών", οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι ιατροί, οι κτηνίατροι και οι οδοντίατροι εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων της εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Στη δανική νομοθεσία το άρθρο 5 της οδηγίας εφαρμόζεται με το νόμο περί εργασιακού περιβάλλοντος. Κατά κανόνα οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν μια ελεύθερη ημέρα ανά επτάημερο η οποία πρέπει να έπεται άμεσα μιας ημερήσιας περιόδου ανάπαυσης.

Στη γερμανική νομοθεσία ισχύει ένας γενικός κανόνας που απαιτεί 35 ώρες συνεχή περίοδο ανάπαυσης. Κατά κανόνα οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να απασχολούνται τις Κυριακές ανάμεσα στις 0 π.μ. και τις 12 μ.μ.. Αυτή η κυριακάτικη ανάπαυση πρέπει να παρέχεται μαζί με την ημερήσια περίοδο ανάπαυσης, εκτός εάν τεχνικοί ή οργανωτικοί λόγοι το εμποδίζουν. Η νομοθεσία δεν προβλέπει ρητά ότι οι *δημόσιοι υπάλληλοι* δικαιούνται πάντα μια εβδομαδιαία περίοδο συνεχούς ανάπαυσης 35 ωρών. Ωστόσο σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις στις οποίες υπάγονται οι ομοσπονδιακοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι των *ομόσπονδων κρατιδίων*, η Κυριακή και (συνήθως) το Σάββατο δεν είναι εργάσιμες ημέρες, επομένως εξασφαλίζεται συνεχής εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης τουλάχιστον 35 ωρών.

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία το προεδρικό διάταγμα 88/99 ορίζει ελάχιστη εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης 24 ωρών επιπλέον των 12 συναπτών ωρών της ημερήσιας ανάπαυσης. Εάν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να επιτραπεί ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης 24 ωρών.

Σύμφωνα με ισπανική νομοθεσία οι εργαζόμενοι δικαιούνται ελάχιστη εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης μιάμισης ημέρας η οποία μπορεί να συσσωρευτεί για μια περίοδο 14 ημερών. Κατά κανόνα η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης συμπίπτει με ολόκληρη την Κυριακή. Σύμφωνα με το άρθρο 17 της οδηγίας, υπάρχουν ειδικοί κανόνες για ορισμένες εργασίες και τομείς δραστηριοτήτων σύμφωνα με τις οργανωτικές απαιτήσεις και τις ιδιαιτερότητες του είδους εργασίας ή του χώρου όπου εκτελείται.

Στη Γαλλία ισχύει γενικά η αρχή της ανάπαυσης την Κυριακή η οποία, ωστόσο, υπόκειται σε διάφορες παρεκκλίσεις. Οι παρεκκλίσεις αυτές είναι μόνιμες ή προαιρετικές σε μεμονωμένη ή συλλογική βάση. Η ημερήσια ανάπαυση των 11 ωρών προστίθεται στις 24 ώρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Στην Ιρλανδία ο νόμος περί του χρόνου εργασίας στην ουσία αντιγράφει το άρθρο 5 της οδηγίας. Σύμφωνα με το άρθρο 16, παράγραφος 1 της οδηγίας προβλέπεται η δυνατότητα καθορισμού περιόδου αναφοράς 14 ημερών. Επιτρέπονται αποκλίσεις σε ορισμένες περιπτώσεις.

¹² Υπόθεση C-84/94 Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βόρειας Ιρλανδίας κατά Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ενωσης. *Συλλογή της Νομολογίας του Δικαστηρίου 1996, σελίδα I-5755*

Στην Ιταλία υπάρχει δικαίωμα εβδομαδιαίας ανάπαυσης διάρκειας 24 ωρών που κατά κανόνα συμπίπτει με την Κυριακή. Υπάρχουν όμως κάποιες αποκλίσεις από αυτόν τον κανόνα. Ελλείπει κανόνων σχετικά με την ημερήσια ανάπαυση δεν γίνεται σύνδεση ανάμεσα στην εβδομαδιαία ανάπαυση και την ημερήσια ανάπαυση.

Στο Λουξεμβούργο η νομοθεσία απαιτεί να τηρείται η εβδομαδιαία ανάπαυση την Κυριακή. Ωστόσο, επιτρέπονται διάφορες παρεκκλίσεις ανάλογα με το είδος της εργασίας ή το είδος της δραστηριότητας (π.χ. καταστήματα λιανικής πώλησης, ξενοδοχειακός κλάδος, γεωργία, μεταφορικές επιχειρήσεις, τομέας του θεάματος κλπ.), ή ενόψει του επείγοντος ορισμένων ειδών εργασίας. Το ίδιο ισχύει όταν το κλείσιμο μιας επιχείρησης θα διακύβευε την ομαλή λειτουργία της λόγω των σημαντικών εισπράξεων της Κυριακής. Στην πράξη η (υπονοούμενη) διάρκεια της εβδομαδιαίας περιόδου ανάπαυσης είναι 44 ώρες.

Η νομοθεσία των Κάτω Χωρών προβλέπει συνεχή περίοδο ανάπαυσης 36 ωρών ανά επταήμερο ή 60 ωρών ανά περίοδο εννέα ημερών. Στην τελευταία περίπτωση η περίοδος ανάπαυσης μπορεί να μειωθεί σε 32 ώρες κάθε πέντε εβδομάδες. Η παρέκκλιση από τον κύριο κανόνα είναι γενική χωρίς να αναφέρονται οι λόγοι και οι συγκεκριμένες δραστηριότητες που αναφέρει το άρθρο 17 της οδηγίας.

Η αυστριακή νομοθεσία προβλέπει ανάπαυση το σαββατοκύριακο (Wochenendruhe) ή εβδομαδιαία ανάπαυση (Wochenruhe) τουλάχιστον 36 ωρών. Η διαφορά έγκειται στο εάν συμπεριλαμβάνεται ή όχι η Κυριακή. Παρεκκλίσεις επιτρέπονται σε ειδικές περιπτώσεις.

Στην Πορτογαλία η νομοθεσία προβλέπει μία ημέρα ανάπαυσης την εβδομάδα (νομοθετικό διάταγμα 409/71). Ο νόμος 73/98 συμπληρώνει τον κανόνα αυτό αναφέροντας ότι αυτή η υποχρεωτική εβδομαδιαία ανάπαυση πρέπει να συμπληρώνεται από μια περίοδο 11 ωρών. Κατά κανόνα η εβδομαδιαία ανάπαυση συμπίπτει με την Κυριακή.

Στη Φινλανδία οι ώρες εργασίας πρέπει κανονικά να ρυθμίζονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε ο εργαζόμενος να έχει ελεύθερο χρόνο διάρκειας τουλάχιστον 35 συναπτών ωρών μία φορά την εβδομάδα ο οποίος, όσο είναι δυνατόν, πρέπει να συμπίπτει με την Κυριακή. Ο ελεύθερος αυτός χρόνος μπορεί να ρυθμιστεί με τρόπο που να ισούται συνολικά με 35 ώρες κατά μέσον όρο ανά περίοδο 14 ημερών. Ο συνολικός ελεύθερος χρόνος πρέπει να είναι τουλάχιστον 24 ώρες την εβδομάδα.

Στη Σουηδία η νομοθεσία απαιτεί οι εργαζόμενοι να έχουν ελεύθερο χρόνο τουλάχιστον 36 συναπτών ωρών ανά επταήμερο. Η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης δεν περιλαμβάνει το χρόνο εφημερίας, κατά τον οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να απουσιάζει από το χώρο εργασίας αλλά πρέπει να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη για να εργαστεί σε περίπτωση ανάγκης. Η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης θα πρέπει όσο είναι δυνατόν να συμπίπτει με το σαββατοκύριακο.

Οι κανονισμοί του Ηνωμένου Βασιλείου αντιγράφουν ουσιαστικά το άρθρο 5 της οδηγίας αναφέροντας ότι οι ενήλικοι εργαζόμενοι δικαιούνται μια συνεχή περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 24 ωρών ανά επταήμερο εργασίας για τον εργοδότη τους. Η ημερήσια περίοδος ανάπαυσης προστίθεται στην προβλεπόμενη εβδομαδιαία ανάπαυση. Η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου προβλέπει επίσης περίοδο αναφοράς που δεν υπερβαίνει τις 14 ημέρες.

7. ΜΕΓΙΣΤΗ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 6)

Το άρθρο 6 απαιτεί ο μέσος χρόνος εργασίας ανά επταήμερο μαζί με τις υπερωρίες να μην υπερβαίνει τις 48 ώρες. Για τον υπολογισμό του μέσου όρου το άρθρο 16, παράγραφος 2,

επιτρέπει περίοδο αναφοράς 4 μηνών, από την οποία πρέπει να εξαιρούνται οι περίοδοι της ετήσιας άδειας και της άδειας ασθενείας. Παρεκκλίσεις από το άρθρο 16, παράγραφος 2, επιτρέπονται στις περιπτώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 17 παράγραφος 1, 2.1, 2.2 και 3. Το άρθρο 17, παράγραφος 4, επιτρέπει, όταν επιτρέπεται παρέκκλιση από την περίοδο αναφοράς, παράταση της περιόδου αναφοράς έως τους 6 μήνες. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέψουν σε συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που συνάπτονται ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν περιόδους αναφοράς έως δώδεκα μήνες για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή λόγους που σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας. Παρέκκλιση από το άρθρο 6 επιτρέπεται στις περιπτώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 17, παράγραφος 1. Σύμφωνα με το άρθρο 18, παράγραφος 1, ένα κράτος μέλος δύναται να μην εφαρμόσει το άρθρο 6, εφόσον λαμβάνει τα λεπτομερή μέτρα που καθορίζονται στο άρθρο 18.

Η ανάλυση της εφαρμογής του άρθρου 6 σε ορισμένες περιπτώσεις είναι δύσκολη λόγω των διαφορετικών τρόπων που περιορίζεται ο μέγιστος χρόνος εργασίας σε διάφορα κράτη μέλη. Αντί να περιορίζουν το μέγιστο χρόνο εργασίας κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου αναφοράς πολλά κράτη μέλη καθορίζουν ένα απόλυτο ημερήσιο ή/και εβδομαδιαίο όριο επιτρέποντας ταυτόχρονα υπερωρίες μέσα στο πλαίσιο ημερήσιων, εβδομαδιαίων, μηνιαίων ή ετήσιων ορίων.

Η βελγική νομοθεσία αναφέρει γενικά ότι ο χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 39 ώρες την εβδομάδα. Ωστόσο, ο πραγματικός χρόνος εργασίας σε εβδομαδιαία βάση μπορεί να φτάνει τις 40 ώρες την εβδομάδα κατ' ανώτατο όριο, εφόσον παραχωρείται στον εργαζόμενο αντισταθμιστική ανάπαυση που εξασφαλίζει ότι ο ετήσιος χρόνος εργασίας δεν υπερβαίνει τις 39 την εβδομάδα. Επιτρέπονται ειδικές παρεκκλίσεις για ορισμένους τρόπους οργάνωσης της εργασίας, όπως η εργασία με βάρδιες, σε ορισμένους τομείς, όπως οι μεταφορές. Παρεκκλίσεις επιτρέπονται μόνον εάν κατά τη διάρκεια μιας περιόδου τριών μηνών ο χρόνος εργασίας δεν υπερβαίνει τις 39 ώρες την εβδομάδα κατά μέσον όρο. Η περίοδος αναφοράς των τριών μηνών μπορεί να παραταθεί σε ένα χρόνο με βασιλικό διάταγμα ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και με συλλογική σύμβαση. Εάν δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση, η περίοδος αναφοράς μπορεί να παραταθεί επίσης μέσω του κανονισμού εργασίας που έχει εγκρίνει η επιχείρηση με τη συναίνεση του εργασιακού συμβουλίου και ύστερα από διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους. Αυτά τα συστήματα όπου ο χρόνος εργασίας παρατείνεται οφείλουν επίσης να τηρούν κάποιο απόλυτο όριο που είναι 11 ώρες την ημέρα (με ορισμένες εξαιρέσεις έως 12 ώρες την ημέρα) και 50 ώρες την εβδομάδα (με ορισμένες εξαιρέσεις 56 ώρες) κατ' ανώτατο όριο. Οι εργαζόμενοι σε διευθυντικές ή εμπιστευτικές θέσεις και τα άτομα που απασχολούνται από διοργανωτές εμπορικών εκθέσεων ή πανηγυριών, οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι ιατροί, οι κτηνίατροι και οι οδοντίατροι εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των περιορισμών του χρόνου εργασίας.

Η δανική νομοθεσία δεν περιέχει διατάξεις που να αντιστοιχούν στο άρθρο 6 της οδηγίας. Το άρθρο 6, επομένως, εφαρμόζεται κατά κανόνα μέσω συλλογικών συμβάσεων. Δεν υπάρχει εκτενής ανάλυση των συλλογικών συμβάσεων για την εφαρμογή της οδηγίας.

Η γερμανική νομοθεσία δεν προβλέπει άμεσα κάποιο όριο για τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. Αντίθετα, καθορίζει τον μέγιστο καθημερινό χρόνο εργασίας τις εργάσιμες ημέρες. Ο καθημερινός χρόνος εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 8 ώρες τις εργάσιμες ημέρες (οι Κυριακές και οι εορτές δεν περιλαμβάνονται στις εργάσιμες ημέρες). Επιπλέον ο καθημερινός χρόνος εργασίας τις εργάσιμες ημέρες μπορεί να παραταθεί σε 10 ώρες ανά ημέρα εργασίας, εάν σε μια περίοδο αναφοράς 6 μηνών ή 24 εβδομάδων δεν υπερβαίνει κατά μέσον όρο τις 8 ώρες. Ωστόσο, ο γενικός κανόνας σύμφωνα με το άρθρο 16 της οδηγίας είναι ότι η περίοδος αναφοράς δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 4 μήνες. Η γερμανική νομοθεσία

προβλέπει επίσης ότι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να καθορίσουν μεγαλύτερη περίοδο αναφοράς για τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. Ωστόσο, η νομοθεσία δεν περιορίζει την δυνατή περίοδο σε 6 ή 12 μήνες ούτε απαιτεί ειδικούς λόγους για περιόδους μεγαλύτερες από 6 μήνες. Ο καθημερινός χρόνος εργασίας μπορεί να παραταθεί σε 10 ώρες 60 ημέρες το χρόνο "χωρίς αποζημίωση". Επομένως ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μπορεί να υπερβαίνει τις 49 ώρες κατά τη διάρκεια ολόκληρου του έτους.

Η ελληνική νομοθεσία προβλέπει, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας που ίσχυε προηγουμένως (πριν από το προεδρικό διάταγμα 88/99), ότι ο μέγιστος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά μέσον όρο τις 48 ώρες μαζί με τις υπερωρίες σε μια περίοδο αναφοράς τεσσάρων μηνών. Παρεκκλίσεις επιτρέπονται στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 17 της οδηγίας.

Στην Ισπανία το γενικό όριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα κατά μέσον όρο που υπολογίζονται σε ετήσια βάση. Ωστόσο το όριο αυτό ισχύει για τις "κανονικές" ώρες εργασίας και επομένως δεν περιλαμβάνει τις υπερωρίες, που εάν συμπεριλαμβάνονταν ενδέχεται να γινόταν υπέρβαση του ορίου. Πάντως πρέπει να τηρείται η ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης 12 ωρών ανάμεσα στις ημέρες εργασίας και ισχύει ένα ανώτατο όριο 80 ωρών υπερωριακής εργασίας ανά έτος.

Σύμφωνα με τη γαλλική νομοθεσία ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας που υπολογίζεται βάση μιας τυχαίας περιόδου 12 συναπτών εβδομάδων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 46 ώρες. Κατά τη διάρκεια μιας εβδομάδας ο χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβεί τις 48 ώρες. Παρεκκλίσεις μπορεί να γίνουν με τη μορφή εξαιρέσεων σε ορισμένους τομείς, περιφέρειες ή επιχειρήσεις. Ο πρόσφατος νόμος για τη μείωση του χρόνου εργασίας καθορίζει τον κανονικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στις 35 ώρες. Το ετήσιο όριο είναι 1600 ώρες.

Στην Ιρλανδία ο νόμος περί του χρόνου εργασίας ορίζει ότι ο εργοδότης δεν πρέπει να επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται περισσότερο από 48 ώρες ανά επταήμερο. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να υπολογίζει τις 48 ώρες ως μέσον όρο του συνολικού χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια μιας τετράμηνης περιόδου. Η περίοδος αναφοράς μπορεί να παραταθεί σε 6 μήνες στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος απασχολείται σε μια δραστηριότητα που καλύπτεται από το άρθρο 17 της οδηγίας. Μεγαλύτερη περίοδος αναφοράς μπορεί να καθοριστεί μέσω συλλογικών συμβάσεων, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται σε δραστηριότητα με εποχιακές διακυμάνσεις του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας ή όπου δεν θα ήταν πρακτικό για τεχνικούς λόγους ή λόγω της οργάνωσης της εργασίας ή για άλλους αντικειμενικούς λόγους. Ωστόσο οι συμφωνηθείσες περίοδοι αναφοράς δεν πρέπει να υπερβαίνουν τους 12 μήνες.

Στην Ιταλία ο ανώτατος καθημερινός χρόνος εργασίας ορίζεται κατά κανόνα σε οκτώ ώρες και ο ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε 40 ώρες. Ωστόσο επιτρέπονται υπερωρίες μέσα στα εξής όρια: 8 ώρες ανά ημέρα, 12 ώρες ανά εβδομάδα, 80 ώρες ανά τρίμηνο, 250 ώρες ανά έτος. Επιπλέον, εάν ο χρόνος εργασίας ενός συγκεκριμένου εργαζόμενου ξεπεράσει τις 45 ώρες μια δεδομένη εβδομάδα ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει την αρμόδια αρχή. Οι συλλογικές συμβάσεις τείνουν να καθορίζουν ως ανώτατο χρόνο εργασίας τις 38 έως 40 ώρες στον ιδιωτικό τομέα και τις 36 ώρες στο δημόσιο τομέα. Συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο μπορεί να επιτρέψουν τον υπολογισμό του μέσου ανώτατου κανονικού χρόνου εργασίας βάσει μιας περιόδου 12 μηνών.

Στο Λουξεμβούργο η νομοθεσία απαιτεί ο κανονικός χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει τις 8 ώρες την ημέρα και τις 40 ώρες την εβδομάδα. Ο συνολικός χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες την ημέρα και τις 48 ώρες την εβδομάδα. Επομένως, το κανονικό

ανώτατο όριο είναι οι 40 ώρες το οποίο κατ' εξαίρεση μπορεί να αυξηθεί σε 44 ώρες και σε ορισμένες περιπτώσεις σε 48 ώρες την εβδομάδα. Σε αυτές τις εξαιρετικές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι δικαιούνται αντισταθμιστική άδεια.

Στις Κάτω Χώρες κατά κανόνα καθορίζεται ανώτατο όριο 45 ωρών εργασίας την εβδομάδα και μέσος όρος 40 ωρών την εβδομάδα που υπολογίζονται για μια περίοδο 13 εβδομάδων. Στην περίπτωση σποραδικών υπερωριών, ένας εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί 54 ώρες την εβδομάδα κατ' ανώτατο όριο και 45 ώρες την εβδομάδα κατά μέσον όρο που υπολογίζονται για μια περίοδο 13 εβδομάδων. Παρεκκλίσεις μπορεί να γίνουν μέσω συλλογικών συμβάσεων. Ορίζονται δύο περίοδοι αναφοράς: μέγιστη διάρκεια εργασίας 50 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο για ένα διάστημα τεσσάρων εβδομάδων και μέγιστη διάρκεια εργασίας 45 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο ανά περίοδο 13 εβδομάδων. Στην περίπτωση σποραδικών υπερωριών, ένας εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί 60 ώρες την εβδομάδα κατ' ανώτατο όριο και 48 ώρες την εβδομάδα κατά μέσον όρο που υπολογίζονται για μια περίοδο 13 εβδομάδων.

Στην Αυστρία ο κανονικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας κατ' αρχήν δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 40 ώρες. Με μια 'διαφορετική κατανομή του χρόνου εργασίας', ωστόσο, ο μέγιστος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μπορεί να αυξηθεί με συλλογική σύμβαση ως τις 50 ώρες κατ' ανώτατο όριο για μια περίοδο αναφοράς διάρκειας έως 8 εβδομάδων και ως τις 48 ώρες για μια συνεχή περίοδο μεγαλύτερης διάρκειας, αρκεί ο μέσος χρόνος εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες ή τον κανονικό χρόνο εργασίας, όπως καθορίζεται στη συλλογική σύμβαση. Η περίοδος αναφοράς μπορεί να παραταθεί με συλλογική σύμβαση σε 12 μήνες .

Η πορτογαλική νομοθεσία προβλέπει ότι ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες κατά μέσον όρο για μια περίοδο αναφοράς 4 μηνών. Αυτή η περίοδος αναφοράς μπορεί να παραταθεί σε 12 μήνες με συλλογική σύμβαση. Οι 48 ώρες κατά μέσον όρο που επιτρέπονται περιλαμβάνουν όλες τις υπερωρίες και όλη την επιπλέον εργασία που εκτελείται.

Στη Φινλανδία η νομοθεσία βασίζεται στο συνδυασμό δύο κανονισμών – ο ένας καθορίζει την ανώτατη διάρκεια του κανονικού ωραρίου εργασίας και ο άλλος καθορίζει όρια για τον αριθμό των επιτρεπόμενων ωρών υπερωρίας. Οι κανονικές ώρες εργασίας περιορίζονται σε οκτώ ώρες την ημέρα και σε 40 ώρες την εβδομάδα κατ' ανώτατο όριο, ενώ ο ανώτατος αριθμός ωρών υπερωρίας είναι 138 ώρες ανά περίοδο τεσσάρων μηνών. Οι υπερωρίες, ωστόσο, δεν μπορούν να υπερβούν τις 250 ώρες ανά ημερολογιακό έτος. Συλλογικές συμβάσεις και επιτόπιες συμφωνίες ανάμεσα στον εργοδότη και τον εκλεγμένο εκπρόσωπο των εργαζομένων μπορεί να παρεκκλίνουν από τα όρια που καθορίζει η νομοθεσία. Η συμβατική ελευθερία, ωστόσο, υπόκειται γενικά στον περιορισμό ότι οι κανονικές ώρες εργασίας που βασίζονται σε συλλογική σύμβαση δεν μπορούν να υπερβαίνουν κατά μέσον όρο τις 40 ώρες την εβδομάδα σε μια περίοδο 52 εβδομάδων κατ' ανώτατο όριο και το όριο των επιπλέον υπερωριών είναι 80 ώρες ανά ημερολογιακό έτος.

Στη Σουηδία κατά κανόνα οι "κανονικές ώρες εργασίας" δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 40 ώρες την εβδομάδα . Ωστόσο, είναι δυνατόν να υπολογιστούν οι 40 ώρες την εβδομάδα κατά μέσον όρο σε μια περίοδο τεσσάρων εβδομάδων το περισσότερο, όταν είναι απαραίτητο λόγω της φύσης της εργασίας ή των γενικών συνθηκών εργασίας. Γενικά οι υπερωρίες περιορίζονται σε 48 ώρες το περισσότερο για κάθε περίοδο τεσσάρων εβδομάδων (ή 50 ώρες ανά ημερολογιακό μήνα) με ανώτατο όριο τις 200 ώρες ανά ημερολογιακό έτος. Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις οι διατάξεις που περιέχουν οι συλλογικές συμβάσεις παρεκκλίνουν από τους γενικούς κανόνες. Ο αποκαλούμενος περιορισμός της κοινοτικής

νομοθεσίας εξασφαλίζει ότι οι απαιτήσεις όσον αφορά τα όρια των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στην οδηγία δεν παραβιάζονται με τις συλλογικές συμβάσεις.

Οι κανονισμοί περί χρόνου εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου αναφέρουν ότι ο μέσος χρόνος εργασίας δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες ανά επταήμερο. Η κανονική περίοδος αναφοράς στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι 17 εβδομάδες που ισοδυναμεί με 4 μήνες όπως ορίζεται στην οδηγία. Μπορεί να παραταθεί σε 26 εβδομάδες σε ειδικές περιπτώσεις. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες μπορεί να συμφωνήσουν επίσης στο πλαίσιο μιας συμφωνίας των εργαζομένων ή μιας συλλογικής σύμβασης να παρατείνουν την περίοδο αναφοράς σε 52 εβδομάδες κατ' ανώτατο όριο. Όμως το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιεί και τη δυνατότητα που παρέχει το άρθρο 18, παράγραφος 1β) ι). Ισχύουν οι προϋποθέσεις που ορίζει το άρθρο 18, παράγραφος 1β) ι) και υπάρχει και μια επιπλέον απαίτηση: η συμφωνία να είναι γραπτή.

8. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ (ΑΡΘΡΟ 7)

Το άρθρο 7 απαιτεί ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων και απαγορεύει την αντικατάσταση της άδειας με χρηματική αποζημίωση. Η οδηγία δεν προβλέπει παρεκκλίσεις από το άρθρο 7. Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι το άρθρο 7 απαιτεί το συνδυασμό δύο στοιχείων: 1. "άδειας", δηλαδή μιας περιόδου εκτός της εργασίας κατά τη διάρκεια του κανονικού προγράμματος εργασίας, όπως καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική και 2. "αμοιβής", δηλαδή του δικαιώματος για κανονικό ημερομίσθιο ή για την αντίστοιχη αποζημίωση κατά τη διάρκεια της περιόδου της άδειας, παρόλο που δεν εκτελείται εργασία.

Η βελγική νομοθεσία προβλέπει άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον 4 εβδομάδων. Οι εργάτες δεν λαμβάνουν ημερομίσθιο κατά τη διάρκεια της άδειάς τους. Αντί για αυτό λαμβάνουν το ημερομίσθιο διακοπών τους από ένα σύστημα αποταμίευσης για τις διακοπές στο οποίο ανήκει ο εργοδότης (14,8 % του ακαθάριστου εισοδήματος του προηγούμενου έτους). Οι υπάλληλοι πληρώνονται τον κανονικό τους μισθό από τον εργοδότη τους συν ένα πρόσθετο επίδομα που ισούται με το 1/16 του ακαθάριστου μηνιαίου μισθού τους. Ωστόσο, δεδομένου ότι η ετήσια άδεια κερδίζεται πάντα κατά τη διάρκεια του προηγούμενου ημερολογιακού έτους, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να πάρουν άδεια μετ' αποδοχών κατά το πρώτο έτος της εργασίας τους.

Η δανική νομοθεσία προβλέπει ετήσια άδεια 30 ημερών (5 εβδομάδων). Η άδεια αντιπροσωπεύει 2,5 ημέρες για κάθε μήνα εργασίας κατά τη διάρκεια ενός έτους. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν επίδομα διακοπών που ανέρχεται στο 12,5 % του μισθού τους. Σύμφωνα με τη νομοθεσία το επίδομα διακοπών δεν δίνεται στον εργαζόμενο παρά μόνο εάν πάρει άδεια. Ωστόσο, σε ειδικές περιπτώσεις το χρηματικό επίδομα μπορεί να δοθεί ανεξάρτητα από το αν λαμβάνεται άδεια. Αυτό ισχύει εάν το ποσό δεν υπερβαίνει τις 500 DKK, ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει την ηλικία των 67 ετών, ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει την ηλικία των 60 ετών και λαμβάνει σύνταξη σύμφωνα με το νόμο για την κοινωνική σύνταξη, ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει την ηλικία των 60 ετών και λαμβάνει σύνταξη γήρατος και αναπηρίας από κάποιο εγκεκριμένο συνταξιοδοτικό σύστημα ή όταν ο εργαζόμενος λαμβάνει πρόωρη σύνταξη σύμφωνα με το νόμο περί της ασφάλισης κατά της ανεργίας.

Η γερμανική νομοθεσία προβλέπει άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον 24 εργάσιμων ημερών που ισοδυναμεί με 4 εβδομάδες. Ο εργαζόμενος μπορεί να πάρει άδεια μόνο ύστερα από 6 μήνες εργασίας. Ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών που αναλογεί στο διάστημα που εργάστηκε (pro rata temporis) εάν η εργασιακή σχέση τερματιστεί πριν ολοκληρωθεί η

περίοδος των 6 μηνών κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους της εργασιακής σχέσης. Εάν η σχέση εργασίας διαρκέσει λιγότερο από 12 μήνες, ο εργαζόμενος, που δεν έχει πάρει ακόμα άδεια μετ' αποδοχών λαμβάνει χρηματική αποζημίωση.

Η ελληνική νομοθεσία καθορίζει δικαίωμα 4 εβδομάδων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Ωστόσο το δικαίωμα αυτό αποκτάται ύστερα από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών.

Η ισπανική νομοθεσία προβλέπει ότι οποιαδήποτε άδεια συμφωνηθεί δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 30 ημερολογιακές ημέρες. Δεν επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τον κανόνα αυτό.

Η γαλλική νομοθεσία προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια, η διάρκεια της οποίας καθορίζεται σε 2,5 εργάσιμες ημέρες ανά μήνα. Επομένως ένας εργαζόμενος που εργάστηκε όλη την περίοδο αναφοράς δικαιούται άδεια διάρκειας τουλάχιστον 5 εβδομάδων.

Η ιρλανδική νομοθεσία στηρίζεται στην βασική αρχή ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια τέσσερις εβδομάδες ανά έτος από την 1η Απριλίου 1999. Ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε τρεις διαφορετικούς τρόπους πλήρωσης των προϋποθέσεων για τη χορήγηση άδειας: τέσσερις εργάσιμες εβδομάδες για κάθε έτος άδειας, στη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος εργάζεται τουλάχιστον 1365 ώρες· ή το 1/3 της εργάσιμης εβδομάδας ανά ημερολογιακό μήνα του έτους της άδειας, κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος εργάζεται τουλάχιστον 117 ώρες· ή το 8% των ωρών που εργάζεται ο εργαζόμενος κατά το έτος της άδειας με ανώτατο όριο τις 4 εργάσιμες εβδομάδες. Ο εργαζόμενος / η εργαζόμενη δικαιούται την κανονική αμοιβή του / της κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας. Ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση δικαιούται επίσης άδεια μετ' αποδοχών κατά τις αργίες. Ο εργαζόμενος / η εργαζόμενη με μερική απασχόληση δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών κατά τις αργίες με την προϋπόθεση να έχει εργαστεί τουλάχιστον 40 ώρες κατά τις πέντε εβδομάδες που προηγούνται της παραμονής της αργίας.

Στην Ιταλία ισχύει γενικό δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ωστόσο, η νομοθεσία δεν καθορίζει ρητά την ελάχιστη διάρκεια της άδειας. Επίσης, η νομοθεσία δεν καθορίζει ότι η ετήσια άδεια μπορεί να αντικαθίσταται από πληρωμές αντιστάθμισης. Το θέμα της ετήσιας άδειας ρυθμίζεται κυρίως με συλλογικές συμβάσεις και μεμονωμένες συμφωνίες.

Η νομοθεσία του Λουξεμβούργου προβλέπει ετήσια άδεια 25 εργάσιμων ημερών που ισοδυναμεί με 5 εβδομάδες ανά έτος.

Στις Κάτω Χώρες ο αστικός κώδικας προβλέπει ότι ο εργαζόμενος αποκτά κάθε χρόνο δικαίωμα άδειας που ισούται τουλάχιστον με το τετραπλάσιο του συμφωνημένου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Όσον αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους οι διατάξεις περιλαμβάνονται σε διάφορους κανονισμούς που παρέχουν τουλάχιστον ισοδύναμο δικαίωμα άδειας.

Σύμφωνα με την αυστριακή νομοθεσία κάθε εργαζόμενος δικαιούται γενικά τουλάχιστον 30 εργάσιμες ημέρες (5 εβδομάδες) άδειας μετ' αποδοχών κάθε έτος. Κατά τους πρώτους 6 μήνες του πρώτου έτους απασχόλησης το δικαίωμα για άδεια βασίζεται στην περίοδο απασχόλησης ως ποσοστό του έτους εργασίας, και το δικαίωμα για πλήρη άδεια αποκτάται ύστερα από την παρέλευση 6 μηνών. Από το δεύτερο έτος απασχόλησης το δικαίωμα για πλήρη άδεια αποκτάται από την πρώτη ημέρα εργασίας. Το δικαίωμα αυτό αυξάνεται σε 35 ημέρες (6 εβδομάδες) ύστερα από 25 έτη εργασίας. Ωστόσο, υπάρχει μια εξαίρεση. Σύμφωνα με το νόμο περί ηθοποιών (*Schauspielergesetz*), για τους ηθοποιούς υπάρχουν ξεχωριστές ρυθμίσεις όσον αφορά το δικαίωμα άδειας.

Η πορτογαλική νομοθεσία προβλέπει ετήσια άδεια 22 εργάσιμων ημερών. Από τον υπολογισμό των 22 αυτών ημερών εξαιρούνται οι αργίες και τα Σάββατα και οι Κυριακές δεν μετρούνται ως εργάσιμες ημέρες.

Σύμφωνα με τη φινλανδική νομοθεσία ο εργαζόμενος κανονικά δικαιούται άδεια 2½ εργάσιμων ημερών για κάθε "μήνα που συνεισφέρει στην άδεια" όταν έχει εργαστεί για τον εργοδότη του επί τουλάχιστον 14 ημέρες ή 35 ώρες. Ως ημέρες ετήσιας άδειας θεωρούνται όλες οι ημέρες εκτός από τις Κυριακές, επομένως η άδεια μιας εβδομάδας υπολογίζεται βάσει έξι ημερών άδειας. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος κανονικά δικαιούται πέντε εβδομάδες άδειας. Οι εργαζόμενοι που έχουν εργαστεί λιγότερο από ένα χρόνο κερδίζουν δύο ημέρες άδειας για κάθε μήνα που συνεισφέρει στην άδεια, που ισοδυναμούν με 4 εβδομάδες ανά έτος. Χρηματική αποζημίωση δίνεται στους εργαζόμενους που δεν αποκτούν ημέρες ετήσιας άδειας γιατί εργάζονται λιγότερο από 14 ημέρες ή 35 ώρες το μήνα εφόσον έχουν εργαστεί επί τουλάχιστον 14 ημέρες κατά τη διάρκεια του "χρόνου που συνεισφέρει στην άδεια".

Σύμφωνα με τη σουηδική νομοθεσία ο εργαζόμενος δικαιούται 25 ημέρες άδειας κάθε έτος. Η άδεια κανονικά διαρκεί 5 εβδομάδες συνολικά καθώς το Σάββατο και η Κυριακή δεν υπολογίζονται ως ημέρες εργασίας κατά τη διάρκεια της άδειας. Η αμοιβή των διακοπών ισούται με το 12% των ετήσιων αποδοχών.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο οι εργαζόμενοι δικαιούνται τέσσερις εβδομάδες ετήσιας άδειας για κάθε έτος άδειας που αρχίζει μετά τις 23 Νοεμβρίου 1999. Σύμφωνα με τους κανονισμούς του Ηνωμένου Βασιλείου το δικαίωμα για ετήσια άδεια συνήθως περιλαμβάνει τις "επίσημες αργίες". Ο εργαζόμενος / η εργαζόμενη δικαιούται να αμειφθεί για οποιαδήποτε περίοδο ετήσιας άδειας με την κανονική του / της εβδομαδιαία αμοιβή για κάθε εβδομάδα της άδειάς του / της (οι ώρες καθορίζονται στη σύμβαση εργασίας του). Η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου καθορίζει μια περίοδο σύστασης δικαιώματος διαρκείας 13 εβδομάδων πριν ο εργαζόμενος αποκτήσει δικαίωμα για ετήσια άδεια.

Σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από την Ιταλία προβλέπεται ρητά ότι η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση εκτός εάν τερματιστεί η σχέση εργασίας.

9. ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΑΡΘΡΟ 8)

Σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 1, ο κανονικός χρόνος νυκτερινής εργασίας των εργαζόμενων δεν πρέπει να υπερβαίνει, κατά μέσον όρο, τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο. Η έννοια των "κανονικών ωρών εργασίας" περιλαμβάνει τις υπερωρίες όπως αναφέρεται στο προοίμιο της οδηγίας:

"ότι θα πρέπει να περιορίζεται η διάρκεια της νυκτερινής και της υπερωριακής εργασίας...".

Το άρθρο 16, παράγραφος 3, προβλέπει τη δυνατότητα να καθορίζεται μια περίοδος αναφοράς για τους εργαζόμενους τη νύχτα που υπάγονται στο άρθρο 8, παράγραφος 1. Στην περίπτωση αυτή η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης όπως ορίζεται στο άρθρο 5 δεν λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό του μέσου όρου.

Το άρθρο 8, παράγραφος 2, απαιτεί οι εργαζόμενοι τη νύχτα, των οποίων η εργασία ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, να μην εργάζονται περισσότερο από οκτώ ώρες κατά τη διάρκεια εικοσιτετράωρης περιόδου κατά την οποία πραγματοποιούν νυκτερινή εργασία.

Το άρθρο 17, παράγραφοι 1, 2 και 3 της οδηγίας προβλέπει τη δυνατότητα παρέκκλισης από το άρθρο 8.

Στο Βέλγιο η νυκτερινή εργασία κατά κανόνα απαγορεύεται. Διάφορες παρεκκλίσεις από την απαγόρευση αυτή είναι δυνατές. Σύμφωνα με το γενικό κανόνα ο χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ ώρες ημερησίως. Αυτό ισχύει τόσο για την ημερήσια όσο και για τη νυκτερινή εργασία αν και επιτρέπονται αρκετές παρεκκλίσεις. Οι περισσότερες παρεκκλίσεις από τον κύριο κανόνα δεν ισχύουν για τους εργαζόμενους τη νύχτα εάν η εργασία τους ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση. Οι ιδιαίτεροι κίνδυνοι και η σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση ορίζονται σε ένα βασιλικό διάταγμα. Ωστόσο, ο μέγιστος ημερήσιος ή νυκτερινός χρόνος εργασίας των εργαζομένων σε βάρδιες μπορεί να υπερβαίνει τα όρια που ορίζει η οδηγία.

Στη Δανία οι διατάξεις που αφορούν τη διάρκεια της νυκτερινής εργασίας κατά κανόνα ορίζονται σε συλλογικές συμβάσεις. Δεν υπάρχει εκτενής ανάλυση των συλλογικών συμβάσεων για την εφαρμογή της οδηγίας.

Σύμφωνα με τη γερμανική νομοθεσία ο καθημερινός χρόνος εργασίας των εργαζόμενων τη νύχτα δεν πρέπει να υπερβαίνει τις οκτώ ώρες. Αυτό είναι το απόλυτο όριο ανά εικοσιτετράωρο και ισχύει για όλες τις ημέρες εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις η καθημερινή διάρκεια της νυκτερινής εργασίας μπορεί να παραταθεί σε 10 ώρες, εάν ο μέσος όρος των 8 ωρών δεν υπερβαίνεται για μια περίοδο αναφοράς διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων ή ενός μήνα. Δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις για τη νυκτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Η ελληνική νομοθεσία αναφέρει ότι ο κανονικός χρόνος εργασίας για τους εργαζόμενους τη νύχτα δεν υπερβαίνει κατά μέσον όρο τις 8 ώρες ανά εικοσιτετράωρο κατά τη διάρκεια περιόδου αναφοράς μίας εβδομάδας. Ωστόσο αυτός ο μέσος όρος δεν περιλαμβάνει τις υπερωρίες. Συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο μπορεί να προβλέπουν παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς. Οι εργαζόμενοι τη νύχτα η εργασία των οποίων ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες ανά εικοσιτετράωρο κατά τη διάρκεια του οποίου πραγματοποιούν νυκτερινή εργασία. Παρέχονται οδηγίες ως προς το τι θεωρείται εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Στην Ισπανία η μέγιστη διάρκεια της νυκτερινής εργασίας καθορίζεται κατά μέσον όρο σε οκτώ ώρες σε μια περίοδο αναφοράς 15 ημερών. Κατά κανόνα οι εργαζόμενοι τη νύχτα δεν επιτρέπεται να εργάζονται υπερωρίες. Ωστόσο, σύμφωνα με το άρθρο 17 της οδηγίας το γενικό όριο της διάρκειας της νυκτερινής εργασίας μπορεί να ξεπεραστεί σε ορισμένους τομείς δραστηριότητας είτε με την παράταση της περιόδου αναφοράς σε τέσσερις μήνες είτε με υπερωριακή εργασία. Εάν πραγματοποιηθεί υπερωριακή εργασία, αναφέρεται ρητά ότι πρέπει να αποζημιωθεί με περίοδο ανάπαυσης ώστε να διατηρηθεί ο μέσος όρος των οκτώ ωρών εργασίας ανά ημέρα. Δεν υπάρχει ρητή πρόβλεψη για τη νυκτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Η γαλλική νομοθεσία αντιμετωπίζει διαφορετικά τις διαφορετικές κατηγορίες των εργαζομένων και δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη νυκτερινή εργασία των γυναικών και των νέων εργαζομένων. Για τους άνδρες εργαζόμενους ηλικίας άνω των 18 ετών η γαλλική νομοθεσία δεν περιλαμβάνει κάποια ειδική πρόβλεψη για τον περιορισμό της διάρκειας της νυκτερινής εργασίας. Όσον αφορά τους άνδρες εργαζόμενους άνω των 18 ετών, επομένως, η γαλλική νομοθεσία δεν προβλέπει όρια για τη διάρκεια της νυκτερινής εργασίας όπως καθορίζεται στο άρθρο 8 της οδηγίας. Όσον αφορά τις γυναίκες εργαζόμενους, βασική αρχή είναι ότι

απαγορεύεται η νυκτερινή εργασία για τις γυναίκες εργαζόμενους. Ωστόσο, σήμερα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι η νομοθεσία αυτή δεν έχει νομική ισχύ, καθώς το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο απεφάνθη ότι η εν λόγω διάταξη είναι αντίθετη με το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207 της 9ης Φεβρουαρίου 1976. Δεν υπάρχουν γενικές διατάξεις σχετικά με την εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Η ιρλανδική νομοθεσία ορίζει ρητά ότι ο εργοδότης δεν πρέπει να επιτρέπει στους εργαζόμενους τη νύχτα να εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες ανά εικοσιτετράωρο. Εάν ο εργαζόμενος πραγματοποιεί νυκτερινή εργασία ιδιαίτερα επικίνδυνης φύσης δεν υπάρχει περίοδος αναφοράς. Στην περίπτωση ακίνδυνης νυκτερινής εργασίας μπορεί να χρησιμοποιείται περίοδος αναφοράς. Η περίοδος αναφοράς δεν μπορεί να υπερβαίνει τους δύο μήνες, εκτός εάν αυτό καθορίζεται σε εγκεκριμένη συλλογική σύμβαση.

Στην Ιταλία δεν υπάρχει γενική νομοθεσία για τη νυκτερινή εργασία. Ορισμένες ειδικές διατάξεις αφορούν τη νυκτερινή εργασία των νέων και των μαθητευόμενων.

Στο Λουξεμβούργο δεν υπάρχει γενική νομοθεσία για τη νυκτερινή εργασία. Η νυκτερινή εργασία υπόκειται στους συνήθεις κανόνες σχετικά με το χρόνο εργασίας. Υπάρχουν μόνο μερικοί κανονισμοί που ισχύουν για τους νέους εργαζόμενους, τις εγκύους και τους εργαζόμενους σε αρτοποιεία.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία των Κάτω Χωρών το όριο είναι κανονικά 8 ώρες ανά νυκτερινή βάρδια. Στην περίπτωση σποραδικής υπερωριακής εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί κατ' ανώτατο όριο 9 ώρες ανά νυκτερινή βάρδια και κατά μέσον όρο 40 ώρες την εβδομάδα που υπολογίζονται για μια περίοδο 13 εβδομάδων. Οι νυκτερινές βάρδιες δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 10 για μια περίοδο 4 εβδομάδων και τις 25 για μια περίοδο 13 εβδομάδων. Μια συμβουλευτική διαδικασία αυξάνει το κανονικό όριο στις 9 ώρες ανά νυκτερινή βάρδια και καθορίζει διατάξεις για παρεκκλίσεις από το μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. Αντί για τις 45 ώρες που αναφέρονται στη συμβουλευτική διαδικασία ισχύει μέγιστος χρόνος εργασίας 40 ωρών για περίοδο αναφοράς 13 εβδομάδων. Στην περίπτωση σποραδικών υπερωριών ο εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί κατ' ανώτατο όριο 10 ώρες ανά νυκτερινή βάρδια και κατά μέσον όρο 40 ώρες την εβδομάδα που υπολογίζονται για μια περίοδο 13 εβδομάδων. Οι συναπτές νυκτερινές βάρδιες δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις 28 κατ' ανώτατο όριο για μια περίοδο 13 εβδομάδων. Δεν γίνεται διάκριση ανάμεσα στην κανονική νυκτερινή εργασία και τη νυκτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Στην Αυστρία δεν υπάρχουν γενικές διατάξεις σχετικά με τη νυκτερινή εργασία. Επομένως για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων κανένα καταστατικό ή άλλη διάταξη δεν εξασφαλίζει ρητά την εφαρμογή του άρθρου 8 της οδηγίας. Η αυστριακή νομοθεσία εφαρμόζει τα γενικά όρια του χρόνου εργασίας τόσο για την ημερήσια όσο και τη νυκτερινή εργασία. Ωστόσο γίνονται πολλές εξαιρέσεις από το γενικό κανόνα των 8 ωρών και ειδικά οι υπερωρίες δεν συμπεριλαμβάνονται στο γενικό όριο. Δεδομένου ότι η Αυστρία δεν μπορεί να αποχωρήσει από τη σύμβαση 89 της ΔΟΕ σχετικά με τη νυκτερινή εργασία των γυναικών πριν από το 2001, το παράρτημα XV, σημείο V, της συνθήκης προσχώρησης στην ΕΕ προβλέπει μια μεταβατική περίοδο με προθεσμία την 31η Δεκεμβρίου 2001 για την κατάργηση της γενικής απαγόρευσης της νυκτερινής εργασίας των γυναικών που θεσπίζεται με τον ομοσπονδιακό νόμο για τη νυκτερινή εργασία των γυναικών (*Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen*).

Στην Πορτογαλία η νομοθεσία ορίζει ότι το κανονικό ωράριο εργασίας για τους εργαζόμενους τη νύχτα δεν πρέπει να υπερβαίνει οκτώ ώρες. Για τον υπολογισμό του δίνονται δύο περίοδοι

αναφοράς: ο αριθμός ωρών βασίζεται είτε στον εβδομαδιαίο μέσο όρο, που είναι η συνήθης διαδικασία, ή σε μια περίοδο αναφοράς που ορίζεται από τη νομοθεσία, ή από συλλογικές συμβάσεις στην περίπτωση που χρησιμοποιείται ελεύθερο ωράριο εργασίας. Ωστόσο, οι υπερωρίες εξαιρούνται από τον υπολογισμό του μέσου όρου. Επιπλέον, η νομοθεσία προβλέπει παρόμοιες διατάξεις με το άρθρο 8, παράγραφος 2, της οδηγίας αλλά δεν δίνει οδηγίες σχετικά με το είδος εργασίας που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Σύμφωνα με τη φινλανδική νομοθεσία το κανονικό ωράριο εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά κανόνα τις οκτώ ώρες ημερησίως και τις 40 ώρες την εβδομάδα. Ωστόσο οι υπερωρίες δεν συμπεριλαμβάνονται. Η νομοθεσία βασίζεται στην αρχή ότι, κατά κανόνα, η νυκτερινή εργασία απαγορεύεται και επιτρέπεται μόνο σε ειδικές περιπτώσεις. Η νομοθεσία αναφέρει επίσης ότι στην περίπτωση εργασίας που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, η οποία διέπεται από διάταγμα ή καθορίζεται από συλλογική σύμβαση, οι ώρες εργασίας δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 8 ώρες ανά εικοσιτετράωρο, εάν η εργασία πραγματοποιείται τη νύχτα. Σύμφωνα με τις πληροφορίες που διαθέτει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, δεν έχει εκδοθεί διάταγμα που να ορίζει την εν λόγω εργασία. Ωστόσο, η γενική νομοθεσία σχετικά με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια περιέχει κατάλογο των ειδικών κινδύνων που μπορεί να προκαλέσει η νυκτερινή εργασία.

Η σουηδική νομοθεσία βασίζεται σε μια βασική απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας αλλά επιτρέπει εξαιρέσεις σε ειδικές περιπτώσεις. Σύμφωνα με τη σουηδική νομοθεσία όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται νυκτερινή περίοδο ανάπαυσης ανάμεσα στις 12 μ.μ. και τις 5 π.μ. Ωστόσο, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τη διάταξη αυτή εάν η εργασία πρέπει να πραγματοποιηθεί νύχτα λόγω της φύσης της, για λόγους δημοσίου συμφέροντος ή εξαιτίας ειδικών συνθηκών. Η νομοθεσία δεν περιέχει ρητό περιορισμό της διάρκειας της νυκτερινής εργασίας. Συγκεκριμένα, η νομοθεσία δεν περιέχει τα όρια των επιτρεπόμενων ωρών εργασίας όταν επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας. Υπάρχουν, ωστόσο, αρκετοί γενικοί προστατευτικοί κανόνες αλλά αυτός ο κανονισμός δεν είναι τόσο σαφής όσο η οδηγία.

Οι κανονισμοί του Ηνωμένου Βασιλείου ουσιαστικά αντιγράφουν το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας αναφέροντας ότι "ο κανονικός χρόνος εργασίας ενός εργαζόμενου τη νύχτα για οποιαδήποτε περίοδο αναφοράς που ισχύει στην περίπτωσή του δεν υπερβαίνει κατά μέσον όρο τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο". Ωστόσο, σύμφωνα με τους κανονισμούς του Ηνωμένου Βασιλείου, όταν ο εργαζόμενος / η εργαζόμενη πραγματοποιεί υπερωριακή εργασία, οι κανονικές ώρες εργασίας του / της είναι οι ώρες εργασίας που καθορίζονται στη σύμβαση εργασίας του. Ο χρόνος υπερωριακής εργασίας δεν θεωρείται ως κανονικός χρόνος εργασίας εκτός εάν το συμβόλαιο του εργαζόμενου ορίζει έναν ελάχιστο αριθμό ωρών, μαζί με τις υπερωρίες, που είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό ωρών που καθορίζεται θεωρητικά. Όσον αφορά το άρθρο 8, παράγραφος 2, της οδηγίας, οι κανονισμοί του Ηνωμένου Βασιλείου αναφέρουν ότι "ο εργοδότης εξασφαλίζει ότι κανένας από τους εργαζόμενους τη νύχτα που απασχολεί, η εργασία του οποίου ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, δεν εργάζεται περισσότερο από οκτώ ώρες οποιοδήποτε εικοσιτετράωρο κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος τη νύχτα πραγματοποιεί νυκτερινή εργασία". Επιπλέον, οι κανονισμοί του Ηνωμένου Βασιλείου παρέχουν οδηγίες σχετικά με το είδος εργασίας που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

10. ΙΑΤΡΙΚΗ ΕΞΕΤΑΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗ ΝΥΧΤΑ ΣΕ ΘΕΣΗ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 9)

Σύμφωνα με το άρθρο 9 τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι τη νύχτα δικαιούνται δωρεάν ιατρική εξέταση πριν την ανάληψη της εργασίας τους και κατά τακτά χρονικά διαστήματα στη συνέχεια και ότι οι εργαζόμενοι τη νύχτα που υποφέρουν από προβλήματα υγείας που αποδεδειγμένως οφείλονται στη νυκτερινή εργασία μετατίθενται, όποτε είναι δυνατόν, σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

Η δωρεάν ιατρική εξέταση πρέπει να διέπεται από το ιατρικό απόρρητο και μπορεί να εντάσσεται σε εθνικό σύστημα υγείας.

Οι νομοθεσίες του Βελγίου, της Γερμανίας, της Ισπανίας, της Πορτογαλίας, της Φινλανδίας, της Σουηδίας, και του Ηνωμένου Βασιλείου φαίνεται να πληρούν τις απαιτήσεις του άρθρου 9 της οδηγίας. Ωστόσο δεν είναι σαφές εάν σε όλα τα κράτη μέλη οι εθνικές διατάξεις εφαρμογής αφήνουν περιθώρια για την αξιολόγηση της υγείας των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις της δεδομένης εργασίας και της συγκεκριμένης κατάστασης του κάθε ατόμου.

Στη Δανία δεν υπάρχουν ειδικοί κανόνες σχετικά με άρθρο 9 της οδηγίας. Ωστόσο, όπως και οι άλλοι Δανοί πολίτες, οι Δανοί εργαζόμενοι έχουν δωρεάν πρόσβαση σε ιατρικές επισκέψεις. Οι εργαζόμενοι επομένως, μπορούν έως ένα βαθμό να κάνουν δωρεάν ιατρικές εξετάσεις στο γενικό πλαίσιο του συστήματος υγείας. Η δανική νομοθεσία δεν παρέχει στους εργαζόμενους τη νύχτα τη γενική δυνατότητα να μετατίθενται σε ημερήσια εργασία εάν υποφέρουν από προβλήματα υγείας που οφείλονται στη νυκτερινή εργασία. Αντίθετα, το δικαίωμα αυτό ορίζεται ρητά σε συλλογικές συμβάσεις.

Η ελληνική νομοθεσία προβλέπει πριν την ανάληψη νυκτερινής εργασίας και κατά τακτά χρονικά διαστήματα στη συνέχεια οι εργαζόμενοι τη νύχτα να υποβάλλονται στις αναγκαίες ιατρικές εξετάσεις για να εκτιμηθεί η καταλληλότητά τους για αυτό το είδος εργασίας. Υπάρχει επίσης πρόβλεψη για μετάθεση από τη νυκτερινή εργασία σε ημερήσια εργασία. Απαιτείται το ιατρικό απόρρητο και η ιατρική εξέταση δεν πρέπει να χρησιμοποιείται κατά των εργαζομένων. Η ιατρική εξέταση προσφέρεται δωρεάν στους εργαζόμενους.

Στην Ιρλανδία η νομοθεσία απαιτεί από τους εργοδότες να παρέχουν δωρεάν στους εργαζόμενους τους πριν αρχίσουν τη νυκτερινή εργασία και σε τακτικά διαστήματα στη συνέχεια, όσο εργάζονται σε νυκτερινή εργασία, μια αξιολόγηση των συνεπειών που μπορεί να προκαλέσει στην υγεία τους η νυκτερινή εργασία. Απαιτείται επίσης από τους εργοδότες, όταν είναι δυνατόν, να επανατοποθετούν σε ημερήσια εργασία για την οποία είναι κατάλληλοι, τους εργαζόμενους που αρρωσταίνουν ή εμφανίζουν συμπτώματα κακής υγείας ως αποτέλεσμα της νυκτερινής εργασίας.

Η ιταλική νομοθεσία και η νομοθεσία του Λουξεμβούργου δεν περιέχουν διατάξεις σχετικά με το άρθρο 9 της οδηγίας. Ωστόσο, στο Λουξεμβούργο η γενική νομοθεσία περί υγείας και ασφάλειας περιέχει διατάξεις σχετικά με αξιολογήσεις της υγείας.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία των Κάτω Χωρών οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν σε όλους τους εργαζόμενους την ευκαιρία να υποβάλλονται περιοδικά σε υγειονομικές εξετάσεις. Για τους εργαζόμενους τη νύχτα αυτή η δυνατότητα να υποβάλλονται σε υγειονομικές εξετάσεις πρέπει να παρέχεται επίσης την πρώτη φορά που ο εργαζόμενος πρόκειται να εργαστεί σε

νυκτερινή βάρδια. Υπάρχει επίσης πρόβλεψη για τη μεταφορά από τη νυκτερινή εργασία σε ημερήσια εργασία.

Στην Αυστρία δεν υπάρχουν διατάξεις που να δίνουν το δικαίωμα στους εργαζόμενους να μετατεθούν από τη νυκτερινή εργασία σε ημερήσια εργασία.

11. ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΑΡΘΡΟ 10)

Το άρθρο 10 της οδηγίας παρέχει τη δυνατότητα καθορισμού συγκεκριμένων εγγυήσεων για την εργασία ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων τη νύχτα.

Η νομοθεσία της Ελλάδας, του Λουξεμβούργου και της Αυστρίας αναφέρουν τις εγκύους και τους νέους ως ειδικές κατηγορίες εργαζομένων που χρειάζονται ειδική προστασία.

Στην Ισπανία η κυβέρνηση μπορεί να θέσει όρια και να δημιουργήσει εγγυήσεις, επιπλέον από τους γενικούς κανόνες σχετικά με τη νυκτερινή εργασία, για ορισμένες δραστηριότητες ή για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, ανάλογα με τους κινδύνους που ενέχουν για την υγεία και την ασφάλειά τους. Επιπλέον, όσον αφορά τις εγκύους και τις λεχώνες η ισπανική νομοθεσία προβλέπει ειδικά μέτρα για να αποφεύγεται η νυκτερινή εργασία και η εργασία σε βάρδιες. Υπάρχουν επίσης ειδικά μέτρα για τους νέους εργαζόμενους.

Η γαλλική νομοθεσία παρέχει εγγυήσεις στους νέους εργαζόμενους.

Η ιρλανδική νομοθεσία απαιτεί από τους εργοδότες να λάβουν τα ενδεδειγμένα μέτρα προκειμένου να προστατεύσουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων τη νύχτα και των εργαζομένων τους σε βάρδιες και να πραγματοποιήσουν μια αξιολόγηση των κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία που συνδέονται με την εργασία των εργαζομένων τη νύχτα, προκειμένου να καθορίσουν εάν η εργασία αυτή ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Η ιταλική νομοθεσία προβλέπει ειδική προστασία για τους νέους εργαζόμενους και τους μαθητευόμενους.

Στις Κάτω Χώρες η νυκτερινή βάρδια θεωρείται γενικά ότι ενέχει κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Επομένως έχει καθοριστεί ένας ανώτατος αριθμός για τις νυκτερινές βάρδιες που μπορεί να εργαστεί ένα άτομο σε μια περίοδο 13 εβδομάδων. Η νομοθεσία των Κάτω Χωρών προβλέπει επίσης ειδική προστασία για τους νέους εργαζόμενους, τις εγκύους και τις λεχώνες.

Η πορτογαλική νομοθεσία παρέχει εγγυήσεις που διέπουν την πραγματοποίηση νυκτερινής εργασίας από εργαζόμενους που εκθέτουν σε κίνδυνο την ασφάλειά τους ή την υγεία τους λόγω της νυκτερινής εργασίας, καθώς και τις δραστηριότητες που εκθέτουν τους εργαζόμενους τη νύχτα σε ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Τα άλλα κράτη μέλη, δηλαδή το Βέλγιο, η Δανία, η Γερμανία, η Ισπανία, το Λουξεμβούργο, η Σουηδία, η Φινλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο δεν έχουν θεσπίσει ειδικά μέτρα σύμφωνα με το άρθρο 10 της οδηγίας.

12. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΤΗ ΝΥΧΤΑ ΤΑΚΤΙΚΑ (ΑΡΘΡΟ 11)

Το άρθρο 11 απαιτεί από τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι εργοδότες που χρησιμοποιούν τακτικά εργαζόμενους τη νύχτα να ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές εφόσον το ζητήσουν.

Η νομοθεσία της πλειονότητας των κρατών μελών φαίνεται να συμφωνεί με τις απαιτήσεις του άρθρου 11: Βέλγιο, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Ισπανία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πορτογαλία, Φινλανδία, Σουηδία, και Ηνωμένο Βασίλειο.

Στη Γαλλία, την Ιρλανδία, την Ιταλία και το Λουξεμβούργο δεν υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις για την ενημέρωση των αρχών.

13. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ – ΡΥΘΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΑ 12 ΕΩΣ 13)

Το άρθρο 12 απαιτεί από τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι εργαζόμενοι τη νύχτα και οι εργαζόμενοι σε βάρδιες να απολαύουν προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους ανάλογης προς τη φύση της εργασίας τους και οι κατάλληλες υπηρεσίες ή μέτρα προστασίας και πρόληψης στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων τη νύχτα και των εργαζομένων σε βάρδιες να είναι ισοδύναμα με τα προσφερόμενα στους άλλους εργαζόμενους και να είναι διαθέσιμα ανά πάσα στιγμή. Το άρθρο 13 απαιτεί από τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα ώστε ο εργοδότης που προτίθεται να οργανώσει την εργασία με ένα ορισμένο ρυθμό να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως προκειμένου να περιοριστεί η μονότονη εργασία και η εργασία με προκαθορισμένο ρυθμό, σε συνάρτηση με το είδος της δραστηριότητας και τις απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας, ιδιαίτερα όσον αφορά τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας.

Η πλειονότητα των κρατών μελών παραπέμπει στη γενική τους νομοθεσία σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων όσον αφορά τα άρθρα 12 και 13: Δανία, Γερμανία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Φινλανδία, Σουηδία, και Ηνωμένο Βασίλειο (Άρθρο 12).

Οι κανονισμοί του Ηνωμένου Βασιλείου περιλαμβάνουν διάταξη που απαιτεί από τον εργοδότη να εξασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι που εκτελούν μονότονη εργασία ή εργασία με προκαθορισμένο ρυθμό πραγματοποιούν αρκετά διαλείμματα.

Η γαλλική νομοθεσία φαίνεται να περιέχει γενικές διατάξεις που αντιστοιχούν στο άρθρο 12 (π.χ. το άρθρο 231 του κώδικα εργασίας).

Η ιρλανδική νομοθεσία περιέχει διατάξεις που αντιστοιχούν στο άρθρο 13.

Η ελληνική, η ισπανική και η πορτογαλική νομοθεσία φαίνεται να περιέχουν διατάξεις που αντιστοιχούν επακριβώς στα άρθρα 12 και 13 της οδηγίας.

Δεν γίνεται αναφορά στα άρθρα 12 και 13 στις βελγικές, και ιταλικές διατάξεις εφαρμογής, αν και η γενική νομοθεσία σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια μπορεί να καλύπτει τις διατάξεις αυτές.

14. ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΠΕΡΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

14.1. Εφαρμογή της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων

Σε ορισμένα κράτη μέλη οι συλλογικές συμβάσεις παίζουν σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή της οδηγίας περί της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Η κοινοτική νομοθεσία που γνωρίζει τη σημασία των συλλογικών συμβάσεων ως πηγή νομοθεσίας στα συστήματα εργασιακών σχέσεων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θεωρεί τις συλλογικές συμβάσεις ως κατάλληλο μέσο εφαρμογής των οδηγιών, εφόσον τόσο το υλικό όσο και το προσωπικό πεδίο εφαρμογής των σχετικών οδηγιών τηρούνται πλήρως.

Το άρθρο 137, παράγραφος 4, της συνθήκης ορίζει ότι:

"Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους, εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το ζητήσουν από κοινού, την εφαρμογή των οδηγιών που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή των παραγράφων 2 και 3. Σε αυτή την περίπτωση, το ενδιαφερόμενο κράτος μέλος πρέπει να εξασφαλίζει ότι, το αργότερο κατά την ημερομηνία κατά την οποία πρέπει να μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο μια οδηγία σύμφωνα με το άρθρο 249, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν λάβει τα απαραίτητα μέτρα μέσω συμφωνιών, ενώ παράλληλα το κράτος μέλος έχει την υποχρέωση να θεσπίζει τις αναγκαίες διατάξεις ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εξασφαλίζει τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την εν λόγω οδηγία."

Επομένως η συνθήκη ορίζει σαφώς ότι οι συλλογικές συμβάσεις μπορεί να χρησιμοποιηθούν ως μέσον εφαρμογής των οδηγιών. Ωστόσο το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει θέσει κάποιες προϋποθέσεις στη νομολογία του. Κατ' αρχάς το Δικαστήριο δήλωσε ότι:

"Η μεταφορά μιας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο δεν απαιτεί υποχρεωτικά την επίσημη ενσωμάτωση των διατάξεών της σε συγκεκριμένη, ειδική νομοθεσία. Ένα γενικό νομικό πλαίσιο, ανάλογα με το περιεχόμενο της οδηγίας, μπορεί να είναι αρκετό για το σκοπό αυτό. Η μεταφορά στο εθνικό δίκαιο, ωστόσο, πρέπει να εγγυάται την ενσωμάτωση της οδηγίας στην εθνική νομοθεσία με αρκετά σαφή και ακριβή τρόπο και έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η σωστή εφαρμογή της οδηγίας. Στις περιπτώσεις που η οδηγία έχει σκοπό να κατοχυρώσει κάποια έννομα ατομικά δικαιώματα, οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να εξακριβώνουν την πλήρη έκταση των δικαιωμάτων τους και όταν χρειάζεται να στηρίζονται σε αυτά ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.¹³

Δεύτερον, όσον αφορά τη χρήση συλλογικών συμβάσεων ως μέσο εφαρμογής το Δικαστήριο δήλωσε:

"Μολονότι επιτρέπεται στα κράτη μέλη να εμπιστευθούν τη φροντίδα εφαρμογής της [αρχής της ισότητας των αμοιβών] πρωτίστως στους κοινωνικούς εταίρους, η ευχέρεια αυτή δεν τα απαλλάσσει από την υποχρέωση να διασφαλίσουν, με τα κατάλληλα νομοθετικά, κανονιστικά ή διοικητικά μέτρα, υπέρ όλων των εργαζομένων της Κοινότητας την προβλεπόμενη από την οδηγία [75/117] προστασία, σε όλη της την έκταση. Η εγγύηση του κράτους πρέπει να εκδηλώνεται σε όλες τις περιπτώσεις ελλείψεως αποτελεσματικής προστασίας διασφαλιζόμενης κατ' άλλο τρόπο, οποιοσδήποτε και αν είναι ο λόγος της ελλείψεως αυτής και, ιδίως, όταν οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι δεν είναι συνδικαλισμένοι, δεν υπάρχει

¹³ Βλέπε π.χ. την υπόθεση C-59/89 Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας [1991] ECR I-2607.

συλλογική σύμβαση στο σχετικό τομέα ή, ακόμη, όταν η συλλογική σύμβαση δεν διασφαλίζει, σε όλη της την έκταση [την αρχή της ισότητας των αμοιβών]."¹⁴

14.2. Δύο ταυτόχρονες εργασιακές σχέσεις

Η οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας δεν προβλέπει ρητά οδηγίες σχετικά με το ερώτημα εάν τα όρια του χρόνου εργασίας και της περιόδου ανάπαυσης που καθορίζονται στην οδηγία είναι απόλυτα όρια, δηλαδή εάν οι ώρες εργασίας για λογαριασμό δύο ή περισσότερων εργοδοτών θα πρέπει να προστίθενται για τον υπολογισμό της τήρησης ή όχι των ορίων, ή εάν τα όρια αυτά καθορίζονται ξεχωριστά για κάθε σχέση εργασίας.

Από την άποψη αυτή η κατάσταση διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα διάφορα κράτη μέλη. Λαμβάνοντας υπόψη ότι στόχος της οδηγίας περί της οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι η υγεία και η ασφάλεια, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι η νομοθεσία των κρατών μελών πρέπει να προβλέπει μέτρα που θα εξασφαλίζουν την τήρηση, όσο είναι δυνατόν, των ορίων του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και της καθημερινής και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, στην περίπτωση των εργαζομένων που εργάζονται βάσει δύο ή περισσότερων σχέσεων εργασίας που ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.

15. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το γενικό επίπεδο εφαρμογής της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας στα κράτη μέλη είναι σχετικά καλό. Ωστόσο, με κάθε επιφύλαξη για τις πιο λεπτομερείς παρατηρήσεις που παρουσιάστηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα ήθελε να επιστήσει την προσοχή σε ορισμένα γενικά ζητήματα.

Πρώτον, ορισμένα κράτη μέλη εξαιρούν ολόκληρες κατηγορίες εργαζομένων που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των εξαιρέσεων που επιτρέπονται βάσει του άρθρου 1, παράγραφος 3, της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΚ. Το γεγονός ότι ορισμένες από τις κατηγορίες αυτές εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 17, παράγραφος 1, της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας δεν επιτρέπει την πλήρη εξαίρεση των εργαζομένων αυτών. Επιπλέον, σε ορισμένες περιπτώσεις, το πεδίο εφαρμογής των εθνικών μέτρων σε σχέση με την παρέκκλιση βάσει του άρθρου 17, παράγραφος 1, της οδηγίας ίσως να επεκτάθηκε πέρα από το στόχο της παρέκκλισης.

Δεύτερον, σε ορισμένα κράτη μέλη, λόγω της διάρθρωσης της εθνικής τους νομοθεσίας σχετικά με τα όρια του χρόνου εργασίας, η οποία διακρίνει τον κανονικό χρόνο εργασίας από τις υπερωρίες χωρίς να ορίζει ένα απόλυτο όριο για μια δεδομένη περίοδο αναφοράς, υπάρχει κίνδυνος να μην τηρείται πάντα ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των 48 ωρών. Ο κίνδυνος αυτός είναι ιδιαίτερα έντονος στις περιπτώσεις που ένα μεγάλο μέρος της επιτρεπόμενης υπερωριακής εργασίας πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια σύντομης περιόδου αναφοράς.

Τρίτον, σε ορισμένα κράτη μέλη το δικαίωμα ετήσιας άδειας αποκτάται ύστερα από παρέλευση μιας περιόδου σύστασης δικαιώματος. Το άρθρο 7 της οδηγίας ορίζει δικαίωμα 4 εβδομάδων ετήσιας άδειας για όλους τους εργαζόμενους, το οποίο σε ενδεδειγμένες

¹⁴ Υπόθεση 143/83 Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Βασιλείου της Δανίας [1985] ECR 427. Βλέπε επίσης π.χ. την υπόθεση 235/84 Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά της Ιταλικής Δημοκρατίας [1986] ECR 2291.

περιπτώσεις μπορεί να χορηγείται ανάλογα με το διάστημα κατά το οποίο εργάστηκαν (*pro rata temporis*). Επιπλέον, σε ορισμένα κράτη μέλη, λόγω των λεπτομερών κανόνων σχετικά με το δικαίωμα για ετήσια άδεια, οι εργαζόμενοι μπορεί να μη δικαιούνται καθόλου άδεια κατά το πρώτο έτος της εργασίας τους. Τα παραπάνω είναι ιδιαίτερα προβληματικά για τους εργαζόμενους που εργάζονται βάσει σχετικά σύντομων συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Τέταρτον, σε αρκετά κράτη μέλη υπάρχουν σημαντικές ελλείψεις όσον αφορά τη ρύθμιση της νυκτερινής εργασίας. Ιδιαίτερα σε ορισμένα κράτη μέλη δεν υπάρχει νομοθεσία σχετικά με τη νυκτερινή εργασία και σε μερικά κράτη μέλη τα όρια της εργασίας κατά τη νυκτερινή περίοδο δεν περιλαμβάνουν τις υπερωρίες. Σε ορισμένα κράτη δεν δίνονται οδηγίες σχετικά με το τι αποτελεί εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση.

Πέμπτον, σε ορισμένα κράτη μέλη η εφαρμογή της οδηγίας πραγματοποιήθηκε με τρόπο που αφήνει αμφιβολίες σχετικά με το εάν η μεταφορά στο εθνικό δίκαιο εγγυάται ότι η οδηγία έχει ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία με αρκετά σαφή και ακριβή τρόπο και έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η σωστή εφαρμογή της. Καθώς η οδηγία έχει σκοπό να κατοχυρώσει κάποια έννομα ατομικά δικαιώματα, οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να εξακριβώνουν την πλήρη έκταση των δικαιωμάτων τους και όταν χρειάζεται να στηρίζονται σε αυτά ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Εθνικές διατάξεις για την εφαρμογή της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

Βέλγιο

- 01 . Loi du 17/02/1997 relative au travail de nuit - Wet betreffende de nachtarbeid, Moniteur belge du 08/04/1997 Page 8145

- 02 . Loi du 04/12/1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail - Wet tot omzetting van sommige bepalingen van de EG-richtlijn 93/104 van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Moniteur belge du 17/12/1998 p. 40076

Δανία

- 01 . Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22/3/1995, som ændret ved lov nr. 458 af 12/6/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2610-16. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 90 udgivet den 13/06/1996 s. 2523) og lov nr. 1196 af 27/12/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 28/12/1996 s. 7104) ALOV

- 02 . Bekendtgørelse nr. 1282 af 20/12/1996 om hvileperiode og fridøgn m.v. Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 205 udgivet den 10/01/1997 s. 7469. ABEK

- 03 . Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse. Arbejdsmin., j.nr. 92-5332-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 164 udgivet den 21/10/1994 s. 5064. ABEK

- 04 . Bekendtgørelse nr. 323 af 19/5/1993 om bedriftssundhedstjeneste (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 2224-1) som ændret ved bekendtgørelse nr. 649 af 8/7/1994 (Arbejdsmin., j.nr. 94-2220-10) og bekendtgørelse nr. 37 af 23/1/1996 (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 92-2220-1. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 11 udgivet den 09/02/1996 s. 171) ABEK

- 05 . Bekendtgørelse nr. 713 af 30/08/1995 af Lov om ferie. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 1993-5230-20, som ændret ved lov nr. 1199 af 22/12/1996 (Arbejdsmin. j.nr. 96-5230-45. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 20/12/1996 s. 7110) ALOV

- 06 . Lov nr. 286 af 24/04/1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Arbejdsmin. 1.kt., j.nr. 95-5276-13. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 60 udgivet den 25/04/1996 s. 1665. ALOV

- 07 . Organisationsaftale om implementering af arbejdstidsdirektivet mellem Dansk industri og CO-Industri

- 08 . Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem Statsansattes Kartelm statstjenestemændenes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og de Overenskomstansattes Centralorganisation på den ene side og Finansministeriet på den anden side

- 09 . Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

- 10 . Aftale om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem LO og SALA

Γερμανία

- 01. Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz- ArbZRG) vom 06/06/1994, Bundesgesetzblatt Teil I vom 10/07/1994 Seite 1170, geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. Juli 1996, Bundesgesetzblatt Teil I Seite 1186
- 02. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Ladenschluß und zur Neuregelung der Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 30/07/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 05/08/1996 Seite 1186
- 03. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (Arbeitszeitverordnung - AZV) vom 24/09/1974, Bundesgesetzblatt Teil I vom 27/09/1974 Seite 2356
- 04. Bekanntmachung der Neufassung der Erholungsurlaubsverordnung vom 25/11/1994, Bundesgesetzblatt Teil I vom 02/12/1994 Seite 3512
- 05. Richtlinie für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes vom 28/01/1978, Gemeinsames Ministerialblatt des Bundes (Hrsg.: Bundesinnenministerium) Nr. 7 vom 1978 Seite 114
- 06. Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der Beamten und Richter des Landes (Arbeitszeitverordnung- AZVO) vom 29/01/1996, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Seite 76
- 07 . Verordnung der Landesregierung über den Urlaub der Beamten und Richter (Urlaubsverordnung- UrlVO) vom 06/10/1981, zuletzt geändert durch ErzUrlVO vom 15/12/1986, Gesetzblatt für Baden-Württemberg vom 1986 Seite 481
- 08. Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtung an Kunsthochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung für Kunsthochschulen) vom 15/02/1982, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Nr. 4 vom 26/02/1982 Seite 49
- 09. Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtungen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung -LVVO) vom 11/12/1995, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Nr. 2 vom 12/01/1996 Seite 43
- 10. Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Arbeitszeitverordnung- AzV) vom 25/07/1995, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 17 vom 1995 Seite 409
- 11. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 25/04/1996, Amtliches Mitteilungsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen Nr. 10 vom 07/06/1996 Seite 258
- 12. Bekanntmachung der Neufassung der Urlaubsverordnung vom 10/08/1990, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 17 vom 1990 Seite 366

- 13. Neunte Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 11/02/1992, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3 vom 1992 Seite 18
- 14. Zehnte Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 20/06/1995, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 15 vom 1995 Seite 302
- 15. Vorläufige Richtlinien über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Bayern vom 18/12/1981, Bayerische Staatszeitung und Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 53
- 16. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung - AZVO) i.d.F. vom 21/11/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 70 vom 30/11/1995 Seite 790
- 17. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlVO) i.d.F. vom 26/04/1983 (GVBl. S. 775) geändert durch Verordnung vom 27/11/1986, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Seite 1843
- 18. Verordnung zur Änderung mutterschutz- und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 12/12/1991, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 55 vom 20/12/1991 Seite 286
- 19. Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 28/08/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 50 vom 07/09/1995
- 20. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter im Land Brandenburg (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlV Bbg) vom 10/10/1994, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg Nr. 70 vom 28/10/1994 Seite 908
- 21. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter im Land Brandenburg vom 07/10/1996, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg
- 22. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 29/09/1959, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Seite 138, zuletzt geändert durch Verordnung vom 08/05/1995 (Brem. GBl. Seite 315)
- 23. Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit vom 04/05/1995, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Seite 449
- 24. Urlaubsverordnung in der Fassung vom 27/06/1979 (GBl. S. 337), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12/12/1995 (GBl. S.535)
- 25 . Verwaltungsanordnung über die Arbeitszeit und der Dienstzeit vom 25/09/1974 (MittVw S. 217), zuletzt geändert am 28/03/1989, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt
- 26 . Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamten (HmbUrlVO) vom 22/02/1972 (GVBl. 1972 S.45), zuletzt geändert am 07/04/1992 (GVBl.1992 S.73)
- 27 . Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in der Fassung vom 14/03/1989 (GVBl. S.91), zuletzt geändert durch 27/07/1994 (GVBl.S.312)

- 28. Verordnung zur Änderung mutterschutz-, urlaubs- und arbeitszeitrechtlicher Vorschriften vom 17/09/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 22 vom 02/10/1996 Seite 385
- 29. Zweite Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der bei Justizvollzugsanstalten tätigen Beamten vom 26/04/1989, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 8 vom 17/05/1989 Seite 125
- 30. Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Polizeivollzugsbeamtinnen und Beamten vom 24/05/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 14 vom 16/06/1993 Seite 191
- 31. Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen in der Fassung vom 16/11/1982 (GVBl. 1982 S.269), zuletzt geändert durch Verordnung vom 19/06/1985 Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen 1985 Seite 82
- 32. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Mecklenburg-Vorpommern (Arbeitszeitverordnung - AZVO) vom 07/04/1995, Gesetzblatt für das Land Mecklenburg-Vorpommern Nr. 8 vom 1995 Seite 224
- 33. Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) i.d.F vom 11/12/1985 (Nds.GVBl. Seite 493), zuletzt geändert durch Gesetz vom 01/04/1996 Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 82
- 34. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 16/02/1990, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 10 vom 23/02/1990 Seite 69
- 35. Sechste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 10/04/1991, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 16 vom 12/04/1991 Seite 169
- 36. Zehntes Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 19/06/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 11 vom 26/06/1996
- 37. Zweites Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20/11/1995, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 21 vom 24/11/1995
- 38. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten des Feuerwehrdienstes der Gemeinden und Landkreise (ArbZVO- Feu) vom 27/11/1986, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 41 vom 09/12/1986 Seite 353, zuletzt geändert durch Verordnung vom 14/03/1996 (Nds. GVBl.5/1996)
- 39. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 13/08/1992, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 33 vom 25/08/1992, zuletzt geändert durch Verordnung vom 18/07/1996 (Nds. GVBl.14/1996)
- 40. Bekanntmachung der Neufassung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 21/01/1994, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 2 vom 26/01/1994 Seite 13
- 41. Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (LVVO) vom 18/01/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 2 vom 1996 Seite 20

- 42. Verordnung über die Niedersächsische Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege vom 10/02/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3 vom 27/02/1996 Seite 26
- 43. Bekanntmachung der Neufassung des Beschlusses des Landesministeriums über die Arbeitszeit in der niedersächsischen Landesverwaltung vom 20/12/1989, Niedersächsisches Ministerialblatt Nr. 6 vom 1990 Seite 127, zuletzt geändert durch Nds. MBl. 11/1991 S. 396
- 44. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung) vom 02/10/1990, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 37 vom 05/10/1990 Seite 444
- 45. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO) vom 28/12/1986, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen vom 1987 Seite 15, zuletzt geändert durch Verordnung vom 28/03/1995 (GV. NW. S. 292)
- 46. Dreizehnte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen vom 30/07/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 32 vom 08/08/1996 Seite 244
- 47. Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15/08/1975, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Seite 532, zuletzt geändert durch Verordnung vom 07/02/1989 (GV. NW. S.90)
- 48. Vierte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (AZVOPol) vom 17/08/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 40 vom 05/09/1996 Seite 348
- 49. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Erholungsurlaubsverordnung -EUV) vom 14/09/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Seite 690, zuletzt geändert durch Verordnung vom 25/06/1996 (GV. NW. S.220)
- 50. Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) vom 23/03/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz Seite 152
- 51. Landesverordnung über den Urlaub der Beamten des Landes Rheinland-Pfalz (Urlaubsverordnung - UrlVO) in der Fassung vom 17/03/1971 (GVBl. S.125), zuletzt geändert durch Verordnung vom 18/02/1986 (GVBl. S.43)
- 52. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 19/11/1962, Amtsblatt des Saarlandes Seite 787, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/05/1996 (Amtsbl.22 S.466)
- 53. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten der Vollzugspolizei (AZVO- Pol) vom 04/08/1978, Amtsblatt des Saarlandes Nr. 35 vom 25/08/1978 Seite 737
- 54. Bekanntmachung der Neufassung der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter vom 08/12/1970, Amtsblatt des Saarlandes Nr. 41 vom 28/12/1970 Seite 978, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/05/1996 (Amtsbl. 26 S. 586)

- 55. Neufassung der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der gesetzlichen Unfallversicherung durch die Landesausführungsbehörde für Unfallversicherung des Saarlandes vom 20/05/1992, Gemeinsames Ministerialblatt des Saarlandes (Hrsg.: Innenministerium) vom 10/08/1992 Seite 190
- 56. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die Arbeitszeit der Beamten des Freistaates Sachsen (Sächsische Arbeitszeitverordnung - SächsAZVO) vom 12/01/1993, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 5 vom 10/02/1993 Seite 75, zuletzt geändert durch Verordnung vom 22/03/1996 (SächsGVBl. S.122)
- 57. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über den Urlaub der Beamten und Richter im Freistaat Sachsen (Sächsische Urlaubsverordnung - SächsUrlVO) vom 01/02/1993, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 9 vom 25/02/1993 Seite 123, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/12/1995 (SächsGVBl. S.57)
- 58. Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO- Lehr) vom 18/02/1992, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 8 vom 28/02/1992 Seite 128, zuletzt geändert durch Verordnung vom 27/05/1994 (GVBl. LSA Nr.27 S.625)
- 59. Verordnung über die Arbeitszeit von Beamten des Justizvollzugsdienstes (ArbZVOJVollz) vom 29/05/1995, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 18 vom 06/06/1995 Seite 146
- 60. Verordnung über die Arbeitszeit des Polizeivollzugsdienstes (ArbZVO Pol) vom 26/10/1994, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 48 vom 04/11/1994 Seite 978
- 61. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ArbZVO) vom 07/05/1992, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 18 vom 21/05/1992 Seite 324
- 62. Verordnung über den Urlaub der Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Urlaubsverordnung - UrlVO) vom 09/11/1993, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 49 vom 12/11/1993 Seite 688
- 63. Thüringer Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter (Thüringer Urlaubsverordnung- ThürUrlV) vom 30/09/1994, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 32 vom 11/10/1994 Seite 1095
- 64. Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ThürAzVO) vom 12/04/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 9 vom 11/05/1995 Seite 192
- 65. Landesverordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung - SH AZVO) in der Fassung vom 16/01/1987, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 3 vom 04/02/1987 Seite 42, zuletzt geändert durch Verordnung vom 01/10/1996 (GVOBl. Schl.-H. S.608)
- 66. Bekanntmachung der Neufassung der Landesverordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung - EUVO) vom 28/01/1987, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 4 vom 10/02/1987 Seite 53
- 67. Landesverordnung zur Änderung der Erholungsurlaubsverordnung, Mutterschutzverordnung und Erziehungsurlaubsverordnung vom 02/08/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 16 Seite 572

Ελλάδα

- 01. Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/EK

Ισπανία

- 01. Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980
- 02. Real Decreto número 2001/83 de 28/07/1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre regulación de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y descansos, Boletín Oficial del Estado número 180 de 29/07/1983 (Marginal 1620)
- 03. Ley número 11/94 de 19/05/1994, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral t de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 122 de 23/05/1994 Página 15805 (Marginal 11610)
- 04. Real Decreto número 1561/95 de 21/09/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, Boletín Oficial del Estado número 230 de 26/09/1995 Página 28606 (Marginal 21346)

Γαλλία

- 01. Loi numéro 98/461 du 13/06/1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, Journal Officiel du 14/06/1998 page 9029

Ιρλανδία

- 01. The Organisation of Working Time Act, 1997
- 02. S.I. No. 44 of 1993 – Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993
- 03. S.I. No. 392 of 1997 – Organisation of Working Time Act, 1997 (Commencement) Order, 1997
- 04. S.I. No. 475 of 1997 – Organisation of Working Time (Determination of Pay for Holidays) Regulations, 1998
- 05. S.I. No. 20 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Transport Activities) Regulations, 1998
- 06. S.I. No. 21 of 1998 – Organisation of Working Time (General Exemptions) Regulations, 1998
- 07. S.I. No. 44 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Compensatory Rest and Related Matters)(Declaration) Order, 1998
- 08. S.I. No. 49 of 1998 – Organisation of Working Time – Terms of Employment (Additional Information) Order, 1998
- 09. S.I. No. 52 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Civil Protection Services) Regulations, 1998

- 10. S.I. No. 57 of 1998 – Organisation of Working Time (Breaks at Work for Shop Employees) Regulations, 1998
- 11. S.I. No. 444 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Sunday Working in the Retail Trade and Related Matters)(Declaration) Order, 1998
- 12. S.I. No. 485 of 1998 – Safety, Health and Welfare at Work (Night Work and Shift Work) Regulations, 1998
- 13. S.I. No. 10 of 1999 – Organisation of Working Time (Public Holiday) Regulations, 1999

Ιταλία

- 01. Costituzione (art. 36, commi 2 e 3)
- 02. R. d. l. n. 692 del 1923, convertito in legge n. 692 del 1923 e il relativo r. d. n. 1955 del 1923, di attuazione della legge
- 03. Codice civile (artt. 2107 – 2109)
- 04. Legge n. 196 del 1997 (art. 13)
- 05 Legge n. 409 del 1998
- 06 Legge n. 25 del 1999 (art. 17).

Λουξεμβούργο

- 01. Loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l' économie, Extrait du Mémorial A No 66 du 11 décembre 1970, page 1355
- 02. Loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu' elle a été modifiée, Extrait du Mémorial A No 77 du 5 octobre 1979, page 1485 et ss.
- 03. Loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, Extrait du Mémorial A No 16 du 13 avril 1976, page 184
- 04. Loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers

Κάτω Χώρες

- 01. Wet van 23/11/1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet), Staatsblad nummer 598 van 1995
- 02. Besluit van 04/12/1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenbesluit), Staatsblad nummer 599 van 1995
- 03. Besluit van 04/12/1995, tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, Staatsblad nummer 600 van 1995

Αυστρία

- 01. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Dienstordnung 1966 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 56/1994
- 02. Bundesgesetz vom 11/12/1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 461/1969, idF der Bundesgesetze BGBl. Nr. 238/1971, 2/1975, 354/1981, 647/1987, 473/1992, 833/1992, 335/1993, 446/1994, 417/1996, I 8/1997, I 46/1997, I 88/1999
- 03. Bundesgesetz vom 03/02/1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz - ARG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 144/1983, idF der Bundesgesetze BGBl. Nr. 413/1990, 730/1990, 158/1991, 446/1994, 804/1995, 410/1996, I 5/1997, I 46/1997, I 88/1999
- 04. Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren- Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/Innengesetz - BäckAG 1996, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 410/1996
- 05. Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 8/1997 idF BGBl. I Nr 88/1999
- 06. Urlaubsgesetz (URLG), BGBl Nr. 390/1976, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 832/1995 idF BGBl. I Nr. 181/1999
- 07. Bauarbeiter-Urlaubs -und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr. 414/1972, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 754/1996. IdF BGBl. I Nr 113/1998
- 08. Schauspielergesetz (SchauspG), BGBl. Nr. 441/1922, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 624/1994
- 09. Hausbesorgergesetz (HBG), BGBl Nr. 16/1970, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 833/1992
- 10. Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz-LAG), BGBl Nr. 287/1984, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 514/1994, idF BGBl. I Nr. 101/1998
- 11. Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG), BGBl Nr. 354/1981, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 473/1992, idF BGBl. I Nr. 181/1999
- 12. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich II, Nr. 27/1997, idF BGBl. II Nr. 412/1999
- 13. Arbeitnehmerinneschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr. 450/1994, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 9/1997, idF BGBl. I Nr 70/1999
- 14. Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG), BGBl Nr. 27/1993, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 63/1997, idF BGBl. I Nr. 38/1999
- 15. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl Nr. 169/1998

- 16. Burgenländische Landarbeitsordnung (LAO), LGBI Nr. 37/1977 idF Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 94/1993
- 17. Kärntner Landarbeitsordnung (LAO), Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 97/1995, idF LGBI. Nr. 63/1999
- 18. NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBI Nr. 185/1973, idF Landesgesetzblatt für Niederösterreich, Nr. 47/1997, idF LGBI. Nr. 30/1999
- 19. O.Ö. Landarbeitsordnung (LAO), LGBI Nr. 25/1989, idF Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 66/1995, idF LGBI. Nr. 101/1999
- 20. Salzburger Landarbeitsordnung 1995 (LArbO 1995), LGBI Nr. 7/1996, idF Landesgesetzblatt für Salzburg, Nr. 89/1996
- 21. Steiermärkische Landarbeitsordnung (LAO), LGBI Nr. 25/1981, idF Landesgesetzblatt für die Steiermark, Nr. 21/1995, idF LGBI. Nr 9/1998
- 22. Tiroler Landarbeitsordnung 1985 (LAO), LGBI Nr. 45/1985, idF Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 7/1995
- 23. Verordnung der Landesregierung über die Neukundmachung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, Landesgesetzblatt für Vorarlberg, Nr. 28/1997 Seite 84
- 24. Landarbeitsordnung (LAO), LGBI Nr. 33/1990, idF Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 39/1995
- 25. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Landesbeamtengesetz 1994 geändert wird (27. Landesbeamtengesetz-Novelle), Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 18/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 26. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Gemeindebeamtengesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 19/1997 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 27. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 20/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 28. Gesetz vom 14/10/1985 über die Personalvertretung bei der Gemeinde Wien (Wiener Personalvertretungsgesetz - W-PVG), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 49/1985 ausgegeben am 28/11/1985
- 29. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Vertragsbedienstetenordnung 1979 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 50/1995 ausgegeben am 23/06/1995
- 30. Gesetz vom 20/11/1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 – LBDG 1997), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 17/1998
- 31. Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 101/1998 ausgegeben am 23/07/1998

- 32. Gesetz vom 09/07/1998, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (7. Kärntner Dienstrechtsgesetz-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (4. Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle), das Gemeindebedienstetengesetz 1992, das Stadtbeamtenengesetz 1993, das Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Landes-Personalvertretungsgesetz und das Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert werden, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 71/1998 herausgegeben am 27/10/1998
- 33. NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998 (NÖ BSG 1998), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 2015-0 ausgegeben am 29/12/1998
- 34. Verordnung der Wiener Landesregierung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz in Dienststellen der Gemeinde Wien, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 7/1999 ausgegeben am 29/01/1999

Πορτογαλία

- 01. Lei n.º 73/98 de 10/11/1998. Transpõe para a ordem jurídica a Directiva nº 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, Diário da República I Série A n.º 260 de 10/11/1998 Página 5988

Φινλανδία

- 01. Työaikalaki/Arbetstidslag (605/96) 09/08/1996
- 02. Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (44/98) 07/05/1998, Ålands författningssamling 19/05/1998
- 03. Landskapslag om semester för landskapets tjänstemän (27/74) 28/03/1974, Ålands författningssamling
- 04. Vuosilomalaki (272/1973) 30/03/1973
- 05. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta (692/1973) 31/08/1973
- 06. Työterveyshuoltolaki (743/1978) 29/09/1978
- 07. Työturvallisuuslaki (299/1958) 28/06/1958

Σουηδία

- 01. Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673), Svensk författningssamling (SFS) 1996:360
- 02. Arbetstidslag, Svensk författningssamling (SFS) 1982:673
- 03. Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete, Svensk författningssamling (SFS) 1970:943
- 04. Semesterlag, Svensk författningssamling (SFS) 1977:480
- 05. Arbetsmiljölag, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160
- 06. Arbetsmiljöförfordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166

Ηνωμένο Βασίλειο

- 01. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1998, Statutory Instruments number 1833 of 1998
- 02. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1999, Statutory Instruments number 3372 of 1999