

Ez a dokumentum kizárólag tájékoztató jellegű és nem vált ki joghatást. Az EU intézményei semmiféle felelősséget nem vállalnak a tartalmáért. A jogi aktusoknak – ideértve azok bevezető hivatkozásait és preambulumbekendéseit is – az Európai Unió Hivatalos Lapjában közzétett és az EUR-Lex portálon megtalálható változatai tekintendők hitelesnek. Az említett hivatalos szövegváltozatok közvetlenül elérhetők az ebben a dokumentumban elhelyezett linkeken keresztül

► **B** **AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2003/88/EK IRÁNYELVE**
(2003. november 4.)
a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
(HL L 299., 2013.11.18., 9. o.)

Helyesbítette:

► **C1** Helyesbítés, HL L 92., 2020.3.26., 22. o. (2003/88/EK)



**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2003/88/EK
IRÁNYELVE**

(2003. november 4.)

a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

1. FEJEZETH

ATÁLY ÉS MEGHATÁROZÁSOK

1. cikk

Az irányelv célja és hatálya

(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

(3) Ezen irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül, ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban.

Ezen irányelv 2. cikke (8) bekezdésének sérelme nélkül, ezt az irányelvet nem kell alkalmazni az 1999/63/EK irányelv szerinti tengerészekre.

(4) A 89/391/EGK irányelv rendelkezéseit teljes mértékben alkalmazni kell a (2) bekezdésben említett esetekben, az ezen irányelv szigorúbb és/vagy különös rendelkezéseinek sérelme nélkül.

2. cikk

Meghatározások

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

1. munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;

2. pihenőidő: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

3. éjszakai idő: az a nemzeti jog által meghatározott időtartam, amely nem kevesebb, mint hét óra, és amelyik minden esetben magában foglalja az éjfél és az 5.00 közötti időszakot;

4. éjszakai munkát végző munkavállaló:

a) egyrészt az a munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez; és

▼B

- b) másrésről az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, az érintett tagállamnak a következők alapján történő meghatározása értelmében:
- i. nemzeti jogszabályok útján, a szociális partnerekkel történt konzultációt követően; vagy
 - ii. kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között, nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján;
5. váltott műszakban végzett munka: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során;
6. váltott műszakban dolgozó munkavállaló: olyan munkavállaló, akinek munkarendje váltott műszak része;
7. utazó munkavállaló: az a munkavállaló, akit egy közúti, légi vagy belvízi, személyszállítást vagy áru fuvarozást végző vállalkozás az utazó vagy repülő személyzet tagjaként alkalmaz;
8. nyílt tengeri tevékenység: olyan, főleg nyílt tengeri létesítményeken, vagy azokról (többek között fűrőberendezésekről) végzett munkát jelent, amely közvetve vagy közvetlenül kapcsolatban van az ásványi készletek, többek között a szénhidrogének felkutatásával, feltárásával vagy kitermelésével, vagy az ilyen tevékenységekhez kapcsolódó, akár nyílt tengeri létesítményről, akár hajóról induló bűvármunkával;
9. elegendő pihenés: a munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon.

2 FEJEZET

MINIMÁLIS PIHENŐIDŐ – A MUNKIDŐ MEGSZERVEZÉSÉNEK EGYÉB SZEMPONTJAI*3. cikk***Napi pihenőidő**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.

*4. cikk***Szünetek**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy ha a munkanap hat óránál hosszabb, minden munkavállalót pihenőszünet illessen meg, amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg.

▼B*5. cikk***Heti pihenőidő**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.

*6. cikk***Maximális heti munkaidő**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

- a) a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;
- b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.

*7. cikk***Éves szabadság**

(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.

3. FEJEZET**ÉJSZAKAI MUNKA – VÁLTOTT MŰSZAKBAN VÉGZETT MUNKA – MUNKARITMUS***8. cikk***Az éjszakai munka időtartama**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

- a) az éjszakai munkát végző munkavállalók esetében a rendes munkaidő órák száma átlagosan ne haladja meg a nyolc órát 24 órás időszakonként;

▼B

b) azok az éjszakai munkát végző munkavállalók, akiknek munkája különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel jár, ne dolgozzanak többet nyolc óránál olyan 24 órás időtartamban, amely során éjszakai munkát végeznek.

A b) pont alkalmazásában a különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó munkát nemzeti jogszabály és/vagy gyakorlat, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások útján állapítják meg, az éjszakai munka hatásait és veszélyeit figyelembe véve.

*9. cikk***Éjszakai munkát végző munkavállalók egészségügyi vizsgálata és nappali munkára történő áthelyezése**

(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

- a) az éjszakai munkát végző munkavállalók munkába lépésüket megelőzően és azt követően rendszeresen ingyenes egészségügyi vizsgálaton vegyenek részt;
- b) azokat az éjszakai munkát végző munkavállalókat, akik az éjszakai munkavégzésből eredő egészségügyi problémákkal küzdenek, ha lehetséges, számukra alkalmas nappali munkára helyezték át.

(2) Az (1) bekezdés a) pontjában említett ingyenes egészségügyi vizsgálatot az orvosi titoktartás szabályainak megfelelően kell lefolytatni.

(3) Az (1) bekezdés a) pontjában említett ingyenes egészségügyi vizsgálat a nemzeti egészségügyi rendszeren belül is elvégezhető.

*10. cikk***Az éjszakai munkavégzés biztosítékai**

A tagállamok az éjszakai munkát végző munkavállalók egyes kategóriáinak munkavégzéséhez bizonyos biztosítékokat fűzhetnek a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat feltételei alapján olyan munkavállalók esetében, akiknek biztonságát vagy egészségét az éjszakai munkavégzés veszélyeztetheti.

*11. cikk***Éjszakai munkát végző munkavállalók rendszeres alkalmazásáról szóló értesítés**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az éjszakai munkát végző munkavállalókat rendszeresen foglalkoztató munkáltató ezt az információt kérésre az illetékes hatóságok tudomására hozza.

*12. cikk***Biztonság és egészségvédelem**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

- a) az éjszakai munkát végző munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók munkájuk jellegének megfelelő biztonság- és egészségvédelemben részesüljenek;

▼B

- b) az éjszakai munkát végző munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók biztonság- és egészségvédelmének tekintetében a megfelelő védelmi és megelőzési szolgáltatások vagy eszközök a más munkavállalók számára biztosítottakkal megegyezők, és mindenkor rendelkezésre állnak.

*13. cikk***Munkaritmus**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkát egy bizonyos munkaritmus szerint megszervezni kívánó munkáltató vegye figyelembe azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani, különösen a monoton munka és az előre megállapított munkaritmusban való munkavégzés elkerülése érdekében, a tevékenység milyensége, valamint a biztonsági és egészségvédelmi követelmények, különösen a munkaközi szünetek fényében.

4. FEJEZET

VEGYES RENDELKEZÉSEK*14. cikk***Egyedibb közösségi rendelkezések**

Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni, ha egyéb közösségi szabályok a munkaidő szervezésére vonatkozóan különös követelményeket tartalmaznak bizonyos foglalkozásokkal vagy szakmai tevékenységekkel kapcsolatosan.

*15. cikk***Kedvezőbb rendelkezések**

Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.

*16. cikk***Referencia-időszakok**

A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában referencia-időszakot állapíthatnak meg:

- a) az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a 14 napot;
- b) a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.

▼B

A 7. cikkkel összhangban biztosított éves szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni az átlagszámításnál, vagy azt annak szempontjából semlegesnek kell tekinteni;

- c) a 8. cikk alkalmazásában (az éjszakai munka időtartama) a referencia-időszakot a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően vagy kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások útján kell meghatározni.

Ha az 5. cikk által előírt minimálisan 24 órás heti pihenőidő ebbe a referencia-időszakba esik, akkor azt az átlagszámításnál nem lehet figyelembe venni.

5. FEJEZET

ELTÉRÉSEK ÉS KIVÉTELEK*17. cikk***Eltérések****▼C1**

- (1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg, és különösen a következők esetében:

▼B

- a) ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;
- b) családtag munkavállalók; vagy
- c) templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók.

(2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

(3) E cikk (2) bekezdésével összhangban, a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől el lehet térni:

- a) olyan tevékenységek esetében, amelyekre az jellemző, hogy a munkavállaló munkahelye és lakóhelye távol van egymástól, beleértve a nyílt tengeri tevékenységet, vagy hogy a munkavállaló különböző munkahelyei vannak távol egymástól;
- b) az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek esetében;
- c) olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgálatra vagy termelésre van szükség, különösen a következők esetében:

▼B

- i. a kórházak vagy hasonló létesítmények, beleértve az orvos gyakornokok tevékenységét, továbbá bentlakásos intézmények és börtönök által nyújtott felvétellel, kezeléssel és/vagy gondozással kapcsolatos szolgáltatások;
 - ii. kikötői vagy reptéri munkavállalók;
 - iii. sajtó, rádió, televízió, filmgyártás, postai és távközlési szolgáltatások, mentő, tűzoltó és polgári védelmi szolgálatok;
 - iv. gáz-, víz- és villamosenergia-termelés, -szállítás és -elosztás, továbbá háztartási hulladékgyűjtés és hulladékégető üzemek;
 - v. olyan iparágak, ahol a munkát műszaki okok miatt nem lehet megszakítani;
 - vi. kutatási és fejlesztési tevékenységek;
 - vii. mezőgazdaság;
 - viii. a menetrendszerű városi tömegközlekedésben a személyszállítáért felelős munkavállalók;
- d) ahol a tevékenység előreláthatóan hullámzó jellegű, különösen a következő területeken:
- i. mezőgazdaság;
 - ii. idegenforgalom;
 - iii. postai szolgáltatások;
- e) a vasúti szállításban munkát végzők esetén:
- i. az időszakos tevékenységet végzők;
 - ii. a munkaidejüket vonatokon töltő munkavállalók;
 - iii. akiknek a tevékenysége a közlekedési menetrendekhez, valamint a közlekedés folyamatosságának és rendszerességének biztosításához kapcsolódik;
- f) a 89/391/EGK irányelv 5. cikkének (4) bekezdésében leírt körülmények esetén;
- g) baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye esetén.
- (4) E cikk (2) bekezdésével összhangban, el lehet térni a 3. és 5. cikktől:
- a) a váltott műszakban végzett tevékenységek esetében akkor, amikor a munkavállaló műszakot vált, és az egyik műszak vége és a másik műszak kezdete között nem tudja igénybe venni a napi és/vagy a heti pihenőidőt;
 - b) osztott napi munkaidőben végzett tevékenységek esetében, különösen a takarítózemélyzet munkáját illetően.
- (5) E cikk (2) bekezdésével összhangban, orvos gyakornokok esetében el lehet térni a 6. cikktől, valamint a 16. cikk b) pontjától, e bekezdés második és hetedik albekezdésével összhangban.

▼B

A 6. cikk tekintetében az első bekezdésben említett eltérésekre 2004. augusztus 1-jétől számított öt éves átmeneti időszak alatt van lehetőség.

A tagállamoknak, szükség esetén, további két évük van arra, hogy felmérjék, milyen nehézségeket jelent az egészségügyi szolgáltatások és orvosi ellátás megszervezésével és biztosításával kapcsolatos feladatok szempontjából a munkaidőre vonatkozó rendelkezések betartása. Az átmeneti időszak vége előtt legalább hat hónappal az érdekelt tagállam tájékoztatja indokairól a Bizottságot, hogy a Bizottság a megfelelő egyeztetések után, az információk beérkezését követő három hónapon belül, véleményt tudjon nyilvánítani. Ha a tagállam nem fogadja el a Bizottság véleményét, döntését meg kell indokolnia. A tagállam tájékoztatását és az indokolást, valamint a Bizottság véleményét közzéteszik az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* és azt megküldik az Európai Parlamentnek is.

A tagállamoknak további egy év állhat rendelkezésére, hogy szükség esetén figyelembe vegyék harmadik albekezdésben említett feladatok ellátása során felmerülő különös nehézségeket. Az ebben az albekezdésben megállapított eljárás szerint kell eljárniuk.

A tagállamok biztosítják, hogy az átmeneti időszak első három évében a heti átlagos munkaidő nem haladja meg az 58 órát, a következő két év alatt az 56 órát, és az esetlegesen még fennmaradó időszakban az 52 órát.

A munkaadó időben egyeztet a munkavállalók képviselőivel, hogy lehetőség szerint megállapodjanak az átmeneti időszak szabályozásáról. Az ötödik albekezdés keretein belül, e megállapodás kiterjedhet:

- a) az átlagos heti munkaidőre az átmeneti időszakban; és
- b) az átmeneti időszak végére az átlagos heti munkaidő 48 órára történő csökkentése érdekében megtenni kívánt intézkedésekre.

A 16. cikk b) pontja tekintetében az első albekezdésben említett eltérésekre akkor van lehetőség, ha a referencia-időszak nem haladja meg a 12 hónapot az ötödik albekezdésben meghatározott átmeneti időszak első részében és hat hónappal azt követően.

*18. cikk***Kollektív szerződések általi eltérések**

A 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások alapján, vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján lehet eltérni.

Azok a tagállamok, ahol törvényben előírt rendszer nem biztosítja kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szintű megállapodások megkötését, vagy azok a tagállamok, amelyekben meghatározott jogi keretek vannak és ennek határain belül, a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően engedélyezhetik a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől való eltérést kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között a megfelelő kollektív szinten kötött megállapodások alapján.

▼B

Az első és a második albekezdésben biztosított eltérési lehetőségek azzal a feltétellel engedélyezhetőek, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt kompenzáló pihenőidő biztosítása nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

A tagállamok szabályokat állapíthatnak meg a következőkre nézve:

- a) e cikknek a szociális partnerek általi alkalmazására; valamint
- b) e bekezdés értelmében kötött kollektív szerződések vagy megállapodások rendelkezéseinek más munkavállalókra történő kiterjesztése a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

*19. cikk***A referencia-időszakoktól való eltérések korlátai**

A 17. cikk (3) bekezdésében, valamint a 18. cikkben biztosított, a 16. cikk b) pontjától való eltérési lehetőség nem vezethet hat hónapnál hosszabb referencia-időszak kialakulásához.

A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

2003. november 23-ig a Tanács, a Bizottságnak egy értékelő jelentéssel együtt beterjesztett javaslata alapján, felülvizsgálja e cikk rendelkezéseit és határoz a meghozandó intézkedésekről.

*20. cikk***Utazó munkavállalók és nyílt tengeri létesítményeken végzett tevékenység**

(1) A 3., 4., 5. és 8. cikket nem lehet alkalmazni utazó munkavállalókra.

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy a 17. cikk 3. bekezdésének f) és g) pontjában megállapított körülmények kivételével, az utazó munkavállalók elegendő pihenőidőre legyenek jogosultak.

(2) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános alapelvek teljesítése mellett, feltéve hogy az érintett munkaadók és munkavállalók képviselői tárgyalásokat folytatnak, és erőfeszítéseket tesznek a szociális párbeszéd főbb formáinak előmozdítására, így a felek kívánsága esetén tárgyalásra, a tagállamok objektív, technikai vagy munkaszervezési okokból a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakot 12 napra terjeszthetik ki olyan munkavállalók esetében, akik elsősorban nyílt tengeri tevékenységet végeznek.

(3) A tagállamokkal, valamint közösségi szinten a munkaadók és a munkavállalók képviselőivel történt egyeztetést követően a Bizottság, legkésőbb 2005. augusztus 1-jéig egészségügyi és biztonsági szempontból áttekinti a nyílt tengeren munkát végző munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket, azért, hogy szükség esetén megfelelő módosításokat terjesszen elő.

▼B

21. cikk

Tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalók

(1) A 3–6., valamint a 8. cikket nem kell alkalmazni a tagállamok lobogója alatt közlekedő tengerjáró halászhajók munkavállalóira. A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy a tagállamok lobogója alatt közlekedő tengerjáró halászhajók munkavállalói elegendő pihenőidőre legyenek jogosultak, és hogy 12 hónapos referencia-időszakban a heti átlagos munkaidő ne lépje túl a 48 órát.

(2) Az (1) bekezdés, a második albekezdés, valamint a (3)–(4) bekezdés keretein belül a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket, hogy az ilyen munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének szükségessége jegyében

- a) adott időtartamban a munkaidő hosszát korlátozzák; vagy
- b) adott időtartamban a pihenőidő minimumát biztosítják.

A munkaidő felső és a pihenőidő alsó határát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek közötti megállapodások határozzák meg.

(3) A munkaidőt és a pihenőidőt a következőképpen korlátozzák:

a) a munkaidő felső határa nem lehet több, mint:

- i. 24 órás időszak alatt 14 óra;
- ii. 7 napos időszak alatt 72 óra;

vagy

a pihenőidő alsó határa nem lehet kevesebb, mint:

- i. 24 órás időszak alatt 10 óra;
- ii. 7 napos időszak alatt 77 óra.

(4) A pihenőidőt nem lehet kettőnél több részre osztani, amelyek közül az egyik legalább 6 óra hosszú, és két egymást követő pihenőidő között nem lehet több, mint 14 óra.

(5) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános irányelveknek megfelelően, objektív, technikai vagy munkaszervezési okokból a tagállamok kivételeket tehetnek, beleértve a referencia-időszakok megállapítását is, az (1) bekezdés második albekezdésében, valamint a (3) és (4) bekezdésben említett korlátok tekintetében. Az ilyen kivételek, amennyire csak lehet, megfelelnek az előírt rendelkezéseknek, azonban figyelembe vehetik a gyakoribb vagy hosszabb szabadságot, vagy a munkavállalóknak nyújtott kompenzáló szabadságot. A kivételeket a következő módon kell meghatározni:

- a) törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések útján, feltéve hogy az érintett munkaadók és munkavállalók képviselői tárgyalásokat folytatnak, és erőfeszítések történnek a szociális párbeszéd főbb formáinak előmozdítására; vagy
- b) kollektív szerződések vagy a szociális partnerek megállapodásai útján.

▼B

(6) A tengerjáró halászhajó kapitánya jogosult arra, hogy a fedélzeten lévő munkavállalókat a szükséges óraszámban munkára rendelje, ha az a hajó, a fedélzeten lévő személyek vagy a rakomány azonnali biztonsága érdekében szükséges, vagy abból a célból, hogy a tengeren bajban lévő más hajók vagy személyek részére segítséget nyújtson.

(7) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat szerint az év egy meghatározott időszakában egy hónapnál hosszabb ideig nem hajózó tengerjáró halászhajók munkavállalói a 7. cikk értelmében ez alatt az időszak alatt vegyék igénybe éves szabadságukat.

*22. cikk***Vegyes rendelkezések**

(1) A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve hogy meghozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

- a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe;
- b) a munkavállalót munkáltatója nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe;
- c) a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról;
- d) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;
- e) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra nézve.

2003. november 23-ig a Tanács, a Bizottságnak egy értékelő jelentéssel együtt beterjesztett javaslata alapján, felülvizsgálja e cikk rendelkezéseit és határoz a meghozandó intézkedésekről.

(2) A tagállamoknak lehetőségük van, hogy a 7. cikk alkalmazását illetően egy, 1996. november 23-tól legfeljebb három évig tartó átmeneti időszakot vegyenek igénybe, amely alatt:

- a) minden munkavállaló háromhetes éves fizetett szabadságban részesül a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és annak biztosítása feltételeit illetően; és
- b) a háromhetes éves fizetett szabadság nem helyettesíthető annak fejében adott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.

▼B

(3) Amennyiben a tagállamok élnek az e cikkben említett lehetőségekkel, erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

6. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK*23. cikk***Védelmi szint**

A tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy a változó körülményekre tekintettel a munkaidő vonatkozásában eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket hozzanak, az ennek az irányelvnek a végrehajtására való hivatkozás, az ebben az irányelvben előírt minimumkövetelmények teljesítésével, nem vezethet a munkavállalók számára biztosított általános védelem szintjének csökkenéséhez.

*24. cikk***Jelentések**

(1) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen már elfogadtak vagy elfogadnak.

(2) A tagállamok ötévenként jelentést tesznek a Bizottságnak ezen irányelv gyakorlati végrehajtásáról, a szociális partnerek álláspontját is rögzítve.

A Bizottság a jelentésről tájékoztatja az Európai Parlamentet, a Tanácsot, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, valamint a munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottságot.

(3) 1996. november 23-tól számítva minden ötödik évben, a Bizottság jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak ennek az irányelvnek az alkalmazásáról, figyelembe véve a 22. és 23. cikket és e cikk (1) és (2) bekezdését.

*25. cikk***A tengerjáró halászhajókon munkát végző munkavállalókra vonatkozó rendelkezések felülvizsgálata**

A tagállamokkal, valamint közösségi szinten a munkaadók és a munkavállalók képviselőivel történt egyeztetést követően a Bizottság, legkésőbb 2009. augusztus 1-jéig egészségügyi és biztonsági szempontból áttekinti a tengerjáró halászhajókon munkát végző munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket, azért hogy szükség esetén megfelelő módosításokat terjesszen elő.

*26. cikk***A városi menetrendszerű közlekedés munkavállalóira vonatkozó rendelkezések felülvizsgálata**

A tagállamokkal, valamint közösségi szinten a munkaadók és a munkavállalók képviselőivel történt egyeztetést követően a Bizottság, legkésőbb 2005. augusztus 1-jéig áttekinti a városi menetrendszerű tömegközlekedés munkavállalóira vonatkozó rendelkezéseket azért, hogy szükség esetén megfelelő módosításokat terjesszen elő az ágazat megfelelő szabályozásának biztosítására.

▼B

27. cikk

Hatályon kívül helyezés

(1) Az I. melléklet A. részében említett irányelvvel módosított 93/104/EK irányelv hatályát veszti, a tagállamoknak az I. melléklet B. részében megállapított átültetési kötelezettségeinek sérelme nélkül.

(2) A hatályon kívül helyezett irányelvekre való hivatkozásokat a II. melléklet megfelelési táblázatával összhangban, az erre az irányelvre való hivatkozásként kell értelmezni.

28. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv 2004. augusztus 2-án lép hatályba.

29. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

*I. MELLÉKLET*

A. RÉSZ

A HATÁLYON KÍVÜL HELYEZETT IRÁNYELV ÉS MÓDOSÍTÁSA

(27. cikk)

93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 1993.12.13., 18. o.)

Az Európai Parlament és a Tanács 2000/34/ (HL L 195., 2000.8.1., 41. o.)
EK irányelve

B. RÉSZ

A NEMZETI JOGBA VALÓ ÁTÜLTETÉS HATÁRIDEJE

(27. cikk)

Irányelv	Átültetési határidő
93/104/EK	1996. november 23.
2000/34/EK	2003. augusztus 1. ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Orvosgyakornokokra vonatkozóan 2004. augusztus 1. Lásd: 2000/34/EK irányelv, 2. cikk.



II. MELLÉKLET

MEGFELELÉSI TÁBLÁZAT

93/104/EK irányelv	Ez az irányelv
1–5. cikk	1–5. cikk
6. cikk, bevezető szavak	6. cikk, bevezető szavak
6. cikk (1) bekezdés	6. cikk a) pont
6. cikk (2) bekezdés	6. cikk b) pont
7. cikk	7. cikk
8. cikk, bevezető szavak	8. cikk, bevezető szavak
8. cikk (1) bekezdés	8. cikk a) pont
8. cikk (2) bekezdés	8. cikk b) pont
9., 10. és 11. cikk	9., 10. és 11. cikk
12. cikk, bevezető szavak	12. cikk, bevezető szavak
12. cikk (1) bekezdés	12. cikk a) pont
12. cikk (2) bekezdés	12. cikk b) pont
13., 14. és 15. cikk	13., 14. és 15. cikk
16. cikk, bevezető szavak	16. cikk, bevezető szavak
16. cikk (1) bekezdés	16. cikk a) pont
16. cikk (2) bekezdés	16. cikk b) pont
16. cikk (3) bekezdés	16. cikk c) pont
17. cikk (1) bekezdés	17. cikk (1) bekezdés
17. cikk (2) bekezdés, bevezető szavak	17. cikk (2) bekezdés
17. cikk (2) bekezdés 1. albekezdés	17. cikk (3) bekezdés a)–e) pont
17. cikk (2) bekezdés 2. albekezdés	17. cikk (3) bekezdés f)–g) pont
17. cikk (2) bekezdés 3. albekezdés	17. cikk (4) bekezdés
17. cikk (2) bekezdés 4. albekezdés	17. cikk (5) bekezdés
17. cikk (3) bekezdés	18. cikk
17. cikk (4) bekezdés	19. cikk
17a. cikk (1) bekezdés	20. cikk (1) bekezdés, első albekezdés

▼B

93/104/EK irányelv	Ez az irányelv
17a. cikk (2) bekezdés	20. cikk (1) bekezdés, második albekezdés
17a. cikk (3) bekezdés	20. cikk (2) bekezdés
17a. cikk (4) bekezdés	20. cikk(3) bekezdés
17b. cikk (1) bekezdés	21. cikk (1) bekezdés, első albekezdés
17b. cikk (2) bekezdés	21. cikk (1) bekezdés, második albekezdés
17b. cikk (3) bekezdés	21. cikk (2) bekezdés
17b. cikk (4) bekezdés	21. cikk (3) bekezdés
17b. cikk (5) bekezdés	21. cikk (4) bekezdés
17b. cikk (6) bekezdés	21. cikk (5) bekezdés
17b. cikk (7) bekezdés	21. cikk (6) bekezdés
17b. cikk (8) bekezdés	21. cikk (7) bekezdés
18. cikk (1) bekezdés a) pont	–
18. cikk (1) bekezdés b) pont i. alpont	22. cikk (1) bekezdés
18. cikk (1) bekezdés b) pont ii. alpont	22. cikk (2) bekezdés
18. cikk (1) bekezdés c) pont	22. cikk (3) bekezdés
18. cikk (2) bekezdés	–
18. cikk (3) bekezdés	23. cikk.
18. cikk (4) bekezdés	24. cikk (1) bekezdés
18. cikk (5) bekezdés	24. cikk (2) bekezdés
18. cikk (6) bekezdés	24. cikk (3) bekezdés
	25. cikk ⁽¹⁾
	26. cikk ⁽²⁾
	27. cikk
	28. cikk
19. cikk	29. cikk
	I. melléklet
	II. melléklet

⁽¹⁾ 2000/34/EK irányelv, 3. cikk.

⁽²⁾ 2000/34/EK irányelv, 4. cikk.