



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 01.12.2000
KOM(2000) 787 lopullinen

KOMISSION KERTOMUS

**Tietyistä työajan järjestelyä koskevista seikoista 23. marraskuuta 1993 annetun
neuvoston direktiivin 93/104/EY täytäntöönpanon tilanne**

(Työaikadirektiivi)

KOMISSION KERTOMUS

Tietyistä työajan järjestelyä koskevista seikoista 23. marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY täytäntöönpanon tilanne

(Työaikadirektiivi)

1. JOHDANTO

Yleisiä huomioita

Tämä raportti on yleiskatsaus siitä, miten jäsenvaltiot ovat panneet täytäntöön tietyistä työajan järjestelyä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (jäljempänä 'työaikadirektiivi')¹. Useimmissa jäsenvaltioissa direktiivi on pantu täytäntöön lukuisin lainsäädännöllisin ja/tai hallinnollisin toimin ja, tapauksesta riippuen, työehtosopimuksin (katso liite). Tässä katsauksessa ei voida tutkia kaikkia kansallisia täytäntöönpanotoimia yksityiskohtaisesti ja tyhjentävästi vaan tarkastellaan jäsenvaltioiden tilannetta yleisesti.

Työaikadirektiivin täytäntöönpanon määrääjäksi asetettiin 23. marraskuuta 1996. Kuitenkin ainoastaan Saksa, Ruotsi, Suomi, Espanja ja Alankomaat ilmoittivat komissiolle täytäntöönpanotoimistaan määrääikaan mennessä. Italian ja Ranskan on vielä virallisesti ilmoitettava komissiolle täytäntöönpanotoimistaan,² eikä niiden toimenpiteiden tarkastelu siis perustu suoraan jäsenvaltion viranomaisilta saatuihin tietoihin.

Maaliskuussa 1994 Yhdistynyt kuningaskunta esitti perustamissopimuksen 173 artiklaan (nyk. 230 artikla) vedoten työaikadirektiivin kumoamista ja piti direktiivin oikeusperustaa puutteellisena. Yhdistyneen kuningaskunnan mukaan ei voida tieteellisesti todistaa, että direktiivillä parannetaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua perustamissopimuksen 118a artiklan (nykyään muutoksen jälkeen 137 artikla) tarkoittamassa mielessä. Lisäksi Yhdistynyt kuningaskunta väitti, että direktiivi ei ole toissijaisuusperiaatteen ja suhteellisuusperiaatteen mukainen ja että neuvosto on käyttänyt väärin valtuuksiaan, koska direktiiviin Yhdistyneen kuningaskunnan mielestä sisältyy toimenpiteitä, jotka eivät liity direktiiville asetettuihin tavoitteisiin. Tuomiossaan 18. marraskuuta 1996 (asiassa C-84/94) Euroopan yhteisöjen tuomioistuin kumosi direktiivin 5 artiklan toisen virkkeen mutta hylkäsi kanteen muilta osin.

Toistaiseksi Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta on pyydetty ennakkopäätöstä neljässä asiassa perustamissopimuksen 234 artiklan perusteella. Kaksi asiaa – asia C-303/98, SIMAP v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, sekä asia C-241/99, Confederación Intersindical Galega (C.I.G) v. Servicio Galego de Saude (SERGAS) – liittyy olennaisesti siihen, miten direktiivissä määritellään käsite 'työaika', kun on kyse päivystävästä terveydenhoitohenkilöstöstä.³ Kolmas asia (asia C-173/99, The Queen v.

¹ EYVL L 307, 13.12.1993 s. 18.

² Sekä Italia että Ranska on tuomittu Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa direktiivin täytäntöönpanon laiminlyönnistä (asia C-386/98, komissio v. Italia, tuomio 9.3.2000 ja asia C-46/99, komissio v. Ranska, tuomio 8.6.2000).

³ Tuomioistuin antoi tuomion asiassa 3.10.2000, ks. jäljempänä kohta 3, "Määritelmät".

Secretary of State for Trade and Industry), koskee mahdollisuutta määrätä odotusaika, joka oikeuttaa vuosilomaan direktiivin 7 artiklan perusteella, ja neljäs asia (C-133/00 J. R. Bowden e.a. v. Tuffnells Parcels Express Ltd.) liittyy direktiivin 1 artiklan 3 kohdan mukaisten sovellusalan ulkopuolisten alojen laajuuteen.

Jäsenvaltioiden toimenpiteet direktiivin täytäntöönpanemiseksi ovat yleisesti ottaen direktiivin mukaisia. Komissio haluaisi raportissaan kuitenkin kiinnittää huomiota muutamiin erityisiin seikkoihin.

Yhteisvaikutus neuvoston direktiivin 89/391/ETY kanssa

On huomattava, että työaikadirektiivin 1 artiklan 4 kohdassa viitataan toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12 päivänä kesäkuuta 1989 annettuun neuvoston direktiiviin 89/391/ETY⁴:

”Direktiivin 89/391/ETY säännöksiä sovelletaan täysimääräisesti 2 kohdassa tarkoitettuihin asioihin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän direktiivin tiukempien ja/tai yksityiskohtaisempien säännösten soveltamista.”

Tässä suhteessa komissio haluaisi korostaa erityisesti direktiivin 89/391/ETY 2 artiklaa (soveltamisala), 3 artiklaa (määritelmät), 7 artiklaa (suojelun ja ennaltaehkäisevän toiminnan järjestäminen) ja 11 artiklaa (työntekijöiden kuuleminen ja työntekijöiden osallistuminen).

Soveltamisalan ulkopuolelle jättäminen – Poikkeukset

Työaikadirektiivi on melko monitahoinen yhteisön säädös. Erityisesti 17 artiklan mukaiset poikkeukset saattavat aiheuttaa vaikeuksia direktiivin tulkinnassa. Sen vuoksi saattaa olla hyödyllistä tarkastella lyhyesti sallittuja poikkeuksia ja korostaa, että poikkeukset eivät ole sama asia kuin 1 artiklan 3 kohdassa soveltamisalan ulkopuolelle jätetyt alat.

Direktiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 89/391/ETY 2 artiklassa tarkoitettuun sekä julkiseen että yksityiseen toimintaan, lukuun ottamatta lento-, rautatie-, maantie-, meri-, joki- ja järvi liikennettä, merikalastusta, muuta merellä tehtävää työtä ja lääkärin harjoittelua (”soveltamisalan ulkopuoliset toimialat”).

Työaikadirektiivin 17 artiklassa jäsenvaltioiden sallitaan poiketa eräistä direktiivin artikloista erityisissä olosuhteissa ja, tapauksesta riippuen, erityisin keinoin. Poikkeusjärjestelyjen tarkoituksena on noudattaa direktiivissä esitettyjä periaatteita mutta sallia niitä sovellettavan joustavasti. Poikkeukset ovat lähinnä kolmenlaisia:

1) Direktiivin 17 artiklan 1 kohdan perusteella jäsenvaltiot voivat poiketa 3, 4, 5, 6, 8 ja 16 artiklan säännöksistä, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä. Direktiivissä mainitaan tässä yhteydessä kolme erityistä toimialaa. Luettelo ei ole tyhjentävä, vaan lähinnä *rajoittava*.

2) Direktiivin 17 artiklan 2 kohdan mukaisesti voidaan poiketa 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklan säännöksistä niillä perusteilla, joista on direktiivissä säädetty yksityiskohtaisesti ja esimerkein. Poikkeukset sallitaan edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai että *poikkeustapauksissa*, joissa ei objektiivisista syistä

⁴ EYVL L 183, 29.6.1989 s. 1.

ole mahdollista myöntää vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

3) Direktiivin 17 artiklan 3 kohdan perusteella voidaan poiketa 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla. Joidenkin jäsenvaltioiden työmarkkinajärjestelmien huomioonottamiseksi poikkeukset sallitaan jäsenvaltioissa asianomaisella *kollektiivisella* tasolla. Kuten 17 artiklan 2 kohdassa poikkeukset ovat sallittuja edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai, *poikkeustapauksissa*, jolloin ei ole objektiivisista syistä mahdollista antaa tällaisia jaksoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

Viimeaikaiset toimet soveltamisalan ulkopuolisten alojen kattamiseksi

Komissio hyväksyi 18. marraskuuta 1998 joukon ehdotuksia 1 artiklan 3 kohdan nojalla direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle jätettyjen toimialojen kattamiseksi.⁵ Ehdotuksen perusteella hyväksyttiin 21. kesäkuuta 1999 neuvoston direktiivi 1999/63/EY⁶ Euroopan yhteisön kansallisten varustamoyhdistysten keskusjärjestön (ECSA) ja Euroopan unionin kuljetusalojen ammattiliiton (FST) tekemästä, merenkulkijoiden työajan järjestämistä koskevasta sopimuksesta. Lisäksi 22. kesäkuuta 2000 hyväksyttiin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2000/34/EY tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY muuttamisesta ja sen soveltamisalan ulottamisesta koskemaan kyseisen direktiivin soveltamisalan ulkopuolisia toimialoja ja toimintoja.⁷ Edelleen komissio hyväksyi 23. kesäkuuta 2000 ehdotuksen neuvoston direktiiviksi Euroopan lentoyhtiöiden liiton (AEA), European Transport Workers' Federationin (ETF), European Cockpit Associationin (ECA), European Regions Airline Associationin (ERA) ja International Air Carrier Associationin (IACA) tekemästä, siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämistä koskevasta sopimuksesta.⁸ Neuvosto pääsi ehdotuksesta poliittiseen yhteisymmärrykseen 17. lokakuuta 2000.

Lyhyt tiivistelmä työaikadirektiiviin tehdyistä muutoksista voi olla tässä yhteydessä hyödyllinen, vaikka muutettu direktiivi pannaan täytäntöön vasta 1. elokuuta 2003 (2004 lääkärien harjoittelun osalta). Neuvoston direktiivillä 2000/34/EY varmistetaan, että työaikadirektiivi koskee kaikkien soveltamisalan ulkopuolisten alojen muita kuin liikkuvia työntekijöitä, sekä muutetaan työaikadirektiiviä siten, että sen soveltamisalaan kuuluvat lääkärien harjoittelu, offshore-työntekijät ja rautatietyöntekijät. Muutoksilla varmistetaan myös lento-, maantie- ja sisävesiliikenteen liikkuvien työntekijöiden riittävä lepo, neljän viikon palkallinen vuosiloma ja työajan rajoittaminen keskimäärin 48 tuntiin viikossa (kuten direktiivissä 93/104/EY). Merikalastusalan työntekijöitä koskevat erityiset työaikasäännökset.

Merenkulkijoiden työaika koskee neuvoston direktiivi 1999/63/EY. Tarkoituksena on, että siviili-ilmailualan liikkuvia työntekijöitä koskeva ehdotuksella olisi etusija muutettuun työaikadirektiiviin sisältyviin yleisempiin säännöksiin nähden.

⁵ KOM (1998) 662 lopullinen.

⁶ EYVL L 167, 2.7.1999, s. 33.

⁷ EYVL L 195, 1.8.2000, s. 41.

⁸ 23. kesäkuuta 2000, KOM 382 lopullinen.

2. DIREKTIIVIN SOVELTAMISALA (1 ARTIKLA)

Direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa eritellään direktiivin *aineellinen* soveltamisala. Direktiivi koskee

- vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosiloman vähimmäismäärää sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa
- tiettyjä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia seikkoja.

Kuten todettiin, direktiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 89/391/ETY 2 artiklassa tarkoitettuun sekä julkiseen että yksityiseen toimintaan, lukuun ottamatta lento-, rautatie-, maantie-, meri-, joki- ja järviliikennettä, merikalastusta, muuta merellä tehtävää työtä ja lääkärien harjoittelua.

Direktiivin 89/391/ETY 2 artiklassa todetaan:

”1. Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin sekä julkisiin että yksityisiin toiminnan aloihin (kuten teollisuuteen, maatalouteen, kauppaan, hallintoon, palveluihin, koulutukseen, kulttuuriin, vapaa-ajan toimintaan).

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta sellaisiin erityisiin julkisiin tehtäviin kuin asevoimiin tai poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa tämän direktiivin kanssa.”

Joidenkin toimialojen ja toimintojen jättäminen direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle ei välttämättä tarkoita sitä, että kaikki jäsenvaltiot ovat jättäneet ne asiaa koskevan kansallisen lainsäädäntönsä ulkopuolelle. Ainoastaan Kreikassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa kaikki nämä toimialat ja toiminnot on jätetty kansallisten toimeenpanosäännösten ulkopuolelle, mutta monet muut jäsenvaltiot ovat jättäneet ulkopuolelle vain joitakin toimialoja tai vain osan työntekijöistä tietyllä toimialalla.

Soveltamisalaan kuuluvista *henkilöistä* käytetään työaikadirektiivissä ilmaisua ’työntekijä’. Tätä käsitettä ei ole kuitenkaan määritelty työaikadirektiivissä. Sen sijaan direktiivin 89/391/ETY 3 artiklassa tarkoitetaan

- ”työntekijällä henkilöä, jonka työnantaja on palkannut, mukaan lukien myös harjoittelijat ja oppisopimussuhteiset työntekijät, ei kuitenkaan kotitaloustyöntekijää”

sekä

- ”työnantajalla luonnollista tai oikeudellista henkilöä, johon työntekijä on työsuhteessa ja joka on vastuussa yrityksestä tai laitoksesta”.

Useimmissa jäsenvaltioissa asiaan liittyvää lainsäädäntöä sovelletaan toisaalta työntekijöihin, jotka ovat kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisessa ”tavanomaisessa” työsuhteessa, ja toisaalta julkisen sektorin virkamiehiin. Kaikki jäsenvaltiot eivät kuitenkaan ole ilmoittaneet virkamiehiä koskevista kansallisista toimenpiteistään. Yhdistyneessä

kuningaskunnassa työaikasäännökset on ulotettu laajemmalle kuin työsopimussuhteisiin työntekijöihin.⁹

Joissakin jäsenvaltioissa on niiden työntekijäryhmien ohella, jotka työskentelevät 1 artiklan 3 kohdassa mainituilla työaikadirektiivin ulkopuolisilla toimialoilla, myös muita työntekijäryhmiä, jotka on kokonaan jätetty asiaan liittyvien täytäntöönpanosäännösten soveltamisalan ulkopuolelle. Joskus nämä työntekijät saattavat kuulua direktiivin 17 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan. Kuitenkin 17 artiklan 1 kohdassa sallitaan poikkeukset 3, 4, 5, 6, 8 ja 16 artiklasta ja viitataan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun yleisten periaatteiden noudattamiseen.

Belgian lainsäädännössä jätetään työaika ja lepoaikoja koskevien säännösten soveltamisalan ulkopuolelle messujen tai markkinoiden järjestämisessä työskentelevät henkilöt, johtavassa asemassa tai edunvalvojina toimivat henkilöt, keskushallinnon palveluksessa sopimusluontoisesti olevat henkilöt sekä lääkärit, eläinlääkärit ja hammaslääkärit (tällaisilla henkilöillä on kuitenkin oikeus vuosilomaan).

Saksassa työaika ja lepoaikoja koskevaa lainsäädäntöä ei sovelleta johtavassa asemassa oleviin henkilöihin (*leitende Angestellte*). Tätä ryhmää koskeva poikkeus on yleisluonteinen. Soveltamisalan ulkopuolelle jätetään samoista syistä julkishallinnon johtavat virkamiehet ja johtavat lääkärit. Vuosilomasäännökset koskevat kuitenkin näitä työntekijöitä..

Espanjassa työsopimuksen alaisina työskentelevät ylemmät johtajat ovat kansallisten täytäntöönpanotoimien ulkopuolella. Lisäksi joissain Espanjan autonomisissa kunnissa julkiset ensiapupalvelut eivät kuulu yleisten työaika ja lepoaikoja koskevien säännösten piiriin. Ei ole selvää, mitkä työaikasäännöt koskevat Espanjan julkisen sektorin muita osia.¹⁰

Italiassa yritysjohtajat, myyntiedustajat sekä julkisten palvelujen henkilöstö on jätetty yleisen työaika ja lepoaikoja koskevan lainsäädännön ulkopuolelle.

Alankomaiden lainsäädännössä useimpia työaika ja lepoaikoja koskevia säännöksiä ei sovelleta muun muassa johtaviin tai ylempiin toimihenkilöihin, tieteellisen tutkimustyön tekijöihin, erikois- ja yleislääkäreihin, hoitokodeissa työskenteleviin lääkäreihin, ympäristöviranomaisiin eikä hammaslääkäreihin.

Itävallan laissa jätetään siinäkin nimenomaisesti johtavassa asemassa olevat (*leitende Angestellte*) työaika ja lepoaikoja koskevan lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle.

Suomessa kaikki kolme direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa mainittua ryhmää on kokonaan jätetty työaika ja lepoaikoja koskevan lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle. Työaikalakia ei sovelleta työhön, jota on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön johtamisena tai siihen välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä, eikä työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkkokunnissa tai muissa uskonnollisissa yhteisöissä (esimerkiksi papit ja kirkkomuusikot) sekä kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa

⁹ Yhdistyneen kuningaskunnan työaikasäännöksiä (Working Time Regulations) sovelletaan henkilöihin, jotka eivät ole työsopimussuhteessa vaan työskentelevät jonkin muun joko suoran tai epäsuoran ja (edellisessä tapauksessa) joko suullisen tai kirjallisen sopimuksen perusteella, jolloin asianomainen ottaa henkilökohtaisesti tehdäkseen tai suorittaakseen työn tai palvelun toiselle sopimusosapuolelle, joka sopimuksen mukaan ei ole asianomaisen henkilön asiakkaana tämän muussa ammatillisessa toiminnassa tai liikeyrityksessä.

¹⁰ SIMAP-asiassa (C-303/98) antamassaan tuomiossa Euroopan yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että ensiapuyksiköissä työskentelevien lääkäreiden toiminnan kaltainen toiminta kuuluu työaikadirektiivin soveltamisalaan.

työskenteleviin, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Ruotsissa asiaan liittyvän lainsäädännön ulkopuolelle on jätetty johtavassa asemassa tai esimiehinä toimiva henkilöstö.

Yhdistyneen kuningaskunnan laissa on säännöksiä sellaisista työntekijöistä, joiden työaika osittain mitataan tai määrätään etukäteen tai jotka eivät voi itse määrätä työaikaansa, kun sitä vastoin työn erityispiirteiden vuoksi työntekijä voi työnantajan vaatimatta myös työskennellä jakson, jonka kestoa ei mitata tai määrätä ennakolta mutta jonka työntekijä voi itse määrätä. Tällaisiin työntekijöihin ei sovelleta työaikaa tai yötyötä koskevia rajoituksia. Direktiivin soveltaminen näihin työntekijöihin ei näytä aivan yksiselitteiseltä.

3. MÄÄRITELMÄT (2 ARTIKLA)

Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa työajalla tarkoitetaan ”ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.”

Direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa lepoajalla tarkoitetaan ”ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa”.

Jäsenvaltiot näyttävät täytäntöönpanotoimissaan yleensä noudattaneen ainakin direktiivin määritelmää työajasta ja lepoajasta. Monissa jäsenvaltioissa työaika kuitenkin määritellään työntekijän kannalta edullisemmin kuin direktiivissä. Esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa lainsäädäntöön ei sisälly työajan tai lepoajan määritelmää, koska nämä käsitteet määritellään perinteisesti työehtosopimuksissa ja/tai oikeuskäytännössä. Molemmissa jäsenvaltioissa on työaikaan välillisesti liittyviä velvoitteita kuten varallaolovelvollisuutta ja matkustusaikaa koskevia säännöksiä. Voidaan siis päätellä, että näissä jäsenvaltioissa käsitteet on määritelty kansallisissa käytännöissä.

Useimmissa jäsenvaltioissa on säännöksiä, jotka koskevat työaikaan välillisesti liittyviä velvoitteita (työskentelyvalmiutta, päivystysvelvollisuutta) ja joita ei ole määritelty direktiivissä. Näille välillisille työaikaan liittyville jaksoille on tunnusomaista, että työntekijä ei tee työtä, mutta hänen on oltava valmiina työskentelemään tarvittaessa. Erot erilaisten välillisten velvoitteiden välillä liittyvät valmiusasteeseen, joka työntekijän on luvattava työnantajalle. On siis kysymys siitä, onko työntekijän oltava välittömästi käytettävissä, onko hänen pysyttävä työpaikalla vai voiko hän olla vapaasti valitsemassaan paikassa. Nämä käsitteet saatetaan tulkita eri tavoin eri jäsenvaltioissa.

SIMAP-asiassa (C-303/98) antamassaan tuomiossa Euroopan yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että ensiapuyksiköissä työskentelevien lääkärien fyysistä paikallaoloa terveydenhoitolaitoksessa edellyttävää päivystysaikaa on pidettävä työaikana ja tarvittaessa työaikadirektiivissä tarkoitettuna ylityönä. Tuomioistuimen mukaan päivystysjärjestelmässä, jossa kyseisten lääkärien on oltava jatkuvasti tavoitettavissa, ainoastaan todelliseen ensiaputoimintaan liittyvää aikaa on pidettävä työaikana.¹¹

¹¹ Komissio tutkii parhaillaan yhteisöjen tuomioistuimen tuomion vaikutuksia jäsenvaltioiden päivystystä koskeviin säännöksiin.

Yöajalla tarkoitetaan ”kansallisessa lainsäädännössä määriteltyä, vähintään seitsemän tunnin ajanjaksoa, jonka on kaikissa tapauksissa sisällettävä kello kahdenkymmenen neljän ja kello viiden välinen ajanjakso”.

Yötyöntekijällä tarkoitetaan ”työntekijää, joka työskentelee säännönmukaisesti yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan”, sekä ”työntekijää, joka todennäköisesti työskentelee yöaikaan tietyn osan vuotuisesta työajastaan, sellaisena kuin kyseinen jäsenvaltio määrittelee sen valintansa mukaan (joko kansallisella lainsäädännöllä sen jälkeen, kun työmarkkinaosapuolia on kuultu) tai työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla”.

Kaikki jäsenvaltiot eivät ole omaksuneet molempia määritelmiä, ja yötyötä koskevat jäsenvaltioiden säännökset poikkeavat usein rakenteeltaan direktiivin säännöksistä. Sen vuoksi ’yötyö’ määritellään useimmissa jäsenvaltioissa, mutta ’työntekijän’ ja ’yötyöntekijän’ välillä ei aina tehdä eroa.

Belgian lain mukaan yötyö on kello 20:n ja kuuden välisenä aikana tehtävää työtä. Määritelmää täsmennetään kuninkaan päätöksessä, jossa säädetään, missä olosuhteissa työaikasäännökset koskevat yötyötä.

Tanskassa yötyön ja yötyöntekijän käsitteet on määritelty yksinomaan työehtosopimuksissa. Komission käytettävissä olevat tiedot eivät riitä Tanskan tilanteen tarkempaan tutkimisen.

Saksan lainsäädännössä todetaan, että yötyöaika on kello 23–6 (leipomoissa kello 22–5) ja yötyötä on kaikki se työ, johon sisältyy yli kaksi tuntia yöllä tehtävää työtä. Yötyöntekijät ovat henkilöitä, joiden on työaikataulunsa mukaan normaalisti tehtävä yötyötä vuorotyöjärjestelmässä tai jotka tekevät yötyötä vähintään 48 päivänä vuodessa.

Kreikan laissa yötyöllä tarkoitetaan kahdeksan tunnin jaksoa, joka alkaa kello 22 ja päättyy kello 6. Yötyöntekijä määritellään a) työntekijäksi, jonka päivittäisestä työajasta vähintään kolme tuntia osuu yöaikaan tai b) työntekijäksi, jonka on tehtävä yötyötä vähintään 726 tuntia vuotuisesta työajastaan, ellei työehtosopimuksissa tai muissa säännöissä ole sovittu alhaisemmasta tuntimäärästä. Edellä mainittua aikaa arvioitaessa työntekijän päivittäinen kokonaistyöaika otetaan huomioon, jos siihen sisältyy vähintään kolme tuntia kello 24:n ja viiden välillä, riippumatta työvuoron alkamisesta ja loppumisesta ja mikäli työ kestää vähintään seitsemän tuntia yhtäjaksoisesti.

Espanjassa yötyö on kello 22:n ja kuuden välisenä aikana tehtävää työtä. Tämä koskee myös työtä, josta tietty osuus eli kolmasosa kokonaistyöajasta tehdään yöllä. Yötyöntekijä on työntekijä, joka päivittäin tavallisesti työskentelee vähintään kolme tuntia yöllä (kello 22–6) sekä työntekijä, jonka vuotuisesta työajasta todennäköisesti vähintään kolmannes osuu yöaikaan.

Ranskassa kello 22:n ja viiden välisenä aikana tehtävä työ katsotaan yötyöksi. Työehtosopimuksissa voidaan kuitenkin sopia vaihtoehtoisesta edellä mainitun jakson korvaavasta seitsemän yhtäjaksoisen tunnin ajasta kello 22–7. Vaikka ajanjakso on pitempi, jakso voidaan valita sen puitteissa. Poikkeuksen soveltamiseksi yrityksessä tai organisaatiossa on tehtävä uusi sopimus tai työsuojeluviranomaisen on hyväksyttävä poikkeus.

Irlannissa yöajalla tarkoitetaan ajanjaksoa kello 24–7 ja yötyöllä yöllä tehtyä työtä. Yötyöntekijästä on kaksi määritelmää: a) työntekijä, joka tavallisesti päivittäin työskentelee

vähintään kolme tuntia yöllä ja b) työntekijä, jonka yötyöaika on vuosittain vähintään puolet kyseisen vuoden kokonaistyöajasta.

Italiassa ei ole yleistä määritelmää yöajasta tai yötyöntekijästä. Poikkeuksena on oppisopimussuhteessa olevien työskentely.

Luxemburgin laissa ei määritellä yötyötä eikä yötyöntekijää, koska yleistä yötyötä koskevaa lainsäädäntöä ei ole.

Alankomaiden laissa yötyö on työtä, joka osuu kokonaan tai osittain kello 24:n ja kuuden välille.

Itävallassa yötyöstä ei ole yleisiä sääntöjä. Yötyön ja yötyöntekijän käsitteitä ei siis myöskään ole määritelty yleisesti. Raskasta yötyötä koskevassa laissa (*Nachtschwerarbeitsgesetz*), jota sovelletaan tietyissä olosuhteissa, yötyö määritellään työksi, jota työntekijä tekee vähintään kuusi tuntia klo 22:n ja 6:n välillä. Katso myös jäljempänä lukua 9.

Portugalissa yötyö on työtä, jota tehdään vähintään seitsemän tuntia ja enintään 11 tuntia aikana, johon sisältyy kello 00.00–05.00 välinen jakso. Yötyöjaksosta on sovittava edellä olevan yötyötä koskevan määritelmän edellyttämällä työehtosopimuksella. Jos työehtosopimusta ei ole, yötyöksi katsotaan kello 20–7 välisenä aikana tehtävä työ.

Suomessa yötyöksi määritellään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana tehtävä työ. Yötyöntekijää ei erikseen laissa määritellä, mutta yövuoroksi katsotaan työvuoro, josta vähintään kolme tuntia osuu kello 23:n ja 6:n välille.

Ruotsissa ei määritellä termejä 'yö' ja 'yötyö' yleisessä työaikalaisissa vaan työterveys- ja työturvallisuusviranomaisten antamissa määräyksissä. Määritelmät ovat yhdenmukaisia direktiivin määritelmien kanssa. Yleisessä työaikalaisissa on yölepoaikaa koskeva säädös, jossa yöaika katsotaan kello 24–5 väliseksi ajaksi.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa yöaika katsotaan kello 23–6 väliseksi ajaksi, ellei annettujen rajojen puitteissa ole sovittu toisin (esimerkiksi klo 22–5 tai klo 24–7). Yötyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, a) joka säännönmukaisesti työskentelee vähintään kolme tuntia päivittäisestä työajastaan yöaikaan tai b) joka todennäköisesti työskentelee yöaikaan vähintään sellaisen osuuden vuotuisesta työajastaan, joka voidaan määritellä työehtosopimuksessa tai työpaikkakohtaisessa sopimuksessa. Tämän määritelmän a)-kohdassa tarkoitettu säännönmukaisuus edellyttää, että henkilö työskentelee tällä tavoin yli puolet työajastaan.

Tässä yhteydessä ei tarkastella vuorotyöntekijän ja vuorotyön käsitteitä jäsenvaltioissa tähän ryhmään sovellettavien direktiivin säännösten suhteellisen niukkuuden takia.

4. PÄIVITTÄINEN LEPOAIKA (3 ARTIKLA)

Direktiivin 3 artiklassa säädetään päivittäiseksi vähimmäislepoajaksi 11 perättäistä tuntia 24 tunnin aikana. Poikkeukset 3 artiklasta sallitaan kaikissa kolmessa edellä luetellussa poikkeustapauksessa.

Belgiassa työntekijöillä on oltava 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika 24 tunnin aikana. Päivittäistä lepoaikaa koskevien säännösten ulkopuolelle on kuitenkin jätetty messujen tai markkinoiden järjestäjät, myyntiedustajat, lääkärit, eläinlääkärit ja hammaslääkärit.

Tanskassa pääsääntönä työaikajärjestelyissä on, että työntekijöillä on oltava vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika 24 tunnin aikana.

Saksassa työntekijällä on oltava päivittäisen työajan jälkeen vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. Tietyissä yrityksissä sallitaan päivittäisen lepoajan lyhentäminen tunnilla, jos työntekijä saa tästä korvauksena vastaavasti yhden 12 tunnin lepoajan neljän viikon tai yhden kuukauden aikana. Julkista sektoria koskevassa Saksan laissa ei ole nimenomaista säännöstä virkamiesten päivittäisestä lepoajasta. Näissä tapauksissa päivittäinen lepoaika voidaan kuitenkin päätellä säädetystä päivittäisestä enimmäistyöajasta, joka takaa vähintään 11 tunnin lepoajan päivittäin.

Kreikan laissa säädetään, että kussakin 24 tunnin jaksossa lepoajan on oltava vähintään 12 yhtäjaksoista tuntia. Poikkeukset tästä säännöstä sallitaan direktiivissä säädetyissä rajoissa.

Espanjan lain mukaan työpäivän päättymisen ja seuraavan alkamisen välillä on oltava vähintään 12 tunnin lepoaika. Jotta rajoitusta noudatetaan, laissa säädetään lisäksi, että todellisten työtuntien määrä ei saa tavallisesti ylittää yhdeksää tuntia, vaikka työtunnit voidaan työehtosopimusten perusteella ryhmitellä eri tavoin. Tässäkin on kuitenkin noudatettava sääntöä työpäivien välisestä vähimmäislepoajasta.

Ranskan lain mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus 11 tunnin yhtäjaksoiseen päivittäiseen vähimmäislepoaikaan. Säännöstä voidaan poiketa työehtosopimusten perusteella tiettyjen rajojen puitteissa.

Irlannin laissa säädetään vähintään 11 tunnin lepoajasta kunkin 24 tunnin jakson aikana. Poikkeukset sallitaan erityistapauksissa.

Italiassa ei ole säännöstä päivittäisestä lepoajasta.

Luxemburgin laissa säädetään, että tavanomainen työaika ei saa ylittää kahdeksaa tuntia päivässä. Tästä säännöstä on kuitenkin poikkeuksia. Luxemburgin lain mukaan päivittäinen lepoaika voi olla lyhyempi kuin direktiivissä säädetty.

Alankomaissa työnantajien on järjestettävä työt niin, että työntekijöillä on 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika 24 tunnin jaksossa. Lepoaikaa voidaan lyhentää kahdeksaan yhtäjaksoiseen tuntiin 24 tunnin jaksossa korkeintaan kerran viikossa. Poikkeuksen tarkoituksena on sallia työvuorojen vaihtuminen vuorotyössä ja välttää lepoajan pidentämisen tarvetta ylityötapauksissa, koska seuraava vuoro tällöin alkaisi myöhemmin.

Itävallassa pääsääntönä on, että työnantaja ei saa yhteentoista tuntiin päivittäisen työajan päätyttyä vaatia työntekijää työskentelemään. Päivittäinen työaika määritellään työskentelyjaksoksi 24 peräkkäisen tunnin aikana. Poikkeukset pääsäännöstä sallitaan erityistapauksissa.

Portugalin lainsäädännössä (laki 21/96) säädetään 12 tunnin vähimmäistauosta normaalien työpäivien välillä. Sääntö koskee vain niitä yrityksiä, joissa työviikko oli lain voimaan tullessa yli 40 tuntia, mikä laissa velvoitettiin lyhentämään 40:een tuntiin. Tätä on täydennetty lailla 73/98, jossa säädetään, että työntekijöille on suotava 11 tunnin yhtäjaksoinen vähimmäislepoaika kahden peräkkäisen työpäivän välillä.

Suomessa vaaditaan, että työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Tästä säännöstä on muutamia poikkeuksia 11 erityistapauksessa. Lisäksi sallitaan tilapäinen poikkeus

pääsäännöstä seitsemässä erityistilanteessa korkeintaan kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan. Näissä tapauksissa työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat. Valtakunnallisin työehtosopimuksin sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan välisin sopimuksin voidaan myös tehdä poikkeuksia. Jälkimmäisessä tapauksessa tarvitaan asianomaisen työntekijän suostumus.

Ruotsin lainsäädäntöön ei sisälly yksittäistä säännöstä, jonka voisi sanoa vastaavan direktiivin 3 artiklaa. Työehtosopimuksissa saatetaan käsitellä asiaa, mutta komission käytettävissä olevien tietojen perusteella niissä ei tavallisesti ole nimenomaista säännöstä päivittäisestä lepoajasta. Sen vuoksi on epäselvää, voidaanko tuomioistuinten siitä huolimatta olettaa noudattavan periaatetta työntekijän oikeudesta päivittäiseen lepoaikaan, joka vastaa työaikadirektiivin vaatimuksia. Todennäköisesti tuomioistuimet katsovat mitättömäksi työntekijälle asetettavan vaatimuksen yli 11 tunnin työskentelystä, vaikka asiasta ei ole erityistä säännöstä.

Yhdistyneen kuningaskunnan työaikasäännöksissä toistetaan direktiivin 3 artiklan sanamuodoin, että jokainen työntekijä on oikeutettu vähintään 11 tunnin yhtäjaksoiseen lepoaikaan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden. Poikkeukset sallitaan erikseen mainituissa tapauksissa.

5. TAUOT (4 ARTIKLA)

Direktiivin 4 artiklassa säädetään, että jokainen työntekijä, jonka työpäivä on pidempi kuin kuusi tuntia, saa pitää tauon, jota koskevat yksityiskohtaiset säännöt vahvistetaan työehtosopimuksissa tai työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa taikka, jos sopimusta ei ole, kansallisessa lainsäädännössä. Säännöstä voidaan poiketa 17 artiklan perusteella.

Useimmissa jäsenvaltioissa direktiivin 4 artikla on pantu täytäntöön osittain lainsäädäntöteitse, osittain työehtosopimuksin. Säädöksissä mainitaan yleensä sekä pisin työaika ilman taukoa että tauon pituus.

Belgian laissa säädetään vähintään kuuden tunnin välein pidettävästä tauosta. Tauon tarkasta kestosta ja muista ehdoista on sovittava työehtosopimuksissa. Näiden puuttuessa työntekijä on oikeutettu 15 minuutin taukoon.

Tanskassa työympäristölain mukaiseen asetukseen sisältyy säännös työympäristöstä vastaavan viraston mahdollisuudesta vaatia muun muassa taukoja etenkin terveyttä ja turvallisuutta vaarantavassa työssä. Taukoja ei säännön mukaan voi yleisesti vaatia, ellei työpäivän pituus ylitä kuutta tuntia. Erityisolosuhteissa, esimerkiksi tehtäessä työtä vaarallisissa olosuhteissa, niitä voidaan vaatia. Vastaavasti taukoja koskeva direktiivin 4 artikla toteutetaan suurimmaksi osaksi työehtosopimuksin.

Saksan laissa edellytetään vähintään puolen tunnin taukoa, jos työpäivän pituus on yli kuusi tuntia.

Kreikan laissa säädetään vähintään 15 minuutin tauosta työpäivän pituuden ollessa yli kuusi tuntia. Työnantaja ja työntekijöiden edustajat voivat yrityksissä sopia tauon kestosta ja edellytyksistä, ellei työehtosopimuksissa tai laissa ole muuta määrätty.

Espanjan laissa annetaan työntekijöille vähintään 15 minuutin tauko, jos työpäivän pituus on yli kuusi tuntia.

Ranskan laissa säädetään työntekijälle annettavasta vähintään 20 minuutin tauosta, ellei sopimuksissa ole työntekijälle suotuisampia ehtoja.

Irlannin laissa säädetään vähintään 15 minuutin tauosta 4½ tunnin välein ja vähintään 30 minuutin tauosta yli kuuden tunnin työpäivän aikana. Poikkeukset sallitaan erikseen mainituissa tapauksissa.

Italian lainsäädännön mukaan tavanomaisista tauoista ja niiden kestosta on sovittava etukäteen. Työehtosopimuksissa on usein taukoja koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä.

Luxemburgin laissa säädetään 30 minuutin vähimmäistauosta, jos työpäivän pituus on yli kuusi tuntia.

Alankomaiden laissa säädetään tauosta vähintään 5½ tunnin välein. Tauon pituus määräytyy työn keston mukaan. Työehtosopimuksissa tästä säännöstä voidaan poiketa, mutta niissä on sovittava vähintään puolen tunnin tauosta. Tämä voidaan jakaa kahdeksi neljännestunnin tauoksi.

Itävallan laissa yleissääntönä on puolen tunnin tauko yli kuuden tunnin työpäivän aikana.

Portugalin lain mukaan päivittäinen työjakso on keskeytettävä vähintään tunniksi ja enintään kahdeksi tunniksi, niin että työntekijät eivät työskentele yhtäjaksoisesti yli viittä tuntia. Työehtosopimuksissa voidaan lisäksi sopia yhtäjaksoisen työajan pidentämisestä kuuteen tuntiin ja päivittäisen tauon lyhentämisestä puoleen tuntiin tai sen pidentämisestä edellä mainittua normaalisääntöä pidemmäksi sekä muiden päivittäisten taukojen tiheydestä ja kestosta.

Suomen työaikalaissa säädetään, että jos työntekijän vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän olo työpaikalla ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Joka tapauksessa tauon on oltava vähintään puoli tuntia. Erityissäännöksessä säädetään yli kuutta tuntia pidemmästä työajasta vuorotyössä tai jaksotyössä. Tällöin työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työaikana.

Ruotsin laissa ei säädetä taukojen vähimmäiskestosta. Työntekijöillä on oikeus taukoon vähintään viiden tunnin välein. Työnantajan on ilmoitettava taukojen kesto ja sijoittelu etukäteen mahdollisimman tarkasti. Taukojen pituus ja sijoittelu ei saa haitata työoloja.

Yhdistyneen kuningaskunnan työaikasäännöksissä säädetään tauosta, jos työpäivän pituus on yli kuusi tuntia. Yksityiskohtien kuten tauon keston ja myöntämisehtojen on vastattava työehtosopimuksen tai työpaikkakohtaisen sopimuksen ehtoja. Tauon on oltava vähintään 20 minuuttia.

6. VIIKOITTAINEN LEPOAIKA (5 ARTIKLA)

Direktiivin 5 artiklassa edellytetään, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika. Toisin sanoen 5 artiklassa säädetään 35 tunnin lepoajasta jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden. Direktiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan voidaan erityisolosuhteissa soveltaa kahdenkymmenenneljän tunnin vähimmäislepoaikaa. Säädöksen 16 artiklan 1 kohdassa säädetään 14 vuorokauden

vertailujaksosta ja 17 artiklassa sallitaan poikkeukset 5 artiklasta ja 16 artiklan 1 kohdasta tietyissä olosuhteissa. Direktiivissä oli alunperin säännös siitä, että sunnuntain tulisi sisältyä viikoittaiseen lepoaikaan. Yhteisöjen tuomioistuin kumosi tämän säännöksen asiassa C-84/94.¹² Kuitenkin viidestätoista jäsenvaltiosta yhdeksässä on sunnuntailepoa koskevia erityissäännöksiä.

Belgiassa työnteko sunnuntaisin on pääsääntöisesti kiellettyä, mutta poikkeuksia sallitaan. Sunnuntaina työskentelevillä on oikeus korvaavaan vapaa-aikaan. Päivittäinen lepoaika on 11 tuntia sunnuntaivapaan tai korvaavan vapaa-ajan lisäksi, niin että työntekijällä on 35 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. Viikoittaista lepoaika koskevien määräysten soveltamisalan ulkopuolelle jäävät kuitenkin messujen ja markkinoiden järjestäjät, myyntiedustajat, lääkärit, eläinlääkärit ja hammaslääkärit.

Tanskassa direktiivin 5 artikla on pantu täytäntöön työympäristölakiin liittyvällä säädöksellä. Pääsääntönä on, että työntekijällä on jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden oltava vähintään yksi viikoittainen vapaapäivä, joka liittyy välittömästi päivittaiseen lepoaikaan.

Saksan laissa on 35 tunnin yhtäjaksoista lepoaika koskeva yleissääntö. Periaatteessa työntekijöiden ei tarvitse työskennellä sunnuntaisin kello 0–24. Sunnuntaivapaan on oltava päivittaisen lepoajan yhteydessä, elleivät tekniset tai työjärjestelyihin liittyvät syyt estä sitä. Laissa ei selvästi säädetä, että virkamiehillä olisi aina oikeus 35 tunnin yhtäjaksoiseen lepoaikaan. Liittovaltion ja osavaltioiden virkamiehiä koskevien säännösten mukaan sunnuntai ja (tavallisesti) lauantai eivät kuitenkaan ole työpäiviä, mikä takaa vähintään 35 tunnin yhtäjaksoisen viikkolevon.

Kreikassa säädetään asetuksessa 88/99 viikoittaisesta 24 tunnin vähimmäislepoajasta sekä sen lisäksi 12 tunnin yhtäjaksoisesta päivittäisestä lepoajasta. Vähimmäislepoaika voi olla 24 tunnin pituinen, jos se on perusteltua objektiivisista tai teknisistä syistä tai työjärjestelyjen vuoksi.

Espanjan lain mukaan työntekijät ovat oikeutettuja vähintään puolentoista vuorokauden viikoittaiseen lepoaikaan, joka voi kertyä myös 14 vuorokauden jaksoissa. Periaatteessa viikoittainen lepoaika sisältää koko sunnuntaipäivän. Direktiivin 17 artiklan mukaisesti erityissäännökset koskevat tiettyjä töitä ja toimialoja työn organisointiin liittyvien vaatimusten, työn erityispiirteiden tai työn sijainnin takia.

Ranskassa periaatteena on, että sunnuntai on lepopäivä, vaikka säännöstä on joitakin poikkeuksia. Poikkeukset ovat pysyviä tai joko yksilöllisesti tai työehtosopimukseen perustuen valinnaisia. Päivittäinen 11 tunnin lepoaika on lisättävä 24 tunnin viikoittaiseen lepoaikaan.

Irlannin työaikalaissa noudatetaan direktiivin 5 artiklan keskeisiä säännöksiä. Lepoaika voi kertyä vaihtoehtoisesti 14 vuorokauden jaksoissa direktiivin 16 artiklan 1 kohdan mukaisesti. Poikkeukset sallitaan erikseen mainituissa tapauksissa.

Italiassa työntekijällä on oikeus viikoittaiseen 24 tunnin lepoaikaan, joka on periaatteessa sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Säännöstä on kuitenkin joitain poikkeuksia. Koska säännöt päivittäisestä lepoajasta puuttuvat, viikoittaisen lepoajan ja päivittaisen lepoajan välistä yhteyttä ei myöskään mainita.

¹² Asia C-84/94, Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta v. Euroopan unioni. ECR 1996 I-5755.

Luxemburgin laissa vaaditaan pitämään viikoittainen lepoaika sunnuntaina. Lukuisia poikkeuksia on kuitenkin työn tai toiminnan luonteesta riippuen (esimerkiksi vähittäismyyntiala, hotelliala, maatalous, liikenne ja viihdeteollisuus) tai tietyn tyyppisten töiden kiireellisyyden vuoksi. Poikkeukset ovat myös sallittuja, jos sunnuntain liikevaihto on niin merkittävä, että yrityksen sulkeminen häiritäisi sen tavanomaista toimintaa. Käytännössä viikoittainen lepoaika on 44 tuntia.

Alankomaiden laissa säädetään 36 tunnin yhtäjaksoisesta lepoajasta jokaista seitsemän vuorokauden jaksoa kohden tai 60 tunnin lepoajasta 9 vuorokauden jaksossa. Jälkimmäisessä tapauksessa lepoaika voidaan lyhentää 32 tuntiin kerran viiden viikon aikana. Poikkeus pääsäännöstä on yleisluonteinen eikä sen yhteydessä viitata direktiivin 17 artiklassa mainittuihin syihin ja erityisiin tehtäviin.

Itävallan laissa säädetään vähintään 36 tunnin pituisesta viikonloppuvapaasta tai viikkovapaasta. Nimitys riippuu siitä, kuuluuko sunnuntai vapaaseen. Poikkeukset sallitaan erityistapauksissa.

Portugalin laissa säädetään yhden vuorokauden viikoittaisesta lepoajasta (asetus 409/71). Laissa 73/98 on tähän sääntöön lisätty määräys, jonka mukaan pakollista viikkolepoa on täydennettävä 11 tunnin jaksolla. Viikoittainen lepoaika sisältää periaatteessa sunnuntain.

Suomessa työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömästä vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Ruotsin laissa vaaditaan työntekijöille vähintään 36 tunnin keskeytymätöntä lepoaikaa jokaista seitsemän vuorokauden jaksoa kohden. Viikoittaiseen lepoaikaan ei sisälly varallaoloaika, jolloin työntekijä voi olla poissa työpaikalta mutta työnantajan käytettävissä voidakseen tarvittaessa työskennellä. Viikoittaisen lepoajan olisi mikäli mahdollista oltava viikonlopun yhteydessä.

Yhdistyneen kuningaskunnan säännöksissä noudatetaan asiallisesti direktiivin 5 artiklaa. Niissä säädetään, että aikuinen työntekijä on oikeutettu vähintään 24 tunnin yhtäjaksoiseen lepoaikaan jokaista seitsemän vuorokauden jaksoa kohden, jolloin hän työskentelee työnantajansa palveluksessa. Päivittäinen lepoaika lisätään viikoittaiseen lepoaikaan. Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännön mukaan lepoaika voi kertyä myös korkeintaan 14 vuorokauden jaksoissa.

7. VIIKOITTAINEN ENIMMÄISTYÖAIKA (6 ARTIKLA)

Direktiivin 6 artiklassa vaaditaan, että keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksossa, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia. Keskiarvo voidaan 16 artiklan 2 kohdan perusteella laskea neljän kuukauden vertailujakson mukaan, jonka ulkopuolelle jätetään palkallisen vuosiloman ja sairasloman jaksot. Direktiivin 16 artiklan 2 kohdan määräyksistä voidaan poiketa 17 artiklan 1 kohdassa, 17 artiklan 2 kohdan 1 ja 2 alakohdassa sekä 17 artiklan 3 kohdassa mainituissa tapauksissa. 17 artiklan 4 kohdan perusteella vertailujakso voidaan pidentää kuuteen kuukauteen, jos vertailujaksosta poikkeaminen sallitaan. Objektiivisista tai teknisistä syistä taikka työjärjestelyjen takia jäsenvaltiot voivat kuitenkin sallia, että työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla pidennetään vertailujaksoa kahteentoista työskentelykuukauteen. Direktiivin 6 artiklasta voidaan poiketa

17 artiklan 1 kohdassa luetelluissa tapauksissa. Jäsenvaltio voi 18 artiklan 1 kohdan mukaisesti olla soveltamatta 6 artiklaa edellyttäen, että se toteuttaa 18 artiklassa luetellut toimenpiteet.

Joissakin tapauksissa on vaikeaa tutkia 6 artiklan täytäntöönpanoa, koska jäsenvaltiot rajoittavat enimmäistyöaikaa eri tavoin. Sen sijaan, että rajoitettaisiin keskimääräistä työaikaa tietyn vertailujakson aikana, monissa jäsenvaltioissa asetetaan ehdoton päivittäisen ja/tai viikoittaisen työajan katto, vaikka ylityö sallitaan päivittäisten, viikoittaisten tai vuotuisten rajojen puitteissa.

Belgian laissa säädetään yleisesti, että viikoittainen työaika ei saa olla yli 39 tuntia. Tehokas viikoittainen työaika voi kuitenkin kohota enintään 40 tuntiin, jos työntekijä saa korvaavan lepoajan sen takaamiseksi, ettei vuotuinen työaika ylitä 39 viikoittaista tuntia. Muutamat työn organisointiin, esimerkiksi vuorotyöhön, liittyvät erityiset poikkeukset sallitaan joillakin aloilla, esimerkiksi kuljetusalalla. Poikkeukset sallitaan vain edellyttäen, ettei viikoittainen työaika kolmen kuukauden jakson aikana ylitä keskimäärin 39 tuntia. Kolmen kuukauden vertailujaksoa voidaan pidentää vuoteen työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen kuninkaallisella asetuksella ja työehtosopimuksella. Työehtosopimuksen puuttuessa vertailujaksoa voidaan myös pidentää yrityskohtaisilla työelämää koskevilla säännöillä, jotka yritys hyväksyy työneuvoston suostumuksella kuultuaan työntekijöitä. Pidennetyissä työaikajärjestelyissäkin on otettava huomioon jotkin ehdottomat enimmäismäärät, esimerkiksi päivittäistyöajan yläraja 11 tuntia (muutamin poikkeuksin 12 tuntia), ja 50 tunnin viikoittainen enimmäistyöaika (muutamin poikkeuksin 56 tuntia). Työaikarajoitusten ulkopuolelle on kuitenkin jätetty johtavassa asemassa tai edunvalvojina toimivat henkilöt, messujen tai markkinoiden järjestämiseen osallistuvat henkilöt sekä myyntiedustajat, lääkärit, eläinlääkärit ja hammaslääkärit.

Tanskan lakiin ei sisälly direktiivin 6 artiklaa vastaavia säännöksiä. Niinpä 6 artikla pannaan yleensä täytäntöön työehtosopimuksilla. Näitä ei ole tutkittu kattavasti.

Saksan lainsäädännössä ei suoraan rajoiteta viikoittaista työaikaa. Sen sijaan päivittäinen enimmäistyöaika on 8 tuntia arkipäivinä (sunnuntai- ja juhlapäiviä ei sisällytetä tähän). Edelleen säädetään, että päivittäistä työaikaa voidaan työpäivinä pidentää kymmeneen tuntiin jokaisena arkipäivänä, jos kuuden kuukauden tai 24 viikon vertailujaksossa ei ylitetä 8 tunnin keskiarvoa. Direktiivin 16 artiklassa yleissääntönä on kuitenkin, että vertailujakso ei saa ylittää neljää kuukautta. Saksan lain mukaan työehtosopimuksilla voidaan lisäksi pidentää viikoittaisen työajan vertailujaksoa, ilman että ajanjakso olisi rajoitettava kuuteen tai kahteentoista kuukauteen tai erityisesti perusteltava yli kuuden kuukauden pituisia jaksoja. Päivittäistä työaikaa voidaan pidentää kymmeneen tuntiin 60 päivänä vuodessa ilman vastaavaa korvaavaa aikaa. Niinpä yli 49 tunnin keskimääräinen viikoittainen työaika koko vuoden ajalle laskettuna on mahdollinen.

Kreikan laissa säädetään ennen asetusta 88/99 voimassa olleen lainsäädännön soveltamista rajoittamatta, että viikoittainen enimmäistyöaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia neljän kuukauden vertailujakson aikana, ylityö mukaan lukien. Poikkeukset sallitaan 17 artiklassa luetelluissa tapauksissa.

Espanjassa yleisrajoitus on keskimäärin 40 tuntia viikossa vuositasolla laskettuna. Rajoitus koskee kuitenkin vain tavanomaista työaikaa, eivätkä ylityöt siis sisälly siihen. Tämä saattaa merkitä sitä, että jos ylityötä tehdään, raja ylittyy. Huomioon on kuitenkin otettava 12 tunnin vähimmäislepoaika työpäivien välillä, ja koko vuonna ylitöiden enimmäismäärä on 80 tuntia.

Ranskan lain mukaan keskimääräinen viikoittainen työaika 12 peräkkäisen viikon aikana ei saa ylittää 46 tuntia. Yhden viikon aikana työaika ei saa ylittää 48 tuntia. Poikkeustapauksissa tästä voidaan poiketa tietyillä aloilla ja alueilla sekä tietyissä yrityksissä. Työajan lyhentämistä koskevassa vastikään annetussa laissa tavanomainen viikoittainen työaika on 35 tuntia. Vuotuinen enimmäismäärä on 1600 tuntia.

Irlannin työaikalaissa säädetään, että työnantaja ei saa antaa työntekijän työskennellä yli 48 tuntia seitsemän vuorokauden jaksossa. Työnantajalla on oikeus laskea 48 tuntia neljän kuukauden kokonaistyöajan keskiarvoksi. Vertailujakso voidaan pidentää kuuteen kuukauteen niissä tapauksissa, joissa työntekijä toimii 17 artiklassa mainituilla aloilla. Työehtosopimuksilla voidaan sopia pidemmästä vertailujaksosta edellyttäen, että työntekijä toimii alalla, jossa työaika vaihtelee kausiluontoisesti tai jossa pidempi vertailujakso on perusteltua teknisistä, työn organisointiin liittyvistä tai muista objektiivisista syistä. Vertailujakso ei voi kuitenkaan olla pidempi kuin 12 kuukautta.

Italiassa yleissääntö rajoittaa enimmäistyöajan kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa. Ylityöt sallitaan seuraavin rajoituksin: 8 tuntia vuorokaudessa, 12 tuntia viikossa, 80 tuntia neljännesvuodessa ja 250 tuntia vuodessa. Jos yksittäisen työntekijän työaika lisäksi ylittää 45 tuntia tietyllä viikolla, työnantajan on ilmoitettava tästä toimivaltaiselle viranomaiselle. Työehtosopimuksissa on yleensä sovittu enimmäistyöajaksi 38–40 tuntia yksityisellä sektorilla ja 36 tuntia julkisella sektorilla. Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa saatetaan hyväksyä keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan vertailujaksoksi 12 kuukautta.

Luxemburgin lainsäädännössä säädetään tavanomaisen työajan rajoittamisesta 8 tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa. Kokonaistyöaika ei saa ylittää 10 tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa. Säännönmukainen yläraja on siis 40 tuntia, ja se voidaan poikkeuksellisesti nostaa 44 tuntiin sekä joissakin tapauksissa 48 tuntiin viikossa. Näissä poikkeustapauksissa työntekijöillä on oikeus korvaavaan lepoaikaan.

Alankomaissa säännönmukainen viikoittainen enimmäistyöaika on 45 tuntia, eikä keskimääräinen työaika saa ylittää 40 tuntia viikossa 13 viikon jakson aikana. Tilapäisesti voidaan työskennellä enintään 54 tuntia viikossa ja keskimäärin 45 tuntia viikossa 13 viikon jakson aikana. Työehtosopimuksilla näistä voidaan poiketa. Vertailujaksoja on kahdenlaisia: keskimäärin enintään 50 tuntia viikossa neljän viikon jaksossa sekä keskimäärin enintään 45 tuntia viikossa 13 viikon jaksossa. Tilapäisesti voidaan työskennellä enintään 60 tuntia viikossa ja keskimäärin 48 tuntia viikossa 13 viikon jakson aikana.

Itävallassa normaali viikoittainen työaika on periaatteessa enintään 40 tuntia. Jos kuitenkin työaika jakautuu poikkeuksellisesti, viikoittaista enimmäistyöaikaa voidaan työehtosopimuksella pidentää enintään 50 tunniksi 8 viikon vertailujakson aikana ja enintään 48 tunniksi pidemmän vertailujakson aikana, ellei keskimääräinen työaika tänä aikana ylitä 40 tuntia tai työehtosopimuksella sovittua tavanomaista työaikaa. Työehtosopimuksella vertailujaksoa voidaan pidentää 12 kuukauteen.

Portugalin lain mukaan keskimääräinen viikoittainen työaika on korkeintaan 48 tuntia 4 kuukauden aikana. Työehtosopimuksella vertailujaksoa voidaan pidentää 12 kuukauteen. Keskimääräiseen 48 tuntiin sisältyy myös mahdollinen ylityö tai lisätyö.

Suomen lainsäädäntö perustuu kahden säännön yhdistelmään – toisessa määrätään säännöllisen työpäivän pituus ja toisessa rajoitetaan ylityöaikaa. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, ja ylityötä saadaan teettää

enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Työehtosopimuksissa sekä työnantajan ja työntekijöiden valitsemien edustajien välisissä paikallisissa sopimuksissa voidaan poiketa laissa asetetuista rajoista. Yleistä sopimusvapautta rajoittaa kuitenkin se, että työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika ei saa olla enemmän kuin keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon jakson aikana ja että ylimääräisen ylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

Ruotsissa yleissääntönä on, että viikoittainen säännöllinen työaika ei ylitä 40 tuntia. On kuitenkin mahdollista arvioida viikoittainen työaika keskimäärin 40 tunniksi enintään neljän viikon jaksossa, jos tämä on tarpeen työn luonteen tai yleisten työolojen vuoksi. Ylityötä saa tehdä yleensä korkeintaan 48 tuntia neljän viikon jaksossa (tai 50 tuntia kalenterikuukaudessa) ja enintään 200 tuntia kalenterivuodessa. On tosin havaittavissa, että työehtosopimuksissa enimmäkseen poiketaan pääsäännöstä. Yhteisöoikeuden etusijalle asettava säännös takaa sen, että työehtosopimuksilla ei voida poiketa direktiivissä säädetystä viikoittaisesta työajasta.

Yhdistyneen kuningaskunnan työaikasäännösten mukaan keskimääräinen työaika ei saa ylittää 48 tuntia seitsemän vuorokauden jaksossa. Vertailujakso on Yhdistyneessä kuningaskunnassa tavallisesti 17 viikkoa, joka vastaa direktiivissä säädettyä neljää kuukautta. Jaksoa voidaan pidentää 26 viikoksi erityistapauksissa. Lisäksi työntekijät ja työnantajat voivat myös sopia työpaikkakohtaisilla sopimuksilla tai työehtosopimuksilla, että vertailujaksoa pidennetään 52 viikoksi. Yhdistyneessä kuningaskunnassa käytetään myös direktiivin 18 artiklan 1 kohdan b alakohdan i luetelmakohdassa annettua mahdollisuutta. Säännöksissä viitataan kyseisessä kohdassa esitettyihin ehtoihin ja lisäksi vaaditaan, että sopimuksen on oltava kirjallinen.

8. VUOSILOMA (7 ARTIKLA)

Direktiivin 7 artiklassa säädetään vähintään neljän viikon palkallisesta vuosilomasta ja kielletään korvaamasta tätä rahalla. Direktiivissä ei sallita poikkeuksia 7 artiklasta. On korostettava, että 7 artiklassa edellytetään kahta elementtiä: 1. 'lomaa' eli vapautusta työstä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisen säännöllisen työskentelyohjelman aikana ja 2. 'palkkaa' eli oikeutta normaalin palkkaukseen tai sitä vastaavaan korvaukseen loman aikana, vaikka työntekijä ei ole töissä.

Belgian laissa säädetään vähintään neljän viikon palkallisesta lomasta. Ruumiillisen työn tekijät eivät saa palkkaa loman ajalta, mutta he saavat lomakorvauksen lomarahastojärjestelmästä, johon työnantaja kuuluu. Lomakorvaus on 14,8% edellisen vuoden bruttopalkasta. Henkisen työn tekijät saavat normaalin palkan työnantajalta ja sen lisäksi 1/16 kuukauden bruttopalkasta. Koska vuosiloma kuitenkin kertyy aina edellisen kalenterivuoden aikana, on mahdollista, että työntekijä ei saa lainkaan palkallista lomaa ensimmäisenä työvuonna.

Tanskan lain mukaan vuosiloma on 30 vuorokautta (5 viikkoa). Lomaa kertyy 2 ½ päivää jokaiselta työssäolokuukaudelta vuoden aikana. Työntekijä saa lomarahaa 12 ½ prosenttia palkastaan. Lain mukaan lomarahaa ei voida maksaa työntekijälle, ellei hän ota lomaa. Erityisissä olosuhteissa voidaan kuitenkin maksaa rahakorvaus loman käyttämisestä riippumatta, nimittäin jos lomarahaa on alle 500 Tanskan kruunua, jos työntekijä on täyttänyt 67 vuotta, jos työntekijä on täyttänyt 60 vuotta ja saa sosiaalieläkelain mukaista eläkettä, jos työntekijä on täyttänyt 60 vuotta ja saa laissa hyväksytyn eläkejärjestelmän mukaista

vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkettä tai jos työntekijä on työttömyysvakuutuslain mukaisella varhaiseläkkeellä.

Saksan lain mukaan palkallinen loma on vähintään 24 työpäivää, mikä vastaa neljää viikkoa. Työntekijällä on oikeus lomaan vasta työskenneltyään kuusi kuukautta. Jos työsuhde päättyy ennen kuin kuusi kuukautta on kulunut tai ensimmäisen työssäolovuoden aikana, työntekijällä on oikeus työskentelyajan mukaan suhteutettuun palkalliseen lomaan. Jos työsuhde kestää vähemmän kuin kaksitoista kuukautta eikä työntekijä vielä ole käyttänyt palkallista lomaa, hänelle maksetaan rahakorvaus.

Kreikan laissa säädetään oikeudesta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Loman kertymisen edellytyksenä on kuitenkin keskeytymätön 12 kuukauden työskentely.

Espanjan lain mukaan myönnettävän loman on oltava vähintään 30 vuorokautta. Säännöstä ei sallita poikkeuksia.

Ranskan lain mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus vuosilomaan, jota kertyy 2 ½ työpäivää kuukautta kohden. Tästä kertyy koko vertailujakson työskentelevälle vähintään viiden viikon vuosiloma.

Irlannin lainsäädännön pääperiaatteena on 1. huhtikuuta 1999 lähtien ollut työntekijän oikeus neljän viikon vuosilomaan. Lomaoikeus voidaan laskea työntekijän valinnan mukaan kolmen eri perusteen mukaan. Jos työntekijällä on vuodessa vähintään 1365 työtuntia, hän saa neljän viikon palkallisen loman, tai 1/3 työviikkoa kutakin lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukautta kohden, jossa työtunteja on vähintään 117, tai loma voi perustua 8 prosenttiin asianomaisen työntekijän työtunneista, vaikkakin ylärajana on neljä viikkoa. Työntekijä saa normaalin palkan vuosilomansa aikana. Kokoaikaista työtä tekevällä työntekijällä on myös oikeus palkallisiin vapaapäiviin virallisina vapaapäivinä. Osa-aikaista työtä tekevä on oikeutettu palkallisiin vapaapäiviin virallisina vapaapäivinä, jos hän on työskennellyt vähintään 40 tuntia viimeisten viiden viikon aikana ennen kyseisiä virallisia vapaapäiviä.

Italiassa on yleinen oikeus palkalliseen vuosilomaan. Laissa ei kuitenkaan nimenomaan säädetä loman vähimmäispituudesta. Laissa ei myöskään täsmennetä, ettei vuosilomaa voi vaihtaa rahalliseen korvaukseen. Vuosilomia säädellään etupäässä työehtosopimuksilla ja yksityisillä sopimuksilla.

Luxemburgin lain mukaan vuosiloma on 25 työpäivää, mikä vastaa viittä viikkoa.

Alankomaiden työlaainsäädännön mukaan työntekijälle kertyy lomaoikeutta vuosittain määrä, joka on vähintään sovittu viikoittainen työaika nelinkertaisena. Virkamiesten lomaoikeus perustuu useisiin eri asetuksiin ja on vähintään samansuuruinen kuin muilla työntekijäryhmillä.

Itävallan lain mukaan jokaisella työntekijällä on yleinen oikeus 30 työpäivän (viiden viikon) palkalliseen vuosilomaan. Ensimmäisen työskentelyvuoden ensimmäisten kuuden kuukauden aikana lomaoikeus perustuu työskentelyn osuuteen koko työvuodesta ja täysi lomaoikeus alkaa kertyä kuuden kuukauden kuluttua. Toisesta työskentelyvuodesta lähtien lomaoikeus alkaa kertyä ensimmäisestä työpäivästä. Lomaoikeus kasvaa 35:een työpäivään (kuuteen viikkoon) 25 vuoden työskentelyn jälkeen. Säännöstä on kuitenkin yksi poikkeus: näyttelijöistä annetussa laissa (*Schauspielergesetz*) tarkoitetuilla näyttelijöillä on erilliset lomaoikeussäännökset.

Portugalin laissa säädetään 22 työpäivän pituisesta vuosilomasta. Työpäiviksi ei katsota virallisia vapaapäiviä eikä lauantaita ja sunnuntaita.

Suomen laissa työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta oltuaan työnantajan palveluksessa vähintään 14 vuorokautta tai 35 tuntia. Koska vuosilomapäiviksi lasketaan kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, lomaviikko on kuuden arkipäivän pituinen. Tämä merkitsee, että työntekijällä on tavallisesti oikeus viiden viikon vuosilomaan. Työntekijällä, joka on ollut työssä vähemmän kuin vuoden, on oikeus kahteen lomapäivään kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta eli neljä viikkoa vuodessa. Työntekijöille, jotka ovat olleet työssä vähemmän kuin 14 vuorokautta tai 35 tuntia kuukaudessa ja joille ei tästä syystä kerry lomapäiviä, saavat rahallisen korvauksen, edellyttäen, että he ovat työskennelleet vähintään 14 päivänä lomanmääräytymisvuonna.

Ruotsin lain mukaan työntekijällä on oikeus 25 päivän vuosilomaan. Tämä merkitsee tavallisesti viiden viikon lomaa, koska loma-aikaan osuvaa lauantaita ja sunnuntaita ei lasketa työpäiviksi. Lomaraha on 12 prosenttia vuosipalkasta.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa työntekijöillä on 23. marraskuuta 1999 lähtien ollut oikeus neljän viikon vuosilomaan jokaisena lomanmääräytymisvuonna. Yhdistyneen kuningaskunnan säännösten mukaan viralliset vapaapäivät lasketaan tavallisesti kuuluviksi vuosilomaan. Työntekijällä on oikeus korvaukseen miltä tahansa loman osuudelta viikkopalkan mukaan (työtunnit sovitaan työsopimuksessa). Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännössä säädetään kuitenkin 13 viikon odotusajasta ennen kuin vuosilomaoikeus alkaa.

Kaikissa jäsenvaltioissa Italiaa lukuun ottamatta säädetään nimenomaan, että palkallista vuosilomaa ei voi korvata rahallisesti paitsi työsuhteen päätyttyä.

9. YÖTYÖ (8 ARTIKLA)

Direktiivin 8 artiklan 1 kohdan mukaan yötyöntekijöiden säännöllinen työaika on enintään keskimäärin kahdeksan tuntia 24 tunnin jaksossa. Ylityö katsotaan kuuluvaksi säännölliseen työaikaan, kuten direktiivin johdanto-osassa todetaan:

”on tarpeen rajoittaa yötyöjaksojen kestoa ylityö mukaan lukien...”.

Direktiivin 16 artiklan 3 kohdassa säädetään mahdollisuudesta määrätä 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja yötyöntekijöitä koskeva vertailujakso. Tällaisessa tapauksessa 5 artiklassa määriteltyä lepoaikaa ei oteta huomioon keskiarvoa laskettaessa.

Direktiivin 8 artiklan 2 kohdassa säädetään, että yötyöntekijät, joiden työhön liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta, työskentelevät enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin jakson aikana, jonka aikana he tekevät yötyötä.

Direktiivin 17 artiklan 1, 2 ja 3 kohdassa esitetään mahdollisuus poiketa 8 artiklasta.

Belgiassa yötyö on periaatteessa kiellettyä, mutta erilaiset poikkeukset ovat mahdollisia. Yleissäännön mukaan työaika ei saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa. Tämä koskee sekä päivällä että yöllä tehtävää työtä, vaikka poikkeuksia sallitaan. Useimmat niistä eivät koske yötyöntekijöitä, jos heidän työhönsä liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta. Kuninkaan päätöksessä määritellään erityiset vaarat sekä huomattava

fyysinen ja psyykkinen rasitus. Vuorotyöntekijöiden enimmäistyöaika ei päivällä eikä yöllä saa ylittää direktiivissä säädettyä.

Tanskassa yötyön pituutta koskevat määräykset sisältyvät tavallisesti työehtosopimuksiin. Direktiivin täytäntöönpanosäännöksiä ei ole kattavasti analysoitu.

Saksan lain mukaan yötyöntekijän työaika vuorokaudessa ei saa ylittää kahdeksaa tuntia. Tämä on ehdoton raja 24 tunnin jaksossa ja koskee kaikkia työpäiviä. Joissakin tapauksissa yötyöaika voidaan pidentää kymmeneen tuntiin vuorokaudessa, ellei kahdeksan tunnin keskiarvoa ylitetä neljän viikon tai yhden kuukauden vertailujakson aikana. Erityismääräyksiä ei ole yötyöstä, johon liittyy erityisiä vaaroja tai joka on fyysisesti tai psyykkisesti huomattavan rasittavaa.

Kreikan lain mukaan yötyöntekijöiden säännöllinen keskimääräinen työaika ei saa ylittää kahdeksaa tuntia 24 tunnin jaksossa viikon vertailujakson aikana. Tähän keskiarvoon ei kuitenkaan sisälly ylitö. Valtakunnallisissa tai alueellisissa työehtosopimuksissa voidaan poiketa vertailujakson pituudesta. Yötyöntekijät, joiden työhön liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta, eivät saa työskennellä yli kahdeksaa tuntia 24 tunnin jakson aikana, jolloin he tekevät yötyötä. Laissa selvitetään myös, millaiseen työhön katsotaan liittyvän erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta.

Espanjassa yötyön enimmäiskesto on keskimäärin kahdeksan tuntia 15 päivän jakson aikana. Yleissääntönä on, että yötyötä tekevät eivät saa tehdä ylitöitä. Direktiivin 17 artiklan mukaisesti yleinen yötyön yläraja voidaan kuitenkin ylittää joillakin aloilla joko pidentämällä vertailujaksoa neljään kuukauteen tai tekemällä ylitöitä. Mahdollinen ylityö määrätään nimenomaan korvattavaksi lepoajoilla, jotta 8 tuntia pysyy keskimääräisenä päivittäisenä työaikana. Selvää määräystä erityisen vaarallisesta tai fyysisesti tai psyykkisesti huomattavan rasittavasta yötyöstä ei ole.

Ranskan laissa kohdellaan eri työntekijäryhmiä eri tavoin, ja erityisesti kiinnitetään huomiota naisten ja nuorten yötyöhön. Ranskan laissa ei ole yli 18-vuotiaiden miesten yötyön rajoitusta koskevaa säännöstä. Ranskan laissa ei siis ole direktiivin 8 artiklassa edellytettyä yötyön kestoa rajoittavaa säännöstä, joka koskisi yli 18-vuotiaita miehiä. Laki perustuu periaatteelle, että naisten yötyö on kiellettyä. Komission tämänhetkisen käsityksen mukaan Ranskan säännökset eivät kuitenkaan ole lainvoimaisia, koska Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen päätöksen perusteella kyseinen määräys on 9. helmikuuta 1976 annetun direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan vastainen. Yleisiä määräyksiä ei ole työstä, johon liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta.

Irlannin laissa säädetään, että työnantaja ei saa teettää yötyötä yli kahdeksaa tuntia 24 tunnin jakson aikana. Jos työntekijä tekee erityisen vaarallista yötyötä, vertailujaksoa ei ole. Vaarattoman yötyön yhteydessä vertailujaksoa voidaan soveltaa. Vertailujakso ei saa ylittää kahta kuukautta, ellei siitä ole sovittu työehtosopimuksessa.

Italiassa ei ole yötyötä koskevaa yleistä lainsäädäntöä. Joissakin erityissäännöksissä käsitellään nuorten työntekijöiden ja oppisopimuskoulutuksessa olevien yötyötä.

Luxemburgissa ei ole yleistä yötyötä koskevaa lainsäädäntöä. Yötyötä koskevat tavanomaiset työaikasäännöt. Lisäksi on muutamia nuoriin työntekijöihin, raskaana oleviin naisiin ja leipomotyöntekijöihin sovellettavia sääntöjä.

Alankomaiden lain mukaan yövuoron pituus rajoittuu tavallisesti kahdeksaan tuntiin. Jos ylitöitä tehdään tilapäisesti, yötyön kesto on enintään 9 tuntia vuoroa kohti ja keskimäärin 40 tuntia 13 viikon aikana. Yövuorojen lukumäärä on neljän viikon aikana enintään 10 ja 13 viikon aikana enintään 25. Osapuolten yhteisestä sopimuksesta yövuoro voidaan pidentää yhdeksään tuntiin ja poiketa keskimääräisestä viikoittaisesta työajasta. Sovitun 45 tunnin sijasta 13 viikon vertailujaksossa voidaan soveltaa keskimäärin 40 tunnin enimmäistyöaika. Jos ylityö on tilapäistä, se voi kestää enintään 10 tuntia ja keskimäärin 40 tuntia viikossa 13 viikon jaksossa. Peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärä on 28 13 viikon jaksossa. Eroa ei tehdä tavanomaisen yötyön ja erityisen vaarallisen tai fyysisesti tai psyykkisesti huomattavan rasittavan yötyön välillä.

Itävallassa ei ole yleistä yötyöhön liittyvää lainsäädäntöä. Niinpä useimpien työntekijäryhmien osalta direktiivin 8 artiklan täytäntöönpanoa ei suoraan taata millään säännöksellä tai määräyksellä. Itävallan lain mukaan yleinen työajan rajoitus koskee sekä päivä- että yötyötä. Yleisestä kahdeksan tunnin säännöstä on kuitenkin lukuisia poikkeuksia, eikä yötyötä oteta huomioon ylärajaa määrättäessä. Koska Itävalta ei voi vetäytyä naisten yötyötä koskevasta kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta n:o 89 ennen vuotta 2001, EU:n liittymissopimuksen liitteen XV kohdassa V määrätään 31. joulukuuta 2001 päättyvästä siirtymäkaudesta naisten yötyötä koskevaan liittotasavallan lakiin (*Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen*) sisältävän naisten yötyökiellon kumoamiseksi.

Portugalin laissa säädetään, että yötyöntekijöiden tavanomainen työaika vuorokaudessa ei saa ylittää kahdeksaa tuntia. Tämän laskemiseen on annettu kaksi vertailujaksoa: joko viikoittainen keskiarvo, mikä lienee normaali käytäntö, tai lakiin tai työehtosopimukseen perustuva vertailujakso. Jälkimmäistä tapaa sovelletaan liukuvan työajan yhteydessä. Ylitöitä ei oteta huomioon keskiarvoa laskettaessa. Laissa on myös direktiivin 8 artiklan 2 kohtaa vastaava säännös, mutta siinä ei selvennetä, mitä tarkoitetaan työllä, johon liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta.

Suomen laissa säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tähän ei kuitenkaan sisälly ylityö. Laki perustuu siihen lähtökohtaan, että yötyö on yleensä kiellettyä ja vain erityistapauksissa sallittua. Laissa säädetään edelleen, että asetuksella säädettävissä tai työehtosopimuksella sovitussa erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä. Komission käytettävissä olevien tietojen mukaan kyseistä työtä ei ole määriteltä asetuksella. Yleisessä työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännössä on kuitenkin luettelo erityisistä vaaroista, joita yötyö voi aiheuttaa.

Ruotsin laki perustuu periaatteelliseen yötyökieltoon, mutta poikkeukset sallitaan erityisissä olosuhteissa. Ruotsin lain mukaan kaikilla työntekijöillä on oltava yölepo, jonka on ajoitettava kello 24:n ja viiden välille. Poikkeukset ovat mahdollisia, jos yötyö on perusteltua työn luonteen, yleisen edun tai erityisten olosuhteiden vuoksi. Yötyön kestoa ei laissa ole suoraan rajoitettu, eikä varsinkaan silloin, kun yötyökiellosta voidaan poiketa. Laissa on tosin joitakin yleisiä suojelua koskevia säännöksiä, mutta niistä puuttuu direktiivissä edellytetty täsmällisyys.

Yhdistyneen kuningaskunnan säännökset vastaavat keskeisiltä osiltaan direktiivin 8 artiklan 1 kohtaa: niiden mukaan yötyöntekijän tavanomainen työaika ei saa missään hänen tapauksessaan sovellettavassa vertailujaksossa ylittää kahdeksaa tuntia 24 tunnin jakson aikana. Yhdistyneen kuningaskunnan säännösten mukaan ylityötä tehtäessä säännöllinen työaika on työ sopimuksessa sovittu työaika. Ylityönä tehtyä työtä ei katsota säännölliseksi

työajaksi, ellei työntekijän työsopimuksessa ole sovittu sellaisesta vähimmäistuntimäärästä ylityötunteineen, joka ylittää nimellisesti sovitun tuntimäärän. Direktiivin 8 artiklan 2 kohtaan liittyen Yhdistyneen kuningaskunnan säännöksissä todetaan, että työnantajan on varmistettava, että hänen palveluksessaan oleva yötyöntekijä, jonka työhön liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta, työskentelee enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin jakson aikana, jonka aikana hän tekee yötyötä. Lisäksi Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännössä selvitetään, mihin työhön katsotaan liittyvän erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta.

10. YÖTYÖNTEKIJÖIDEN TERVEYSTARKASTUKSET JA HEIDÄN SIIRTÄMISENSÄ PÄIVÄTYÖHÖN (9 ARTIKLA)

Direktiivin 9 artiklan mukaisesti jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yötyöntekijät saavat maksuttoman terveystarkastuksen ennen työhön ryhtymistä ja sen jälkeen säännöllisin väliajoin ja että yötyöntekijät, joilla on todettu yötyöhön liittyviä terveyshaittoja, siirretään mahdollisuuksien mukaan heille soveltuvaan päivätyöhön.

Maksuton terveystarkastus on toteutettava lääketieteellistä vaitiolovelvollisuutta noudattaen, ja se voi olla osa kansallista terveydenhoitojärjestelmää.

Belgian, Saksan, Espanjan, Ranskan, Portugalin, Suomen, Ruotsin ja Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädäntö vastaa ilmeisesti direktiivin 9 artiklassa esitettyjä vaatimuksia. Ei ole kuitenkaan selvää, sovelletaanko kaikkien jäsenvaltioiden täytäntöönpanosäännöksiä niin, että terveystarkastuksissa otetaan huomioon työn asettamat vaatimukset ja asianomaisen henkilön erityistilanne.

Tanskassa ei ole erityisiä 9 artiklaan liittyviä sääntöjä. Kaikkien Tanskan kansalaisten tapaan työntekijöillä on kuitenkin oikeus maksuttomaan lääkärisssäkäyntiin. Näin ollen työntekijällä on tietyin rajoituksin oikeus maksuttomaan terveystarkastukseen yleisen terveydenhoitojärjestelmän puitteissa. Tanskan laissa ei anneta yötyöntekijälle yleisesti mahdollisuutta siirtyä päivätyöhön yötyöstä johtuvien terveyshaittojen vuoksi. Työehtosopimuksissa sitä vastoin on erikseen tällainen maininta.

Kreikan laissa säädetään, että yötyöntekijöiden on ennen yötyön aloittamista ja sen jälkeen säännöllisin väliajoin käytävä tarvittavissa terveystarkastuksissa sen arvioimiseksi, soveltuvatko he tällaiseen työhön. Lakiin on myös kirjattu säännös siirtymisestä yötyöstä päivätyöhön, lääketieteellisestä vaitiolovelvollisuudesta sekä siitä, että terveystarkastusta ei saa käyttää työntekijöiden vahingoksi. Terveystarkastus on työntekijöille maksuton.

Irlannin lain mukaan työnantajan velvollisuus on antaa työntekijöille ennen yötyön aloittamista ja sen jälkeen säännöllisesti yötyön jatkuessa mahdollisuus maksuttomaan arvioon siitä, mitä terveysvaikutuksia yötyöstä voi olla. Työnantajan on myös mahdollisuuksien mukaan siirrettävä takaisin sopivaan päivätyöhön ne työntekijät, jotka sairastuvat tai joilla on sairauden oireita yötyön seurauksena.

Italian ja Luxemburgin lainsäädännössä ei ole direktiivin 9 artiklaan liittyvää säännöstä. Luxemburgin yleisessä työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännössä säädetään kuitenkin terveystarkastuksista.

Alankomaiden lain mukaan työnantajien on annettava työntekijöille tilaisuus säännöllisiin terveystarkastuksiin. Yötyöntekijälle on lisäksi annettava mahdollisuus terveystarkastukseen yötyön alkaessa. Laissa on myös säännös siirtämisestä yötyöstä päivätyöhön.

Itävallan laissa ei ole säännöksiä, jotka oikeuttaisivat yötyöntekijän siirtymään päivätyöhön.

11. YÖTYÖN OSALTA ANNETTAVAT TAKEET (10 ARTIKLA)

Direktiivin 10 artiklassa säädetään mahdollisuudesta antaa tiettyjä takeita yötyöntekijäryhmille, jotka yötyössä altistuvat heidän terveyttään ja turvallisuuttaan uhkaaville työstä johtuville vaaroille.

Kreikan, Luxemburgin ja Itävallan laissa viitataan raskaana oleviin naisiin ja nuoriin ihmisiin erityistä suojelua tarvitsevana työntekijäryhminä.

Espanjassa hallitus voi yleisten yötyötä koskevien sääntöjen lisäksi asettaa rajoja ja antaa takeita, jotka koskevat tiettyjä työtehtäviä tai työntekijäryhmiä, riippuen työterveyttä ja työturvallisuutta uhkaavista vaaroista. Espanjan laissa säädetään lisäksi erityistoimenpiteistä raskaana olevien ja hiljattain synnyttäneiden naisten yö- ja vuorotyön välttämiseksi.

Ranskan laissa säädetään nuorille työntekijöille annettavista takeista.

Irlannin lain mukaan työnantajan velvollisuus on tarvittavin toimin suojella yötyötä ja vuorotyötä tekevien terveyttä ja turvallisuutta sekä huolehtia siitä, että yötyöstä aiheutuvat työterveys- ja työturvallisuusriskit arvioidaan, jotta voidaan määritellä, liittyykö kyseiseen työhön erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta.

Italian laissa säädetään erityisestä suojelusta nuorille työntekijöille ja oppisopimussuhteessa oleville henkilöille.

Alankomaissa yötyön katsotaan yleensä olevan vaaraksi työterveydelle ja työturvallisuudelle. Sen vuoksi laissa on säännös yövuorojen enimmäismäärästä 13 viikon aikana. Alankomaiden laissa säädetään myös nuorten työntekijöiden, raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden erityisestä työsuojelusta.

Portugalin laissa säädetään takeista sellaisille yötyöntekijöille, jotka työssään altistuvat terveyttään tai turvallisuuttaan uhkaaville vaaroille tai joiden työhön liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta.

Muut jäsenvaltiot eli Belgia, Tanska, Saksa, Espanja, Luxemburg, Ruotsi, Suomi ja Yhdistynyt kuningaskunta eivät ole päättäneet minkäänlaisista direktiivin 10 artiklaan liittyvistä erityistoimista.

12. ILMOITUS YÖTYÖN SÄÄNNÖLLISESTÄ TEETTÄMISESTÄ (11 ARTIKLA)

Direktiivin 11 artiklassa kehoitetaan jäsenvaltioita toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantaja, joka teettää yötyötä säännöllisesti, ilmoittaa tästä toimivaltaisille viranomaisille pyydettyä.

Useimpien jäsenvaltioiden lainsäädäntö näyttää vastaavan 11 artiklassa esitettyjä vaatimuksia. Nämä jäsenvaltiot ovat Belgia, Tanska, Saksa, Kreikka, Espanja, Alankomaat, Itävalta, Portugali, Suomi, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta.

Ranskassa, Irlannissa, Italiassa ja Luxemburgissa ei ole erityisiä järjestelyjä, jotka koskevat viranomaisille ilmoittamista.

13. TURVALLISUUDEN JA TERVEYDEN SUOJELEMINEN – TYÖAIKAJÄRJESTELYT (12 JA 13 ARTIKLA)

Direktiivin 12 artiklassa kehoitetaan jäsenvaltioita toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yötyötä ja vuorotyötä tekevien turvallisuutta ja terveyttä suojellaan heidän työnsä luonteen edellyttämällä tavalla ja että yötyötä ja vuorotyötä tekevien turvallisuuden ja terveyden suojeluun ja ennalta ehkäisyyn liittyvät palvelut tai keinot ovat vastaavat kuin muille työntekijöille tarkoitetut ja ne ovat aina saatavilla. Direktiivin 13 artiklassa kehoitetaan jäsenvaltioita toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantaja, joka aikoo järjestää työn tiettyihin jaksoihin, ottaa huomioon yleisen periaatteen työajan sovittamisesta työntekijän mukaan, jotta erityisesti työn yksitoikkoisuutta ja pakkotahtisuutta vähennetään toiminnan luonteen sekä turvallisuus- ja terveysvaatimusten mukaan, erityisesti työaikana järjestettävien taukojen osalta.

Useimmissa jäsenvaltioissa viitataan 12 ja 13 artiklan täytäntöönpanon yhteydessä yleiseen työterveys- ja työturvallisuuslainsäädäntöön. Nämä ovat Tanska, Saksa, Alankomaat, Itävalta, Suomi, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta (12 artikla).

Yhdistyneen kuningaskunnan säännökset sisältävät määräyksiä työnantajan velvollisuudesta varmistaa, että yksitoikkoista tai pakkotahtista työtä tekevät työntekijät saavat asianmukaiset tauot.

Ranskan lainsäädännössä näyttää olevan yleisiä 12 artiklaan liittyviä säännöksiä (esim. työlain 231 pykälä).

Irlannin laissa on 13 artiklaan liittyviä säännöksiä.

Kreikan, Espanjan ja Portugalin lainsäädännössä näyttää olevan kiinteästi 12 ja 13 artiklaan liittyviä säännöksiä.

Belgian ja Italian täytäntöönpanosäädöksissä ei viitata 12 ja 13 artiklaan, vaikkakin ne saattavat kuulua yleisen työterveys- ja työturvallisuuslain piiriin.

14. TYÖAIKADIREKTIIVIN TÄYTÄNTÖÖNPANOON LIITTYVIÄ YLEISIÄ KYSYMYKSIÄ

14.1. Työaikadirektiivin täytäntöönpano työehtosopimuksin

Joissakin jäsenvaltioissa työehtosopimukset ovat merkittävä keino työaikadirektiivin täytäntöön panemiseksi. Koska työehtosopimusneuvottelujen tiedetään Euroopan unionin jäsenvaltioissa olevan työmarkkinajärjestelmiä koskevan lainsäädännön tärkeä lähde, yhteisön lainsäädännössä katsotaan työehtosopimukset sopivaksi keinoksi saattaa direktiivit voimaan, edellyttäen että kulloinkin otetaan täysimääräisesti huomioon sekä direktiivin aineellinen että henkilöllinen soveltamisala.

Perustamissopimuksen 137 artiklan 4 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Jäsenvaltio voi antaa 2 ja 3 kohdan soveltamiseksi annettujen direktiivien täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi niiden yhteisestä pyynnöstä. Tällöin jäsenvaltio varmistaa, että viimeistään sinä päivänä, jona direktiivit on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä 249 artiklan mukaisesti, työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet tarvittavat toimenpiteet sopimuksin, ja jäsenvaltio, jota asia koskee, on toteuttanut kaikki tarvittavat toimenpiteet, jotta se voi milloin tahansa varmistaa kyseisessä direktiivissä annettujen tulosten saavuttamisen.”

Perustamissopimuksessa todetaan siis selvästi, että työehtosopimuksia voidaan käyttää keinoina direktiivin säännösten täytäntöön panemiseksi. Tässä suhteessa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön sisältyy kuitenkin joitakin ennakkoehtoja. Ensinnäkin tuomioistuin on todennut, että kun direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, sen säännöksiä ei välttämättä ole muodollisesti sisällytettävä nimenomaiseen erityislainsäädäntöön. Yleinen oikeudellinen kehys voi olla tarkoituksenmukaisin, riippuen direktiivin asiayhteydestä. On kuitenkin varmistettava että direktiivin säännökset saatetaan riittävän selvästi ja yksiselitteisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä, niin että direktiiviä varmasti sovelletaan asianmukaisesti. Jos direktiivin tarkoituksena on antaa kansalaisille oikeuksia, asianomaisten on voitava varmistaa oikeuksiensa todellinen laajuus ja tarvittaessa vedota niihin kansallisissa tuomioistuimissa.¹³

Toiseksi tuomioistuin on todennut työehtosopimusten käytöstä direktiivin säännösten täytäntöönpanokeinona seuraavaa:

”Vaikka jäsenvaltio voi jättää ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten tehtäväksi [samapalkkaisuusperiaatteen] toteutumisesta huolehtimisen, tämä mahdollisuus ei kuitenkaan vapauta sitä velvollisuudesta asianmukaisin laein, asetuksin ja hallinnollisin määräyksiin varmistaa, että direktiivissä [No 75/117] säädetty suojeleminen taataan täydellisesti kaikille yhteisön työntekijöille. Tätä valtion takuuta edellytetään aina kun tehokasta suojelua ei ole syystä tai toisesta toteutettu muulla tavoin, ja erityisesti silloin, kun asianomaiset työntekijät eivät kuulu ammattiyhdistykseen, kun ei ole olemassa kyseistä alaa koskevaa kollektiivisopimusta tai kun kollektiivisopimus ei täysin takaa [samapalkkaisuusperiaatetta].”¹⁴

14.2. Kaksi rinnakkaista työsuhdetta

Työaikadirektiivissä ei ole nimenomaista säännöstä siitä, ovatko esitetyt työ- ja lepoaikoja koskevat rajoitukset siinä mielessä ehdottomia, että kahden tai useamman työnantajan palveluksessa tehdyt työtunnit lasketaan yhteen, jotta voidaan arvioida rajojen noudattamista, vai lasketaanko rajat kutakin työsuhdetta varten erikseen.

Tulkinta vaihtelee eri jäsenvaltioissa. Komissio haluaa varmistaa, että työaikadirektiivin terveyttä ja turvallisuutta koskeva tavoite otetaan täysimääräisesti huomioon. Sen vuoksi komissio katsoo, että jäsenvaltioiden laissa olisi säädettävä tarvittavista toimenpiteistä, joilla varmistetaan, että keskimääräistä työaikaa sekä päivittäistä ja viikoittaista lepoaikaa koskevia rajoja mahdollisuuksien mukaan noudatetaan niissä tapauksissa, joissa työntekijä työskentelee

¹³ Ks. esim. asia C-59/89, komissio v. Saksa [1991] ECR I-2607.

¹⁴ Asia 143/83, komissio v. Tanskan kuningaskunta [1985] ECR 427. Ks. myös esim. asia 235/84, komissio v. Italian tasavalta [1986] ECR 2291.

samanaikaisesti kahdessa tai useammassa direktiivin soveltamisalaan kuuluvassa työsuhteessa.

15. PÄÄTELMÄT

Työaikadirektiivi on pantu jäsenvaltioissa yleensä melko hyvin täytäntöön. Komissio haluaisi kuitenkin kiinnittää huomiota joihinkin yleisiin kysymyksiin, ilman että se vaikuttaisi edellisissä luvuissa esitettyjen yksityiskohtaisempien kommenttien sisältöön.

Ensinnäkin joissakin jäsenvaltioissa on kokonaan säännösten ulkopuolelle jätetty ne työntekijäryhmät, jotka eivät kuulu työaikadirektiivin 1 artiklan 3 kohdassa tai direktiivin 89/391/ETY 2 artiklassa sallittujen poikkeusten soveltamisalaan. Vaikka jotkin näistä ryhmistä kuuluvat työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan, se ei riitä kattamaan kaikkia työntekijäryhmiä. Joissakin tapauksissa jäsenvaltioiden toimenpiteet on lisäksi saatettu ulottaa direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun poikkeuksen soveltamisalaa laajemmalle.

Toiseksi, joidenkin jäsenvaltioiden lainsäädännössä erotetaan säännöllinen työaika ja ylityöaika ilman, että määrättäisiin ehdoton enimmäistyöaika tiettyä vertailujaksoa kohden. Tällöin on vaarana, ettei keskimääräistä viikoittaista 48 tunnin työaikaa aina noudateta. Vaara on erityisen ilmeinen silloin, kun suuri osa sallituista ylityötunneista tehdään lyhyen vertailujakson aikana.

Kolmanneksi, joissakin jäsenvaltioissa on käytössä odotusaika ennen kuin vuosilomaoikeus alkaa. Direktiivin 7 artiklassa säädetään kaikkien työntekijöiden oikeudesta neljän viikon vuosilomaan, joka joissakin tapauksissa voidaan myöntää ajan mukaan suhteellisesti laskettuna. Lisäksi on mahdollista, että vuosilomaoikeuteen liittyvien yksityiskohtaisten sääntöjen vuoksi työntekijät joissakin jäsenvaltioissa eivät voi saada lainkaan vuosilomaa ensimmäisenä työvuotenaan. Nämä puutteet tuntuvat varsinkin suhteellisen lyhyissä työsuhteissa työskentelevien kohdalla.

Neljänneksi, useissa jäsenvaltioissa on huomattavia puutteita yötyösäännöksissä. Näin on varsinkin siitä syystä, että joissakin jäsenvaltioissa ei ole lainkaan yötyötä koskevaa lainsäädäntöä ja muutamissa jäsenvaltioissa ylityörajoitukset eivät koske yötyötä. Joissakin jäsenvaltioissa ei ole ohjeita siitä, millaiseen työhön liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta.

Viidenneksi, joissakin jäsenvaltioissa direktiivin säännökset on pantu täytäntöön tavalla, joka antaa aihetta epäillä, onko varmistettu, että direktiivi on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä riittävän selvästi ja yksiselitteisesti, niin että sitä myös sovelletaan asianmukaisesti. Koska direktiivin tarkoituksena on antaa kansalaisille oikeuksia, asianomaisten henkilöiden on kyettävä varmistamaan oikeuksiensa todellinen laajuus ja tarvittaessa vetoamaan niihin kansallisissa oikeusistuimissa.

LIITE

Tietyistä työajan järjestelyä koskevista seikoista 23. marraskuuta 1993 annettua neuvoston direktiiviä 93/104/EY soveltavat kansalliset säännökset

Belgia

- 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 werbstijd, Moniteur belge du 17/12/1998 p. 40076

Tanska

- 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

Saksa

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

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

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

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

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

Kreikka

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

Espanja

- 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)

Ranska

- 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

Irlanti

- 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).

Luxemburg

- 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

Alankomaat

- 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

Itävalta

- 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

Portugali

- 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

Suomi

- 01. Työaikalaki/Arbetsidslag (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

Ruotsi

- 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. Arbetsmiljöl原因, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160
- 06. Arbetsmiljöförfordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166

Yhdistynyt kuningaskunta

- 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