



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 01.12.2000
COM(2000) 787 definitivo

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE

**Situazione dell'applicazione della direttiva del Consiglio 93/104/CE
del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti
dell'organizzazione dell'orario di lavoro**

("Direttiva sull'orario di lavoro")

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE

Situazione dell'applicazione della direttiva del Consiglio 93/104/CE del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

("Direttiva sull'orario di lavoro")

1. INTRODUZIONE

Osservazioni generali

La presente relazione fornisce un quadro generale delle modalità secondo cui gli Stati membri hanno applicato la direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (in appresso denominata "direttiva sull'orario di lavoro")¹ Nella maggior parte degli Stati membri il recepimento della direttiva ha avuto luogo mediante un gran numero di atti legislativi e/o amministrativi vari, come pure attraverso accordi collettivi (cfr. Allegato). Di conseguenza, non è possibile presentare nella relazione un esame completo e dettagliato di tutti i provvedimenti nazionali di recepimento. La relazione fornisce un'analisi generale della situazione negli Stati membri.

Il termine ultimo di recepimento della direttiva sull'orario di lavoro era il 23 novembre 1996. Tuttavia, solo la Germania, la Svezia, la Finlandia, la Spagna e i Paesi Bassi hanno notificato alla Commissione in tempo utile le rispettive misure nazionali di recepimento. La Francia e l'Italia devono ancora trasmettere alla Commissione una notifica ufficiale al riguardo². L'analisi dei provvedimenti adottati da questi ultimi due Stati membri non si basa pertanto su informazioni di prima mano ottenute dalle autorità di tali paesi.

Nel marzo 1994, il Regno Unito ha intentato una causa in virtù dell'articolo 173 (ora articolo 230) del trattato a fini di annullamento della direttiva sull'orario di lavoro, sostenendo che la base giuridica della direttiva era carente. Secondo il Regno Unito non vi era prova scientifica che la direttiva fosse un provvedimento di salute e sicurezza ai sensi dell'articolo 118a (attuale, dopo modifica, 137) del trattato. Il Regno Unito sosteneva inoltre che la direttiva non rispettava i principi di sussidiarietà e proporzionalità e che il Consiglio aveva abusato dei propri poteri in quanto, secondo il Regno Unito, la direttiva conteneva misure che non erano in relazione con il suo fine dichiarato. Nella sentenza del 18 novembre 1996 (causa C-84/94), la Corte di Giustizia europea ha annullato la seconda frase dell'articolo 5 della direttiva, ma ha respinto il resto della richiesta.

Attualmente, quattro cause sono state intentate presso la Corte di Giustizia europea a fini di pronuncia pregiudiziale in virtù dell'articolo 234 del trattato. Due cause (C-303/98 SIMAP contro Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana e C-241/99 Confederación Intersindical Galega (C.I.G.) contro Servicio Galego de Saude (SERGAS) si

¹ GUL 307 del 13.12.1993, p. 18.

² Sia l'Italia che la Francia sono state condannate dalla Corte europea di Giustizia per la mancata adozione delle misure che attuano la direttiva (causa C-386/98, Commissione contro Repubblica italiana, sentenza del 9 marzo 2000 e causa C-46/99, Commissione contro Francia, sentenza dell'8 giugno 2000).

occupano sostanzialmente della definizione di 'orario di lavoro' nell'ambito della direttiva nel contesto delle attività "su chiamata" del personale medico di emergenza³. La terza causa (C-173/99 The Queen contro Secretary of State for Trade and Industry) riguarda la possibilità di stabilire un periodo di idoneità al diritto al congedo annuale in virtù dell'articolo 7 della direttiva, mentre la quarta causa (C-133/00 J.W.Bowden contro Tuffnells Parcels Express Ltd.) riguarda la portata delle esclusioni di cui all'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva.

In generale, le misure di carattere nazionale si conformano relativamente bene alle disposizioni della direttiva. La Commissione intende peraltro illustrare nella presente relazione alcuni particolari punti d'interesse.

Interazione con la direttiva del Consiglio 89/391/CEE

La direttiva sull'orario di lavoro fa un importante riferimento alla direttiva 89/391/CE del Consiglio del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori⁴ durante il lavoro, il cui articolo 1(4) recita:

"Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE si applicano pienamente alle materie contemplate al paragrafo 2, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva".

A tale riguardo, la Commissione desidera in particolare sottolineare l'importanza degli articoli 2 (campo d'applicazione), 3 (definizioni), 7 (servizi di tutela e prevenzione) e 11 (consultazione e partecipazione dei lavoratori) della direttiva 89/391/CE.

Esclusioni - Deroghe

La direttiva sull'orario di lavoro costituisce uno strumento relativamente complesso della legislazione comunitaria. In particolare, le deroghe stabilite nell'ambito dell'articolo 17 possono comportare difficoltà di interpretazione della direttiva stessa, per cui sarà utile svolgere una breve analisi delle deroghe consentite e sottolineare che le 'deroghe' sono distinte dalle 'esclusioni' in virtù dell'articolo 1, paragrafo 3 della direttiva.

La direttiva si applica a tutti i settori di attività, pubblici e privati, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, eccettuati i trasporti aerei, ferroviari, su strada, fluviali e lacustri, la navigazione alieutica, altre attività marittime e le attività dei medici in formazione (settori esclusi).

Le disposizioni dell'articolo 17 della direttiva sull'orario di lavoro consentono agli Stati membri di derogare dalle disposizioni di taluni articoli della direttiva, in determinate condizioni specifiche e, se del caso, tramite mezzi specifici. L'idea della deroga non invalida i principi enunciati nella direttiva, bensì stabilisce un certo grado di flessibilità nella loro applicazione. Vi sono sostanzialmente tre tipi di deroghe:

1) L'articolo 17(1) consente deroghe dagli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 in situazioni nelle quali, tenuto conto delle caratteristiche specifiche dell'attività in causa, la durata dell'orario di lavoro non è misurata e/o non è predeterminata o non può esserlo dai lavoratori stessi. La direttiva

³ La Corte ha emesso la sua sentenza in questa causa il 3 ottobre 2000; cfr. oltre, sezione 3, "Definizioni".

⁴ GUL 183 del 29.6.1989, p. 1.

cita tre attività particolari per le quali è consentita tale deroga. L'elenco non è esauriente, ma dev'essere interpretato in modo *restrittivo*.

2) L'articolo 17(2) permette deroghe dagli articoli 3, 4, 5, 8 e 16, conformemente ad una gamma di criteri formulati in modo dettagliato nella direttiva, cui fanno seguito gli opportuni esempi. Tali deroghe sono ammesse soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi *eccezionali* in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una tutela appropriata.

3) L'articolo 17(3) consente deroghe dagli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali. Allo scopo di rispettare i sistemi di relazioni industriali di taluni Stati membri, tali deroghe possono essere ammesse negli Stati membri al livello *collettivo* adeguato. Conformemente all'articolo 17(2), tali deroghe sono ammesse a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi *eccezionali* in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una tutela appropriata.

Recenti sviluppi a copertura dei 'settori esclusi'

Il 18 novembre 1998, la Commissione ha adottato un pacchetto di proposte per coprire i settori esclusi dal campo d'applicazione della direttiva in virtù dell'articolo 1, paragrafo 3⁵. Sulla base della proposta, la direttiva 1999/63/CE del Consiglio relativa all'Accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione Armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) è stata adottata il 21 giugno 1999⁶. Il 22 giugno 2000, è stata inoltre adottata la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2000/34/CE che modifica la direttiva 93/104/CE del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, al fine di comprendere i settori e le attività esclusi dalla suddetta direttiva⁷. Infine, il 23 giugno 2000, la Commissione ha adottato una proposta di direttiva del Consiglio relativa all'Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili dell'aviazione civile, concluso dall'Associazione delle linee aeree europee (AEA), dalla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF), dall'Associazione europea piloti (ECA), dall'Associazione europea delle linee aeree regionali (ERA) e dell'Associazione internazionale trasporti aerei (IACA)⁸. Il Consiglio ha raggiunto un accordo politico sulla proposta il 17 ottobre 2000.

Nel presente contesto può risultare utile una breve sintesi delle modifiche alla direttiva, anche se la direttiva modificata entrerà in vigore il 1° agosto 2003 (2004 per i medici in formazione). Scopo della direttiva del Consiglio 2000/34/CE è quello di garantire che tutti i lavoratori non mobili dei settori esclusi siano contemplati dalla direttiva sull'orario di lavoro, come pure di modificare la direttiva per contemplarvi i medici in formazione, i lavoratori offshore e i ferrovieri. Le modifiche disporranno inoltre che i lavoratori mobili dei trasporti aerei, su strada e fluviali dispongano di un adeguato periodo di riposo, di quattro settimane di congedo pagato, e che il loro orario di lavoro sia limitato ad una media di 48 ore la settimana

⁵ COM (1998) 662 def.

⁶ GU L 167 del 2. 7. 1999, pag. 33

⁷ GU L 195 del 1.8.2000, pag. 41.

⁸ 23 giugno 2000, COM 382 def.

(come nella direttiva 93/104/CE). Speciali disposizioni in materia di orario di lavoro si applicheranno ai lavoratori dell'industria della navigazione alieutica.

L'orario di lavoro della gente di mare è contemplato dalla direttiva 1999/63/CE, restando inteso che la proposta relativa ai lavoratori mobili dell'aviazione civile avrà la precedenza rispetto alle disposizioni di carattere più generale contenute nella direttiva modificata sull'orario di lavoro.

2. CAMPO D'APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA (ARTICOLO 1)

L'articolo 1(2) specifica l'oggetto *materiale* della direttiva. La direttiva si applica:

ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali, nonché alle pause ed alla durata massima settimanale del lavoro; e

a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.

Come in precedenza indicato, la direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione.

L'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE recita:

"1. La presente direttiva concerne tutti i settori di attività privati o pubblici (attività industriali, agricole, commerciali, amministrative, di servizi, educative, culturali, ricreative, ecc.).

2. La presente direttiva non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongano in modo imperativo".

L'esclusione di determinati settori e attività dal campo di applicazione della direttiva non comporta necessariamente il fatto che tutti gli Stati membri li abbiano esclusi dal campo di applicazione della rispettiva legislazione nazionale in materia. Soltanto la Grecia e il Regno Unito hanno escluso tutti questi settori e attività dal campo di applicazione dei provvedimenti nazionali, mentre numerosi altri Stati membri hanno escluso alcuni settori o soltanto parte dei lavoratori di un determinato settore.

Per quanto riguarda il campo di applicazione personale, nella direttiva sull'orario di lavoro è impiegata la nozione di "lavoratore". Tale nozione non è definita dalla direttiva, ma all'articolo 3 della direttiva 89/391/CEE un "lavoratore" è definito come segue:

"qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici"

mentre per "datore di lavoro" si intende:

"qualsiasi persona fisica o giuridica che sia titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa e/o dello stabilimento".

La grande maggioranza degli Stati membri applicano la rispettiva legislazione in materia, da un lato, ai dipendenti "tradizionali" con un contratto di impiego definito nei termini stabiliti

dalla legislazione e dalla prassi nazionale e, dall'altro, ai pubblici dipendenti. Non tutti gli Stati membri hanno tuttavia notificato i provvedimenti nazionali adottati in relazione a quest'ultima categoria di lavoratori. Nel Regno Unito, la copertura delle disposizioni riguardanti l'orario di lavoro è stata estesa oltre la categoria dei lavoratori dipendenti che lavorano nell'ambito di un contratto di impiego⁹.

In alcuni Stati membri altre categorie di lavoratori, oltre a quelle che rientrano nei settori e nelle attività esclusi in base all'articolo 1(3) della direttiva, sono state interamente escluse dal campo di applicazione della legislazione in materia. Questi lavoratori rientrano talvolta nel campo di applicazione dell'articolo 17(1) della direttiva che stabilisce deroghe dagli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16, ma fa riferimento alla condizione che siano rispettati i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

La legislazione belga esclude le persone impiegate dagli 'organizzatori di fiere', le persone in posizione dirigenziale o fiduciaria, le persone assunte dal governo centrale su base contrattuale, i medici, i chirurghi veterinari e i dentisti, dal campo di applicazione delle disposizioni sull'orario di lavoro e i periodi di riposo (per quanto questi lavoratori abbiano diritto al congedo annuale).

Nell'ambito della legislazione tedesca, i manager (*leitende Angestellte*), non sono coperti dalla legislazione sull'orario di lavoro e i periodi di riposo. L'esenzione prevista per questo gruppo è di carattere generale. Le stesse considerazioni si applicano ai manager dell'amministrazione pubblica e ai medici aventi funzioni direttive, che sono esclusi in entrambi i casi. Tuttavia le disposizioni relative al congedo annuale si applicano a detti lavoratori.

In Spagna, i dirigenti anziani che lavorano con un contratto di assunzione sono esclusi dal campo d'applicazione delle misure nazionali d'attuazione. Inoltre, i servizi medici pubblici di emergenza di alcune Comunità autonome di Spagna non sono contemplati dalle disposizioni amministrative generali sull'orario di lavoro e sui periodi di riposo. Non è chiaro quali regole sull'orario di lavoro si applichino ad altre parti del settore pubblico spagnolo.¹⁰

In Italia, i dirigenti di imprese, i rappresentanti di commercio (viaggiatori) e il personale degli uffici e servizi pubblici sono esclusi dal campo di applicazione della legislazione generale sull'orario di lavoro e i periodi di riposo.

La legislazione dei Paesi Bassi esclude l'applicazione della maggior parte delle disposizioni sull'orario di lavoro e i periodi di riposo, in relazione, fra l'altro, al personale esecutivo o di più alto grado, agli specialisti medici e della ricerca scientifica, ai medici generici, ai medici che lavorano in case di assistenza, ai pubblici dipendenti che si occupano di problemi ambientali e ai dentisti.

⁹ Le disposizioni sull'orario di lavoro vigenti nel Regno Unito si applicano ai "lavoratori" i quali sono, oltre ai dipendenti sotto contratto di impiego, gli individui che lavorano nell'ambito di "un contratto di qualunque altro tipo, sia esplicito che implicito e (se esplicito), sia orale o scritto, attraverso il quale l'individuo intraprende o svolge personalmente un qualunque tipo di lavoro o di servizio per una controparte del contratto, il cui status non è in virtù del contratto quello di un cliente di ogni altra professione o attività commerciale eseguita dall'individuo stesso".

¹⁰ Nella sua sentenza in merito alla causa SIMAP (303/98), la Corte europea di giustizia ha ritenuto che un'attività quale quella dei dottori che operano nei servizi medici di emergenza rientra nel campo d'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro.

La legislazione austriaca esclude in modo esplicito i manager (*leitende Angestellte*) dall'applicazione della legislazione in materia di orario di lavoro e di periodi di riposo.

In Finlandia, le tre categorie citate nell'ambito dell'articolo 17(1) della direttiva sono state completamente escluse dal campo di applicazione della legislazione sull'orario di lavoro e i periodi di riposo. Esse sono: dipendenti che dirigono imprese o che operano in modo indipendente e che possono essere direttamente assimilati ai manager di imprese commerciali, i lavoratori che svolgono la loro opera in occasione di cerimonie religiose nelle chiese e nelle comunità religiose (ad esempio: ecclesiastici e organisti), nonché i lavoratori che svolgono le loro mansioni in casa o altrove, in circostanze per le quali non si può considerare che il datore di lavoro abbia il dovere di sorvegliare gli accordi sugli orari di lavoro.

La legislazione svedese esclude i dipendenti che lavorano in posizione dirigenziale o in posizioni analoghe dal campo di applicazione della legislazione in materia.

La legislazione del Regno Unito prevede una categoria di lavoratori il cui orario di lavoro è parzialmente quantificato o predeterminato o non può essere determinato dal lavoratore stesso, ma le caratteristiche specifiche dell'attività sono tali per cui, senza che vi sia richiesta in questo senso da parte del datore di lavoro, il lavoratore può svolgere attività lavorativa la cui durata non sia quantificata o predeterminata o può essere determinata dal lavoratore stesso. Il campo di applicazione della direttiva nei confronti di questa categoria di lavoratori non appare del tutto chiaro.

3. DEFINIZIONI (ARTICOLO 2)

L'articolo 2(1) della direttiva definisce l'orario di lavoro nei termini seguenti: "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni, conformemente alla legislazione e/o prassi nazionali".

L'articolo 2(2) definisce il periodo di riposo come: "qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro".

In generale, le misure nazionali di recepimento tendono a riprodurre al minimo la definizione di 'orario di lavoro' formulata nella direttiva e - per contro - quella sul periodo di riposo. Tuttavia, in molti Stati membri la definizione di "orario di lavoro" sembra essere più favorevole ai lavoratori di quella formulata nella direttiva. In paesi quali la Svezia e la Danimarca, la legislazione non contiene definizioni esplicite dell'orario di lavoro o dei periodi di riposo, dato che questi concetti sono tradizionalmente definiti in base ad accordi collettivi e/o a sentenze del giudice che hanno forza di legge.

In entrambi questi Stati membri esistono comunque disposizioni che riguardano categorie intermedie quali la disponibilità sul lavoro, il tempo di viaggio, ecc. Si può quindi concludere che in tali casi questi concetti trovano definizione attraverso prassi e costumi di carattere nazionale.

La maggior parte degli Stati membri stabiliscono norme per talune categorie intermedie (prontezza ad iniziare il lavoro, disponibilità a prestare servizio, ecc.) che non trovano definizione nella direttiva. Questi periodi intermedi sono caratterizzati dal fatto che il dipendente non svolge lavoro, bensì deve tenersi pronto a farlo, ove ciò risulti necessario. Le distinzioni fra le diverse categorie intermedie sono collegate al grado di disponibilità che il dipendente deve garantire al datore di lavoro, cioè al fatto che egli debba essere immediatamente disponibile, sia che il datore di lavoro gli ordini di rimanere sul posto di

lavoro, sia che il dipendente possa trovarsi in un luogo di sua libera scelta. Questi diversi concetti possono essere qualificati in modo altrettanto diverso negli Stati membri.

Nella causa SIMAP (C-303/98), la Corte europea di giustizia ha ritenuto che il tempo trascorso in disponibilità dai dottori dei pubblici servizi medici di emergenza deve essere considerato orario di lavoro, e se del caso orario di lavoro straordinario, ai sensi della direttiva sull'orario di lavoro, se è richiesta la presenza di questi medici presso i centri sanitari. Secondo la Corte, se i medici devono poter essere contattati in qualsiasi momento quando sono in disponibilità, soltanto il tempo legato alla effettiva prestazione di servizi medici di emergenza deve essere considerato orario di lavoro.¹¹

Per periodo notturno si intende "qualsiasi periodo di almeno sette ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5".

Per lavoratore notturno si intende "qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale". E inoltre "qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato (dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali, oppure da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale)".

Non tutti gli Stati membri hanno adottato le due definizioni in quanto la struttura delle disposizioni riguardanti il lavoro notturno differisce spesso da quelle della direttiva. Pertanto, nella maggior parte degli Stati membri è definito il "periodo notturno", anche se non si distingue necessariamente tra "lavoratore" e "lavoratore notturno".

Secondo la legge belga, si intende per lavoro notturno quello svolto tra le ore 20 e le ore 6. Questa definizione è chiarita ulteriormente da un regio decreto che stabilisce le circostanze in cui le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro si applicano al lavoro notturno.

In Danimarca, le nozioni di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" sono state definite unicamente nell'ambito di accordi collettivi. Le informazioni a disposizione della Commissione non consentono di analizzare in modo più approfondito la situazione in Danimarca.

La legislazione tedesca stabilisce che il "periodo notturno" è il lasso di tempo compreso tra le ore 23 e le ore 6 (nelle panetterie invece: dalle 22 alle 5), mentre il lavoro notturno è qualunque tipo di attività professionale che comprenda più di due ore di lavoro notturno. I lavoratori in questione sono quelli che, in base al loro orario di lavoro, svolgono di norma lavoro notturno a turni o comunque svolgono lavoro notturno per almeno 48 giorni all'anno.

Secondo la legislazione greca per "periodo notturno" si intende il periodo di otto ore che inizia alle 22 e termina alle 6. Per "lavoratore notturno" si intende: a) qualunque lavoratore che, durante il periodo notturno, lavori almeno tre ore del suo orario giornaliero di lavoro, oppure: b) qualunque lavoratore che debba svolgere lavoro notturno per almeno 726 ore del suo orario di lavoro annuale, ad eccezione dei casi in cui gli accordi collettivi o di altro genere prevedono un numero di ore inferiore. Nel calcolare i tempi suddetti, si dovrà tenere conto dell'orario di lavoro complessivo giornaliero del lavoratore, a patto che esso comprenda

¹¹ La Commissione esamina attualmente l'impatto della sentenza della Corte sulle disposizioni degli Stati membri relative alle ore di disponibilità.

almeno tre ore nel periodo di tempo che va dalle 24 alle 5, indipendentemente dall'ora in cui inizia e termina il turno e a patto che la durata del lavoro sia di almeno sette ore continue.

In Spagna, si intende per "lavoro notturno" ogni tipo di attività professionale eseguita fra le 22 e le 6. Ciò vale anche per il lavoro nel quale una determinata percentuale di attività è eseguita durante il periodo notturno. Tale percentuale è stabilita ad un terzo del totale delle ore lavorate. Per "lavoratore notturno" si intende qualunque lavoratore che, durante il "periodo notturno", cioè fra le 22 e le 6, lavori di norma almeno tre ore del suo orario giornaliero di lavoro, nonché qualunque lavoratore che lavori almeno un terzo del suo orario di lavoro complessivo annuale, durante il periodo notturno.

In Francia, si considera "lavoro notturno" il lavoro eseguito fra le 22 e le 5. Tuttavia, gli accordi collettivi possono stabilire un periodo alternativo di sette ore consecutive, fra le 22 e le 7, in sostituzione del periodo suddetto. Anche se vi è una gamma più ampia di ore, il lavoratore può comunque operare una scelta nell'ambito di questo periodo. L'applicazione di questa deroga è soggetta alla stipulazione di un nuovo accordo nell'ambito della compagnia o dello stabilimento, oppure all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

In Irlanda, la nozione di "periodo notturno" indica il periodo compreso tra le 24 e le 7, mentre per "lavoro notturno" si intende il lavoro eseguito durante il periodo suddetto. Il "lavoratore notturno" ha quindi una duplice definizione, in quanto si tratta di: a) un dipendente che di norma lavora almeno tre ore del suo orario di lavoro giornaliero durante il periodo notturno e b) un dipendente che lavora durante il periodo notturno, su base annuale, almeno o più del 50% del numero di ore totali lavorate durante tale anno.

In Italia, ad eccezione del lavoro degli apprendisti, non esiste una definizione generale di "periodo notturno" o di "lavoratore notturno".

La legge lussemburghese non prevede alcuna definizione di "lavoro notturno" o di "lavoratore notturno", dato che non esiste alcuna legislazione generale su questo tipo di lavoro.

Secondo la legislazione dei Paesi Bassi, il lavoro notturno è considerato tale quando copre in toto o in parte il periodo compreso fra le 24 e le 6.

In Austria non vi sono norme generali sul lavoro notturno. Di conseguenza, non sono definiti i concetti di "lavoro notturno" e di "lavoratore notturno" sul piano generale. Tuttavia, la *Nachtschwerarbeitsgesetz*, che si applica a specifiche condizioni, contiene una definizione del lavoro notturno in base alla quale tale attività lavorativa viene svolta da un lavoratore che opera almeno sei ore fra le 22 e le 6. Cfr. inoltre il capitolo 9 più avanti.

In Portogallo, il lavoro notturno è quello svolto per una durata minima di 7 ore e massima di 11 ore e che comprende il periodo fra le 24 e le 5. L'orario di lavoro notturno deve essere stabilito da accordi collettivi in base alla predetta definizione del lavoro notturno. In mancanza di accordo collettivo, orario di lavoro è considerato quello fra le 20 di un giorno e le 7 del giorno successivo.

In Finlandia, per "lavoro notturno" si intende il lavoro eseguito tra le 23 e le 6. Il termine "lavoratore notturno" non è definito esplicitamente nella legge, ma è previsto che per "turno di notte" si consideri il lavoro svolto per almeno tre ore nel periodo compreso tra le 23 e le 6.

In Svezia, i termini "periodo notturno" e "lavoro notturno" non sono definiti da un punto di vista giuridico nella legislazione generale riguardante l'orario di lavoro, bensì sono definiti nei regolamenti formulati dal Consiglio nazionale della sicurezza e della salute sul lavoro. Le

definizioni sono coerenti con quelle della direttiva. Nella legislazione generale sull'orario del lavoro è prevista una norma sui periodi di riposo in base alla definizione di "periodo notturno" come periodo di tempo compreso fra le 24 e le 5.

Nel Regno Unito, è stato scelto il periodo compreso fra le 23 e le 6 come "periodo notturno" in mancanza di altre definizioni, a meno che non vi sia un accordo in materia che stabilisce un'alternativa entro i limiti previsti (p. es.: 22-5 oppure 24-7). Per "lavoratore notturno" si intende un lavoratore che: a) come orario normale lavora almeno tre ore del suo lavoro giornaliero durante il "periodo notturno", oppure: b) lavora durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro complessivo annuale tale da essere specificata in un accordo collettivo o un accordo sulla forza lavoro. Ai fini del paragrafo a) di questa definizione, come orario normale di lavoro si intende l'orario prestato nella maggior parte dei giorni lavorati.

I concetti di "lavoro a turni" e di "turnisti" negli Stati membri non sono trattati in questo contesto a causa delle disposizioni relativamente limitate che si applicano ai lavoratori di questa categoria nell'ambito della direttiva.

4. RIPOSO GIORNALIERO (ARTICOLO 3)

L'articolo 3 della direttiva stabilisce che ogni lavoratore deve fruire di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive nel corso di ogni periodo di 24 ore. Sono previste deroghe all'articolo 3 in tutti e tre i casi di deroga sopra citati.

In Belgio i lavoratori devono fruire di un periodo di riposo di 11 ore consecutive ogni periodo di 24 ore. Tuttavia, il personale che lavora nelle fiere, i rappresentanti di commercio (viaggiatori), i medici, i chirurghi veterinari e i dentisti sono esclusi dalle disposizioni riguardanti il riposo giornaliero.

In Danimarca, la norma principale prevede che l'orario di lavoro deve essere articolato in modo tale da far sì che i dipendenti fruiscano di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive per ogni periodo di 24 ore.

In Germania, è previsto che il dipendente fruisca di un periodo ininterrotto di riposo pari ad almeno 11 ore al termine dell'orario di lavoro giornaliero. È comunque consentito che in talune imprese il periodo di riposo sia ridotto di un'ora, se qualunque riduzione del genere è compensata da un altro periodo di riposo di 12 ore nell'ambito di un periodo di riferimento di quattro settimane o di un mese. La legislazione tedesca sul settore pubblico non prevede esplicitamente che i pubblici dipendenti abbiano un periodo di riposo giornaliero. In tali casi tuttavia il periodo di riposo per ciascun giorno può essere ricavato dall'orario di lavoro giornaliero massimo convenuto, che garantisce un periodo di riposo giornaliero di almeno 11 ore.

La legislazione greca stabilisce che per ogni periodo di 24 ore il periodo minimo di riposo non sia inferiore a 12 ore consecutive. Sono consentite deroghe a queste disposizioni nell'ambito dei limiti stabiliti dalla direttiva.

Secondo la legislazione spagnola, devono esservi almeno 12 ore tra il termine di una giornata di lavoro e l'inizio della successiva. Per garantire l'osservanza di questa norma, è anche specificato che il numero di ore di lavoro normale prestate non possono essere superiori a nove, anche se l'orario di lavoro può essere distribuito in modo diverso a seguito di accordi collettivi. Anche in questo caso, tuttavia, il periodo minimo di riposo tra due giornate lavorative dev'essere osservato.

Secondo la legislazione francese, ogni dipendente ha diritto ad un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive. È prevista una deroga a tale norma in base ad accordi collettivi, tuttavia entro determinati limiti.

In Irlanda, la legislazione stabilisce che vi sia un periodo di riposo non inferiore a 11 ore nell'ambito di ogni periodo di 24 ore. Sono previste deroghe in casi specifici.

In Italia, non vi sono norme che stabiliscono un periodo giornaliero di riposo.

La legge lussemburghese stabilisce che l'orario normale di lavoro non possa superare le otto ore al giorno. Questa norma è però soggetta a deroghe. La legislazione lussemburghese lascia aperta la possibilità di periodi di riposo giornalieri più brevi di quelli prescritti dalla direttiva.

Nei Paesi Bassi, è il datore di lavoro deve organizzare il lavoro in modo tale da far sì che i lavoratori dispongano di un periodo di riposo di 11 ore consecutive per ogni periodo di 24 ore. Questo periodo di riposo può essere ridotto ad otto ore consecutive ogni periodo di 24 ore, non più di una volta alla settimana. Questa deroga è intesa a consentire cambiamenti dei turni, qualora il lavoro sia organizzato in questo modo e, nel caso del lavoro straordinario, ciò serve ad evitare la necessità di aumentare il periodo di riposo, il che comporterebbe un inizio ritardato del turno successivo.

In Austria, la norma principale prevede che il datore di lavoro non possa obbligare i dipendenti a lavorare per un periodo di 11 ore dopo il termine dell'orario giornaliero di lavoro. L'orario di lavoro giornaliero è definito come tempo di lavoro nell'ambito di un periodo ininterrotto di 24 ore. Sono comunque previste deroghe in casi speciali.

La legislazione portoghese (legge 21/96) stabilisce un intervallo minimo di 12 ore fra due giorni lavorativi normali. Il periodo minimo di 12 ore fra i normali giorni di lavoro si applica soltanto alle imprese che alla data di entrata in vigore della legge avevano una settimana lavorativa superiore alle 40 ore e che per legge sono state costrette a ridurre a 40 ore. La legge in questione è stata integrata dalla legge 73/98, secondo la quale i lavoratori devono fruire di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive fra due giornate di lavoro successive.

In Finlandia, è previsto che i lavoratori fruiscano di un periodo di riposo ininterrotto di almeno 11 ore sull'arco di 24, al più presto possibile dopo l'inizio del turno di lavoro. Vi sono comunque 11 casi specifici in cui si può derogare da tale norma. È prevista una deroga temporanea dalla norma principale per non più di tre periodi consecutivi di riposo giornaliero, in relazione a sette situazioni specifiche. In tali casi è comunque previsto un riposo di compensazione. Sono anche possibili eccezioni attraverso accordi collettivi a livello nazionale e accordi stipulati fra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori. In quest'ultimo caso, i lavoratori interessati devono esprimere il loro accordo.

La legislazione svedese non contiene alcun provvedimento unico che possa essere posto in relazione all'articolo 3 della direttiva. Questa materia può essere trattata in base ad accordi collettivi ma, sulla base delle informazioni disponibili alla Commissione, è poco frequente che essi contengano disposizioni esplicite riguardanti il periodo giornaliero di riposo. Pertanto, c'è da chiedersi se sia lecito presumere che i tribunali sostengano comunque il principio del diritto del lavoratore ad un periodo di riposo, in termini coerenti con le disposizioni della direttiva sull'orario di lavoro. È probabile che essi considerino nulla e senza effetto la disposizione che obbliga il lavoratore a prestare oltre 11 ore di servizio. Non è comunque prevista alcuna norma speciale.

Le disposizioni del Regno Unito in materia di orario di lavoro sono formulate sulla falsariga dell'articolo della direttiva, in quanto stabiliscono che "un lavoratore adulto ha diritto ad un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive, nel corso di ogni periodo di 24 ore di attività prestata per il suo datore di lavoro". Sono previste deroghe in casi specifici.

5. PAUSE (ARTICOLO 4)

L'articolo 4 della direttiva prevede che ogni lavoratore fruisca, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore, di una pausa di riposo. I dettagli in materia devono essere stabiliti in base ad accordi collettivi o ad accordi bilaterali fra le parti sociali o, in difetto, dalla legislazione nazionale. Sono previste deroghe in conformità dell'articolo 17.

Nella maggior parte degli Stati membri, l'applicazione dell'articolo 4 della direttiva avviene tramite una combinazione di misure legislative e di accordi collettivi. Le normative in vigore tendono a stabilire sia i valori massimi dell'orario di lavoro senza una pausa, sia la durata di quest'ultima.

La legislazione belga stabilisce che vi sia una pausa almeno ogni sei ore. La durata precisa e le altre condizioni devono essere definite nell'ambito di accordi collettivi. In mancanza di questi, il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti.

In Danimarca è in vigore un'ordinanza nell'ambito della legge sull'ambiente di lavoro, secondo la quale il servizio danese dell'ambiente di lavoro ha facoltà di richiedere, fra l'altro, che vi siano pause di riposo in caso di attività professionale che può esporre a particolare pericolo la sicurezza o la salute del lavoratore. La norma non consente l'imposizione di pause di riposo, a meno che l'orario giornaliero di lavoro non superi le sei ore. Possono venire applicate circostanze speciali per ottenere diritto alle pause, ad esempio quando il lavoro è svolto in condizioni di rischio. L'articolo 4 della direttiva è di conseguenza per lo più applicato mediante accordi collettivi.

La legislazione tedesca stabilisce che vi sia una pausa di almeno mezz'ora se l'orario di lavoro supera le sei ore.

La legislazione greca stabilisce una pausa di almeno 15 minuti quando l'orario di lavoro supera le sei ore. I dettagli riguardo alla durata e ai termini della pausa possono essere definiti nell'ambito dell'impresa fra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, a meno che vi siano accordi collettivi o altre norme di legge che prevedono disposizioni diverse.

La legislazione spagnola riconosce ai dipendenti il diritto di fare una pausa di almeno 15 minuti se l'orario di lavoro supera le sei ore.

La legislazione francese stabilisce che il lavoratore dipendente fruisca di una pausa di 20 minuti, qualora non vi siano accordi che prevedono condizioni più favorevoli per il lavoratore.

La legislazione irlandese stabilisce che vi sia una pausa di almeno 15 minuti ogni quattro ore e mezza e di almeno 30 minuti se l'orario di lavoro supera le sei ore. Sono ammesse deroghe in casi specifici.

In Italia, la legislazione stabilisce che le pause siano definite preventivamente ed espresse in termini di tempo. Gli accordi collettivi stabiliscono spesso norme più dettagliate al riguardo.

La legislazione lussemburghese prevede una pausa minima di 30 minuti se la giornata lavorativa è superiore alle 6 ore.

La legislazione dei Paesi Bassi stabilisce che vi sia una pausa almeno ogni cinque ore e mezza. La durata della pausa dev'essere determinata in funzione della durata dell'orario di lavoro. Gli accordi collettivi possono derogare da questa norma, ma devono comunque stabilire una pausa di almeno mezz'ora. Quest'ultima può essere suddivisa in due pause da un quarto d'ora ciascuna.

La legislazione austriaca si basa su una norma generale secondo cui dev'esservi una pausa di mezz'ora se la giornata di lavoro supera le sei ore.

La legislazione portoghese stabilisce il periodo giornaliero di lavoro venga interrotto da un periodo di almeno un'ora e di non più di due ore affinché i lavoratori non lavorino per più di cinque ore consecutive.

Gli accordi collettivi possono inoltre stabilire che l'attività lavorativa venga svolta per un massimo di sei ore consecutive e che la pausa giornaliera si riduca a mezz'ora o duri più a lungo di quanto previsto dalla normativa di cui sopra; possono inoltre stabilire la frequenza e la durata di eventuali altre pause durante il periodo giornaliero di lavoro.

In Finlandia, la legge sull'orario di lavoro stabilisce che, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore e la presenza del lavoratore sul luogo di lavoro non sia necessaria, il lavoratore debba avere la possibilità di fare una pausa di almeno un'ora, durante la quale può assentarsi liberamente dal posto di lavoro. In ogni caso, la pausa deve durare almeno mezz'ora. Esiste una norma speciale che contempla il lavoro a turni o a rotazione, qualora l'orario di lavoro superi le sei ore. In base a tale norma, il lavoratore deve avere la possibilità di fare una pausa di almeno mezz'ora, oppure di prendere un pasto durante l'orario di lavoro.

La legislazione svedese non definisce una durata minima delle pause. I lavoratori hanno diritto ad una sospensione del lavoro almeno ogni cinque ore. Il datore di lavoro deve indicare la durata e l'articolazione delle pause preventivamente e con la massima precisione, in funzione delle circostanze. La durata e l'articolazione delle pause deve essere tale da non creare problemi per le condizioni di lavoro.

Le norme vigenti nel Regno Unito prevedono una pausa se il lavoratore ha una giornata lavorativa di oltre sei ore, i cui dettagli, comprese la durata e le condizioni di concessione, devono essere conformi alle disposizioni di accordi collettivi o accordi sulla forza lavoro. La pausa deve essere di almeno 20 minuti.

6. RIPOSO SETTIMANALE (ARTICOLO 5)

L'articolo 5 della direttiva stabilisce che vi sia un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, per ogni periodo di sette giorni, oltre alle 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3. In altri termini, l'articolo 5 stabilisce che vi sia un periodo di riposo di 35 ore per ogni periodo di sette giorni. L'articolo 5(3) permette che sia fissato un periodo minimo di riposo di sole 24 ore, in condizioni speciali. L'articolo 16(1) prevede un periodo di riferimento di 14 giorni. L'articolo 17 consente deroghe all'articolo 5 e 16(1), a determinate condizioni. La direttiva conteneva originariamente una disposizione che il periodo di riposo settimanale comprendesse anche la domenica. Tale disposizione è stata annullata dalla Corte di Giustizia

nella causa C-84/94.¹²Tuttavia, nove dei 15 Stati membri hanno, a differenza degli altri sei, disposizioni specifiche relative al riposo domenicale.

In Belgio è di regola vietato il lavoro domenicale. Sono comunque previste varie deroghe. I lavoratori che lavorano di domenica hanno diritto a ferie di compensazione. Il periodo di riposo di 11 ore si somma al riposo domenicale o a quello di compensazione in modo tale che il lavoratore dispone di un periodo di riposo di 35 ore consecutive. Tuttavia, il personale che lavora nelle fiere, i rappresentanti di commercio (viaggiatori), i medici, i chirurghi veterinari e i dentisti sono esclusi dal campo di applicazione delle norme che riguardano il riposo settimanale.

Nella legislazione danese, l'articolo 5 della direttiva trova applicazione nell'ambito della legge sull'ambiente di lavoro. La regola fondamentale è che i lavoratori devono, entro ogni periodo di sette giorni, disporre di una giornata di riposo che in diretta connessione con un periodo di riposo giornaliero.

La legislazione tedesca si fonda su una norma generale che stabilisce un periodo ininterrotto di riposo di 35 ore. In linea di massima, i lavoratori dipendenti non devono lavorare di domenica tra le ore 0 e le ore 24. Il riposo domenicale dev'essere riconosciuto assieme al periodo di riposo giornaliero, a meno che non lo impediscano motivi tecnici o organizzativi. La legislazione non stabilisce in modo esplicito che i dipendenti del pubblico impiego abbiano sempre il diritto di disporre di un periodo di riposo settimanale ininterrotto di 35 ore. Tuttavia, in base alle disposizioni giuridiche alle quali sono soggetti i funzionari federali e dei *Länder*, la domenica e (di solito) il sabato non sono giorni lavorativi, la qual cosa garantisce pertanto un periodo ininterrotto settimanale di riposo di almeno 35 ore.

La legislazione greca stabilisce, tramite il decreto presidenziale 88/99, che vi sia un periodo minimo settimanale di riposo di 24 ore, oltre al riposo giornaliero ininterrotto di 12 ore. In caso di ragioni obiettive o tecniche, oppure per motivi di organizzazione del lavoro, può essere consentito un periodo minimo di riposo di 24 ore.

La legislazione spagnola prevede che i lavoratori abbiano un periodo di riposo settimanale minimo di un giorno e mezzo, che può essere accumulato nell'arco di 14 giorni. Di massima, il periodo di riposo settimanale con l'intera giornata della domenica. In virtù dell'articolo 17 della direttiva, vi sono norme speciali per determinati lavori e settori di attività a seconda delle esigenze organizzative o le caratteristiche del tipo o luogo di lavoro.

In Francia vige il principio generale del riposo domenicale, che è tuttavia soggetto a numerose deroghe. Tali deroghe sono permanenti o opzionali su base individuale o collettiva. Il riposo giornaliero di 11 ore si somma al riposo settimanale di 24 ore.

In Irlanda, la legge sull'orario di lavoro riproduce essenzialmente l'articolo 5 della direttiva. È prevista un'opzione per un periodo di riferimento di 14 giorni, conformemente all'articolo 16(1) della direttiva. Sono ammesse deroghe in casi specifici.

In Italia vige il principio del diritto a un periodo di riposo settimanale di 24 ore, che dovrebbe coincidere, in linea di principio, con la domenica. Vi sono tuttavia deroghe a questa regola. In assenza di norme sul riposo giornaliero, non c'è collegamento fra il riposo settimanale e quest'ultimo.

¹² Causa C-84/94 Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord contro Consiglio dell'Unione europea. ECR 1996 I-5755

Nel Lussemburgo, la legislazione stabilisce che il riposo settimanale coincida con la domenica. Vi sono anche in questo caso varie deroghe che dipendono dal tipo di lavoro o di attività svolta (p.es. commercio al dettaglio, settore alberghiero, agricoltura, imprese di trasporti, industria dei divertimenti, ecc.), oppure in considerazione del carattere di urgenza di taluni tipi di lavoro. Le stesse norme si applicano nel caso in cui la chiusura di uno stabilimento ne comprometta il funzionamento normale, in considerazione dell'importanza del turno domenicale. In pratica, la durata (implicita) del periodo di riposo settimanale è di 44 ore.

Le legislazioni dei Paesi Bassi prevede un periodo di riposo ininterrotto di 36 ore per periodo di sette giorni, oppure di 60 ore per periodo di nove giorni. Nel secondo caso, il periodo di riposo può essere ridotto a 32 ore una volta ogni cinque settimane. La deroga dalla norma principale è generale, senza che vi sia riferimento alle ragioni e alle attività specifiche di cui all'articolo 17 della direttiva.

La legislazione austriaca stabilisce che il riposo del fine settimana (Wochenendruhe) o il riposo settimanale (Wochenruhe) siano di almeno 36 ore. La differenza riguarda il fatto che la domenica sia compresa o meno. Sono previste deroghe in casi speciali.

In Portogallo la legislazione stabilisce che vi sia una giornata di riposo alla settimana (decreto legge n. 409/71). La legge n. 73/98 completa questa norma, in quanto stabilisce che il riposo settimanale obbligatorio debba essere integrato da un periodo di 11 ore. Di massima, il riposo settimanale coincide con la domenica.

In Finlandia, l'orario di lavoro deve essere di norma organizzato in modo tale da far sì che il lavoratore disponga una volta alla settimana di un periodo di riposo di almeno 35 ore di durata, senza interruzione, e che nella misura del possibile deve coincidere con la domenica. Il periodo di riposo può essere organizzato in modo da totalizzare 35 ore in media nell'arco di 14 giorni. Il riposo deve totalizzare almeno 24 ore alla settimana.

In Svezia, la legislazione richiede che i lavoratori dispongano di un minimo di 36 ore consecutive di riposo per ciascun periodo di sette giorni. Il periodo settimanale di riposo non comprende il tempo in cui il lavoratore può assentarsi dal posto di lavoro, ma deve rimanere a disposizione del datore di lavoro per riprendere le sue funzioni, qualora ve ne sia bisogno. Il periodo di riposo settimanale deve coincidere per quanto possibile con il fine settimana.

La normativa vigente nel Regno Unito riproduce di fatto l'articolo 5 della direttiva, in quanto stabilisce che un lavoratore adulto abbia diritto ad un periodo di riposo ininterrotto di non meno di 24 ore sull'arco di sette giorni di lavoro svolto per il suo datore di lavoro. Il periodo di riposo giornaliero si somma al periodo di riposo settimanale. La legislazione del Regno Unito stabilisce anche un periodo di riferimento di non oltre 14 giorni.

7. DURATA MASSIMA SETTIMANALE DEL LAVORO (ARTICOLO 6)

L'articolo 6 della direttiva stabilisce che la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di sette giorni, compreso lo straordinario, non superi le 48 ore. Per il calcolo della media, l'articolo 16(2) determina un periodo di riferimento di quattro mesi, dal quale devono essere esclusi i periodi di congedo annuale e di assenza per malattie. Sono previste deroghe all'articolo 16(2) nei casi citati all'articolo 17(1), 17(2)(1), 17(2)(2) e 17(3). L'articolo 17(4) consente, qualora sia consentita una deroga al periodo di riferimento, di prorogare il periodo di riferimento stesso fino a sei mesi. Gli Stati membri possono consentire che tramite accordi

collettivi o bilaterali fra le parti sociali siano definiti periodi di riferimento fino a un massimo di 12 mesi, per motivi obiettivi o tecnici, oppure di esigenze dovute all'organizzazione del lavoro. Sono previste deroghe all'articolo 6 nei casi di cui all'articolo 17(1). In base all'articolo 18(1), ogni Stato membro ha la facoltà di non applicare l'articolo 6, a condizione che assicuri le misure stabilite in dettaglio all'articolo 18.

L'analisi dell'applicazione dell'articolo 6 risulta difficile in taluni casi per i modi diversi di limitare l'orario di lavoro massimo nei vari Stati membri. Invece di limitare l'orario di lavoro medio durante un determinato periodo di riferimento, molti Stati membri stabiliscono un limite giornaliero e/o settimanale assoluto, pur consentendo che siano prestate ore di lavoro straordinario entro limiti giornalieri, settimanali, mensili o annuali.

La legislazione belga stabilisce in generale che l'orario di lavoro non superi 39 ore alla settimana. Tuttavia, l'orario di lavoro effettivo può raggiungere un massimo di 40 ore settimanali a condizione che al lavoratore venga concesso un riposo compensatorio per far sì che l'orario di lavoro annuale non superi le 39 ore settimanali. Sono consentite deroghe specifiche per talune forme di organizzazione del lavoro, come il lavoro a turni, per alcuni settori quali quello dei trasporti. Le deroghe sono consentite soltanto a condizione che su un periodo di tre mesi non si lavorino più di 39 ore alla settimana in media. Il periodo di riferimento di tre mesi può essere esteso a un anno mediante regio decreto, previa consultazione delle parti sociali, e mediante accordo collettivo. In mancanza di quest'ultimo, il periodo di riferimento può essere esteso dal regolamento di lavoro dell'impresa, adottato da quest'ultima previo consenso del consiglio d'azienda e previa consultazione dei lavoratori. Tali sistemi di estensione dell'orario di lavoro devono inoltre rispettare alcuni limiti assoluti, quali un massimo giornaliero di 11 ore (con alcune eccezioni fino a 12 ore giornaliere) e un massimo settimanale di 50 ore (con alcune eccezioni di 56 ore). Le persone in posizione dirigenziale e le persone che prestano lavoro dipendente nel settore fieristico, i rappresentanti di commercio, i medici, i chirurghi veterinari e i dentisti sono esclusi dall'applicazione delle norme riguardanti i limiti dell'orario di lavoro.

La legislazione danese non contiene disposizioni corrispondenti a quelle di cui all'articolo 6 della direttiva. Di conseguenza, l'applicazione di tale articolo ha luogo tramite accordi collettivi. Non esiste un'analisi completa degli accordi collettivi che attuano la direttiva.

La legislazione tedesca non stabilisce in via diretta alcun limite riguardo all'orario di lavoro settimanale. Stabilisce invece un orario di lavoro massimo giornaliero per i giorni di lavoro. L'orario giornaliero non deve superare le otto ore nelle giornate lavorative. Si noti che le domeniche e le altre feste pubbliche sono escluse dal computo dei giorni lavorativi. Inoltre, l'orario di lavoro giornaliero nei giorni lavorativi può essere esteso fino a 10 ore al giorno, qualora non si superi una media di otto ore al giorno di lavoro su un arco di sei mesi o di 24 settimane. Ciò, anche se la norma generale contemplata all'articolo 16 della direttiva è che il periodo di riferimento non superi i quattro mesi. La legislazione tedesca prevede inoltre la possibilità di definire un periodo di riferimento più lungo per l'orario di lavoro settimanale, in base ad un accordo collettivo. La legislazione non limita però a sei o 12 mesi tale periodo e non richiede ragioni speciali per definire un periodo più lungo di sei mesi. L'orario di lavoro giornaliero può essere esteso a 10 ore su 60 giorni all'anno "senza compenso". Di conseguenza, l'orario di lavoro settimanale medio può superare le 49 ore, per tutto l'anno.

La legislazione greca stabilisce che, fatta salva la legislazione precedentemente in vigore, cioè prima del decreto presidenziale n. 88/99, l'orario di lavoro settimanale massimo non può superare una media di 48 ore su un periodo di riferimento di quattro mesi, straordinari compresi. Sono consentite deroghe nei casi di cui all'articolo 17 della direttiva.

In Spagna il limite generale è di 40 ore alla settimana, calcolate su una media annuale. Il limite si applica però all'orario di lavoro "normale" e non comprende pertanto il lavoro straordinario, che - se preso in conto - può comportare un superamento del limite. Deve comunque essere rispettato un periodo minimo di riposo di 12 ore fra due giornate di lavoro e vi è un limite massimo di 80 ore di straordinario all'anno.

La legislazione francese stabilisce che la media settimanale dell'orario di lavoro calcolata su un qualunque periodo di 12 settimane consecutive, non superi le 46 ore. Nel corso di un'unica settimana, l'orario di lavoro non può superare le 48 ore. Vi possono essere deroghe eccezionali, per determinati settori, regioni o imprese. La recente legislazione sulla riduzione dell'orario di lavoro stabilisce un orario di lavoro settimanale standard di 35 ore. Il limite annuale è di 1600 ore.

In Irlanda, la legge sull'orario di lavoro stabilisce che un datore di lavoro non può permettere ad un suo dipendente di lavorare oltre 48 ore in un qualunque periodo di sette giorni. Il datore di lavoro ha il diritto di calcolare le 48 ore come valore medio dell'orario di lavoro complessivo su un periodo di quattro mesi. Il periodo di riferimento può essere esteso a sei mesi, nei casi in cui il dipendente svolga una delle attività coperte dall'articolo 17 della direttiva. Sono possibili periodi di riferimento più lunghi in base ad accordi collettivi, a condizione che il datore di lavoro sia impegnato in un'attività in cui vi sono variazioni di carattere stagionale dell'orario di lavoro settimanale, oppure vi siano impedimenti di carattere tecnico, di organizzazione del lavoro o altre ragioni obiettive in tal senso. Il periodo di riferimento non può comunque superare i 12 mesi.

In Italia vale la norma dell'orario di lavoro massimo giornaliero di otto ore e di quello settimanale di 40 ore. È prevista la possibilità di lavoro straordinario nei limiti seguenti: otto ore al giorno, 12 ore alla settimana, 80 ore al trimestre, 250 ore all'anno. Inoltre, se l'orario di lavoro di un singolo lavoratore supera le 45 ore in una determinata settimana, il datore di lavoro ha l'obbligo di notificarlo alle competenti autorità. Gli accordi collettivi tendono a stabilire una durata massima del lavoro settimanale nella misura di 38-40 ore, nel settore privato, e di 36 ore nel settore pubblico. Gli accordi collettivi a livello nazionale possono consentire il calcolo della durata normale dell'orario di lavoro massimo su un periodo di 12 mesi.

Nel Lussemburgo, la legislazione richiede che l'orario di lavoro normale non superi le otto ore giornaliere e le 40 ore settimanali. L'orario di lavoro complessivo non può superare le 48 ore settimanali. Il limite massimo normale è quindi di 40 ore, che possono diventare eccezionalmente 44 e in alcuni casi 48 ore alla settimana. In tali casi eccezionali, i lavoratori hanno diritto ad un riposo compensatorio.

Nei Paesi Bassi, la legge prevede un massimo di 45 e una media di 40 ore di lavoro settimanale calcolate su un periodo di 13 settimane. In caso di orario straordinario occasionale, è possibile lavorare per un massimo di 54 ore settimanali ed una media di 45 ore settimanali calcolate su un periodo di 13 settimane. Sono previste deroghe in base ad accordi collettivi. Sono stabiliti due periodi di riferimento: una media di 50 ore al massimo per settimana su un periodo di quattro settimane e una media di 45 ore al massimo per settimana su un periodo di 13 settimane. In caso di orario straordinario occasionale, è possibile lavorare per un massimo di 60 ore e una media di 48 ore settimanali calcolate su un periodo di 13 settimane.

In Austria l'orario normale settimanale di lavoro non può di massima superare le 40 ore. In virtù di una 'diversa ripartizione dell'orario di lavoro' tuttavia, l'orario massimo settimanale di

lavoro può essere incrementato, mediante accordo collettivo, a 50 ore su un periodo di riferimento di 8 settimane e ad un massimo di 48 ore su un periodo consecutivo più lungo, a condizione che l'orario di lavoro medio in detto periodo non superi le 40 ore o l'orario di lavoro normale stabilito dall'accordo collettivo. Il periodo di riferimento può essere esteso a 12 mesi mediante accordo collettivo.

La legislazione portoghese stabilisce che l'orario di lavoro medio settimanale non superi le 48 ore su un periodo di riferimento di quattro mesi. Tale periodo di riferimento può essere esteso a 12 mesi tramite accordi collettivi. Le 48 ore medie consentite comprendono eventuale orario straordinario o lavoro supplementare svolto.

In Finlandia la legislazione si basa sulla combinazione di due norme, la prima che determina la durata massima dell'orario di lavoro normale e l'altra che stabilisce limiti per il numero di ore di straordinario consentito. L'orario di lavoro normale è limitato ad un massimo di otto ore al giorno e a 40 ore alla settimana, mentre il numero massimo di ore di straordinario è di 138 su un periodo di quattro mesi. In un anno di calendario, non è possibile prestare oltre 250 ore di lavoro straordinario. Gli accordi collettivi e gli accordi locali fra il datore di lavoro e i rappresentanti eletti dei lavoratori possono portare a deroghe rispetto ai limiti stabiliti dalla legislazione. La libertà contrattuale è comunque in generale sottoposta alla restrizione secondo cui l'orario normale di lavoro in base ad un accordo collettivo non può superare una media di 40 ore alla settimana per un periodo di 52 settimane al massimo ed il limite massimo del lavoro straordinario supplementare è di 80 ore per anno di calendario.

In Svezia vale la norma generale che "l'orario di lavoro normale" settimanale non deve superare le 40 ore. È possibile però calcolare queste 40 ore alla settimana come media su un periodo di quattro settimane al massimo, qualora ciò risulti necessario in considerazione della natura del lavoro o delle condizioni di lavoro in generale. Il lavoro straordinario è limitato ad un massimo di 48 ore su un periodo di quattro settimane (oppure 50 ore su un mese di calendario), con un massimo di 200 ore per anno di calendario. Tuttavia, nella grande maggioranza dei casi, le norme contenute negli accordi collettivi derogano alle norme generali. La cosiddetta "restrizione della legge comunitaria" garantisce che le esigenze in termini di limiti dell'orario di lavoro settimanale stabilite nella direttiva non siano violate dagli accordi collettivi.

Le norme relative all'orario di lavoro nel Regno Unito stabiliscono che l'orario medio di lavoro non superi le 48 ore per periodo di sette giorni. Il periodo di riferimento normale nel Regno Unito è di 17 settimane, cioè pari ai quattro mesi di cui alla direttiva. Esso può essere prorogato a 26 settimane in casi speciali. Inoltre, i lavoratori e i datori di lavoro possono concordare, nell'ambito di un accordo collettivo o riguardante la forza lavoro, di estendere il periodo di riferimento fino a 52 settimane. Il Regno Unito ha comunque approfittato della possibilità prevista all'articolo 18(1)(b)(i), cui si fa riferimento, con la condizione addizionale che l'accordo sia stilato in forma scritta.

8. CONGEDO ANNUALE (ARTICOLO 7)

L'articolo 7 della direttiva stabilisce che ogni lavoratore fruisca di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane e che tale periodo minimo non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria. La direttiva non prevede deroghe a tale articolo.

È importante sottolineare che l'articolo 7 richiede il cumulo di due elementi: 1. 'congedo', cioè un periodo di interruzione del lavoro durante l'orario di lavoro normale stabilito dalla

legislazione nazionale e/o dalla prassi, e 2. 'retribuzione', cioè il diritto al salario normale o a compensazione equivalente durante il periodo di congedo, in cui non viene svolta attività lavorativa.

La legislazione belga prevede un periodo di ferie pagate di almeno quattro settimane. Gli operai non ricevono un salario durante il periodo di ferie annuali. Essi ricevono invece un'indennità di vacanza in base ad un regime di risparmio vacanze al quale è affiliato il datore di lavoro (il 14,8% del guadagno lordo per l'anno precedente). Gli impiegati ricevono invece la retribuzione normale dal loro datore di lavoro, cui si aggiunge un'indennità pari a un sedicesimo della loro retribuzione mensile lorda. Dato tuttavia che il diritto alle ferie annuali si guadagna sempre nell'anno di calendario precedente, di norma i lavoratori non hanno diritto alle ferie pagate nel primo anno di impiego.

La legislazione danese prevede trenta giorni di ferie all'anno (cinque settimane). Le ferie rappresentano 2 ½ giorni per ciascun mese di impiego in un anno. I dipendenti ricevono un'indennità per ferie annuali pari al 12 ½ % della retribuzione. La legislazione prevede che questa indennità non possa essere corrisposta ad un lavoratore se egli non va in ferie. In talune circostanze speciali sono comunque ammesse deroghe. Ciò vale se: l'indennità non supera le 500 DKK, il lavoratore ha 67 anni di età, oppure ha 60 anni e percepisce una pensione alle condizioni stabilite dalla legge sulle pensioni sociali, oppure ha 60 anni di età, percepisce una pensione di vecchiaia o di disabilità nell'ambito di un programma pensionistico ufficiale, o percepisce una indennità di prepensionamento in conformità con la legge sull'assicurazione contro la disoccupazione.

La legislazione tedesca stabilisce che le ferie annuali retribuite siano di almeno 24 giorni lavorativi (quattro settimane). Il dipendente ha diritto alle ferie soltanto dopo un periodo di sei mesi di impiego. Egli ha poi diritto alle ferie secondo la condizione del pro rata temporis, se il rapporto di lavoro termina prima di sei mesi e riguarda il primo anno di lavoro. Se l'impiego dura meno di 12 mesi, il dipendente che non ha ancora fruito di ferie pagate, ha diritto ad un'indennità sostitutiva.

La legislazione greca stabilisce che ogni lavoratore abbia diritto a quattro settimane di ferie pagate all'anno. Questo diritto è però soggetto ad un periodo di qualificazione attraverso una continuità del rapporto di lavoro per almeno 12 mesi.

La legislazione spagnola stabilisce che il periodo minimo di ferie pagate non possa essere inferiore a 30 giorni di calendario. Non sono previste deroghe a questa norma.

La legislazione francese stabilisce che ogni lavoratore ha il diritto a ferie annuali, la cui durata è determinata in base alla regola dei due giorni e mezzo di giorni di lavoro al mese. Pertanto, un lavoratore che lavori per tutto il periodo di riferimento ha diritto ad almeno cinque settimane di congedo.

La legislazione irlandese si basa sul principio fondamentale secondo cui i lavoratori dipendenti hanno diritto a quattro settimane di ferie annuali a decorrere dal 1° aprile 1999. Essi possono scegliere liberamente fra tre diversi modi per soddisfare tale principio in base ai criteri seguenti: quattro settimane lavorative per ciascun anno in cui il dipendente lavora almeno 1365 ore; oppure un terzo di settimana lavorativa per mese di calendario nell'anno del congedo in cui il dipendente lavora almeno 117 ore; oppure l'8% delle ore in cui il dipendente lavora nell'anno del congedo, con un massimo di quattro settimane lavorative. Durante il congedo annuale il dipendente ha diritto all'intera retribuzione. Un dipendente a tempo pieno ha inoltre diritto alla retribuzione nei giorni di festività pubblica. Un lavoratore a tempo

parziale ha gli stessi diritti a condizione che abbia lavorato almeno 40 ore nelle cinque settimane che si concludono il giorno precedente quello della festività pubblica.

In Italia, vige il diritto generale alle ferie pagate. Tuttavia, la legislazione non definisce in modo esplicito la durata minima delle ferie. La legislazione non specifica inoltre che il congedo annuale non possa essere sostituito da un compenso in denaro. Il tema del congedo annuale è regolamentato sostanzialmente attraverso accordi collettivi e individuali.

La legislazione lussemburghese prevede ferie annuali per 25 giorni lavorativi, che corrispondono a quattro settimane all'anno.

Nei Paesi Bassi, il codice civile prevede che il lavoratore acquisisca un diritto alle ferie in base agli anni di lavoro, con un minimo di quattro volte dell'orario di lavoro settimanale concordato. I pubblici dipendenti sono sottoposti ad una normativa articolata in vari regolamenti, che riconoscono loro diritti analoghi.

Secondo la legislazione legge austriaca ogni dipendente ha in generale diritto a 30 giorni (5 settimane) di ferie pagate all'anno. Nei primi sei mesi del primo anno di impiego, il diritto alle ferie è basato sul periodo di impiego in percentuale dell'anno lavorativo, con diritto alle ferie complete dopo il periodo di 6 mesi. A partire dal secondo anno di impiego il diritto integrale alle ferie viene usufruito a decorrere dal primo giorno di lavoro. Il diritto prevede un aumento a 35 giorni lavorativi (6 settimane) dopo 25 anni di impiego. Vi è comunque un'eccezione. Gli attori in virtù della legge sulla professione dell'attore (*Schauspielergesetz*) fruiscono di una convenzione separata per quanto riguarda i periodi di ferie.

La legislazione portoghese stabilisce che le ferie annuali durino 22 giorni lavorativi. In sede di calcolo di questi 22 giorni, devono essere escluse le festività pubbliche, e i sabati e le domeniche non sono considerati giorni lavorativi.

La legislazione finlandese stabilisce che un lavoratore ha di norma diritto a ferie nella misura di 2½ giorni di lavoro per ogni "mese di credito-vacanze" quando ha lavorato per il suo datore di lavoro per almeno 14 giorni, oppure 35 ore. Nel calcolo dei giorni di ferie sono escluse le domeniche e una settimana di ferie è calcolata quindi come costituita da sei giorni lavorativi. Ciò significa che, di norma, ogni lavoratore ha diritto a cinque settimane di vacanze. Un lavoratore che è stato impiegato per meno di un anno guadagna due giorni di ferie per ciascun mese di credito-vacanze, che è pari a quattro settimane all'anno. Un'indennità sostitutiva è corrisposta ai lavoratori che non acquisiscono giorni di ferie annuali in quanto hanno lavorato meno dei 14 giorni o delle 35 ore al mese di cui sopra, a patto che essi abbiano lavorato almeno 14 giorni durante il cosiddetto "anno di credito-vacanze".

La legislazione svedese stabilisce che il lavoratore ha diritto a 25 giorni di ferie all'anno. Questo periodo di norma conta fino a cinque settimane, dato che i sabati e le domeniche non sono contati come giorni lavorativi nell'ambito di un periodo di ferie. L'indennità per le vacanze è pari al 12% della retribuzione annua.

Nel Regno Unito, i lavoratori hanno diritto a quattro settimane di ferie all'anno per ogni anno di riferimento, con inizio dopo il 23 novembre 1999. In base alla normativa britannica, il diritto alle ferie annuali comprende le 'bank holidays' (ferie bancarie). Il lavoratore ha diritto alla retribuzione in rapporto a qualunque periodo di ferie annuali, in base ad una settimana di paga per ciascuna settimana di ferie (orari definiti nel contratto d'impiego). La legislazione del Regno Unito prevede però un periodo di qualificazione di 13 settimane prima che il lavoratore abbia diritto alle ferie annuali.

In tutti gli Stati membri ad eccezione dell'Italia è previsto espressamente che il periodo minimo di ferie annuali retribuite non possa essere sostituito da un'indennità, ad eccezione del caso in cui si pone termine al rapporto di lavoro.

9. LAVORO NOTTURNO (ARTICOLO 8)

In base all'articolo 8(1) della direttiva, l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non deve superare le otto ore in media per periodo di 24 ore. La nozione di "orario normale di lavoro" comprende il lavoro straordinario, come è indicato nel preambolo della direttiva:

"Considerando che occorre limitare la durata del lavoro notturno, comprese le ore straordinarie...".

L'articolo 16(3) prevede l'opzione della definizione di un periodo di riferimento per i lavoratori notturni che rientrano nelle disposizioni di cui all'articolo 8(1). In tale caso, il periodo di riposo settimanale definito all'articolo 5 non è computato nel calcolo della media.

L'articolo 8(2) stabilisce che il lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, non possono lavorare più di otto ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.

Gli articoli 17(1), 17(2) e 17(3) della direttiva prevedono deroghe all'articolo 8.

In linea di principio, il lavoro notturno è vietato in Belgio. Sono però possibili varie deroghe a tale divieto. In base alla norma generale, non devono essere superate le otto ore di lavoro al giorno. Ciò vale sia per il lavoro diurno, che per quello notturno, anche se vi sono varie possibilità di deroga. La maggior parte di queste non si applicano ai lavoratori notturni, se il loro lavoro li espone a rischi particolari o a rilevanti tensioni fisiche o mentali. Tutti questi termini sono definiti in un regio decreto. Tuttavia, l'orario di lavoro massimo diurno/notturno dei lavoratori a turni può superare i limiti prescritti dalla direttiva.

In Danimarca, le disposizioni riguardanti la durata del lavoro notturno sono di regola disciplinate da accordi collettivi. Non esiste un'analisi completa degli accordi collettivi che attuano la direttiva.

La legislazione tedesca prevede che l'orario giornaliero di lavoro per un lavoratore notturno non superi le otto ore. Si tratta di un limite assoluto per un periodo di 24 ore, che si applica a tutti i giorni lavorativi. In taluni casi, la durata giornaliera del lavoro notturno può essere estesa a 10 ore, qualora non si superi una media di otto ore in un periodo di riferimento di quattro settimane o di un mese. Non vi sono disposizioni specifiche per il lavoro notturno che comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali.

La legislazione greca stabilisce che l'orario normale di lavoro per i lavoratori notturni non superi una media di otto ore su qualunque periodo di 24 ore nell'ambito di un periodo di riferimento di una settimana. Questa media non comprende però il lavoro straordinario. Gli accordi collettivi stipulati a livello nazionale o regionale possono prevedere deroghe al periodo di riferimento. I lavoratori notturni le cui mansioni comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non devono lavorare più di otto ore in qualunque periodo di 24 ore, durante il quale essi svolgono lavoro notturno. La legislazione greca chiarisce che cosa si debba intendere per "lavoro che comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali".

In Spagna, la durata massima del lavoro notturno è stabilita in base alla media di otto ore su un periodo di riferimento di 15 giorni. Di massima, i lavoratori notturni non possono svolgere lavoro straordinario. Tuttavia, in virtù dell'articolo 17 della direttiva, il limite generale della durata del lavoro notturno può essere superato in taluni settori di attività attraverso un'estensione del periodo di riferimento a quattro mesi oppure tramite lavoro straordinario. Nel secondo caso, è affermato esplicitamente che ciò dev'essere compensato con periodi di riposo per mantenere la media di otto ore di lavoro al giorno. Non vi sono norme esplicite per il lavoro notturno che comporta rischi speciali o rilevanti tensioni fisiche o mentali.

La legislazione francese tratta le diverse categorie di lavoratori in modo differente e sottolinea particolarmente il lavoro notturno delle donne e dei giovani. Per i giovani al di sopra dei 18 anni, la legge non stabilisce alcuna disposizione specifica per limitare la durata del lavoro notturno. Per quanto riguarda questa categorie di lavoratori, la legislazione francese non stabilisce pertanto limiti alla durata del lavoro notturno, come figura invece all'articolo 8 della direttiva. Riguardo alle lavoratrici, il principio fondamentale è quello di un divieto del lavoro notturno. Al momento attuale, la Commissione ritiene che la legislazione sia priva di effetto giuridico, dato che la Corte di giustizia europea ha deciso che questa norma contrasta con l'articolo 5 della direttiva 76/207 del 9 febbraio 1976. Non vi sono disposizioni specifiche per il lavoro in condizioni di rischio particolare o rilevanti tensioni fisiche o mentali.

La legislazione irlandese stabilisce che un datore di lavoro non deve consentire ad un lavoratore notturno di svolgere le sue mansioni per più di otto ore in un periodo di 24 ore. Se il lavoratore esegue lavoro notturno di natura particolarmente pericolosa, non vi è alcun periodo di riferimento. Nel caso di lavoro notturno non pericoloso, si può impiegare un periodo di riferimento. Esso non deve superare i due mesi, tranne i casi in cui è in vigore un accordo collettivo approvato.

In Italia non vi è alcuna legislazione riguardante il lavoro notturno. Alcune disposizioni specifiche riguardano il lavoro notturno dei giovani e degli apprendisti.

Nel Lussemburgo non vi è alcuna legislazione generale sul lavoro notturno, che è quindi soggetto alla normativa riguardante l'orario di lavoro normale. Vi sono solo alcune regole che si applicano ai giovani lavoratori, alle donne incinte e al settore delle panetterie.

In base alla legislazione dei Paesi Bassi, la durata limite dell'orario di lavoro è di otto ore per turno di notte. In caso di lavoro straordinario, si può lavorare per un massimo di ore per turno di notte e per una media di 40 ore la settimana calcolata su un periodo di 13 settimane. Il numero massimo di turni di notte non può essere superiore a 10 su un periodo di 4 settimane e a 25 su un periodo di 13 settimane. Una procedura di consultazione permette di passare a nove ore di lavoro per i turni di notte, con la definizione di disposizioni in deroga all'orario di lavoro medio per settimana. Invece delle 45 ore a cui si fa riferimento nella procedura di consultazione, si applica un massimo di orario medio di lavoro pari a 40 ore per un periodo di riferimento di 13 settimane. Nel caso di lavoro straordinario occasionale, si può lavorare per un massimo di 10 ore per turno di notte e una media di 40 ore per settimana calcolate su un periodo di 13 settimane. Non è stata fatta alcuna distinzione tra il lavoro notturno normale e quello che comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali.

In Austria non vi sono norme generali relative al lavoro notturno. La grande maggioranza dei lavoratori dipendenti non può quindi appoggiarsi su regolamenti o altre disposizioni che garantiscano l'applicazione dell'articolo 8 della direttiva. La legislazione austriaca applica i limiti generali sull'orario di lavoro sia diurno che notturno. Vi sono nondimeno molte eccezioni alla norma generale delle otto ore e, in particolare, il lavoro straordinario non è

compreso nel limite generale. Poichè l'Austria non può recedere dalla convenzione n. 89 sul lavoro notturno (donne) dell'OMS prima del 2001, l'allegato XV, punto V del trattato di adesione all'UE prevede un periodo transitorio al 31 dicembre 2001 quale termine ultimo per abrogare il divieto generale di lavoro notturno delle donne stabilito dalla legge generale sul lavoro notturno delle donne (*Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen*).

In Portogallo, la legislazione stipula che l'orario normale di lavoro per i lavoratori notturni non deve superare le otto ore. Ai fini del calcolo, sono indicati due periodi di riferimento: la cifra si basa o su una media settimanale, che sarà quella della prassi normale, oppure su un periodo di riferimento stabilito dalla legge o tramite accordi collettivi, nel secondo caso quando è stato adottato un sistema di orario di lavoro flessibile. Le ore di straordinario sono escluse dal calcolo della media. Inoltre, la legislazione stabilisce una disposizione simile a quella dell'articolo 8(2) della direttiva, ma non fornisce alcuna direttrice riguardo a che cosa si intenda per situazioni particolari di rischio o rilevanti tensioni fisiche o mentali.

La legislazione finlandese stabilisce come norma generale che l'orario di lavoro normale non superi le otto ore al giorno e le 40 ore alla settimana. Questo non comprende però le ore di straordinario. La legislazione si basa sul principio generale del divieto del lavoro notturno, sia pure con qualche eccezione in casi particolari. Qualora poi il lavoro comporti l'esposizione a rischi particolari o a rilevanti tensioni fisiche e mentali coerentemente con le disposizioni di decreti legge o di determinati accordi collettivi, l'orario di lavoro non può superare le otto ore per ogni periodo di 24 ore, qualora si tratti di lavoro notturno. In base alle informazioni di cui dispone la Commissione, non vi sono decreti che definiscano il lavoro in questione. Comunque, la legislazione generale relativa alla sanità e alla sicurezza del lavoro contiene un elenco dei rischi particolari che possono derivare dal lavoro notturno.

Le legislazione svedese si basa su un divieto fondamentale del lavoro notturno, che è comunque consentito in particolari circostanze. Tutti i lavoratori devono fruire di un periodo di riposo notturno che dev'essere compreso tra le 24 e le 5. Vi sono deroghe, se il lavoro deve obbligatoriamente essere eseguito di notte per motivi derivanti dalla sua natura, per ragioni di interesse pubblico o in considerazione di circostanze speciali. La legislazione non prevede restrizioni esplicite sulla durata del lavoro notturno e non stabilisce limiti sulle ore di lavoro consentite nei casi in cui risultano applicabili deroghe al divieto generale di eseguire lavoro notturno. Vi sono poi vari regolamenti generali di protezione dei lavoratori, che però mancano della precisione che si riscontra invece nella direttiva.

La legislazione in vigore nel Regno Unito corrisponde essenzialmente alle disposizioni dell'articolo 8(1) della direttiva. Essa afferma infatti che "l'orario normale di lavoro di un lavoratore notturno in qualunque periodo di riferimento applicabile nel suo caso non deve superare la media di otto ore per ciascun periodo di 24 ore". I regolamenti in vigore nel Regno Unito permettono tuttavia, nel caso della prestazione di lavoro straordinario, che si consideri come orario normale di lavoro quello stabilito dal contratto di impiego. Il lavoro svolto durante le ore di straordinario non è considerato orario normale di lavoro, a meno che il contratto di impiego stabilisca un numero minimo di ore, straordinario compreso, che supera le ore stabilite in linea di principio. A fronte dell'articolo 8(2) della direttiva, la legislazione in vigore nel Regno Unito stabilisce che "un datore di lavoro deve far sì che in alcun caso i lavoratori notturni da questi impiegati nello svolgimento di mansioni professionali che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, lavorino per più di otto ore in qualunque periodo di 24 ore durante il quale i lavoratori svolgono lavoro notturno". Sono inoltre formulate direttrici riguardo a cosa si debba considerare per "lavoro che comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali".

10. VALUTAZIONE DELLA SALUTE E TRASFERIMENTO AL LAVORO DIURNO DEI LAVORATORI NOTTURNI (ARTICOLO 9)

Conformemente all'articolo 9 della direttiva, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché i lavoratori notturni beneficino di un accertamento gratuito del loro stato di salute prima del loro incarico e successivamente ad intervalli regolari, e affinché i lavoratori notturni con problemi di salute chiaramente riconducibili alle loro prestazioni di lavoro notturno vengano trasferiti, ogni qual volta possibile, ad attività lavorativa diurna per la quale siano idonei.

L'accertamento gratuito dello stato di salute deve rispettare il segreto medico e può essere svolto nell'ambito del sistema sanitario nazionale.

La legislazione di Belgio, Germania, Spagna, Portogallo, Finlandia, Svezia e Regno Unito appare conforme alle disposizioni dell'articolo 9 della direttiva. Non è tuttavia chiaro se in tutti gli Stati membri le disposizioni nazionali di attuazione lascino spazio a una valutazione della salute da effettuare tenendo conto dei requisiti di una determinata attività lavorativa e della situazione particolare dell'individuo interessato.

In Danimarca non vi sono norme specifiche in relazione all'articolo 9 della direttiva. Tuttavia, come tutti gli altri cittadini danesi, anche i lavoratori di questo paese fruiscono di un'assistenza sanitaria gratuita. Pertanto, un lavoratore potrà sottoporsi ad una visita medica gratuita, entro determinati limiti, nell'ambito generale del sistema sanitario. La legislazione danese non prevede un sistema generale di trasferimento dei lavoratori notturni al lavoro diurno, qualora vi siano problemi di salute in conseguenza del lavoro notturno. Questo diritto è, al contrario, espresso in modo esplicito negli accordi collettivi.

La legislazione greca stabilisce che prima di essere assegnati al lavoro notturno e, in seguito ad intervalli regolari, i lavoratori notturni siano sottoposti alle necessarie valutazioni delle loro condizioni di salute per verificarne l'attitudine a questo genere di lavoro. Vi sono norme che regolano il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno. Vige il segreto medico e la valutazione della salute dei lavoratori non deve essere a detrimento degli stessi. Tale valutazione è gratuita.

In Irlanda la legislazione richiede che il datore di lavoro renda gratuitamente disponibile ai suoi dipendenti, prima dell'inizio del lavoro e regolarmente in seguito durante il lavoro notturno, una valutazione degli effetti che il lavoro notturno può avere sulla loro salute. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a riassegnare a lavoro diurno per il quale siano idonei i dipendenti che si ammalino o mostrino segni di malessere come conseguenza di lavoro notturno.

In Italia e Lussemburgo la legislazione non contiene disposizioni specifiche relative all'articolo 9 della direttiva. Tuttavia, nel Lussemburgo la legislazione generale sulla sicurezza e la salute contiene disposizioni in materia di valutazione della salute.

In virtù della legislazione dei Paesi Bassi, i datori di lavoro devono offrire ai loro dipendenti la possibilità di sottoporsi periodicamente a una visita medica. Quanto ai lavoratori notturni, questa possibilità deve essere loro offerta anche la prima volta in cui tali lavoratori hanno un turno di notte. Vi sono inoltre disposizioni relative al trasferimento dal turno di notte a quello di giorno.

In Austria non vi sono disposizioni che conferiscano ad un lavoratore notturno il diritto di essere assegnato a mansioni diurne.

11. GARANZIE PER IL LAVORO NOTTURNO (ARTICOLO 10)

L'articolo 10 della direttiva stabilisce un'opzione per la definizione di talune garanzie riguardo al lavoro di talune categorie di lavoratori notturni.

La legislazione greca, lussemburghese e austriaca fanno riferimento alle gestanti e ai giovani come categorie speciali di lavoratori che hanno bisogno di essere particolarmente tutelati.

In Spagna, il governo può porre limiti e produrre garanzie, oltre alla normativa generale in materia di lavoro notturno, per talune attività o categorie di lavoratori, a seconda dei rischi per la loro salute e sicurezza. Per quanto riguarda inoltre le gestanti e le puerpere, la legislazione spagnola prevede misure specifiche intese ad evitare il lavoro notturno e a turni. Vi sono inoltre disposizioni specifiche che riguardano i giovani lavoratori.

La legislazione francese prevede un sistema di garanzie a favore dei giovani lavoratori.

La legislazione irlandese impone ai datori di lavoro di adottare misure adeguate per tutelare la salute e la sicurezza dei loro lavoratori notturni e a turni ed effettuare una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute che l'attività dei lavoratori notturni comporta, al fine di accertare se tale lavoro comporti speciali rischi o un pesante sforzo fisico o mentale.

La legislazione italiana prevede una protezione speciale per i giovani lavoratori e gli apprendisti.

Nei Paesi Bassi, il lavoro notturno è in genere considerato una fonte di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il numero massimo di turni di notte viene pertanto fissato su un periodo di 13 settimane. La legislazione olandese prevede inoltre una speciale tutela dei giovani lavoratori, delle donne gestanti e delle puerpere.

La legislazione portoghese prevede garanzie che riguardano la prestazione di lavoro notturno da parte di lavoratori esposti a rischi per quanto riguarda la loro sicurezza o salute e dovuti al lavoro notturno stesso, nonché in relazione alle attività che espongono i lavoratori notturni a rischi particolari o a rilevanti tensioni fisiche o mentali.

Gli altri Stati membri, cioè: Belgio, Danimarca, Germania, Spagna, Lussemburgo, , Austria, Svezia, Finlandia e Regno Unito non hanno adottato alcun provvedimento specifico in riferimento all'articolo 10 della direttiva.

12. NOTIFICA DI IMPIEGO REGOLARE DI LAVORATORI NOTTURNI (ARTICOLO 11)

L'articolo 11 prevede che gli Stati membri prendano le misure necessarie affinché il datore di lavoro che si serve regolarmente di lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su eventuale richiesta di queste ultime.

La legislazione della maggior parte degli Stati membri appare conforme alle disposizioni dell'articolo 11. È questo il caso dei seguenti paesi: Belgio, Danimarca, Germania, Grecia, Spagna, Paesi Bassi, Austria, Portogallo, Finlandia, Svezia e Regno Unito.

In Francia, Irlanda, Italia e Lussemburgo non vi sono disposizioni specifiche in materia di informazione delle autorità.

13. TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE - RITMO DI LAVORO (ARTICOLI 12 E 13)

L'articolo 12 prescrive che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di tutela della sicurezza e della salute adattato alla natura del loro lavoro e affinché i servizi o i mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni siano equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento. L'articolo 13 prescrive che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché il datore di lavoro che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro alla persona, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e dei requisiti di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro.

La maggior parte degli Stati membri fa riferimento alla relativa legislazione generale in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori in relazione agli articoli 12 e 13. È questo il caso dei seguenti paesi: Danimarca, Germania, Paesi Bassi, Austria, Finlandia, Svezia e Regno Unito (articolo 12).

Le disposizioni vigenti nel Regno Unito contengono norme che richiedono al datore di lavoro di far sì che i lavoratori che svolgono un lavoro monotono o per il quale il ritmo di lavoro è predeterminato, possano fruire di adeguate pause di riposo.

La legislazione francese sembra contenere disposizioni generali che corrispondono all'articolo 12 (p.es. articolo 231 del Codice del lavoro).

La legislazione irlandese contiene disposizioni in conformità con l'articolo 13.

La legislazione greca, spagnola e portoghese sembrano contenere disposizioni che corrispondono strettamente agli articoli 12 e 13 della direttiva.

Non si fa riferimento agli articoli 12 e 13 della direttiva nelle disposizioni di applicazione vigenti in Belgio e in Italia, anche se la legislazione generale in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori può coprire queste disposizioni.

14. QUESTIONI GENERALI RELATIVE ALL'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA SULL'ORARIO DI LAVORO

14.1. Attuazione della direttiva sull'orario di lavoro mediante accordi collettivi

In alcuni Stati membri gli accordi collettivi svolgono un ruolo importante nell'ambito dell'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro. A tale riguardo, la legislazione comunitaria basata sulla consapevolezza dell'importanza degli accordi collettivi come fonte legislativa nei sistemi di relazioni industriali degli Stati membri e dell'Unione europea, considera gli accordi collettivi come mezzo adeguato di applicazione delle direttive, a condizione che vi sia pieno rispetto del campo d'applicazione materiale e personale delle relative direttive.

L'articolo 137(4) del Trattato stabilisce che:

"Uno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive prese a norma dei paragrafi 2 e 3. In tale caso, esso si assicura che, al più tardi alla data in cui una direttiva dev'essere recepita a norma dell'articolo 249, le parti sociali abbiano stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve prendere le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva".

Pertanto, il Trattato afferma chiaramente che gli accordi collettivi possono essere impiegati come mezzo di applicazione delle direttive. Tuttavia, nella sua giurisprudenza la Corte di giustizia europea ha definito a tale riguardo determinate condizioni preliminari. In primo luogo, la Corte ha stabilito che:

"La trasposizione di una direttiva nel diritto nazionale non implica necessariamente la riproduzione ufficiale e testuale delle sue disposizioni in una norma espressa e specifica. A questo scopo, a seconda del contenuto della direttiva stessa, può essere sufficiente il contesto giuridico generale, purché quest'ultimo garantisca effettivamente la piena applicazione della direttiva in modo sufficientemente chiaro e preciso, affinché, qualora la direttiva miri ad attribuire diritti ai singoli, i destinatari siano posti in grado di conoscere la piena portata dei loro diritti ed eventualmente di avvalersene dinanzi ai giudici nazionali".¹³

In secondo luogo, riguardo all'impiego degli accordi collettivi come mezzo di applicazione, la Corte ha stabilito che:

"Benché sia lecito agli Stati membri rimettersi per la realizzazione del principio della parità delle retribuzioni in primo luogo alle parti sociali, questa facoltà non li dispensa tuttavia dall'obbligo di garantire, mediante opportuni provvedimenti legislativi, regolamentari o amministrativi, che tutti i lavoratori della Comunità fruiscono della tutela contemplata nella direttiva n. 75/117 in tutta la sua ampiezza. La garanzia statale deve intervenire in tutti i casi in cui manchi un'altra tutela effettiva, qualunque sia la causa di questa mancanza e in particolare, qualora i lavoratori non facciano parte di un sindacato, per il settore di cui trattasi non esista un contratto collettivo, ovvero il contratto non garantisca il principio della parità delle retribuzioni in tutta la sua ampiezza".¹⁴

14.2. Due rapporti di lavoro concomitanti

La direttiva sull'orario di lavoro non prevede espressamente alcun orientamento in merito al quesito se i limiti dell'orario di lavoro e del periodo di riposo stabiliti dalla direttiva siano limiti assoluti nel senso che le ore lavorate da due o più lavoratori vanno addizionate per accertare se i limiti sono stati rispettati, oppure se i limiti vadano fissati separatamente per ciascun rapporto di lavoro.

Al riguardo, la situazione è alquanto diversa nei vari Stati membri. Tenuto conto della necessità di rispettare integralmente l'obiettivo della direttiva sull'orario di lavoro per quanto riguarda la sicurezza e la salute, la Commissione ritiene che la legislazione degli Stati membri debba prevedere misure atte a garantire che i limiti dell'orario di lavoro settimanale medio e di riposo giornaliero e settimanale vengano per quanto possibile rispettati nel caso dei lavoratori

¹³ Cfr. p.es. sentenza C-59/89 Commissione contro Germania [1991] ECR I-2607.

¹⁴ Sentenza 143/83 Commissione contro Regno di Danimarca [1985] ECR 427. Cfr. anche p.es. sentenza 235/84 Commissione contro Repubblica italiana [1986] ECR 2291.

che operano contemporaneamente nel quadro due o più rapporti di lavoro che rientrano nel campo d'applicazione della direttiva.

15. CONCLUSIONI

Il livello generale di applicazione della direttiva sull'orario di lavoro negli Stati membri è relativamente buono. A prescindere dalle osservazioni più dettagliate dei precedenti capitoli, la Commissione desidera comunque rammentare alcune problematiche di carattere generale.

In primo luogo, alcuni Stati membri hanno completamente escluso categorie di lavoratori che non rientrano nel campo di applicazione delle esclusioni consentite dall'articolo 1(3) della direttiva sull'orario di lavoro o dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CE. Il fatto che alcune di queste categorie rientrino nel campo di applicazione dell'articolo 17(1) della direttiva sull'orario di lavoro non consente un'esclusione totale di questi lavoratori. In alcuni casi il campo d'applicazione delle misure nazionali in materia di deroga in virtù dell'articolo 17(1) della direttiva può essere stato inoltre esteso oltre i limiti della deroga stessa.

In secondo luogo, in alcuni Stati membri, a causa della struttura della legislazione nazionale sulle limitazioni dell'orario di lavoro, che distingue fra l'orario di lavoro regolare e il lavoro straordinario senza definire un limite assoluto su un determinato periodo di riferimento, vi è il rischio che la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore non sia sempre rispettata. Questo rischio è particolarmente acuto in situazioni nelle quali una percentuale fondamentale dell'orario di lavoro straordinario consentito è svolta in un breve periodo di riferimento.

In terzo luogo, in alcuni Stati membri è prescritto un periodo di qualificazione per fruire del diritto al congedo annuale. L'articolo 7 della direttiva stabilisce che tutti i lavoratori hanno diritto a quattro settimane all'anno di ferie, in determinati casi su una base di calcolo *pro rata temporis*. Inoltre, in alcuni Stati membri, date disposizioni particolareggiate in materia di congedo annuale, è possibile che i lavoratori non abbiano diritto alle ferie durante il primo anno di impiego. Questi inconvenienti sono particolarmente sensibili in rapporto ai lavoratori che sono impiegati con contratti a termine relativamente breve.

In quarto luogo, in vari Stati membri vi sono diversi inconvenienti riguardo alla regolamentazione del lavoro notturno. In particolare, in alcuni Stati membri non esiste alcuna legislazione al riguardo e, in altri Stati membri, i limiti del lavoro notturno non comprendono lo straordinario.

In alcuni Stati, non vengono forniti orientamenti in merito a quelli che possono essere i lavori che comportano particolari rischi o pesanti tensioni fisiche o mentali.

In quinto luogo, in alcuni Stati membri l'applicazione della direttiva è stata eseguita in un modo che lascia adito a dubbi riguardo al fatto che l'attuazione garantisca o meno l'incorporazione della direttiva nella legislazione domestica in modo sufficientemente chiaro e preciso e tale da garantire una corretta applicazione della direttiva stessa. Dato che essa è intesa a definire diritti giuridici per gli individui, le persone in causa devono essere in grado di definire la piena portata di tali diritti e, se del caso, avvalersene di fronte ai tribunali nazionali.

ALLEGATO

Disposizioni nazionali di applicazione della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

Belgio

- 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

Danimarca

- 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

Germania

- 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- UrIVO) vom 06/10/1981, zuletzt geändert durch ErzUrIVO 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 (HmbUrIVO) 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 - SächsUrIVO) 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 - UrIVO) 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- ThürUrIV) 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

Grecia

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

Spagna

- 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)

Francia

- 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

Irlanda

- 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

Italia

- 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).

Lussemburgo

- 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

Paesi Bassi

- 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

Austria

- 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 (URIG), 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), LGBl Nr. 37/1977 idF Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 94/1993
- 17. Kärntner Landarbeitsordnung (LAO), Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 97/1995, idF LGBl. Nr. 63/1999
- 18. NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl Nr. 185/1973, idF Landesgesetzblatt für Niederösterreich, Nr. 47/1997, idF LGBl. Nr. 30/1999
- 19. O.Ö. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1989, idF Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 66/1995, idF LGBl. Nr. 101/1999
- 20. Salzburger Landarbeitsordnung 1995 (LArbO 1995), LGBl Nr. 7/1996, idF Landesgesetzblatt für Salzburg, Nr. 89/1996
- 21. Steiermärkische Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1981, idF Landesgesetzblatt für die Steiermark, Nr. 21/1995, idF LGBl. Nr. 9/1998
- 22. Tiroler Landarbeitsordnung 1985 (LAO), LGBl 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), LGBl 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 Stadtbeamten-gesetz 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

Portogallo

- 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

Finlandia

- 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

Svezia

- 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

Regno Unito

- 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