

31993L0104

13.12.1993

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

L 307/18

**NÕUKOGU DIREKTIIV 93/104/EÜ,  
23. november 1993,  
mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte**

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 118,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut, <sup>(1)</sup>

koostöös Euroopa Parlamendiga, <sup>(2)</sup>

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust <sup>(3)</sup>

ning arvestades, et:

asutamislepingu artikkel 118a näeb ette, et nõukogu kiidab direktiivide abil heaks miinimumnõuded, mille eesmärk on teha parandusi eriti töökeskkonda, et tagada töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parem tase;

vastavalt nimetatud artikli tingimustele tuleb nendes direktiivides hoiduda haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete asutamist ja arengut;

töötajate töötervishoidu ja tööohutust puudutavate paranduste tegemist julgustavaid meetmeid käsitleva nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ <sup>(4)</sup> sätted on täielikult rakendatavad käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkondades, ilma et see piiraks käesolevas direktiivis sisalduvate rangemate ja/või täpsemate sätete kohaldamist;

11 liikmesriigi riigipeade ja valitsusjuhtide kohtumisel Euroopa Ülemkogu istungjärgul Strasbourgis 9. detsembril 1989 heakskiidetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta ja eriti selle punkti 7 esimene lõik, punkt 8 ja punkti 19 esimene lõik deklareerivad, et:

“7. Siseturu väljakujundamine peab viima töötajate elu- ja töötingimuste paranemiseni Euroopa Ühenduses. See protsess peab tulenema kõnealuste tingimuste parandusi säilitavast ühtlustamisest eelkõige seoses tööaja kestuse ja korraldusega ning muude töösuhtevormidega kui määramata ajaks sõlmitud töölepingud, nagu tähtajalised töölepingud, osalise tööajaga töötamine, ajutine töö ja hooajatöö.

8. Igal töötajal on Euroopa Ühenduses õigus iganädalasele puhkeajale ja iga-aastasele tasulisele puhkusele, mille kestust tuleb vastavalt siseriiklikele tavadele järk-järgult ühtlustada.

19. Igal töötajal peavad töökeskkonnas olema rahuldavad tervishoiu- ja ohutustingimused. Kõnealuse valdkonna tingimuste edasiseks ühtlustamiseks tuleb võtta kohaseid meetmeid, säilitades tehtud parandused.”;

töötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine on eesmärk, mida ei peaks allutama puhtmajanduslikele kaalutlustele;

käesolev direktiiv on praktiline panus siseturu sotsiaalse mõõtme loomisse;

tööaja korralduse miinimumnõuete kehtestamine parandab tõenäoliselt töötajate töötingimusi ühenduses;

ühenduse töötajate tööohutuse ja töötervishoiu tagamiseks tuleb neile tagada minimaalsed igapäevased, iganädalased ja iga-aastased puhkeajad ja piisavad vaheajad; sellega seoses on samuti vajalik kehtestada nädalase tööaja ülemmäär;

tuleks arvestada Rahvusvahelisele Tööorganisatsioonile omaseid tööaja korralduse põhimõtteid, sealhulgas neid, mis käsitlevad öötööd;

<sup>(1)</sup> EÜT C 254, 9.10.1990, lk 4.

<sup>(2)</sup> EÜT C 72, 18.3.1991, lk 95, ja 27. oktoobri 1993. aasta otsus (EÜTs seni avaldamata).

<sup>(3)</sup> EÜT C 60, 8.3.1991, lk 26.

<sup>(4)</sup> EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1.

iganädalase puhkeaja puhul tuleks asjakohaselt arvesse võtta liikmesriikide kultuurilist, etnilist ja religioosset mitmekesisust ning muid tegureid; eelkõige jääb iga liikmesriigi enda otsustada, kas

arvata pühapäev iganädalase puhkeaja sisse, ja kui arvata, siis millisel määral;

uuringud on näidanud, et inimkeha on öösel tundlikum keskkonnanahäirete ja teatud koormavate töökorralduse vormide suhtes ning et pikaajaline öötöö võib kahjustada töötajate tervist ja ohustada töökoha turvalisust;

vaja on piirata öötöö ajavahemike kestust, kaasa arvatud ületunnitöö, ja sätestada, et korrapäraselt öötöötajaid kasutavad tööandjad peavad sellest teavitama pädevaid asutusi, kui need seda nõuavad;

on tähtis, et öötöötajatele võimaldataks enne tööle asumist ja hiljem korrapärase vaheaegade järel tasuta arstlik läbivaatus ning et kui nad kannatavad tervisehäirete all, viidaks nad võimaluse korral üle neile sobivale päevasele tööle;

öötöötajate ja vahetustöötajate olukord nõuab tööohutuse ja tervisekaitse taseme kohandamist nende töö iseloomuga ning kaitse- ja ennetusabinõude ning vahendite tõhusat toimimist;

teatud töötingimustel võib olla kahjulik mõju töötajate turvalisusele ja tervisele; töö korraldamisel teatud malli järgi tuleb arvesse võtta üldpõhimõtet, et töö kohaldatakse töötaja järgi;

asjaomase töö konkreetset iseloomu arvestades võib vajalikuks osutuda käesoleva direktiivi mõjuulatusest väljajäävate teatavate sektorite või tegevusalade töötajate korraldust käsitlevate eraldi meetmete võtmine;

pidades silmas ettevõtte töötajate korraldamisel tõenäoliselt tekki- vat küsimust, on soovitatav ette näha käesoleva direktiivi teatud sätete paindlik rakendamine, tagades samal ajal töötajate tööohu- tuse ja tervishoiu põhimõtete järgimise;

on vaja ette näha, et teatud sätete puhul võivad liikmesriigid või tööturu osapooled olenevalt olukorrast rakendada erandeid; üldreeglina peab erandi puhul võimaldama asjaomastele töötajatele samaväärsed hüvitavad puhkeajad,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I JAGU

## REGULEERIMISALA JA MÕISTED

### Artikkel 1

#### Eesmärk ja reguleerimisala

1. Käesolev direktiiv sätestab töötajate korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

a) minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja ning igaaastase puhkuse, vaheaegade ja maksimaalse nädalase töötajate suhtes; ning

b) öötöö ja vahetustega töötajate teatud aspektide ja töömallide suhtes.

3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori tegevusalade suhtes direktiivi 89/391/EMÜ artikli 2 tähenduses, piiramata käesoleva direktiivi artikli 17 kohaldamist, välja arvatud õhu-, raudtee-, maantee-, mere-, sisevee- ja järveveed, merekalapüük, muud tööd merel ja koolitusel olevate arstide tegevus.

4. Direktiivi 89/391/EMÜ sätteid kohaldatakse täielikult lõikes 2 nimetatud küsimuste suhtes, ilma et see piiraks käesolevas direktiivis sisalduvate rangemate ja/või täpsemate sätete kohaldamist.

### Artikkel 2

#### Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

1) *tööaeg* – iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga;

2) *puhkeaeg* – iga ajavahemik, mis ei ole tööaeg;

3) *ööaeg* – iga mitte vähem kui seitsme tunni pikkune siseriikliku õigusega määratletud ajavahemik, mis peab igal juhul hõlmama ajavahemikku keskööst kuni kella viieni hommikul;

4) *öötöötaja* on:

a) ühelt poolt iga töötaja, kes tavaliselt töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööst; ja

- b) teiselt poolt iga töötaja, kes tõenäoliselt töötab ööajal teatud osa oma iga-aastasest tööajast, mis määratletakse vastavalt asjaomase liikmesriigi valikule kas:
- i) siseriiklikes õigusaktides pärast konsulteerimist tööturu osapooltega; või
- ii) tööturu osapoolte vahel riiklikul või piirkondlikul tasandil sõlmitud kollektiivlepingutes või lepingutes;
- 5) *vahetustega töö* – iga vahetustega töökorralduse meetod, mille puhul töötajad vahetuvad ühel ja samal töökohal üksteise järel vastavalt teatud mallile, kaasa arvatud rotatsioonimall, mis võib olla pidev või pausidega, tekitades töötajatel vajaduse töötada antud päevade või nädalate jooksul eri aegadel;
- 6) *vahetustöötaja* – töötaja, kelle tööplaan kuulub vahetustega töö alla.

## II JAGU

**MINIMAALSED PUHKEAJAD — MUUD TÖÖAJA KORRALDUSE ASPEKTID**

## Artikkel 3

**Igapäevane puhkus**

Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 11 tunnisele järjestikusele puhkusele iga 24tunnise ajavahemiku kohta.

## Artikkel 4

**Vaheajad**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada juhul, kui tööpäeva pikkus ületab kuus tundi, iga töötaja õigus puhkepausile, mille üksikasjad, kaasa arvatud kestus ja puhkepausi lubamise tingimused, kehtestatakse kas tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega või nende puudumise korral siseriiklike õigusaktidega.

## Artikkel 5

**Iganädalane puhkeae**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24tunnisele katkestamatule puhkeajale iga

seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11 tunnisele igapäevasele puhkusele.

Esimeses lõigus nimetatud minimaalne puhkeae hõlmab üldiselt pühapäeva.

Kui objektiivsed, tehnilised või töökorralduse tingimused seda nõuavad, võib kohaldada 24tunnist minimaalset puhkeae.

## Artikkel 6

**Maksimaalne iganädalane tööae**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate turvalisust ja tervist tagavad, et:

- 1) iganädalase tööaja pikkus määratakse kindlaks õigus- ja haldusnormidega või tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega;
- 2) keskmine tööaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi.

## Artikkel 7

**Iga-aastane puhkus**

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele iga-aastasele tasulisele puhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade

2. Minimaalset iga-aastast tasulist puhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.

## III JAGU

**ÖÖTÖÖ — VAHETUSTEGA TÖÖ — TÖÖMALLID**

## Artikkel 8

**Öötöö pikkus**

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, mis tagavad, et:

- 1) öötöötajate tavaline töötundide arv ei ületa ühegi 24tunnise ajavahemiku jooksul keskmiselt kaheksat tundi;

- 2) öötöötajad, kelle töö kätkeb erilisi ohte või suurt füüsilist koormust või vaimset pinget, ei tööta ühegi 24tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui kaheksa tundi, kui nad teevad öötööd.

Nimetatud eesmärgil määratakse erilisi ohte või suurt füüsilist koormust või vaimset pinget kätkev töö kindlaks siseriiklike õigusaktide ja/või tavade ja/või tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega, võttes arvesse öötöö konkreetset mõju ja ohte.

#### Artikkel 9

### Öötöötajate arstlik läbivaatus ja üleviimine päevasele tööle

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:
  - a) öötöötajate õigus tasuta arstlikule läbivaatusele enne tööleasumist ja hiljem korrapäraste vaheaegade järel;
  - b) öösel töötamisest tingitult tunnistatud tervisehäirete all kannatavate öötöötajate võimalikult kiire üleviimine neile sobivale päevasele tööle.
2. Lõike 1 punktis a nimetatud tasuta arstlik läbivaatus peab olema kooskõlas arstisaladuse põhimõttega.
3. Lõike 1 punktis a nimetatud tasuta arstlikku läbivaatust võib teha riikliku tervishoiusüsteemi raames.

#### Artikkel 10

### Tagatised öise töötamise puhul

Liikmesriigid võivad öötöötajate teatud rühmadele, kes seoses öisel ajal töötamisega riskivad oma turvalisuse või tervisega, kehtestada siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega ettenähtud tingimustel teatud tagatised.

#### Artikkel 11

### Öötöötajate korrapärasest kasutamisest teatamine

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et korrapäraselt öötöötajaid kasutav tööandja teavitaks sellest pädevaid asutusi, kui need seda nõuavad.

#### Artikkel 12

### Ohutus ja tervisekaitse

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

- 1) öötöötajatele ja vahetustöötajatele nende töö iseloomu kohane ohutus ja tervisekaitse;
- 2) öötöötajate ja vahetustöötajate ohutuse ja tervisekaitse kohased kaitse- ja ennetusteenused või -vahendid oleksid samaväärsel tasemel teiste töötajate suhtes kohaldatavatega ning oleksid kogu aeg kättesaadavad.

#### Artikkel 13

### Töömall

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et tööandja, kes kavatseb korraldada töö teatud malli järgi, võtab arvesse üldpõhimõtet töö kohandamisest töötaja järgi, pidades eriti silmas üksluise töö ja etteantud tempos töötamise leevendamist sõltuvalt tegevuse tüübist ning ohutus- ja tervishoiunõudeid, eriti tööajal tehtavaid puhkepause käsitlevaid nõudeid.

#### IV JAGU

### MUUD SÄTTED

#### Artikkel 14

### Ühenduse piiritletavad sätted

Käesoleva direktiivi sätteid ei kohaldata juhul, kui muud ühenduse õigusaktid sisaldavad teatud kutselade või ametialaste tegevuste suhtes piiritletumaid nõudeid.

#### Artikkel 15

### Soodsamad sätted

Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajate turvalisuse ja tervise kaitseks soodsamaid õigus- ja haldusnorme või hõlbustada või lubada tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingute kohaldamist, mis on töötajate turvalisuse ja tervisekaitse seisukohalt soodsamad.

## Artikkel 16

**Võrdlusperioodid**

Liikmesriigid võivad kehtestada:

1. artikli 5 (iganädalane puhkeaeg) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa 14 päeva;
2. artikli 6 (maksimaalne tööaeg nädalas) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa nelja kuud.

Vastavalt artiklile 7 antud iga-aastase tasulise puhkuse ja haiguspuhkuse aeg jäetakse keskmise arvutamisel arvesse võtmata või on arvutamise suhtes neutraalne;

3. artikli 8 (öötöö pikkus) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis määratakse kindlaks pärast konsulteerimist tööturu osapooltega või tööturu osapoolte vahel riiklikul või piirkondlikul tasandil sõlmitud kollektiivlepingutes või lepingutes.

Kui artiklis 5 nõutud minimaalne iganädalane 24tunnine puhkeaeg jääb nimetatud võrdlusperioodi, ei arvestata seda keskmise arvutamisel.

## Artikkel 17

**Erandid**

1. Nõuetekohaselt töötajate turvalisuse ja tervisekaitse üldpõhimõtteid arvestades võivad liikmesriigid teha erandeid artiklitest 3, 4, 5, 6, 8 või 16, kui tööaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei möödeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise, eriti kui kõne all on:

- a) tegevjuhid või muud iseseisva otsustamisõigusega isikud;
- b) peresised abitöö tegijad; või
- c) töötajad, kes täidavad oma ametikohustusi usutalitustel kirikutes ja usukogukondades.

2. Tingimusel et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad või et erandjuhtudel, kui objektiivsetel põhjustel ei ole võimalik anda hüvituseks niisuguseid võrdväärse pikkusega puhkeage, võimaldatakse kõnealustele töötajatele asjakohane kaitse, võidakse õigus- ja haldusnormidega või tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega heaks kiita erandid:

2.1. artiklitest 3, 4, 5, 8 ja 16:

- a) tegevusvaldkondades, mille puhul töötaja töö- ja elukoht asuvad teineteisest kaugel või mille puhul töötaja erinevad töökohad on üksteisest kaugel;

b) turvamis- ja järelevalvetoimingute puhul, mis nõuavad vara ja isikute kaitsmiseks pidevat kohalolekut, eriti turvameeste ja majahoidjate või turvafirmade puhul;

c) tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse või tootmise pidevat jätkumist, eriti:

- i) haiglates või samalaadsetes asutustes, hooldekodus ja vanglates osutatavate vastuvõtu, ravimise ja/või hooldamisega seotud teenused;
- ii) sadama- või lennuväljatöötajad;
- iii) ajakirjandus, raadio, televisioon, filmitööstus, posti- ja telekommunikatsiooniteenused, kiirabi, tuletõrje ja kodanikukaitseteenused;
- iv) gaasi, vee ja elektrienergia tootmine, edastamine ja jaotamine, majapidamisjäätmete kogumine ja põletustehased;
- v) tööstusharud, kus tööd ei saa tehnilistel põhjustel katkestada;
- vi) teadus- ja arendustegevus;
- vii) põllumajandus;

d) seal, kus on ette näha tegevuse aktiveerumist, eriti:

- i) põllumajandus;
- ii) turism;
- iii) postiteenused;

2.2. artiklitest 3, 4, 5, 8 ja 16:

- a) direktiivi 89/391/EMÜ artikli 5 lõikes 4 kirjeldatud asjaoludel;
- b) õnnetusjuhtumite või ähvardava õnnetusohu korral;

2.3. artiklitest 3 ja 5:

- a) vahetustöötajate puhul, kui töötaja läheb üle teise vahe- tuse ega saa seetõttu kasutada igapäevaseid ja/või iganädalasi puhkeage ühe vahetuse lõpu ja järgmise vahetuse alguse vahel;
- b) tegevuste puhul, mis hõlmavad päeva jooksul jaotatud tööaegu, eriti koristajate puhul.

3. Artiklitest 3, 4, 5, 8 ja 16 võib erandeid teha tööturu osapoolte vahel riiklikul või piirkondlikul tasandil sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega või, nendes ettenähtud korras, tööturu

osapoolte vahel madalamal tasandil sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega.

Liikmesriigid, kus ei ole seadusega ettenähtud süsteemi, mis tagaks tööturu osapoolte vahel riiklikul või piirkondlikul tasandil sõlmitavad kollektiivlepingud või lepingud käesolevas direktiivis käsitletud küsimustes, või liikmesriigid, kus on sel eesmärgil ja selle piires eriline õigusraamistik, võivad kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega lubada erandeid artiklitest 3, 4, 5, 8 ja 16 tööturu osapoolte vahel sobival kollektiivsel tasandil sõlmitud kollektiivlepingute või lepingute abil.

Esimeses ja teises lõigus ettenähtud erandid on lubatud tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad või erandjuhtudel, kui objektiivsetel põhjustel ei ole võimalik niisuguseid puhkeaege lubada, võimaldatakse kõnealustele töötajatele asjakohane kaitse.

Liikmesriigid võivad sätestada eeskirjad:

- käesoleva lõike rakendamiseks tööturu osapoolte vahel, ja
- kooskõlas käesoleva lõikega sõlmitud kollektiivlepingute või lepingute sätete laiendamiseks teistele töötajatele vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.

4. Käesoleva artikli lõike 2 punktides 2.1 ja 2.2 ning lõikes 3 ettenähtud võimalus teha erand artikli 16 lõikest 2 ei anna alust kehtestada kuuest kuust pikemat võrdlusperioodi.

Liikmesriikidel on võimalus kooskõlas töötajate turvalisuse ja tervisekaitse üldiste põhimõtete järgimisega lubada objektiivsetel, tehnilistel või töökorraldusega seotud põhjustel kehtestada tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega võrdlusperioodid, mille pikkus ei ületa ühelgi juhul 12 kuud.

Enne seitsme aasta pikkuse ajavahemiku möödumist artikli 18 lõike 1 punktis a nimetatud kuupäevast vaatab nõukogu komisjoni ettepaneku ja sellega kaasneva hinnanguaruande põhjal läbi käesoleva lõigu sätted ning otsustab, milliseid meetmeid võtta.

#### Artikkel 18

#### Lõppsätted

1. a) Liikmesriigid võtavad vastu käesoleva direktiivi rakendamiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid 23. novembriks 1996 või tagavad nimetatud kuupäevaks, et tööturu

osapooled kehtestavad vajalikud meetmed lepinguga, kusjuures liikmesriigid on kohustatud võtma kõik vajalikuks osutuvad meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud sätete järgimise.

b) i) Liikmesriigil on siiski võimalus mitte kohaldada artiklit 6, kui ta samal ajal respektseb töötajate turvalisuse ja tervisekaitse üldpõhimõtteid ning võtab vajalikud meetmed, mis tagavad, et:

- ükski tööandja ei nõua töötajalt rohkem kui 48tunnist töötamist seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, arvatud keskmisena artikli 16 lõikes 2 nimetatud võrdlusperioodi kohta, kui ta ei ole varem saanud töötaja nõusolekut niisugust tööd teha,

- tööandja ei kahjusta ühtki töötajat seepärast, et töötaja ei soovi anda oma nõusolekut niisugust tööd teha,

- tööandja peab ajakohastatud registrit kõigi töötajate kohta, kes niisugust tööd teevad,

- register antakse pädeva asutuse käsutusse, kes võib töötajate turvalisuse ja/või tervisekaitsega seotud põhjustel keelata või piirata võimalust ületada maksimaalset nädalast tööaega,

- tööandja annab pädevale asutusele nende nõudmisel teavet juhtumite kohta, mil töötajad on andnud nõusoleku teha seitsme päeva jooksul tööd üle 48 tunni, arvatud keskmisena artikli 16 lõikes 2 nimetatud võrdlusperioodi kohta.

Enne seitsme aasta pikkuse ajavahemiku möödumist punktis a nimetatud kuupäevast vaatab nõukogu komisjoni ettepaneku ja sellega kaasneva hinnanguaruande põhjal läbi käesoleva alapunkti i sätted ning otsustab, milliseid meetmeid võtta.

ii) Samuti on liikmesriikidel võimalus artikli 7 kohaldamise osas kasutada alates punktis a nimetatud kuupäevast mitte rohkem kui kolme aasta pikkust ülemineku- perioodi, tingimusel et selle ülemineku- perioodi jooksul:

- iga töötaja saab kolm nädalat iga-aastast tasuta puhkust vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja

andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadeaga,

- kolmenädalast iga-aastast tasuta puhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.

c) Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

2. Kui liikmesriigid võtavad lõikes 1 nimetatud meetmed, sisaldavad need viidet käesolevale direktiivile või selline viide lisatakse nende ametliku avaldamise korral. Sellise viitamise meetodi sätestavad liikmesriigid.

3. Piiramata liikmesriikide õigust arendada vastavalt muutuvatele asjaoludele teistsuguseid õigus-, reguleerimis- või lepingusätteid tööaja vallas ja niivõrd, kui käesolevas direktiivis ettenähtud miinimumnõuded on täidetud, ei anna käesoleva direktiivi rakendamine piisavat alust töötajatele võimaldatud kaitse üldise taseme kärpimiseks.

4. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritud valdkonnas juba vastu võetud või vastu võetavate siseriiklike õigusaktide tekstid.

5. Liikmesriigid esitavad komisjonile iga viie aasta järel käesoleva direktiivi sätete praktilist rakendamist käsitleva aruande, milles osutatakse tööturu osapoolte seisukohtadele.

Komisjon teavitab sellest Euroopa Parlamenti, nõukogu, majandus- ja sotsiaalkomiteed ning tööhutuse, -hügieeni ja -tervishoiu nõuandekomiteed.

6. Iga viie aasta järel esitab komisjon Euroopa Parlamendile, nõukogule ning majandus- ja sotsiaalkomiteele käesoleva direktiivi rakendamist käsitleva aruande, võttes arvesse lõikeid 1, 2, 3, 4 ja 5.

#### Artikkel 19

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 23. november 1993

*Nõukogu nimel*

*eesistuja*

M. SMET