

32003L0088

L 299/9

EIROPAS SAVIENĪBAS OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

18.11.2003.

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2003/88/EK**(2003. gada 4. novembris)****par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 137. panta 2. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu,

ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽¹⁾,

pēc apspriešanās ar Reģionu komiteju,

rīkojoties saskaņā ar Līguma 251. pantā minēto procedūru ⁽²⁾,

tā kā:

(1) Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem ⁽³⁾, kuri nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanā attiecībā uz laiku ikdienas atpūtai, pārtraukumiem, iknedēļas atpūtai, maksimālo darba laiku nedēļā, ikgadējo atvaļinājumu un attiecībā uz nakts darba, maiņu darba aspektiem un darba struktūru veidiem, ir būtiski grozīta. Lai noskaidrotu jautājumus, jāsastāda attiecīgās kodifikācijas normas.

(2) Līguma 137. pants paredz, ka Kopienai ir jāatbalsta un jāpapildina dalībvalstu darbības, lai uzlabotu darba vidi, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību. Direktīvās, kas pieņemtas, ņemot vērā minēto pantu, jāvairās uzlikt tādus administratīvus, finanšu un juridiskus ierobežojumus, kas traucē izveidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem.

(3) Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvas 89/391/EEK noteikumus par to, kā ieviest pasākumus, lai veicinātu uzlabojumus attiecībā uz darba ņēmēju drošību un veselību darbā ⁽⁴⁾, turpina pilnībā piemērot jomās, uz ko attiecas šī direktīva, neierobežojot stingrākus un/vai īpašus noteikumus, kas tajā iekļauti.

(4) Darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem.

(5) Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam "atpūta" jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. Kopienā strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. Šajā sakarā ir arī jānosaka maksimālais darba stundu skaits nedēļā.

(6) Jāņem vērā Starptautiskās darba organizācijas principi attiecībā uz darba laika organizēšanu, to skaitā tie, kas attiecas uz darbu naktīs.

(7) Pētījumi liecina, ka naktī cilvēka organisms ir jutīgāks pret apkārtējās vides ietekmi un arī pret dažiem apgrūtināšiem darba organizācijas veidiem un ka garas nakts darba stundas var kaitēt darba ņēmēju veselībai un apdraudēt viņu drošību darba vietā.

(8) Jāierobežo nakts darba ilgums, kā arī virsstundas, un jānosaka, ka darba devēji, kas regulāri nodarbina darba ņēmējus nakts darbā, šo informāciju dara zināmu kompetentām iestādēm, ja tās to pieprasa.

(9) Ir svarīgi, ka nakts darba ņēmējiem ir jābūt tiesībām uz bezmaksas veselības pārbaudi pirms norīkošanas nakts darbā un regulāri laiku pa laikam pēc tam, un, ja vien iespējams, ja viņiem ir veselības problēmas, viņi ir jāpārceļ darbā dienā, kam viņi ir piemēroti.

(10) Stāvoklis, kādā ir nakts darba ņēmēji un maiņu darba ņēmēji, prasa, lai drošības un veselības aizsardzības līmenis būtu pielāgots viņu darba raksturam un ka aizsardzības un profilakses dienestu un resursu organizācijai un darbībai jābūt efektīvai.

(11) Specifisku darba apstākļu ietekme var būt kaitīga darba ņēmēju drošībai un veselībai. Darba organizācijai saskaņā ar noteiktu veidu jāievēro vispārīgie principi darba pielāgošanai darba ņēmējam.

(12) Eiropas Līgums attiecībā uz jūrasbraucēju darba laiku ir ieviests ar Padomes 1999. gada 21. jūnija Direktīvu 1999/63/EK par līgumu par jūrnieku darba organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Kopienas kuģu īpašnieku asociāciju (EKKĪA) un Eiropas Savienības transporta darba ņēmēju arodbiedrību federāciju (ESTDAF) ⁽⁵⁾, kura pamatā ir Līguma 139. panta 2. punkts. Tāpēc šīs direktīvas noteikumiem nevajadzētu attiekties uz jūrasbraucējiem.

⁽¹⁾ OV C 61, 14.3.2003., 123. lpp.

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta 2002. gada 17. decembra atzinums (vēl nav publicēts *Oficiālajā Vēstnesī*) un Padomes 2003. gada 22. septembra lēmums.

⁽³⁾ OV L 307, 13.12.1993., 18. lpp. Direktīvā jaunākie grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2000/34/EK (OV L 195, 1.8.2000., 41. lpp.).

⁽⁴⁾ OV L 183, 26.6.1989., 1. lpp.

⁽⁵⁾ OV L 167, 2.7.1999., 33. lpp.

- (13) To zvejnieku gadījumā, kuru atlīdzību nosaka nozvejas apjoms un kuri ir darba ņēmēji, ievērojot šo direktīvu, dalībvalstīm jānosaka nosacījumi, kuri dod tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un saskaņā ar ko to piešķir, to skaitā maksājumu kārtību.
- (14) Īpašiem standartiem, kas noteikti citos Kopienas dokumentos, kuri attiecas, piemēram, uz atpūtas laikiem, darba laiku, ikgadējo atvaļinājumu un nakts darbu konkrētai darba ņēmēju kategorijai, jābūt prioritāriem pār šās direktīvas noteikumiem.
- (15) Ņemot vērā jautājumus, kas var rasties organizējot uzņēmuma darba laiku, ir vēlams nodrošināt elastību šās direktīvas dažu noteikumu piemērošanā, kamēr tiek nodrošināta atbilstība darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības principiem.
- (16) Jāparedz, ka dažiem noteikumiem var būt atkāpes, kuras attiecīgi īsteno dalībvalstis vai darba devēji un darba ņēmēji. Šādu atkāpju gadījumā attiecīgajiem darba ņēmējiem parasti jāpiešķir līdzvērtīgs kompensējošs atpūtas laikposms.
- (17) Šai direktīvai nevajadzētu ietekmēt dalībvalstu saistības attiecībā uz I pielikuma B daļā noteikto direktīvu transponēšanas termiņiem,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. NODAĻA

DARBĪBAS JOMA UN DEFINĪCIJAS

1. pants

Mērķis un darbības joma

- Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.
- Šī direktīva attiecas uz:
 - obligātiem ikdienas, iknedēļas un ikgadējiem atpūtas laikposmiem, pārtraukumiem un maksimālo nedēļas darba laiku; un
 - dažiem nakts darba, maiņu darba un darba struktūras veidiem.
- Šo direktīvu piemēro visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām, Direktīvas 89/391/EEK 2. panta nozīmē, neskarot šīs direktīvas 14., 17., 18. un 19. pantu.

Šī direktīva neattiecas uz jūrnikiem, kā noteikts Direktīvā 1999/63/EK, neskarot šīs direktīvas 2. panta 8. punktu.

4. Direktīvas 89/391/EEK noteikumi ir pilnībā piemērojami 2. punktā minētajiem jautājumiem, neskarot stingrākus un/vai īpašus šīs direktīvas noteikumus.

2. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- “darba laiks” ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi;
- “atpūtas laiks” ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks;
- “nakts laiks” ir jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām un kam jebkurā gadījumā jāietver laikposms starp pusnakti un 05.00, kā noteikts valsts tiesību aktos;
- “nakts darba ņēmējs” ir:
 - no vienas puses, jebkurš darba ņēmējs, kas naktī strādā vismaz trīs stundas no viņa normālā ikdienas darba laika; un
 - no otras puses, jebkurš darba ņēmējs, kas nakts laikā, iespējams, strādā noteiktu laiku no viņa gada darba laika, kā noteikts pēc attiecīgās dalībvalsts izvēles:
 - saskaņā ar valsts tiesību aktiem pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē; vai
 - ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī;
- “darbs maiņās” ir jebkāds maiņu darba organizēšanas paņēmieni, kad darba ņēmēji nomaina viens otru tajās pašās darba vietās saskaņā ar noteiktu veidu, ietverot rotējošo maiņu darbu, kas var būt nepārtraukts vai ar pārtraukumiem, radot vajadzību pēc darba ņēmējiem, kuri var strādāt norādītā laikposma dažādos laikos dienā vai naktī;
- “maiņu darba ņēmējs” ir jebkurš darba ņēmējs, kura darba grafikā ir ietverts darbs maiņās;
- “mobils darba ņēmējs” ir jebkurš darba ņēmējs, kas kā ceļojumu vai lidojumu personāla pārstāvis nodarbināts uzņēmumā, kurš sniedz pasažieru vai kravu pārvadājumu pakalpojumus pa sauszemi, gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem;
- “ārzonas darbs” nozīmē darbu, kas tiek veikts galvenokārt ārzonas iekārtās (ietverot urbšanas platformas) vai no tām, kas tieši vai netieši saistīts ar minerālu resursu, ietverot ogļūdeņradi, meklēšanu, ieguvu vai izmantošanu, kā arī ar niršanu, kas saistīta ar šādām darbībām, vai nu to veic no ārzonas iekārtas, vai no kuģa;

9) "pietiekama atpūta" nozīmē to, ka darba ņēmējiem ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums ir izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem un ka viņi nesabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laikposmā.

2. NODAĻA

MINIMĀLAIS ATPŪTAS LAIKS – CITI DARBA LAIKA ORGANIZĒŠANAS ASPEKTI

3. pants

Ikdienas atpūta

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā.

4. pants

Pārtraukumi

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka, ja darbdiena ir garāka nekā sešas stundas, katram darba ņēmējam ir tiesības uz pārtraukumu atpūtai, par ko sīkāka informācija, ietverot ilgumu un noteikumus, ar kādiem tas ir piešķirts, ir sniegta koplīgumos vai līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē vai, ja tā nav, valsts tiesību aktos.

5. pants

Nedēļas atpūtas laiks

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā.

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

6. pants

Maksimālais nedēļas darba laiks

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka tiek ievērota vajadzīga aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību:

- iknedēļas darba laiks ir ierobežots ar normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē;
- vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas.

7. pants

Gadskārtējais atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.

3. NODAĻA

DARBS NAKTĪS – DARBS MAINĀS – DARBA VEIDI

8. pants

Nakts darba ilgums

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

- parastais darba laiks nakts darba ņēmējiem nepārsniedz vidēji astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā;
- nakts darba ņēmēji, kuru darbs saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nestrādā vairāk nekā astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā, kad viņi veic nakts darbu.

Šajā b) punktā darbu, kas saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse, vai koplīgumi vai līgumi, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, ņemot vērā nakts darba īpašo ietekmi vai apdraudējumu.

9. pants

Veselības novērtējums un nakts darba ņēmēju pārcelšana darbā pa dienu

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

- nakts darba ņēmējiem pirms norīkošanas darbā un pēc tam regulāri ir tiesības uz bezmaksas veselības pārbaudi;
- nakts darba ņēmēji, kam rodas veselības problēmas, kuru cēloņi ir saistīti ar darbu naktīs, ja vien iespējams, jāpārceļ uz viņiem piemērotu darbu dienu.

2. Bezmaksas veselības pārbaudei, kas minēta 1. punkta a) apakšpunktā, jāatbilst ārsta noslēpumam.

3. Bezmaksas veselības pārbaudei, kas minēta 1. punkta a) apakšpunktā, var veikt valsts veselības aizsardzības sistēmā.

10. pants

Garantijas darbam naktīs

Dalībvalstis var attiecināt uz dažu kategoriju nakts darba ņēmēju darbu noteiktas garantijas saskaņā ar nosacījumiem, kas izklāstīti valsts tiesību aktu un/vai praksē, gadījumos, kad darba ņēmēju drošība un veselība ir apdraudēta saistībā ar darbu naktīs.

11. pants

Paziņojums par nakts darba ņēmēju regulāru nodarbināšanu

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka darba devēji, kas regulāri nodarbina darba ņēmējus pa nakti, tādu informāciju darītu zināmu kompetentām iestādēm, ja tās to pieprasa.

12. pants

Drošība un veselības aizsardzība

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:

- nakts darba ņēmēji un maiņu darba ņēmēji saņem tādu drošības un veselības aizsardzību, kāda atbilst viņu darba apstākļiem;
- atbilstīgi aizsardzības un profilakses pakalpojumi un iespējas attiecībā uz nakts darba ņēmēju un maiņu darba ņēmēju drošību un veselību ir līdzvērtīgi tiem, kurus piemēro citiem darba ņēmējiem un kas ir pieejami visu laiku.

13. pants

Darba veids

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka darba devējs, kurš ir paredzējis organizēt darbu noteiktā veidā, ievēro vispārējos principus darba pielāgošanai darba ņēmējiem, jo īpaši, lai atvieglotu monotonu darbu un darbu normētā tempā atkarībā no darbības veida, kā arī drošības un veselības prasībām, īpaši attiecībā uz pārtraukumiem darba laikā.

4. NODAĻA

DAŽĀDI NOTEIKUMI

14. pants

Īpaši Kopienas noteikumi

Šo direktīvu nepiemēro gadījumos, kur Kopienas dokumentos ietvertas īpašākas prasības attiecībā uz darba laika organizēšanu noteiktām profesijām vai profesionālām darbībām.

15. pants

Labvēlīgāki noteikumi

Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai.

16. pants

Bāzes laikposmi

Dalībvalstis var noteikt:

- bāzes laikposmu, kas nepārsniedz 14 dienas, lai piemērotu 5. pantu (atpūtas laiks nedēļā);
- bāzes laikposmu, kas nepārsniedz četrus mēnešus, lai piemērotu 6. pantu (maksimālais darba laiks nedēļā).

Apmaksātos ikgadējā atvaļinājuma laikposmus, kas piešķirti saskaņā ar 7. pantu, bet slimības atvaļinājuma laikposmus neietver, un tie ir neitrāli, kad aprēķina vidējo rādītāju;

- lai piemērotu 8. pantu (nakts darba ilgums), bāzes laikposmu, kas noteikts pēc apspriešanās ar nozares darba devējiem vai darba ņēmējiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp nozares darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī.

Ja atbilstīgi 5. panta prasībām minimālais 24 stundu atpūtas laiks nedēļā sakrīt ar šo bāzes laikposmu, tad, aprēķinot vidējo rādītāju, to neietver.

5. NODAĻA

ATKĀPES UN IZŅĒMUMI

17. pants

Atkāpes

1. Pienācīgi ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, dalībvalstis var atkāpties no 3. līdz 6. pantam, kā arī no 8. un 16. pantam, kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, jo īpaši šādos gadījumos:

- vadošiem administratīviem darba ņēmējiem vai citām personām, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras;
- ģimenē strādājošiem; vai
- darba ņēmējiem, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās.

2. Atkāpes no 3., 4. un 5. punkta var pieņemt ar normatīviem vai administratīviem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darbaņēmējiem nozarē, ar noteikumu, ka attiecīgiem darbaņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, attiecīgajiem darbaņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.

3. Saskaņā ar šā panta 2. punktu var tikt pieļautas atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta:

a) tādu darbību gadījumā, ja darbaņēmēja darba vieta un viņa dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras, ietverot ārzonas darbu, vai kur dažādas darbaņēmēja darba vietas atrodas tālu cita no citas;

b) tādu drošības un novērošanas darbību gadījumā, kas pieprasa pastāvīgu klātbūtni, lai aizsargātu īpašumu un personas, jo īpaši bruņotā apsardze un uzraugi vai apsardzes firmas;

c) tādu darbību gadījumā, kurās ir vajadzīga nepārtraukta apkalpošana vai ražošana, jo īpaši:

i) pakalpojumi, kas attiecas uz uzņemšanu, ārstēšanu un/vai aprūpi, ko sniedz slimnīcas vai līdzīgas iestādes, to skaitā mācībās esošu ārstu darbības, dzīvojamo iestāžu un cietumu darbības;

ii) doku vai lidostu darbaņēmēji;

iii) prese, radio, televīzija, kinematogrāfijas ražojumi, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ambulatorie, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības pakalpojumi;

iv) gāzes, ūdens un elektrības ražošanas, pārvades un izplatīšanas, saimju atkritumu savākšanas un dedzināšanas iekārtas;

v) ražošanas nozares, kurās darbu nedrīkst pārtraukt tehnisku iemeslu dēļ;

vi) pētniecības un attīstības darbības;

vii) lauksaimniecība;

viii) darbaņēmēji, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu, sniedzot regulārus pilsētas transporta pakalpojumus;

d) ja ir paredzams aktivitātes pieaugums, jo īpaši:

i) zemkopībā;

ii) tūrismā;

iii) pasta pakalpojumos;

e) attiecībā uz personām, kas strādā dzelzceļa transportā:

i) kuru darbs ir neregulārs;

ii) kuri pavada savu darba laiku vilcienā; vai

iii) kuru darbs ir saistīts ar transporta laika grafikiem un satiksmes nepārtrauktības un regularitātes nodrošināšanu;

f) apstākļos, kas aprakstīti Direktīvas 89/391/EEK 5. panta 4. punktā;

g) negadījumos vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu.

4. Saskaņā ar šā panta 2. punktu var tikt pieļautas atkāpes no 3. un 5. panta:

a) maiņu darbu gadījumā, katru reizi, kad darbaņēmējs izmaina maiņu un nevar saņemt ikdienas un/vai iknedēļas atpūtu laikā starp vienas maiņas beigām un otras maiņas sākumu;

b) tādu darbību gadījumā, kas saistītas ar dienas laikā sadalītiem darba posmiem, jo īpaši attiecībā uz uzkopšanas darbu.

5. Saskaņā ar šā panta 2. punktu var pieļaut atkāpes no 6. panta un 16. panta b) apakšpunkta attiecībā uz āršiem mācībās, saskaņā ar šā punkta no otrā līdz septītajam apakšpunktam izklāstītajiem noteikumiem.

Ievērojot 6. panta pirmajā daļā minētās atkāpes, tiek atļauts piecu gadu pārejas laiks no 2004. gada 1. augusta.

Dalībvalstis vajadzības gadījumā var izmantot līdz diviem gadiem ilgu laiku, lai apzinātu grūtības, izpildot darba laika noteikumus attiecībā uz to atbildību par veselības pakalpojumu un medicīniskās aprūpes organizēšanu un sniegšanu. Vismaz sešus mēnešus pirms pārejas laika beigām attiecīgā dalībvalsts informē Komisiju, norādot iemeslus, lai Komisija pēc attiecīgas apspriedes veikšanas varētu sniegt atzinumu trīs mēnešu laikā pēc šādas informācijas saņemšanas. Ja dalībvalsts neievēro Komisijas atzinumu, tai jāpamato šāds lēmums. Dalībvalsts paziņojumu un pamatojumu, kā arī Komisijas atzinumu publicē *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī* un nosūta Eiropas Parlamentam.

Dalībvalstis vajadzības gadījumā var izmantot papildu laiku līdz vienam gadam, lai apzinātu īpašās grūtības, izpildot trešajā daļā minētās saistības. Tās ievēro šajā daļā paredzēto procedūru.

Dalībvalstis nodrošina, ka nekādā gadījumā iknedēļas darba stundu skaits nepārsniedz vidēji 58 stundas pirmajos trīs gados pārejas laikposmā, vidēji 56 stundas nākamajos divos gados un vidēji 52 stundas jebkurā atlikušajā laikposmā.

Darba devējs laikus apspriežas ar darbaņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos, kad vien tas ir iespējams, par pasākumiem, kas attiecas uz pārejas laikposmu. Ievērojot ierobežojumus, kas paredzēti piektajā daļā, šādi vienošanās jābūt par šo:

a) vidējo darba stundu skaitu nedēļā pārejas laikposmā; un

b) veicamos pasākumus, lai samazinātu iknedēļas darba stundu skaitu līdz vidēji 48 stundām līdz pārejas laikposma beigām.

Ievērojot 16. panta b) apakšpunktu, pirmajā daļā minētās atkāpes tiek pieļautas ar noteikumu, ka atsauces laikposms nepārsniedz 12 mēnešus pārejas laikposma pirmās daļas laikā, kas norādīts piektajā daļā, un sešus mēnešus pēc tam.

18. pants

Atkāpes no koplīgumiem

Atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta var pieļaut ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, vai saskaņā ar to noteiktajām normām, kā arī ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē zemākajā līmenī.

Dalībvalstis, kurās nav tiesību aktos noteiktas sistēmas, kas nodrošina koplīgumu vai līgumu noslēgšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, jautājumos, uz ko attiecas šī direktīva, vai tās dalībvalstis, kurās ir īpašs likumīgs pamats šim nolūkam un tā robežās, saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, var pieļaut atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī.

Pirmajā un otrajā daļā paredzētās atkāpes pieļauj ar nosacījumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt šādus laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.

Dalībvalstis var noteikt normas:

- lai darba devēji un darba ņēmēji piemērotu šo pantu; un
- lai attiecinātu koplīgumu vai nolīgumu noteikumus, kas noslēgti saskaņā ar šo pantu, uz citiem darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

19. pants

Ierobežojumi atkāpēm no bāzes laikposmiem

Iespēja atkāpties no 16. panta b) apakšpunkta, kas noteikta 17. panta 3. punktā un 18. pantā, nedrīkst noteikt tādu atsauces laikposmu, kas pārsniedz sešus mēnešus.

Tomēr dalībvalstīm ir iespēja, ievērojot vispārējos principus, kas attiecas uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, objektīvu un tehnisku iemeslu dēļ vai tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar darba organizēšanu, koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, atļaut noteikt bāzes laikposmus, kas nekādā gadījumā nepārsniedz 12 mēnešus.

Pirms 2003. gada 23. novembra Padome, ņemot vērā Komisijas priekšlikumu, kam pievienots novērtējuma pārskats, pārskata šā panta noteikumus un nolemj, kā rīkoties.

20. pants

Mobilie darba ņēmēji un ārzonas darbs

- Uz mobilajiem darba ņēmējiem neattiecas 3., 4., 5. un 8. pants.

Dalībvalstis tomēr veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka šādiem mobiliem darba ņēmējiem ir tiesības uz pietiekamu atpūtu, izņemot apstākļos, kas minēti 17. panta 3. punkta f) un g) apakšpunktos.

- Ievērojot vispārējos principus, kas attiecas uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, un ar noteikumu, ka tiek veikta darba devēja un attiecīgo darba ņēmēju pārstāvju apspriede un ka tiek pieliktas pūles, lai veicinātu visas attiecīgās sociālā dialoga formas, ietverot pārrunas, ja puses to vēlas, dalībvalstis objektīvu un tehnisku iemeslu dēļ vai tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar darba organizēšanu, var pagarināt 16. panta b) apakšpunktā minēto bāzes laikposmu līdz 12 mēnešiem attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri galvenokārt veic darbu ārzonā.

- Pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un vadību, un darba ņēmējiem Eiropas līmenī Komisija ne vēlāk kā 2005. gada 1. augustā pārskatīs noteikumus attiecībā uz ārzonas darba ņēmējiem no veselības un drošības viedokļa, lai vajadzības gadījumā veiktu tajos grozījumus.

21. pants

Darba ņēmēji uz jūras zvejas kuģiem

- Šīs direktīvas 3. līdz 6. un 8. pants neattiecas ne uz vienu darba ņēmēju uz jūras zvejas kuģa, kas peld ar dalībvalsts karogu.

Dalībvalstis tomēr nodrošina, lai visiem darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģa, kas peld ar dalībvalsts karogu, būtu tiesības uz pietiekamu atpūtu un lai ierobežotu darba stundu skaitu līdz 48 stundām nedēļā, ņemot par pamatu to vidējo skaitu bāzes laikposmā, kas nepārsniedz 12 mēnešus.

- Ievērojot 1. punkta otrā daļā un 3. un 4. punktā noteiktās robežas, dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, ņemot vērā vajadzību aizsargāt šo darba ņēmēju drošību un veselību:

- darba stundu skaits ir ierobežots līdz stundu skaita maksimumam, kuru nepārsniedz noteiktā laikposmā; vai
- noteiktā laikposmā ir nodrošināts minimālais atpūtas stundu skaits.

Maksimālo darba stundu skaitu vai minimālo atpūtas stundu skaitu nosaka ar normatīviem vai administratīviem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē.

3. Darba vai atpūtas stundu skaita robeža ir vai nu:

a) maksimālais darba stundu skaits, kas nepārsniedz:

- i) 14 stundas jebkurā 24 stundu laikposmā; un
- ii) 72 stundas jebkurā septiņu dienu posmā;

vai

b) minimālais atpūtas stundu skaits, kas nav mazāks par:

- i) 10 stundām jebkurā 24 stundu laikposmā; un
- ii) 77 stundām jebkurā septiņu dienu laikposmā.

4. Atpūtas stundu skaitu nedrīkst sadalīt vairāk nekā divos laikposmos, no kuriem vienam jābūt vismaz sešas stundas garam, un intervāls starp atpūtas posmiem nedrīkst pārsniegt 14 stundas.

5. Saskaņā ar vispārējiem darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības principiem un objektīvu vai tehnisku iemeslu dēļ vai ar darba organizāciju saistītu iemeslu dēļ dalībvalstis var pieļaut izņēmumus 1. punkta otrajā daļā un 3. un 4. punktā noteiktajās robežās, to skaitā attiecībā uz bāzes laikposmu izveidošanu. Šādi izņēmumi, cik iespējams, atbilst noteiktajiem standartiem, bet tie var attiekties uz biežākiem vai garākiem atvaļinājuma laikiem vai uz kompensācijas brīvdienu piešķiršanu darba ņēmējiem. Šos izņēmumus var noteikt šādi:

- a) ar normatīviem un administratīviem aktiem ar noteikumu, ka, kad vien iespējams, starp darba devēju un attiecīgo darba ņēmēju pārstāvjiem notiek apspriede un tiek pieliktas pūles, lai veicinātu visas attiecīgās sociālā dialoga formas; vai
- b) ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē.

6. Jūras zvejas kuģa kapteinim ir tiesības pieprasīt uz kuģa esošajiem darba ņēmējiem strādāt jebkuru darba stundu skaitu, lai nodrošinātu tūlītēju kuģa, uz klāja esošo cilvēku vai kravas drošību vai lai sniegtu palīdzību citiem briesmās esošiem kuģiem vai cilvēkiem jūrā.

7. Dalībvalstis var paredzēt, ka uz tiem jūras zvejas kuģiem esošie darba ņēmēji, attiecībā uz kuriem valstu tiesību akti vai prakse nosaka, ka šiem kuģiem nav atļauts darboties konkrētā kalendārā gada laikposmā, kas pārsniedz vienu mēnesi, šajā laikposmā dodas atvaļinājumā saskaņā ar 7. pantu.

22. pants

Dažādi noteikumi

1. Dalībvalstij ir iespēja nepiemērot 6. pantu, ievērojot darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējos principus, ar noteikumu, ka tā veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu:

- a) ka neviens darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, kas aprēķinātas vidēji 16. punkta b) apakšpunktā minētajam bāzes laikposmam, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu;

b) ka neviens darba ņēmējs nav pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu;

c) ka darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;

d) ka dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;

e) ka darba devējs pēc kompetento iestāžu pieprasījuma sniedz informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņās dienās, kas aprēķinātas kā vidējais stundu skaits bāzes laikposmam, kas minēts 16. punkta b) apakšpunktā.

Pirms 2003. gada 23. novembra Padome, ņemot vērā Komisijas priekšlikumu, kam pievienots novērtējuma pārskats, pārskata šā punkta noteikumus un nolemj, kā rīkoties.

2. Dalībvalstīm ir iespēja attiecībā uz 7. panta piemērošanu izmantot pārejas laiku ne ilgāk kā trīs gadus no 1996. gada 23. novembra, ar noteikumu, ka pārejas laikā:

- a) katrs darba ņēmējs saņem trīs nedēļas ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse; un
- b) trīs nedēļas ilgu apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.

3. Ja dalībvalstis izmanto šajā pantā noteiktās iespējas, tās par to tūlīt informē Komisiju.

6. NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

23. pants

Aizsardzības līmenis

Neskarot dalībvalstu tiesības izstrādāt dažādus normatīvos vai līgumiskos noteikumus attiecībā uz darba laiku, ņemot vērā mainīgos apstākļus, ciktāl ir ievērotas minimālās prasības, kas paredzētas šai direktīvā, šīs direktīvas īstenošana nerada pietiekamu pamatu, lai samazinātu vispārējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni.

24. pants

Ziņojumi

1. Dalībvalstis Komisijai dara zināmus tos valsts tiesību aktu tekstus, ko tās ir jau pieņēmušas vai pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

2. Reizi piecos gados dalībvalstis ziņo Komisijai par šīs direktīvas noteikumu praktisko īstenošanu, norādot darba devēju un darba ņēmēju viedokļus nozarē.

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

3. Ik pēc pieciem gadiem no 1996. gada 23. novembra Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam, Padomei un Ekonomikas un sociālo lietu komitejai ziņojumu par to, kā tiek piemērota šī direktīva, ņemot vērā 22. un 23. pantu un šā panta 1. un 2. punktu.

25. pants

Pārskats par noteikumu darbību attiecībā uz darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem

Ne vēlāk kā 2009. gada 1. augustā, pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem Eiropas līmenī, Komisija pārskatīs noteikumus attiecībā uz darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem un jo īpaši pārbaudīs, vai šie noteikumi ir joprojām piemēroti, jo īpaši ciktāl tie attiecas uz veselību un drošību, lai vajadzības gadījumā ierosinātu piemērotus grozījumus.

26. pants

Pārskats par noteikumu darbību attiecībā uz darba ņēmējiem, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu

Ne vēlāk kā 2005. gada 1. augustā pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem Eiropas

līmenī, Komisija pārskatīs noteikumus attiecībā uz darba ņēmējiem, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu, sniedzot regulārus pilsētas transporta pakalpojumus, lai vajadzības gadījumā izdarītu tajos grozījumus, nodrošinot saskaņotu un piemērotu pieeju nozarē.

27. pants

Atcelšana

1. Direktīvu 93/104/EK, kas grozīta ar I pielikuma A daļā minēto direktīvu, atceļ, neskarot dalībvalstu saistības, kas attiecas uz I pielikuma B daļā noteiktajiem pārņemšanas termiņiem.

2. Atsauces uz minēto atcelto direktīvu uzskatāmas par atsaucēm uz šo direktīvu un būtu jālasa saskaņā ar II pielikumā ievietoto korelācijas tabulu.

28. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā 2004. gada 2. augustā.

29. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 2003. gada 4. novembrī

Eiropas Parlamenta vārdā —

priekšsēdētājs

P. COX

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

G. TREMONTI

I PIELIKUMS

A DAĻA

ATCELTĀ DIREKTĪVA UN TĀS GROZĪJUMI

(27. pants)

Padomes Direktīva 93/104/EK

(OVL 307, 13.12.1993., 18. lpp.)

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2000/34/EK

(OV L 195, 1.8.2000., 41. lpp.)

B DAĻA

TERMIŅI PĀRŅEMŠANAI VALSTU TIESĪBU AKTOS

(27.pants)

Direktīva	Pārņemšanas termiņš
93/104/EK	1996. 23. novembris
2000/34/EK	2003. 1. augusts ⁽¹⁾

⁽¹⁾ 2004. gada 1. augusts attiecībā uz ārstiem mācībās. Skatīt Direktīvas 2000/34/EK 2. pantu

II PIELIKUMS

KORELĀCIJAS TABULA

Direktīvā 93/104/EK	Šajā direktīvā
1. līdz 5. pants	1. līdz 5. pants
6. pants, ievadvārdi	6. pants, ievadvārdi
6. panta 1. punkts	6. panta a) apakšpunkts
6. panta 2. punkts	6.b pants
7. pants	7. pants,
8. pants, ievadvārdi	8. panta ievadvārdi.
8. panta 1. punkts	8. panta a) apakšpunkts
8. panta 2. punkts	8. panta b) apakšpunkts
9., 10. un 11. pants	9., 10. un 11. pants
12. pants, ievadvārdi	12. pants, ievadvārdi
12. panta 1. punkts	12. panta a) apakšpunkts
12. panta 2. punkts	12. panta b) apakšpunkts
13., 14. un 15. pants	13., 14. un 15. pants
16. pants, ievadvārdi	16. pants, ievadvārdi
16. panta 1. punkts	16. panta a) apakšpunkts
16. panta 2. punkts	16. panta b) apakšpunkts
16. panta 3. punkts	16. panta c) apakšpunkts
17. panta 1. punkts	17. panta 1. punkts
17. panta 2. punkts, ievadvārdi	17. panta 2. punkts
17. panta 2. punkta 1) apakšpunkts	17. panta 3. punkta a) līdz e) apakšpunkts
17. panta 2. punkta 2) apakšpunkts	17. panta 3. punkta f) līdz g) apakšpunkts
17. panta 2. punkta 3) apakšpunkts	17. panta 4. punkts
17. panta 2. punkta 4) apakšpunkts	17. panta 5. punkts
17. panta 3. punkts	18. pants
17. panta 4. punkts	19. pants
17.a panta 1. punkts	20. panta 1. punkta pirmā daļa
17.a panta 2. punkts	20. panta 1. punkta otrā daļa
17.a panta 3. punkts	20. panta 2. punkts
17.a panta 4. punkts	20. panta 3. punkts
17.b panta 1. punkts	21. panta 1. punkta pirmā daļa
17.b panta 2. punkts	21. panta 1. punkta otrā daļa
17.b panta 3. punkts	21. panta 2. punkts
17.b panta 4. punkts	21. panta 3. punkts
17.b panta 5. punkts	21. panta 4. punkts
17.b panta 6. punkts	21. panta 5. punkts
17.b panta 7. punkts	21. panta 6. punkts
17.b panta 8. punkts	21. panta 7. punkts
18. panta 1. punkta a) apakšpunkts	—
18. panta 1. punkta b) apakšpunkta i) daļa	22. panta 1. punkts
18. panta 1. punkta b) apakšpunkta ii) daļa	22. panta 2. punkts
18. panta 1. punkta c) apakšpunkts	22. panta 3. punkts
18. panta 2. punkts	—
18. panta 3. punkts	23. pants
18. panta 4. punkts	24. panta 1. punkts

Direktīvā 93/104/EK	Šajā direktīvā
18. panta 5. punkts	24. panta 2. punkts
18. panta 6. punkts	24. panta 3. punkts
—	25. panta ⁽¹⁾
—	26. panta ⁽²⁾
—	27. pants
—	28. pants
19. pants	29. pants
—	I pielikums
—	II pielikums

⁽¹⁾ Direktīvas 2000/34/EK 3. pants.

⁽²⁾ Direktīvas 2000/34/EK 4. pants.