

31993L0104

13.12.1993

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

L 307/18

SMERNICA RADY (93/104/ES)
z 23. novembra 1993
o niektorých aspektoch organizácie pracovného času

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva a najmä na jej článok 118a,

so zreteľom na návrh Komisie ⁽¹⁾,

v spolupráci s Európskym parlamentom ⁽²⁾,

so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽³⁾,

keďže článok 118a zmluvy ustanovuje, že Rada prijme prostredníctvom smerníc minimálne požiadavky na podporu zlepšenia predovšetkým pracovného prostredia, na zaistenie lepšej úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov;

keďže podľa podmienok tohto článku sa tieto smernice majú vyhýbať ukladaniu správnych, finančných a právnych prekážok brániacich vytváraniu a rozvoju malých a stredných podnikov;

keďže ustanovenia smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci ⁽⁴⁾ sa úplne uplatňujú na oblasti upravené touto smernicou bez toho, aby sa dotýkali jej prísnejších a osobitných opatrení;

keďže Charta základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva, prijatá na zasadnutí Európskej rady, konanom v Štrasburgu 9. decembra 1989, hlavami štátov alebo vlád 11 členských štátov, najmä jej body 7, prvý pododsek, 8 a 19, prvý pododsek, vyhlásila, že:

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 254, 9.10.1990, s. 4

⁽²⁾ Ú. v. ES C 72, 18.3.1991, s. 95
a smernica z 27. októbra 1993 (doposiaľ neuverejnená v úradnom vestníku).

⁽³⁾ Ú. v. ES C 60, 8.3.1991, s. 26.

⁽⁴⁾ Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1.

„7. Dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve. Tento proces musí vyplývať z aproximácie týchto podmienok pri zachovaní dosiahnutého zlepšenia, najmä čo sa týka dĺžky a organizácie pracovného času a foriem práce iných, ako je pracovný pomer na dobu neurčitú, ako sú pracovný pomer na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas, nájomná práca a sezónna práca.

8. Každý pracovník Európskeho spoločenstva má právo na týždenný odpočinok a na každoročnú platenú dovolenku, ktorých trvanie musí byť postupne zosúladené v súlade s vnútroštátnou praxou.

19. Každý pracovník musí mať vo svojom pracovnom prostredí uspokojivé podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia. Primerané opatrenia sa musia prijať na dosiahnutie ďalšieho zosúladovania podmienok v tejto oblasti pri súčasnom zachovaní už dosiahnutých zlepšení.“;

keďže zlepšenie bezpečnosti, hygieny a zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by nemal byť podriadený čisto hospodárskym úvahám;

keďže táto smernica je praktickým príspevkom pre vytvorenie sociálnej dimenzie vnútorného trhu;

keďže ustanovenie minimálnych požiadaviek v oblasti organizácie pracovného času pravdepodobne vyústi do zlepšenia pracovných podmienok pracovníkov spoločenstva;

keďže, aby sa zaistila bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov spoločenstva, je potrebné priznať týmto pracovníkom minimálne denné, týždenné a ročné doby odpočinku a primerané prestávky v práci; keďže v tomto kontexte je rovnako nutné ustanoviť maximálny limit týždenného pracovného času;

keďže je potrebné prihliadať na ustanovenie pracovného času s ohľadom na zásady ustanovené Medzinárodnou organizáciou práce, vrátane zásad, týkajúcich sa nočnej práce;

keďže, pokiaľ ide o týždenný odpočinok, je potrebné prihliadnuť na rôznorodosť kultúrnych, etnických, náboženských a iných činiteľov v členských štátoch; keďže je najmä potrebné členským

štátom ponechať konečné rozhodnutie, či má byť nedeľa zahrnutá do týždenného odpočinku a ak áno, tak v akej miere;

keďže výskum ukázal, že ľudské telo je v noci citlivejšie na rušivé vplyvy okolia a tiež na niektoré sťažené formy organizácie práce, a dlhý čas nočnej práce môže škodiť zdraviu pracovníkov a môže ohroziť bezpečnosť na pracovisku;

keďže je potrebné obmedziť trvanie nočnej práce, vrátane nadčasov a ustanoviť, aby zamestnávateľia, ktorí pravidelne zamestnávajú pracovníkov v noci, túto skutočnosť oznámili príslušným orgánom, pokiaľ to budú vyžadovať;

keďže je dôležité, aby pracovníci pracujúci v noci mali pred zaradením na nočnú prácu nárok na bezplatné posúdenie svojho zdravotného stavu a následne pravidelne chodili na lekárske prehliadky tak, aby mohli byť, kedykoľvek je to možné, v prípade zdravotných problémov preradení na dennú prácu, ktorá je pre nich vhodná;

keďže situácia pracovníkov pracujúcich v noci a na smeny si vyžaduje, aby úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci bola upravená s ohľadom na povahu ich práce, aby organizácia a fungovanie ochrany a preventívnej služby a zdroje boli účinné;

keďže špecifické pracovné podmienky môžu mať škodlivé účinky na bezpečnosť a zdravie pracovníkov; keďže organizácia práce podľa určitého rozvrhnutia musí mať na zreteli všeobecnú zásadu prispôsobenia práce pracovníkovi;

keďže vzhľadom na špecifickú povahu niektorých prác môže byť potrebné prijať zvláštne opatrenia týkajúce sa organizácie pracovného času v určitých odvetviach alebo činnostiach, ktoré sú vyňaté z pôsobnosti tejto smernice;

keďže vzhľadom na otázku, ktorá bude pravdepodobne vyslovená pri organizácii pracovného času v rámci podniku, zdá sa byť potrebné stanoviť možnosť pružného vykonávania určitých ustanovení tejto smernice, súčasne však zaistiť súlad so zásadami ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov;

keďže je nutné zabezpečiť, aby členské štáty alebo dve strany pracovnoprávneho vzťahu mali možnosť pri vykonávaní určitých ustanovení podľa daného prípadu stanoviť odchýlky; všeobecným pravidlom v prípade odchýlok však je, že dotknutým pracovníkom musí byť poskytnutý zodpovedajúci náhradný čas na odpočinok,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

ČASŤ I

ROZSAH A DEFINÍCIE

Článok 1

Účel a rozsah

1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času.
2. Táto smernica sa vzťahuje na:
 - a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, na prestávky v práci a maximálny týždenný pracovný čas a
 - b) niektoré aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie pracovného času.
3. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejný aj súkromný sektor, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby sa dotýkala článku 17 tejto smernice s výnimkou leteckej, železničnej, cestnej, námornej a vnútrozemskej riečnej a jazernej dopravy, morského rybolovu, iných prác na mori a činnosti lekárov v rámci ich odbornej prípravy;
4. Ustanovenia smernice 89/391/EHS sa úplne vzťahujú na otázky uvedené v odseku 2 bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia obsiahnuté v tejto smernici.

Článok 2

Definície

Pre účely tejto smernice platia nasledovné definície:

1. *pracovný čas* znamená akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, teda je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje činnosti alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
2. *čas odpočinku* znamená akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;
3. *nočný čas* znamená akýkoľvek čas, ale nie kratší ako 7 hodín, definovaný vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou.
4. *pracovník v noci* znamená:
 - a) na jednej strane akéhokoľvek pracovníka, ktorý v priebehu nočného času pracuje najmenej 3 hodiny svojho normálneho pracovného času a

- b) na druhej strane akéhokoľvek pracovníka, ktorý pravdepodobne odpracuje v noci určitý podiel zo svojho ročného pracovného času podľa definície, ktorú si príslušný členský štát zvolí:
- i) svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi po porade so sociálnymi partnermi; alebo
 - ii) kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi dvoma stranami pracovnoprávných vzťahov na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni;
5. *práca na zmeny* znamená akúkoľvek metódu organizácie pracovného času na zmeny, pri ktorých pracovníci jeden druhého striedajú na rovnakých pracoviskách podľa určitého rozvrhu, vrátane rotujúceho rozvrhu, pričom pracovný čas môže byť s prestávkami alebo nepretržitý a pre pracovníkov má dôsledok, že počas určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase;
6. *pracovník na zmeny* znamená akéhokoľvek pracovníka, ktorého pracovný režim je súčasťou práce na zmeny.

ČASŤ II

MINIMÁLNY ČAS ODPOČINKU — INÉ ASPEKTY ORGANIZÁCIE PRACOVNÉHO ČASU

Článok 3

Denný odpočinok

Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.

Článok 4

Prestávky na odpočinok

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípadoch, kde je pracovný deň dlhší ako 6 hodín, mal každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorých podrobnosti, vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie budú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi, alebo ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Článok 5

Týždenný čas odpočinku

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie 7 dní mal pracovník nárok na minimálny

neprerušovaný odpočinok v trvaní 24 hodín plus 11-hodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.

Minimálny čas odpočinku uvedený v prvom pododseku v zásade zahŕňa nedeľu.

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.

Článok 6

Maximálny týždenný pracovný čas

Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

1. týždenný pracovný čas bude obmedzený prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi;
2. priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.

Článok 7

Ročná dovolenka

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej 4 týždňov v súlade s podmienkami na vznik nároku a na poskytnutie dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.

ČASŤ III

NOČNÁ PRÁCA — PRÁCA NA ZMENY — ROZVRHNUTIE PRÁCE

Článok 8

Dĺžka nočnej práce

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:

1. normálny pracovný čas pre pracovníkov v noci nepresiahne v priemere osem hodín v každom období 24 hodín;

2. pracovníci v noci, ktorých práca je spojená so zvláštnymi rizikami alebo ťažkou telesnou alebo duševnou námahou, nebudú pracovať viac ako osem hodín v ktoromkoľvek období 24 hodín, v priebehu ktorého vykonávajú nočnú prácu.

Pre vyššie uvedené účely bude práca, spojená so zvláštnymi rizikami alebo ťažkou telesnou alebo duševnou námahou, definovaná vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi, pričom sa vezmú do úvahy špecifické účinky a riziká nočnej práce.

Článok 9

Posúdenie zdravotného stavu a prevedenie pracovníkov v noci na prácu cez deň

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:
 - a) pracovníci v noci majú nárok na bezplatné posúdenie svojho zdravotného stavu pred zaradením na nočnú prácu a potom v pravidelných intervaloch;
 - b) pracovníci v noci trpiaci zdravotnými problémami, pri ktorých je uznaná spojitosť s ich prácou v noci, budú prevedení, kedykoľvek je to možné, na prácu cez deň, ktorá je pre nich vhodná.
2. Bezplatné posúdenie zdravotného stavu uvedené v odseku 1 písm. a) musí spĺňať podmienky lekárskeho tajomstva.
3. Bezplatné posúdenie zdravotného stavu uvedené v odseku 1 písm. a) musí byť vykonané v rámci vnútroštátneho zdravotného systému.

Článok 10

Záruky pre prácu v noci

Členské štáty môžu podmieniť nočnú prácu niektorých kategórií pracovníkov určitými zárukami, za podmienok ustanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou v prípade pracovníkov, u ktorých vzniká riziko ohrozenia ich bezpečnosti alebo zdravia spojené s nočnou prácou.

Článok 11

Oznámenie pravidelného zamestnávania pracovníkov v noci

Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva pracovníkov v noci, oznámi túto informáciu príslušným úradom, pokiaľ si ju tieto vyžadujú.

Článok 12

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:

1. pracovníkom v noci a pracovníkom na zmeny bude poskytovaná ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci, zodpovedajúca charakteru ich práce;
2. zodpovedajúce ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti práce a ochrany zdravia pracovníkov v noci a pracovníkov na zmeny budú rovnocenné tým, ktoré sa vzťahujú na iných pracovníkov a budú k dispozícii v ktoromkoľvek čase.

Článok 13

Rozvrhnutie práce

Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý hodlá organizovať prácu podľa určitého režimu, vezme do úvahy všeobecnú zásadu, že práca má byť prispôbená pracovníkovi, s cieľom predovšetkým obmedziť monotónne práce a práce s vopred určeným pracovným tempom, v závislosti od typu pracovnej činnosti a od požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predovšetkým pokiaľ ide o pracovné prestávky v priebehu pracovného času.

ČASŤ IV

RÔZNE USTANOVENIA

Článok 14

Špecifickejšie ustanovenia spoločenstva

Ustanovenia tejto smernice neplatia pre prípady, kde iné nástroje spoločenstva obsahujú špecifickejšie požiadavky týkajúce sa určitých povolání alebo pracovných činností.

Článok 15

Priaznivejšie ustanovenia

Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.

Článok 16

Referenčné obdobie

Členské štáty môžu stanoviť:

1. pre uplatnenie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní;
2. pre uplatnenie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.

Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne;

3. pre uplatnenie článku 8 (dĺžka nočnej práce) referenčné obdobie definované po porade so sociálnymi partnermi alebo definované kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni.

Ak minimálna 24-hodinová doba týždenného odpočinku spadá do referenčného obdobia, nie je zahrnutá do výpočtu priemeru.

Článok 17

Odchýlky

1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3, 4, 5, 6, 8 alebo 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušnej činnosti sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ich môžu určiť sami pracovníci, najmä v prípadoch:

- a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb majúcich právomoc nezávisle rozhodovať;
- b) rodinných pracovníkov alebo
- c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských komunitách.

2. Odchýlky môžu byť prijaté prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv, alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi za predpokladu, že príslušným pracovníkom budú poskytnuté rovnocenné doby náhradného odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť tieto doby náhradného odpočinku, bude dotknutým pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana:

2.1. z článkov 3, 4, 5, 8 a 16:

- a) v prípade činností, keď pracovisko pracovníka a jeho bydlisko sú od seba vzdialené alebo kde sú rôzne pracoviská pracovníka od seba vzdialené;

b) v prípade bezpečnostných alebo dozorných činností vyžadujúcich trvalú prítomnosť za účelom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem;

c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä:

- i) služieb vzťahujúcich sa na prijatie, liečenie a/alebo starostlivosť v nemocniciach alebo podobných zariadeniach, ubytovacích zariadeniach a väzniciach;
- ii) pracovníkov v dokoch alebo na letiskách;
- iii) služieb tlače, rádia, televízie, filmovej produkcie, pošty a telekomunikácií, ambulancie, požiarnych služieb a služieb civilnej ochrany;
- iv) výroby, rozvodu a distribúcie plynu, vody a elektriny, odvozu domového odpadu a závodov a spaľovacích zariadení;
- v) odvetví, kde práca nemôže byť prerušená z technických dôvodov;
- vi) činností výskumu a vývoja;
- vii) poľnohospodárstva;

d) v prípade predvídateľného nárastu činností najmä v:

- i) poľnohospodárstve;
- ii) cestovnom ruchu;
- iii) poštových službách;

2.2. z článkov 3, 4, 5, 8 a 16:

- a) za podmienok opísaných v článku 5 ods. 4 smernice 89/391/EHS;
- b) v prípadoch nehody alebo trvalého rizika nehody;

2.3. z článkov 3 a 5:

- a) v prípade činností pri práci na zmeny vždy, keď pracovník strieda zmenu a nemôže si vziať denný a/alebo týždenný čas odpočinku medzi skončením jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny;
- b) v prípade činností zahrňujúcich čas práce rozloženej v priebehu dňa, najmä činností upratovacieho personálu.

3. Odchýlky z článkov 3, 4, 5, 8 a 16 sa môžu uskutočniť prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, alebo v súlade s pravidlami ustanovenými v týchto zmluvách, pro

stredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni.

Členské štáty, v ktorých nie je žiadny zákonný systém zaisťujúci uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, pokiaľ ide o otázky, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, alebo členské štáty, v ktorých existuje osobitný legislatívny rámec pre tento účel a v hraniciach stanovených týmto systémom, môžu, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou, povoliť odchýlky od článkov 3, 4, 5, 8 a 16 cestou kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na príslušnej kolektívnej úrovni.

Odchýlky ustanovené v prvom a druhom pododseku sa povolia za podmienky, že príslušným pracovníkom sa poskytnú rovnocenné doby na náhradný odpočinok alebo vo výnimočných prípadoch, kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť také doby, je príslušným pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana.

Členské štáty môžu ustanoviť pravidlá:

- pre uplatňovanie tohto odseku sociálnymi partnermi a
- pre rozšírenie ustanovení kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých v súlade s týmto odsekom na iných pracovníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

4. Možnosť odchýliť sa od bodu 2 článku 16, uvedená v odseku 2, bodoch 2.1 a 2.2 a v odseku 3 tohto článku, nesmie vyústiť do ustanovenia referenčného obdobia presahujúceho šesť mesiacov.

Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami vzťahujúcimi sa na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi dvoma stranami pracovnoprávneho vzťahu boli ustanovené referenčné obdobia, nepresahujúce v žiadnom prípade 12 mesiacov.

Pred uplynutím obdobia siedmich rokov od dátumu uvedeného v článku 18 ods. 1 písm. a), Rada znovu posúdi, na základe návrhu Komisie doplnenej hodnotiacou správou, ustanovenia tohto odseku a rozhodne o ďalšom postupe.

Článok 18

Záverečné ustanovenia

1. a) Členské štáty prijímajú nevyhnutné zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia zabezpečujúce súlad s touto smernicou do 23. novembra 1996 alebo zaistia do tohto

dátumu, aby boli prijaté potrebné opatrenia dohodou sociálnych partnerov, pričom členské štáty budú povinné uskutočniť potrebné opatrenia, ktoré umožnia zaručiť v ktorejkoľvek dobe plnenie ustanovení obsiahnutých v tejto smernici.

- b) i) Členské štáty však majú možnosť neuplatňovať článok 6 za predpokladu, že dodržia všeobecnú zásadu ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov a prijímajú potrebné opatrenia zabezpečujúce, že:

- žiadny zamestnávateľ nebude vyžadovať, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo bude vypočítané ako priemer za referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16, pokiaľ pracovník nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,

- žiadnemu pracovníkovi nesmie vzniknúť zo strany zamestnávateľa ujma, keď nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,

- zamestnávateľ bude viesť aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu,

- záznamy budú dané k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov súvisiacich s bezpečnosťou alebo zdravím pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času,

- zamestnávateľ poskytne príslušným úradom na ich žiadosť informácie o prípadoch, keď pracovníci dali súhlas na vykonávanie práce presahujúcej 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo je vypočítané ako priemer pre referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16.

Pred uplynutím doby siedmich rokov od dátumu uvedeného v písmene a), Rada na základe návrhu Komisie, doplnenej hodnotiacou správou, znovu posúdi ustanovenia tohto bodu i) a rozhodne o ďalšom postupe.

- ii) Podobne členské štáty, pokiaľ ide o uplatňovanie článku 7, majú možnosť využiť prechodné obdobie, ktoré neprekročí tri roky od dátumu uvedeného v písmene a), za predpokladu, že počas tohto prechodného obdobia:

- každý pracovník dostane trojtýždennú ročnú platenú dovolenku v súlade s podmienkami pre vznik

nároku alebo na priznanie takejto dovolenky ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou,

- namiesto tohto trojtýždenného obdobia ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada s výnimkou prípadov ukončenia pracovného pomeru.

c) Členské štáty o tom okamžite informujú Komisiu.

2. Keď budú členské štáty prijímať opatrenia uvedené v odseku 1, tieto opatrenia budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené takýmto odkazom pri ich úradnom uverejnení. Spôsoby uvedenia takého odkazu určujú členské štáty.

3. Bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov vytvárať, vzhľadom na meniace sa okolnosti, odlišné legislatívne alebo správne predpisy alebo zmluvné ustanovenia v oblasti pracovného času za predpokladu, že sa plnia minimálne požiadavky ustanovené v tejto smernici, vykonávanie tejto smernice nezakladá oprávnené dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom.

4. Členské štáty oznámia Komisii texty ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré už boli prijaté alebo sú v procese prijímania v oblasti, ktorú upravuje táto smernica.

5. Členské štáty podávajú Komisii každých päť rokov správu o praktickom vykonávaní tejto smernice a uvádzajú pritom stanoviská dvoch strán pracovnoprávneho vzťahu.

Komisia o tom informuje Európsky parlament, Radu, Hospodársky a sociálny výbor a Poradný výbor pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci.

6. Každých päť rokov predloží Komisia Európskemu parlamentu, Rade a Hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o uplatňovaní tejto smernice a vezme pritom do úvahy odseky 1, 2, 3, 4 a 5.

Článok 19

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Bruseli 23. novembra 1993

Za Radu

predseda

M. SMET