

31993L0104

L 307/18

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA

1993.12.13.

**A TANÁCS 93/104/EK IRÁNYELVE**  
**(1993. november 23.)**  
**a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól**

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 118a. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára <sup>(1)</sup>,

az Európai Parlamenttel együttműködve <sup>(2)</sup>,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére <sup>(3)</sup>,

mivel a Szerződés 118a. cikke előírja, hogy a Tanács irányelvek útján, különösen a munkakörnyezet tekintetében, minimumkövetelményeket fogadjon el a munkavállalók biztonságának és egészségének magasabb szintű védelme kialakításának ösztönzésére;

mivel az említett cikk alapján az irányelvek nem vezethetnek be olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi megszorításokat, amelyek hátráltatnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését;

mivel a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv <sup>(4)</sup> rendelkezéseit kell teljes mértékben alkalmazni az ezen irányelv hatálya alá tartozó területekre, tekintettel az abban foglalt szigorúbb és/vagy konkrétabb rendelkezésekre;

mivel a 11 tagállam állam- és kormányfője által a strasbourg-i Európai Tanács 1989. december 9-i ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontjának első bekezdése, továbbá 8. és 19. pontjának első bekezdése megállapítja, hogy:

„(7) A belső piac létrehozásának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javulásához kell vezetnie az Európai

Közösségben. Ez a folyamat a feltételek közelítésének eredménye, azok folyamatos javítása mellett, különösen a munkaidő időtartamát és megszervezését, valamint a határozatlan időre szóló szerződésen kívüli olyan foglalkoztatási formákat illetően, mint a határozott idejű munkaszerződések, a részmunkaidős munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés és az idey-munka.

(8) Az Európai Közösségben minden munkavállalónak joga van a heti pihenőidőre és az éves fizetett szabadságra, amelynek időtartamát progresszíven kell harmonizálni a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően.

(19) Minden munkavállalót megfelelő egészségügyi és biztonsági feltételek illetnek meg munkakörnyezetében. Megfelelő intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy ezen a területen a feltételek további harmonizációja valósuljon meg a már elért eredmények fenntartásával egyidejűleg.”;

mivel a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak;

mivel ez az irányelv gyakorlati hozzájárulás a belső piac szociális dimenziójának a megteremtéséhez;

mivel a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimumkövetelmények megállapítása javítja a munkavállalók munkafeltételeit a Közösségben;

mivel a közösségi munkavállalók biztonságának és egészségének biztosítása érdekében a munkavállalók számára minimális napi, heti és éves pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket kell biztosítani; mivel ebben az összefüggésben meg kell szabni a heti munkaidő leghosszabb tartamát is;

mivel a munkaidő megszervezése tekintetében figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet elveit, az éjszakai munkával kapcsolatos elveket is beleértve;

mivel a heti pihenőidő tekintetében kellő figyelmet kell fordítani a kulturális, etnikai, vallási és egyéb tényezők sokféleségére a tagállamokban; mivel különösen az egyes tagállamok dönthetnek el,

<sup>(1)</sup> HL C 254., 1990.10.9., 4. o.

<sup>(2)</sup> HL C 72., 1991.3.18., 95. o.;  
és az 1993. október 27-i határozat (a Hivatalos Lapban még nem tétek közzé).

<sup>(3)</sup> HL C 60., 1991.3.8., 26. o.

<sup>(4)</sup> HL L 183., 1989.6.29., 1. o.

hogyan a vasárnap beletartozik-e a heti pihenőidőbe, és ha igen, milyen mértékben;

mivel kutatások kimutatták, hogy az emberi szervezet éjszaka érzékenyebben reagál a környezeti ártalmakra és a munkaszervezés bizonyos megterhelő formáira, és hogy a hosszú ideig tartó éjszakai munka hátrányos lehet a munkavállalók egészségére és veszélyeztetheti a munkahelyi biztonságot;

mivel korlátozni kell az éjszakai munka időtartamát, beleértve a túlmunkát is, és az éjszakai munkavállalókat rendszeresen alkalmazó munkaadók számára elő kell írni, hogy ezt az információt kérésre az illetékes hatóságok tudomására hozzák;

mivel fontos, hogy az éjszakai munkavállalók ingyenes egészségügyi vizsgálatban részesüljenek munkába állásuk előtt és azt követően rendszeresen, továbbá ha lehetséges, megfelelő nappali munkára helyezték át őket, ha egészségügyi problémákkal küzdenek;

mivel az éjszakai és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók helyzete megköveteli, hogy a biztonsági és egészségügyi védelem szintjét a munka jellegéhez igazítsák, valamint azt, hogy a védelmi és megelőzési szolgálatok, valamint erőforrások megszervezése és működése megfelelő legyen;

mivel meghatározott munkafeltételek hátrányos hatást gyakorolhatnak a munkavállalók biztonságára és egészségére; mivel egy bizonyos minta szerinti munkaszervezés esetében figyelembe kell venni azt az általános elvet, hogy a munkát az emberhez igazítsák;

mivel az érintett munka sajátos jellege miatt bizonyos ágazatokban vagy olyan tevékenységek esetében, amelyek nem tartoznak ezen irányelv hatálya alá, külön intézkedéseket kell hozni a munkaidő megszervezése tekintetében;

mivel a vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben;

mivel szükséges biztosítani, hogy esetenként a tagállamok vagy a szociális partnerek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől eltérjenek; mivel általános szabályként eltérés esetében az érintett munkavállalóknak egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

## I. SZAKASZ

### HATÁLY ÉS MEGHATÁROZÁSOK

#### 1. cikk

#### Az irányelv célja és hatálya

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

(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 17. cikkének sérelme nélkül ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének értelmében valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatban a légi, a vasúti, a közúti, a tengeri, a folyami és tavi szállítás, a tengeri halászat, a tengeren végzett egyéb munkavégzés, valamint az orvosok gyakornoki tevékenységének kivételével.

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

#### 2. cikk

### Meghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában az alábbi meghatározások alkalmazandók:

1. *munkaidő*: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaadó 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*: a hét óránál nem rövidebb időtartam a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint, és amelynek minden esetben magában kell foglalnia az éjfél és a reggel 5 óra közötti időtartamot;
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) másrésről az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, amelyet az érintett tagállam a következők alapján határoz meg:
- nemzeti jogszabályok útján, a szociális partnerekkel történt konzultációt követően; vagy
  - 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*: váltott műszakban munkát végző munkavállaló.

## II. SZAKASZ

### MINIMÁLIS PIHENŐIDŐK – A MUNKAI DŐ 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.

#### 5. cikk

#### Heti pihenőidő

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként

legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Az első albekezdésben említett minimális pihenőidő elvben a vasárnapot is magában foglalja.

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

#### 7. cikk

#### Rendes szabadság

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

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

## III. SZAKASZ

### ÉJSZAKAI MUNKA – VÁLTOTT MŰSZAKBAN VÉGZETT MUNKA – MUNKAVÉGZÉSI MINTÁK

#### 8. cikk

#### Az éjszakai munka időtartama

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

- az éjszakai munkavállalók esetében a rendes munkaórák száma átlagosan ne haladja meg a nyolc órát 24 órás időszakonként;

2. azok az éjszakai 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 fentiek 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 munkavállalók egészségügyi vizsgálata és nappali munkára történő áthelyezése

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

- a) az éjszakai munkavállalók munkába lépésüket megelőzően és azt követően rendszeresen ingyenes egészségügyi vizsgálaton vegyenek részt;
- b) azokat az éjszakai 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 folytatni.

(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 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 munkavállalók rendszeres alkalmazásáról szóló értesítés

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

#### 12. cikk

### Biztonság- és egészségvédelem

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

1. az éjszakai munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók munkájuk jellegének megfelelő biztonság- és egészségvédelemben részesüljenek;
2. az éjszakai 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

### A munka ütemezése

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy egy bizonyos minta szerint a munkát megszervezni kívánó munkaadó vegye figyelembe azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani, különösen a monoton munka és az előre megállapított munkautemben való munkavégzés elkerülése érdekében, a tevékenység jellegét, valamint a biztonsági és egészségvédelmi követelményeket, különösen a munkaközi szüneteket illetően.

## IV. SZAKASZ

### VEGYES RENDELKEZÉSEK

#### 14. cikk

### Különös közösségi rendelkezések

Ennek az irányelvnek a rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha egyéb közösségi eszközök különös követelményeket tartalmaznak bizonyos foglalkozásokkal vagy szakmai tevékenységekkel kapcsolatosan.

#### 15. cikk

### Előnyösebb 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 előnyösebbek, 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 előnyösebbek.

## 16. cikk

**Hivatkozási időszakok**

A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában hivatkozási időszakot állapíthatnak meg:

1. az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a hivatkozási időszak nem haladhatja meg a 14 napot;
2. a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a hivatkozási időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.

A 7. cikkel összhangban biztosított rendes szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni az átlagszámításnál, vagy annak szempontjából semlegesnek tekintendő;

3. a 8. cikk alkalmazásában (az éjszakai munka időtartama) a hivatkozási 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 legkevesebb 24 órás heti pihenőidő ebbe a hivatkozási időszakba esik, akkor azt az átlagszámításnál nem lehet figyelembe venni.

## 17. cikk

**Eltérések**

(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3., 4., 5., 6., 8. vagy 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 sem tudják meghatározni, és különösen a következők esetében:

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

(2) Eltérések fogadhatók el törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, vagy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások által, feltéve hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik:

2.1. a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől:

- a) olyan tevékenységek esetében, amelyekre az jellemző, hogy a munkavállaló munkahelye és lakóhelye távol van

egymástól, vagy a munkavállaló különböző munkahelyei távol vannak egymástól;

- b) az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyoni- 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:
  - i. a kórházak vagy hasonló létesítmények, bentlakásos intézmények és börtönök által nyújtott felvétellel, kezeléssel és/vagy gondozással kapcsolatos szolgáltatások;
  - ii. kikötői vagy repülőtéri 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 hulladékgyűjtő és hulladékégető üzemek;
  - v. olyan iparágak, ahol a munkát műszaki okok miatt nem lehet megszakítani;
  - vi. kutatási és fejlesztési tevékenységek;
  - vii. mezőgazdaság;

d) ahol a tevékenység előreláthatóan hullámzó jellegű, különösen a következő területeken:

- i. mezőgazdaság;
- ii. idegenforgalom;
- iii. postai szolgáltatások;

2.2. a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől:

- a) a 89/391/EGK irányelv 5. cikkének (4) bekezdésében leírt körülmények esetén;
- b) baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye esetén;

2.3. 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 takarítószemélyzet munkáját illetően.

(3) 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, amelyekben 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 kereteket szabtak 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.

Az első és a második albekezdésben biztosított eltérési lehetőségek azzal a feltétellel engedélyezhetők, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítsanak, 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:

- e bekezdésnek a szociális partnerek általi alkalmazására, és
- e bekezdés értelmében kötött kollektív szerződések vagy megállapodások rendelkezéseinek más munkavállalókra történő kiterjesztésére a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

(4) E cikk (2) bekezdésének 2.1. és 2.2. pontjában és a (3) bekezdésében előírt, a 16. cikk 2. pontjától való eltérés lehetősége nem eredményezheti, hogy a hivatkozási időszak a hat hónapot meghaladja.

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 hivatkozási időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

A 18. cikk (1) bekezdésének a) pontjában említett időponttól számított hét év lejártá előtt a Tanács a Bizottságnak egy értékelő jelentéssel együtt benyújtott javaslata alapján újból vizsgálat alá veti e bekezdés rendelkezéseit, és határoz a további tennivalókról.

#### 18. cikk

### Záró rendelkezések

(1) a) A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 1996. november

23-tól megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján megtegyék a szükséges intézkedéseket, valamint a tagállamok megteszik az ahhoz szükséges lépéseket, hogy mindenkor biztosítani tudják az ebben az irányelvben megállapított rendelkezések teljesítését.

(b) i. 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 munkaadó nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk (2) pontjában említett hivatkozási időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe,
- a munkavállalót munkaadója nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe,
- a munkaadó naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról,
- 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,
- a munkaadó 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 (2) pontjában említett hivatkozási időszakokra nézve.

Az a) pontban említett időponttól számított hét év lejártá előtt a Tanács a Bizottság értékelő jelentéssel együtt benyújtott javaslata alapján újból vizsgálat alá veti ezen alpontra a rendelkezéseit, és határoz a további tennivalókról.

ii. A tagállamoknak hasonlóképpen lehetőségük van arra, hogy a 7. cikk alkalmazását illetően legfeljebb hároméves átmeneti időtartamot vegyenek igénybe az a) pontban említett időponttól számítva, feltéve, hogy az ilyen átmeneti időtartam alatt:

- 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

- a háromhetes éves fizetett szabadság nem helyettesíthető annak fejében adott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.

c) A tagállamok erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(3) A tagállamok azon joga nem sérül, hogy a változásokra tekintettel a munkaidő vonatkozásában eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket hozzanak, amennyiben eleget tesznek az ezen irányelvben előírt minimumkövetelményeknek, azonban ennek az irányelvnek a végrehajtására hivatkozva azonban nem csökkenthetik a munkavállalók számára biztosított általános védelem szintjét.

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

(5) 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, a Gazdasági és Szociális Bizottságot, valamint a munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottságot.

(6) A Bizottság ötévenként jelentést tesz az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról, kellő figyelemmel az (1), (2), (3), (4) és (5) bekezdésre.

#### 19. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1993. november 23-án.

*a Tanács részéről*

*az elnök*

M. SMET