

31993L0104

13.12.1993.

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

L 307/18

PADOMES DIREKTĪVA 93/104/EK
(1993. gada 23. novembris)
par dažiem darba laika organizācijas aspektiem

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 118.a pantu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu ⁽¹⁾,

sadarbībā ar Eiropas Parlamentu ⁽²⁾,

ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽³⁾,

tā kā Līguma 118.a pants paredz, ka Padome, pieņemot direktīvas, nosaka tās obligātās prasības, kas jāizpilda, lai veicinātu uzlabojumus attiecībā uz darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, jo īpaši darba vidē;

tā kā, ievērojot minētā panta noteikumus, šādās direktīvās jāvirās uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas varētu aizkavēt veidot un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus;

tā kā Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā ⁽⁴⁾, ir pilnībā piemērojama jomām, uz ko attiecas šī direktīva, neskarot stingrākus un/vai īpašus šīs direktīvas noteikumus;

tā kā Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, ko 11 dalībvalstu valstu vai valdību vadītāji pieņēmuši 1989. gada 9. decembrī Eiropas Padomes sanāksmē Strasbūrā, un konkrēti tās 7. punkta pirmajā daļā, 8. punktā un 19. punkta pirmajā daļā ir deklarēts:

⁽¹⁾ OV C 254, 9.10.1990., 4. lpp.

⁽²⁾ OV C 72, 18.3.1991., 95. lpp. un 1993. gada 27. oktobra lēmums (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).

⁽³⁾ OV C 60, 8.3.1991., 26. lpp.

⁽⁴⁾ OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.

“7. Iekšējā tirgus izveidei jāuzlabo darba ņēmēju dzīves un darba apstākļi Eiropas Kopienā. Šā procesa pamatā jābūt šo apstākļu tuvināšanai, saglabājot uzlabojumus īpaši attiecībā uz darba laika ilgumu un organizāciju, kā arī nodarbinātības veidiem, kas nav beztermiņa nolīgumi, piemēram, attiecībā uz noteikta termiņa nolīgumiem, nepilnu darba laiku, pagaidu darbu un sezonas darbu.

8. Katram darba ņēmējam Eiropas Kopienā ir tiesības uz nedēļas atpūtas laiku un gadskārtēju apmaksātu atvaļinājumu, kura ilgums pakāpeniski jāsaskaņo atbilstīgi attiecīgo valstu praksei.

19. Katram darba ņēmējam jābūt apmierinošiem veselības un drošības nosacījumiem darba vidē. Jāveic vajadzīgie pasākumi nosacījumu turpmākai saskaņošanai šajā jomā, saglabājot jau panāktos uzlabojumus.”;

tā kā darba ņēmēju drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana darbā ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot vienīgi saimnieciskiem apsvērumiem;

tā kā šī direktīva ir praktisks ieguldījums iekšējā tirgus sociālās dimensijas radīšanā;

tā kā minimālo prasību noteikšana attiecībā uz darba laika organizāciju, iespējams, var uzlabot darba ņēmēju darba apstākļus Kopienā;

tā kā, lai nodrošinātu Kopienas darba ņēmēju drošību un veselību, viņiem jānodrošina minimālais diennakts, nedēļas un gadskārtējais atpūtas laiks un pietiekami pārtraukumi; tā kā saistībā ar to jānosaka arī maksimālais darba stundu skaits nedēļā;

tā kā jāievēro Starptautiskās darba organizācijas principi attiecībā uz darba laika organizāciju, tostarp tie, kas attiecas uz darbu naktis;

tā kā attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku pienācīgi jāievēro kultūras, etnisko, reliģisko un citu faktoru daudzveidība dalībvalstīs; tā kā

konkrēti katras dalībvalsts ziņā ir lemt par to, vai svētdienas iekļaujamas nedēļas atpūtas laikā un, ja tā, tad cik lielā mērā;

tā kā pētījumi ir pierādījuši, ka naktī cilvēka organisms jutīgāk reaģē uz vides radītiem traucējumiem, kā arī noteiktām apgrūtinotām darba organizācijas formām, un ka ilgstošs darbs naktī var kaitēt darba ņēmēju veselībai un apdraudēt drošību darbavietā;

tā kā jāierobežo nakts darba laika ilgums, to skaitā virsstundas, un jānosaka, ka tiem darba devējiem, kuri regulāri izmanto darba ņēmējus nakts laikā, pēc pieprasījuma jāsniedz šī informācija kompetentajām iestādēm;

tā kā ir svarīgi, lai darba ņēmējiem naktīs tiktu nodrošināta bezmaksas veselības pārbaude pirms viņu norīkošanas un pēc tās ik pēc noteikta laika, un, kad vien tas ir iespējams, šie darba ņēmēji jāpārceļ viņiem piemērotā darbā dienas laikā, ja viņi cieš no veselības problēmām;

tā kā nakts un maiņu darbā strādājošo apstākļi prasa, lai viņu drošības un veselības aizsardzības līmeni pielāgotu viņu darba īpatnībām un lai aizsardzības un profilakses dienestu organizācija un darbība un to resursi būtu efektīvi;

tā kā īpašiem darba apstākļiem var būt kaitīga ietekme uz darba ņēmēju drošību un veselību; tā kā darba organizācijā pēc noteikta modeļa jāievēro vispārējs princips par darba pielāgošanu darba ņēmējam;

tā kā, ņemot vērā konkrētā darba īpašo raksturu, var būt vajadzība veikt dažus pasākumus attiecībā uz darba laika organizāciju noteiktās nozarēs vai darbības veidos, kas nav ietverti šīs direktīvas darbības jomā;

tā kā saistībā ar darba laika organizāciju uzņēmumā, iespējams, var rasties jautājumi, vēlams paredzēt elastīgu pieeju dažu šīs direktīvas noteikumu piemērošanā, vienlaikus nodrošinot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principu ievērošanu;

tā kā jāparedz, ka dažiem noteikumiem var piemērot atkāpes, ko konkrētos gadījumos veic dalībvalstis vai darba devēji un darba ņēmēji; tā kā, pieļaujot atkāpes, darba ņēmējiem visos gadījumos jānodrošina līdzvērtīgi kompensācijas atpūtas laiki,

IR PIENĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

I IEDAĻA

DARBĪBAS JOMA UN DEFINĪCIJAS

1. pants

Mērķis un darbības joma

1. Šī direktīva nosaka drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju.
2. Šī direktīva attiecas uz:
 - a) diennakts atpūtas, nedēļas atpūtas laika un gadskārtējā atvaļinājuma minimumu, pārtraukumiem un maksimālo nedēļas darba laiku;
 - b) noteiktiem darba naktīs, darba maiņās un darba modeļu aspektiem.
3. Šī direktīva attiecas uz visiem darbības veidiem, gan publisko, gan privāto sektoru, Direktīvas 89/391/EEK 2. panta nozīmē, neierobežojot šīs direktīvas 17. pantu, izņemot gaisa, dzelzceļa, autoceļu, jūras, iekšzemes ūdensceļu un ezeru transportu, jūras zvejniecību, citus darbus jūrā un prakses ārstu darbību.
4. Direktīvas 89/391/EEK noteikumi ir pilnībā piemērojami 2. punktā minētajiem jautājumiem, neskarot stingrākus un/vai īpašus noteikumus šajā direktīvā.

2. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

1. "Darba laiks" ir jebkurš laikposms, kura laikā darba ņēmējs strādā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi.
2. "Atpūtas laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks.
3. "Nakts laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām, kā definēts attiecīgās valsts tiesību aktos, un kam jebkurā gadījumā jāietver laiks starp pusnakti un pulksten 5.00 no rīta.
4. "Nakts darbā strādājošais" ir:
 - a) no vienas puses, jebkurš darba ņēmējs, kas parasti nakts laikā strādā vismaz trīs stundas no sava diennakts darba laika;

- b) no otras puses, jebkurš darba ņēmējs, kam nakts laikā, iespējams, jāstrādā noteikta daļa no sava gada darba laika, kā to pēc savas izvēles definē attiecīgā dalībvalsts:
- i) ar valsts tiesību aktiem, pēc konsultācijām ar darba devējiem un darba ņēmējiem, vai
- ii) ar koplīgumiem vai nolīgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī.
5. "Darbs maiņās" ir jebkura darba organizācijas metode darbam maiņās, kurās darba ņēmēji cits citu nomaina tajās darbavietās noteiktā kārtībā, iekļaujot rotācijas kārtību, un kas var būt nepārtraukta vai ar pārtraukumiem saistībā ar vajadzību darba ņēmējiem strādāt dažādos laikos attiecīgā dienu vai nedēļu laikposmā.
6. "Darbu maiņās strādājošais" ir jebkurš darba ņēmējs, kura darba grafiks pieder pie darba maiņās.

II IEDAĻA

MINIMĀLAIS ATPŪTAS LAIKS — CITI DARBA LAIKA ORGANIZĀCIJAS ASPEKTI

3. pants

Diennakts atpūta

Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo diennakts atpūtu, kam jābūt 11 stundas pēc kārtas katru 24 stundu laikposmā.

4. pants

Pārtraukumi

Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tad, ja darba diena ir ilgāka par sešām stundām, katram darba ņēmējam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, kura sīkākus aspektus, tostarp ilgumu un nosacījumus, ar kādiem pārtraukumu piešķir, ietver koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem vai, ja tādu nav, attiecīgās valsts tiesību aktos.

5. pants

Nedēļas atpūtas laiks

Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katru septiņu dienu laikposmā katram darba ņēmējam ir tiesības

uz nepārtrauktu minimālo atpūtas laiku 24 stundu ilgumā plus 11 stundas diennakts atpūtas, kas minēta 3. pantā.

Pirmajā daļā minētajā atpūtas laikā principā tiek iekļauta svētdiena.

Ja to pamato objektīvi tehniski vai darba organizācijas apstākļi, var piemērot minimālo 24 stundu atpūtas laiku.

6. pants

Maksimālais nedēļas darba laiks

Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, ievērojot nepieciešamību aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību.

1. Nedēļas darba laiku ierobežo ar normatīviem un administratīviem aktiem vai koplīgumiem, vai nolīgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem.
2. Vidējais darba laiks katru septiņu dienu laikposmā, ietverot virsstundas, nepārsniedz 48 stundas.

7. pants

Gadskārtējais atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, ievērojot nosacījumus par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un tā piešķiršanu, kā to nosaka attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālo laiku nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas.

III IEDAĻA

DARBS NAKTĪ – DARBS MAIŅĀS – DARBA MODEĻI

8. pants

Darba naktī ilgums

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka

1. normālās darba stundas nakts darbā strādājošajiem nepārsniedz vidēji 8 stundas jebkurā 24 stundu laikposmā;

2. nakts darbā strādājošie, kuru darbs ir saistīts ar sevišķu bīstamību vai smagu fizisko vai garīgo slodzi, nestrādā vairāk par astoņām stundām jebkurā 24 stundu laikposmā, kurā viņi veic darbu naktī.

Saistībā ar iepriekšminēto, darbu, kas saistīts ar sevišķu bīstamību vai smagu fizisko vai garīgo slodzi, definē attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse vai koplīgumi, vai arī nolīgumi starp darba devējiem un darba ņēmējiem, ņemot vērā darba naktī specifiku un bīstamību.

9. pants

Nakts darbā strādājošo veselības pārbaudes un pārceļšana darbā dienas laikā

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka
 - a) nakts darbā strādājošajiem ir tiesības uz bezmaksas veselības pārbaudi pirms viņu norīkošanas darbā un pēc tās ik pēc noteikta laika;
 - b) nakts darbā strādājošie, kam ir veselības problēmas, kuras atzītas par saistītām ar viņu darbu naktī, kad vien tas ir iespējams, pārceļ viņiem piemērotā darbā dienas laikā.
2. Veicot 1. punkta a) apakšpunktā minēto bezmaksas veselības pārbaudi, jāievēro medicīniskā konfidencialitāte.
3. Bezmaksas veselības pārbaudi, kas minēta 1. punkta a) apakšpunktā, var veikt valsts veselības aizsardzības sistēmā.

10. pants

Garantijas darbam nakts laikā

Dalībvalstis var attiecināt uz dažu kategoriju nakts darbā strādājošajiem noteiktas garantijas, ievērojot nosacījumus, ko paredz attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse, attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru drošība un veselība ir apdraudēta sakarā ar darbu nakts laikā.

11. pants

Paziņošana par regulāru nakts darbā strādājošo izmantošanu

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devējs, kas regulāri izmanto nakts darbā strādājošos, pēc pieprasījuma sniedz šo informāciju kompetentajām iestādēm.

12. pants

Drošība un veselības aizsardzība

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka

1. nakts darbā un darbu maiņās strādājošo drošības un veselības aizsardzība ir atbilstīga viņu darba raksturam;
2. atbilstīgie aizsardzības un profilakses dienesti vai līdzekļi attiecībā uz nakts darbā un darbu maiņās strādājošo drošību un veselību ir līdzvērtīgi tiem, kas piemērojami attiecībā uz citiem darba ņēmējiem, un ir pieejami visu laiku.

13. pants

Darba modelis

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devējs, kas plāno organizēt darbu pēc noteikta modeļa, ievēro vispārējo principu par darba pielāgošanu darba ņēmējam, jo īpaši ar mērķi atvieglot monotonu darbu un darbu normētā tempā, atkarībā no darbības veida un darba drošības un veselības prasībām, jo īpaši attiecībā uz pārtraukumiem darba laikā.

IV IEDAĻA

DAŽĀDI NOTEIKUMI

14. pants

Īpaši Kopienas noteikumi

Šīs direktīvas noteikumus nepiemēro, ja citos Kopienas dokumentos ir īpašas prasības attiecībā uz noteiktiem amatiem vai profesionālās darbības veidiem.

15. pants

Labvēlīgāki noteikumi

Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai, vai veicināt vai atļaut piemērot tādus koplīgumus vai starp darba devējiem un darba ņēmējiem noslēgtus nolīgumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai.

16. pants

Bāzes laikposmi

Dalībvalstis var noteikt:

1. bāzes laikposmu, kas nepārsniedz 14 dienas, 5. panta piemērošanai (nedēļas atpūtas laiks),
2. bāzes laikposmu, kas nepārsniedz četrus mēnešus, 6. panta piemērošanai (maksimālais nedēļas darba laiks).

Saskaņā ar 7. pantu piešķirta gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma laiku un darba nespējas laiku neiekļauj vai neņem vērā, aprēķinot vidējo ilgumu;

3. bāzes laikposmu, kas noteikts pēc konsultācijām ar darba devējiem un darba ņēmējiem vai koplīgumos, vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī, 8. panta piemērošanai (darba naktis ilgums).

Ja nedēļas minimālais 24 stundu atpūtas laiks, kas prasīts 5. pantā, iekrīt minētajā bāzes laikposmā, to neiekļauj vidējā ilguma aprēķināšanā.

17. pants

Atkāpes

1. Pienācīgi ievērojot vispārējos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, dalībvalstis var atkāpties no 3., 4., 5., 6., 8. vai 16. panta, ja, ņemot vērā attiecīgās darbības īpatnības, darba laika ilgums netiek mērīts un/vai ir normēts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, un jo īpaši attiecībā uz:

- a) vadošajām amatpersonām vai citām personām ar patstāvīgām lēmumu pieņemšanas tiesībām;
- b) ģimenē strādājošajiem;
- c) reliģisko ceremoniju kalpotājiem baznīcās un reliģiskās kopienās.

2. Atkāpes var pieņemt ar normatīviem un administratīviem aktiem vai koplīgumiem, vai nolīgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem, ar noteikumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināti līdzvērtīgi kompensācijas atpūtas laiki vai, izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt šādus līdzvērtīgus kompensācijas atpūtas laikus, attiecīgajiem darba ņēmējiem nodrošina pienācīgu aizsardzību:

2.1. no 3., 4., 5., 8. un 16. panta:

- a) ja darba ņēmēja darbavieta un dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras vai ja darba ņēmēja dažādās darbavietas atrodas tālu viena no otras;

b) attiecībā uz apsardzes un uzraudzības darbību, kas prasa pastāvīgu klātbūtni, lai aizsargātu īpašumu un personas, konkrēti uz apsardzes darbiniekiem un uzraugiem, vai apsardzes firmām;

c) tādas darbības gadījumā, kas saistīta ar vajadzību pēc pakalpojumu vai ražošanas nepārtrauktības, jo īpaši:

- i) pakalpojumi saistībā ar uzņemšanu, ārstniecību un/vai aprūpi, ko veic slimnīcas vai līdzīgas iestādes, iestādes pēc dzīvesvietas un cietumi;
- ii) ostu vai lidostu darbinieki;
- iii) preses, radio, televīzijas, kinematogrāfiskās ražošanas, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ātrās palīdzības, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības dienesti;
- iv) gāzes, ūdens un elektrības ražošana, pārvade un sadale, sadzīves atkritumu savākšana un atkritumu sadedzināšanas iekārtas;

v) nozares, kurās darbu nevar pārtraukt tehnisku iemeslu dēļ;

vi) pētniecības un attīstības darbības;

vii) lauksaimniecība;

d) ja ir paredzams aktivitātes pieaugums, konkrēti:

- i) lauksaimniecībā;
- ii) tūrismā;
- iii) pasta pakalpojumos;

2.2. no 3., 4., 5., 8. un 16. panta:

- a) apstākļos, kas aprakstīti Direktīvas 89/391/EEK 5. panta 4. punktā;
- b) avārijas vai nenovēršamu avārijas draudu apstākļos;

2.3. no 3. un 5. panta:

a) attiecībā uz darbu maiņās, katrreiz, kad darba ņēmējs pieņem vai nodod maiņu un nevar izmantot diennakts un/vai nedēļas atpūtas laikus starp vienas maiņas beigām un nākamās maiņas sākumu;

b) attiecībā uz darbībām, kas saistītas ar darba laika sadalīšanu dienas gaitā, jo īpaši apkopējiem.

3. Atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta var paredzēt koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai

reģionālā līmenī vai, ievērojot to pieņemtos noteikumus, koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem zemākā līmenī.

Dalībvalstis, kurās nav likumos paredzētas sistēmas, kas nodrošina koplīgumu vai darba devēju un darba ņēmēju nolīgumu noslēgšanu valsts vai reģionālā līmenī par šajā direktīvā ietvertajiem jautājumiem, vai tās dalībvalstis, kurās ir īpašs tiesisks pamats šim nolūkam, saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi var atļaut atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta, slēdzot koplīgumus vai nolīgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem attiecīgajā kolektīva līmenī.

Atkāpes, kas paredzētas pirmajā un otrajā apakšpunktā, var pieļaut ar nosacījumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināti līdzvērtīgi kompensācijas atpūtas laiki vai, izņēmuma gadījumos, ja objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt šādus līdzvērtīgus kompensācijas atpūtas laikus, attiecīgajiem darba ņēmējiem nodrošina pienācīgu aizsardzību.

Dalībvalstis var paredzēt noteikumus:

- kā darba devējiem un darba ņēmējiem piemērot šo punktu,
- koplīgumu vai saskaņā ar šo punktu noslēgto nolīgumu attiecināšanai uz citiem darba ņēmējiem saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

4. Izvēles tiesības atkāpties no 16. panta 2. punkta, kas paredzētas šā panta 2. punkta 2.1. un 2.2. apakšpunktā un 3. punktā, nedrīkst radīt bāzes laikposmu, kurš pārsniegtu sešus mēnešus.

Tomēr dalībvalstīm ir izvēles tiesības, ievērojot darba ņēmēju darba drošības un veselības aizsardzības vispārējos principus, sakarā ar objektīviem vai tehniskiem, vai ar darba organizāciju saistītiem iemesliem atļaut koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem pusēm noteikt bāzes laikposmus, kas nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt 12 mēnešus.

Pirms tam, kad beidzas septiņu gadu laikposms no 18. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētā datuma, Padome pēc Komisijas priekšlikuma, kam pievienots novērtējuma ziņojums, pārskata šā punkta noteikumus un lemj par turpmāko rīcību.

18. pants

Nobeiguma noteikumi

1. a) Dalībvalstis pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz 1996. gada 23. novembrim, vai līdz šim datumam

nodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji ar nolīgumu nosaka nepieciešamos pasākumus, un dalībvalstīm jādara viss, kas vajadzīgs, lai spētu visos gadījumos garantēt šīs direktīvas noteikumu izpildi.

b) i) Tomēr dalībvalstij ir izvēles tiesības nepiemērot 6. pantu, ievērojot vispārējos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, un ar noteikumu, ka tā veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

- neviens darba devējs neprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikā, rēķinot vidēji pēc 16. panta 2. punktā minētā bāzes laikposma, ja vien viņš nav vispirms saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu,

- neviens darba ņēmējs nav pakļauts jebkādam kaitējumam no sava darba devēja puses sakarā ar nevēlēšanos dot savu piekrišanu veikt šādu darbu,

- darba devējs ved un atjauno visu šādu darbu veicošu darba ņēmēja uzskaiti,

- uzskaites datus nodod kompetento iestāžu rīcībā, kuras saistībā ar darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzības apsvērumiem var aizliegt vai ierobežot nedēļas darba stundu maksimālā skaita pārsniegšanu,

- darba devējs pēc pieprasījuma sniedz kompetentajām iestādēm informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņu dienu laikā, rēķinot vidēji pēc 16. panta 2. punktā minētā bāzes laikposma.

Pirms tam, kad beidzas septiņu gadu laikposms no a) apakšpunktā minētā datuma, Padome pēc Komisijas priekšlikuma, kam pievienots novērtējuma ziņojums, pārskata šā punkta i) apakšpunkta noteikumus un lemj par turpmāko rīcību.

ii) Līdzīgā kārtā dalībvalstīm ir izvēles tiesības attiecībā uz 7. panta piemērošanu izmantot pārejas laiku, kas nav ilgāks par trim gadiem no a) apakšpunktā minētā datuma, ar noteikumu, ka šajā pārejas laikā:

- katrs darba ņēmējs saņem trīs nedēļas ilgu apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu saskaņā ar

nosacījumiem par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un tā piešķiršanu, ko nosaka attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse,

- gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma trīs nedēļu laikposmu nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas.

c) Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

2. Kad dalībvalstis pieņem 1. punktā minētos pasākumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka metodes, kā veikt šādas atsauces.

3. Neierobežojot dalībvalstu tiesības atkarībā no apstākļu izmaiņām izstrādāt dažādus normatīvus vai līguma noteikumus darba laika jomā, ciktāl ir ievērotas šajā direktīvā noteiktais prasību minimums, šīs direktīvas ieviešana nevar būt par pamatu, lai pazeminātu darba ņēmējajiem nodrošinātās aizsardzības vispārējo līmeni.

4. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus savu tiesību aktu noteikumus, ko tās jau pieņēmušas vai pieņem jomā, kuru reglamentē šī direktīva.

5. Reizi piecos gados dalībvalstis ziņo Komisijai par šīs direktīvas noteikumu praktisko izpildi, norādot darba devēju un darba ņēmēju viedokļus.

Komisija par to informē Eiropas Parlamentu, Padomi, Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēju komiteju.

6. Reizi piecos gados Komisija sniedz ziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei un Ekonomikas un sociālo lietu komitejai par šīs direktīvas piemērošanu, ievērojot 1., 2., 3., 4. un 5. punktu.

19. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 1993. gada 23. novembrī

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

M. SMET