



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 01.12.2000
KOM(2000) 787 slutlig

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN

**Lägesrapport för genomförandet av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993
om arbetstidens förläggning i vissa avseenden**

("Arbetstidsdirektivet")

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN

Lägesrapport för genomförandet av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

("Arbetstidsdirektivet")

1. INLEDNING

Allmänna synpunkter

Denna rapport är en allmän redogörelse för hur medlemsstaterna har genomfört rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (nedan kallat arbetstidsdirektivet)¹. I de flesta medlemsstater har genomförandet skett genom ett stort antal olika rättsakter och/eller administrativa föreskrifter och i vissa fall kollektivavtal (se bilagan). Följaktligen är det inte möjligt att i denna rapport ge en uttömmande och utförlig kartläggning av samtliga nationella genomförandebestämmelser, utan rapporten är en allmän undersökning av situationen i medlemsstaterna.

Tidsfristen för genomförandet av arbetstidsdirektivet var fastställd till senast den 23 november 1996. Endast Tyskland, Sverige, Finland, Spanien och Nederländerna hade dock vid detta datum anmält sina nationella genomförandebestämmelser till kommissionen. Italien och Frankrike har ännu inte officiellt anmält alla sina nationella genomförandebestämmelser till kommissionen² och undersökningen av de åtgärder som dessa två medlemsstater vidtagit grundar sig därför inte på förstahandsinformation från myndigheterna i medlemsstaterna.

I mars 1994 väckte Förenade kungariket talan enligt artikel 230 i fördraget, i vilken det yrkades på upphävande av arbetstidsdirektivet på grundval av att direktivet inte kunde användas som rättslig grund för direktivet, eftersom det enligt Förenade kungariket inte fanns några vetenskapliga belegg för att direktivet var en åtgärd för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet i enlighet med artikel 118a (nu, efter ändring, artikel 137) i fördraget. Förenade kungariket gjorde dessutom gällande att direktivet inte beaktar principerna för subsidiaritet och proportionalitet och att rådet har överträtt sina befogenheter eftersom direktivet, enligt Förenade kungariket, omfattar åtgärder som inte har något samband med de avsedda syftena. I sin dom av den 18 november 1996 (mål C-84/94) upphävde EG-domstolen andra meningen i artikel 5 i direktivet men avvisade resten av ansökan.

För närvarande har fyra fall hänskjutits till EG-domstolen för förhandsavgörande enligt artikel 234 i fördraget. Två mål (C-303/98, SIMAP mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, och C-241/99, Confederación Intersindical Galega (C.I.G) mot Servicio Galego de Saude (SERGAS)) gäller huvudsakligen definitionen av "arbetstid" enligt direktivet i samband med beredskapstjänstgöring för vårdpersonal³. Det tredje målet (C-173/99, The Queen mot Secretary of State for Trade and Industry) rör möjligheten att

¹ EGT L 307, 13.12.1993, s. 18.

² Både Italien och Frankrike har dömts av EG-domstolen för att de inte har antagit åtgärder för genomförandet av direktivet (mål C-386/98, kommissionen mot Republiken Italien, dom av den 9 mars 2000 och mål C-46/99, kommissionen mot Frankrike, dom av den 8 juni 2000).

³ Domstolen meddelade sin dom i detta mål den 3 oktober 2000, se nedan avsnitt 3, "Definitioner".

fastställa en intjänandetid till den årliga semester som avses i artikel 7 i direktivet, medan det fjärde målet (C-133/00 J. R. Bowden e.a. mot Tuffnells Parcels Express Ltd.) gäller räckvidden av undantagen enligt artikel 1.3 i direktivet.

I allmänhet uppfyller de nationella åtgärder som vidtagits relativt väl bestämmelserna i direktivet. Kommissionen vill ändå i denna rapport belysa några frågor av särskild betydelse.

Samspelet med rådets direktiv 89/391/EEG

I artikel 1.4 i arbetstidsdirektivet görs en viktig hänvisning till rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet⁴:

"Bestämmelserna i direktiv 89/391/EEG är fullt tillämpliga på de fall som avses i punkt 2 utan att det påverkar strängare eller mer detaljerade bestämmelser i det här direktivet."

I detta avseende skulle kommissionen särskilt vilja framhålla betydelsen av artiklarna 2 (räckvidd), 3 (definitioner), 7 (skydds- och förebyggande åtgärder) och 11 (samråd med och medverkan av arbetstagare) i direktiv 89/391/EG.

Avvikelser – undantag

Arbetstidsdirektivet är en relativt komplicerad del av gemenskapsrätten. Detta gäller främst de tillåtna avvikelserna i artikel 17 som kan försvåra förståelsen av direktivet. Det vore därför lämpligt att kort redogöra för de tillåtna avvikelserna och att betona att "avvikelser" skiljer sig från "undantagen" i artikel 1.3 i direktivet.

Direktivet är tillämpligt på alla sektorer, både offentliga och privata, enligt artikel 2 i direktiv 89/391/EEG, med undantag av luft-, järnvägs-, väg- och sjötransporter, havsfiske, liksom annat arbete till sjöss samt det arbete som utförs av läkare under utbildning ("undantagna sektorer").

Artikel 17 i arbetstidsdirektivet ger medlemsstaterna möjlighet att göra avvikelser från vissa artiklar i direktivet under vissa särskilda omständigheter och genom särskilda åtgärder beroende på omständigheterna. Avsikten med en avvikelse är att hålla fast vid principerna i direktivet samtidigt som det medges flexibilitet vid tillämpningen av dessa principer. Det finns huvudsakligen tre typer av avvikelser:

1) I artikel 17.1 medges avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 6, 8 och 16 i situationer när, med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art, arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. I direktivet nämns tre särskilda verksamheter där avvikelse är tillåten. Listan är inte uttömmande utan skall tolkas *restriktivt*.

2) I artikel 17.2 medges avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 enligt vissa villkor, som beskrivs i detalj i direktivet och illustreras med konkreta exempel. Sådana avvikelser är tillåtna under förutsättning att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller att de, i *undantagsfall* när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet, erbjuds lämpligt skydd.

⁴ EGT L 183, 29.6.1989, s. 1.

3) I artikel 17.3 medges avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal. Med hänsyn till förhållandet mellan arbetsmarknadens parter i vissa medlemsstater får sådana avvikelser göras på lämplig *kollektiv* nivå i medlemsstaterna. Såsom i artikel 17.2 medges sådana avvikelser under förutsättning att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller att de, i *undantagsfall* när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet, erbjuds lämpligt skydd.

De senaste åtgärderna som vidtagits för att täcka " de undantagna sektorerna "

Den 18 november 1998 antog kommissionen ett förslagspaket som skall täcka de sektorer som undantas från direktivet enligt artikel 1.3.⁵ På grundval av förslaget antogs rådets direktiv 1999/63/EG om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Ship Owners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) den 21 juni 1999.⁶ Den 22 juni 2000 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG om ändring av direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av direktivet.⁷ Slutligen, den 23 juni 2000, antog kommissionen ett förslag till rådets direktiv om det europeiska avtalet om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som slutits mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA)⁸. Rådet träffade en politisk överenskommelse om detta förslag den 17 oktober 2000.

Det kan vara lämpligt att i detta sammanhang göra en kort sammanfattning av ändringarna i arbetstidsdirektivet, trots att det ändrade direktivet skall börja tillämpas först den 1 augusti 2003 (2004 när det gäller läkare under utbildning). Syftet med rådets direktiv 2000/34/EG är att se till att alla icke-mobila arbetstagare inom de undantagna sektorerna omfattas av arbetstidsdirektivet och att ändra direktivet så att det omfattar läkare under utbildning samt offshore- och järnvägsarbetare. I ändringarna föreskrivs också att mobila arbetstagare inom sektorerna väg- och lufttransporter, inre vattenvägar och havsfiske skall garanteras tillräcklig vila, fyra veckors betald semester per år och att deras arbetstid skall begränsas till i genomsnitt 48 timmar per vecka (som i direktiv 93/104/EG). Särskilda bestämmelser om arbetstiden kommer gälla för arbetstagare inom havsfiskeindustrin.

Arbetstiden för sjöfolk omfattas av rådets direktiv 1999/63/EG, medan förslaget om mobila arbetstagare inom civil luftfart är tänkt att äga företräde framför de mer allmänna bestämmelserna i det ändrade arbetstidsdirektivet.

2. DIREKTIVETS RÄCKVIDD (ARTIKEL 1)

I artikel 1.2 fastställs *sakområdet* för direktivet. Direktivet är tillämpligt på

- minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare för raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt
- vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

⁵ KOM(1998) 662 slutlig.

⁶ EGT L 167, 2.7.1999, s. 33.

⁷ EGT L 195 L, 1.8.2000, s. 41.

⁸ KOM (2000) 382 slutlig

Som nämnts ovan är direktivet tillämpligt inom alla arbetssektorer, såväl offentliga som privata, i den betydelse som avses i artikel 2 i direktiv 89/391/EEG, med undantag för luft-, järnvägs-, väg- och sjötransporter, havsfiske liksom annat arbete till sjöss samt det arbete som utförs av läkare under utbildning.

I artikel 2 i direktiv 89/391/EEG förklaras följande:

"1. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig (industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet etc.).

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på sådana offentliga verksamheter, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret."

Undantagandet av några sektorer och verksamheter från direktivets tillämpningsområde betyder inte nödvändigtvis att samtliga medlemsstater måste undanta dem från tillämpningsområdet för motsvarande nationell lagstiftning. Endast Grekland och Förenade kungariket har undantagit alla dessa sektorer och verksamheter från de nationella genomförandebestämmelsernas tillämpningsområde medan många andra medlemsstater har undantagit några sektorer eller en del av arbetstagarna i en viss sektor.

Vad gäller personkretsen så används begreppet "arbetstagare" i arbetstidsdirektivet. Begreppet definieras dock inte i direktivet, men i artikel 3 i direktiv 89/391/EEG definieras en arbetstagare som

- "varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll"

medan en arbetsgivare är

- "varje fysisk eller juridisk person som står i ett arbetsgivarförhållande till arbetstagare och har ansvar för företaget och/eller verksamheten".

Det stora flertalet medlemsstater tillämpar sin relevanta lagstiftning på å ena sidan "traditionella" anställda med anställningsavtal enligt den definition som finns i nationell lagstiftning och praxis och å andra sidan på offentligt anställda. Alla medlemsstater har dock inte anmält sina bestämmelser avseende offentligt anställda. I Förenade kungariket gäller arbetstidsbestämmelserna inte endast personer med anställningsavtal utan även andra persongrupper.⁹

I några medlemsstater har andra kategorier av arbetstagare än de som arbetar i de undantagna sektorer och verksamheter som avses i artikel 1.3 i direktivet helt undantagits från tillämpningsområdet för de relevanta genomförandebestämmelserna. Dessa arbetstagare omfattas ibland av artikel 17.1 i direktivet. I artikel 17.1 medges dock avvikelser från

⁹ Förenade kungarikets arbetstidsföreskrifter gäller för "arbetstagare" som förutom anställda med anställningsavtal även omfattar personer som arbetar under andra former av avtal oberoende av om detta avtal är explicit eller implicit, (och i det förra fallet) muntligt eller skriftligt, varvid personen förpliktar sig att utföra ett arbete eller en tjänst för en annan avtalspart, som med stöd av avtalet varken är uppdragsgivare eller kund i förhållande till annan yrkesverksamhet som utövas eller ett annat företag som drivs av personen i fråga.

artiklarna 3, 4, 5, 6, 8 och 16, men det hänvisas till iakttagandet av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

I Belgien omfattas inte personer som är anställda på marknader och nöjesfält, personer i arbetsledande ställning eller i förtroendeställning, personer som är anställda av den centrala regeringen på kontraktbasis, läkare, veterinärer och tandläkare av tillämpningsområdet för bestämmelserna om arbetstid och viloperioder (även om dessa arbetstagare har rätt till årlig semester).

I Tyskland omfattas inte tjänstemän i arbetsledande ställning (*leitende Angestellte*) av föreskrifterna om arbetstid och viloperioder. Undantaget för denna grupp är av allmän art. Detsamma gäller personer i arbetsledande ställning inom offentlig förvaltning och läkare i arbetsledande ställning som båda är undantagna. De allmänna rättsföreskrifterna om arbetstid och viloperioder gäller dock för dessa arbetstagare.

I Spanien omfattas inte högre tjänstemän som är kontraktanställda av tillämpningsområdet för de nationella bestämmelserna. Vidare omfattas inte jourtjänstgöring inom den offentliga sjukvården i vissa spanska autonoma regioner av de allmänna rättsliga bestämmelserna om arbetstid och viloperioder. Det är oklart vilka arbetstidsbestämmelser som gäller inom andra delar av den offentliga sektorn i Spanien.¹⁰

I Italien omfattas inte personer inom företagsledningar, handelsresande och den offentliga sektorn av de allmänna föreskrifterna om arbetstid och viloperioder.

I Nederländerna gäller de flesta föreskrifter om arbetstid och viloperioder inte, bland andra, tjänstemän i arbetsledande ställning och högre tjänstemän, forskare och specialistläkare, allmänläkare, läkare som är anställda på vårdhem, miljöinspektörer och tandläkare.

I österrikisk lag undantas även tjänstemän i arbetsledande ställning (*leitende Angestellte*) från tillämpningsområdet för de relevanta föreskrifterna om arbetstid och viloperioder.

I Finland har de tre kategorier som nämns i artikel 17.1 i direktivet helt undantagits från att omfattas av tillämpningsområdet för föreskrifterna om arbetstid och viloperioder, nämligen arbetstagare som leder ett företag eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med ledning av företag, arbetstagare som tjänstgör vid religiösa förrättningar inom kyrkor eller religiösa samfund (t.ex. präster och organister) och arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller på annan plats under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras.

De svenska föreskrifterna gäller inte arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförbar ställning.

Bestämmelserna i Förenade kungariket omfattar en kategori av arbetstagare med en arbetstid som delvis är beräknad eller bestämd i förväg eller som arbetstagaren inte kan bestämma själv, men där arbetet är av sådan art att arbetstagaren, utan att vara beordrad till det av arbetsgivaren, även kan utföra arbetsuppgifter, för vilka tidsåtgången inte är begränsad eller bestämd i förväg eller kan bestämmas av arbetstagaren själv. I dessa fall gäller inte begränsningarna för arbetstiden eller för nattarbete. Det verkar inte vara helt klart vilka personer denna kategori av arbetstagare omfattar i förhållande till direktivet.

¹⁰ EG-domstolen hävdade i sin dom i SIMAP-målet (303/98) att det arbete som utförs av läkare i primärvårdsgrupper under jourtid omfattas av arbetstidsdirektivet.

3. DEFINITIONER (ARTIKEL 2)

I artikel 2.1 i direktivet definieras arbetstid "alltid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter".

I artikel 2.2 definieras viloperiod som "varje period som inte är arbetstid".

I allmänhet tenderar de nationella genomförandebestämmelserna åtminstone vad gäller "arbetstid" respektive "viloperioder" att följa direktivets definitioner. I många medlemsstater verkar dock definitionen av arbetstiden vara förmånligare för arbetstagarna än definitionen i direktivet. I vissa medlemsstater, såsom Sverige och Danmark, innehåller lagstiftningen inga uttryckliga definitioner av arbetstid eller viloperioder eftersom dessa begrepp traditionellt definieras i kollektivavtal och/eller rättspraxis. I båda dessa medlemsstater finns emellertid bestämmelser som rör mellanliggande kategorier såsom beredskapstid, restid osv. Man kan alltså dra slutsatsen att begreppen i dessa medlemsstater definieras genom nationell praxis och sedvänja.

De flesta medlemsstater har bestämmelser om vissa mellanliggande kategorier (beredskap, jour osv.) som inte definieras i direktivet. Dessa kategorier kännetecknas av det faktum att den anställda inte utför något arbete men skall vara beredd att arbeta om det behövs. Skillnaderna mellan de olika mellanliggande kategorierna hör ihop med i hur hög grad den anställda står till arbetsgivarens förfogande, dvs. om den anställda måste stå till omedelbart förfogande, om den anställda måste stanna kvar på arbetsplatsen eller om den anställda får befinna sig på en fritt vald plats. Beteckningarna för dessa begrepp kan skilja sig från medlemsstat till medlemsstat.

I SIMAP-målet (C-303/98) hävdade EG-domstolen att den jourtid som läkare i primärvårdsgupper fullgör skall anses som arbetstid och, i förekommande fall, som övertid i den mening som avses i arbetstidsdirektivet, om läkarna måste vara fysiskt närvarande på sjukvårdsinrättningen. Om det endast krävs att läkarna är tillgängliga under jourtjänstgöringen skall, enligt domstolen, enbart den tid då primärvård faktiskt tillhandahålls anses vara arbetstid.¹¹

Natt definieras som "varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00".

Nattarbetande är "varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid" och "varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid; denna del bestäms av den berörda medlemsstaten genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter, eller genom kollektivavtal på nationell eller regional nivå".

Samtliga medlemsstater har inte infört de två definitionerna eftersom bestämmelserna om nattarbete ofta är utformade på annat sätt än bestämmelserna i direktivet. Detta medför att "natt" visserligen definieras i de flesta medlemsstater men att det inte nödvändigtvis görs någon distinktion mellan "arbetstagare" och "nattarbetande".

¹¹ Kommissionen undersöker för närvarande vilka effekter domstolens dom får på medlemsstaternas bestämmelser om jourtjänstgöring.

Enligt belgisk lag är nattarbete arbete som utförs mellan kl. 20 och 6. Definitionen förtydligas ytterligare i en kunglig förordning där omständigheterna för när arbetstidsbestämmelserna gäller för nattarbete fastställs.

I Danmark definieras begreppen natt och nattarbetande endast i kollektivavtal. De uppgifter som kommissionen har fått medger ingen djupare analys av situationen i Danmark.

I tysk lagstiftning fastställs natt som tiden mellan kl. 23 och 6 (mellan kl. 22 och 5 i bagerier) medan nattarbete är varje arbete som omfattar mer än två timmars arbete nattetid. Nattarbetande är de som enligt arbetsschema normalt utför nattarbete under roterande skiftarbete eller som utför nattarbete minst 48 dagar per år.

Enligt grekisk lag är natt varje åttatimmarsperiod som börjar kl. 22 och slutar kl. 6. Nattarbetande definieras som a) varje arbetstagare som nattetid arbetar minst tre timmar av sin dagliga arbetstid eller b) varje arbetstagare som måste utföra nattarbete under minst 726 timmar av sin årliga arbetstid, såvida inte kollektivavtal eller andra bestämmelser föreskriver ett färre antal timmar. Vid beräkningen av den ovanstående tiden skall hänsyn tas till arbetstagarens dagliga arbetstid under förutsättning att den omfattar minst tre timmar under perioden kl. 24–5, oberoende av när skiftet börjar eller slutar och under förutsättning att arbetstiden utgörs av minst sju sammanhängande timmar.

I Spanien är nattarbete varje arbete som utförs mellan kl. 22 och 6. Detta gäller även arbete som till en viss andel utförs nattetid. Andelen har fastställts till en tredjedel av den sammanlagda arbetstiden. En nattarbetande är en arbetstagare som under natten (dvs. mellan kl. 22 och 6) normalt arbetar minst tre timmar av sin dagliga arbetstid, liksom varje arbetstagare som förväntas arbeta minst en tredjedel av sin årliga arbetstid nattetid.

I Frankrike betraktas arbete mellan kl. 22 och 5 som nattarbete. Det är dock möjligt att genom kollektivavtal fastställa en annan period på sju sammanhängande timmar under den något längre tidsperioden mellan kl. 22 och 7 i stället för den tidigare nämnda perioden. För att denna avvikelse skall vara giltig skall den antingen ingå i ett nytt avtal inom företaget eller godkännas av yrkesinspektionen.

I Irland innebär natt tiden mellan midnatt och kl. 7, medan nattarbete innebär arbete som utförs nattetid. Med nattarbetande avses dels a) en anställd som normalt arbetar minst tre timmar av sin dagliga arbetstid nattetid, dels b) en anställd som varje år arbetar lika med eller mer än 50 % av den totala arbetstiden under ifrågavarande år nattetid.

I Italien finns ingen allmän definition av natt eller nattarbetande med undantag för de arbetstidsbestämmelser som gäller för lärlingar.

I luxemburgsk lag är varken begreppet nattarbete eller nattarbetande definierat eftersom det inte finns några allmänna bestämmelser om nattarbete.

I nederländsk lag är nattarbete arbete som utförs under hela eller delar av tiden från kl. 24 till kl. 6.

I Österrike finns inga allmänna bestämmelser om nattarbete och följaktligen inga generella definitioner av begreppen nattarbete och nattarbetande. Nachtschwerarbeitsgesetz, som tillämpas under särskilda villkor, innehåller dock en definition av nattarbete, enligt vilken det räknas som nattarbete om en arbetstagare arbetar minst sex timmar mellan kl. 22 och 6. Se även avsnitt 9 nedan.

I Portugal är nattarbete arbete som utförs under en period av minst sju och högst elva timmar och som omfattar tiden mellan kl. 24 och 5. Nattarbetets längd skall fastställas genom kollektivavtal i enlighet med ovannämnda definition av nattarbete. Saknas kollektivavtal avses med nattarbete perioden mellan kl. 20 och 7 följande dag.

I Finland definieras nattarbete som arbete som utförs mellan kl. 23 och 6. Uttrycket nattarbetande definieras inte uttryckligen i lagen men det fastställs ändå att det med nattskift avses ett arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller mellan kl. 23 och kl. 6.

I Sverige är natt och nattarbete inte definierade i den allmänna arbetstidslagstiftningen men däremot i de kungörelser som utfärdas av Arbetskyddstyrelsen. Definitionerna stämmer överens med definitionerna i direktivet. I den allmänna arbetstidslagen finns en bestämmelse om nattvila som grundar sig på en definition av natt som den tid som infaller mellan kl. 24 och kl. 5.

I Förenade kungariket har perioden kl. 23–6 valts som standardtid för natt om det inte fastställs några alternativ i relevanta avtal inom de gränser som föreskrivs (dvs. kl. 22–5 eller kl. 24–7). Nattarbetande innebär arbetstagare som a) normalt sett arbetar minst tre timmar av den dagliga arbetstiden nattetid eller som b) förväntas arbeta minst en viss del av sin årliga arbetstid, som kan fastställas i kollektivavtal eller arbetsplatsavtal, nattetid. Vad gäller punkt a) i denna definition avses med normal arbetstid den arbetstid arbetstagaren arbetar under majoriteten av sina arbetsdagar.

Begreppen skiftarbetande och skiftarbete i medlemsstaterna behandlas inte i detta sammanhang på grund av de relativt få bestämmelser i direktivet som gäller dessa arbetstagare.

4. DYGNSVILA (ARTIKEL 3)

I artikel 3 i direktivet fastställs minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Avvikelse från artikel 3 får göras i samtliga tre fall av avvikelser som nämns ovan.

I Belgien skall arbetstagare ha 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. "Anställda på marknader och nöjesfält", säljare, läkare, veterinärer och tandläkare omfattas inte av bestämmelserna om dygnsvila.

I Danmark är huvudregeln att arbetstiden skall anpassas så att de anställda får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.

I Tyskland föreskrivs att anställda skall ha en oavbruten vilotid på minst 11 timmar efter en arbetsdag. I vissa företag får dygnsvilan minskas med en timme om minskningen kompenseras med en annan ledighet på 12 timmar inom en beräkningsperiod på fyra veckor eller en månad. I den tyska lagstiftningen för den offentliga sektorn finns inga uttryckliga föreskrifter om dygnsvila för de offentligt anställda. Dygnsvilan kan dock i sådana fall härledas ur den fastställda begränsningen av arbetstiden som garanterar en dygnsvila på minst 11 timmar.

I grekisk lag föreskrivs att vilotiden skall uppgå till minst 12 sammanhängande timmar för varje 24-timmarsperiod. Avvikelse från denna bestämmelse får göras i enlighet med direktivet.

Enligt spansk lag skall det vara minst 12 timmar mellan slutet på en arbetsdag och början av nästa. För att säkerställa att denna bestämmelse iakttas fastställs även att den normala arbetstiden som faktiskt arbetas inte får överstiga nio timmar, även om arbetstiden får förläggas annorlunda till följd av kollektivavtal. Men även i dessa fall måste den föreskrivna minimidygnsvilan iakttas.

Enligt fransk lag har varje anställd rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet. Avvikelse från denna bestämmelse får göras genom kollektivavtal inom vissa gränser.

I Irland föreskrivs minst 11 timmars vilotid per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras i särskilda fall.

I Italien finns inga bestämmelser om dygnsvila.

Enligt luxemburgsk lag får den normala arbetstiden, med förbehåll för avvikelser, inte överstiga åtta timmar per dag. Det är möjligt att ha en kortare dygnsvila än den som föreskrivs i direktivet.

I Nederländerna skall arbetsgivaren organisera arbetet så att arbetstagarna har 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Denna ledighet får minskas till åtta sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod högst en gång i veckan. Syftet med denna avvikelse är att göra det möjligt att byta skift vid skiftarbete och att vid övertidsarbete undvika att viloperioden måste förlängas, vilket skulle leda till att följande skift skulle börja senare.

I Österrike är huvudregeln den att arbetsgivaren inte kan kräva att arbetstagaren arbetar under 11 timmar direkt efter den dagliga arbetstiden, som definieras som arbetstid inom en oavbruten 24-timmarsperiod. Avvikelse från huvudregeln får göras i särskilda fall.

I portugisisk lag (lag 21/96) föreskrivs minst 12 timmars avbrott mellan normala arbetsdagar. Detta gäller endast i företag, där arbetstiden var längre än 40 timmar i veckan när lagen trädde i kraft, och som enligt lag var tvungna att förkorta arbetstiden till 40 timmar. Denna lag har kompletterats genom lag 73/98 där det fastställs att arbetstagare skall beviljas minst 11 timmars sammanhängande ledighet mellan två sammanhängande arbetsdagar.

I Finland skall arbetstagaren under de 24 timmar som följer direkt efter arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Vissa undantag från denna bestämmelse görs i elva särskilda fall. Det är dock möjligt att i sju särskilda situationer tillfälligt avvika från huvudregeln för högst tre dygnsviloperioder i följd. I dessa fall skall vilotiderna kompenseras med vilotider. Undantag kan också göras genom kollektivavtal på nationell nivå och genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanten. I det senare fallet skall den berörda arbetstagaren ge sitt godkännande.

Den svenska lagstiftningen innehåller ingen enskild bestämmelse som kan anses motsvara artikel 3 i direktivet. Detta kan tas upp i kollektivavtal men enligt de uppgifter som kommissionen fått är det ovanligt att kollektivavtalen innehåller uttryckliga bestämmelser om dygnsvilan. Frågan är om domstolarna trots detta kan förväntas hävda principen om arbetstagarens rätt till dygnsvila i enlighet med kraven i arbetstidsdirektivet. Domstolarna kommer troligtvis att ogiltigförklara krav på att arbetstagaren skall arbeta mer än 11 timmar. Det finns dock inga särskilda regler om detta.

I Förenade kungarikets arbetstidsbestämmelser återges i stort artikel 3 i direktivet när det fastställs att vuxna arbetstagare har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod som de arbetar för sin arbetsgivare. Avvikelse får göras i särskilda fall.

5. RASTER (ARTIKEL 4)

I artikel 4 föreskrivs en rast för varje arbetstagare då arbetsdagen är längre än sex timmar. Den närmare utformningen skall fastställas i kollektivavtal eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning. Avvikelser från bestämmelsen får göras i enlighet med artikel 17.

I de flesta medlemsstater har artikel 4 i direktivet genomförts genom en kombination av lagbestämmelser och kollektivavtal. I allmänhet omfattar lagstiftningen föreskrifter om både längsta tillåtna arbetstid utan rast och rastens längd.

I belgisk lag föreskrivs raster minst var sjätte timme. Den exakta längden och andra omständigheter skall fastställas i kollektivavtal. Saknas kollektivavtal har arbetstageren rätt till en rast på 15 minuter.

I Danmark innehåller en kungörelse utfärdad i enlighet med arbetsmiljölagen en bestämmelse om att yrkesinspektionen kan ställa krav på bland annat raster under arbete som utgör en särskild fara för säkerhet eller hälsa. Enligt bestämmelsen kan ett allmänt krav på raster endast ställas om den dagliga arbetstiden överstiger sex timmar. Särskilda omständigheter, t.ex. att det utförs arbete som innebär särskilda risker, kan förutsättas. Artikel 4 i direktivet om raster genomförs följaktligen till största delen genom kollektivavtal.

I tysk lag föreskrivs en rast på minst en halv timme om arbetstiden är längre än sex timmar.

I grekisk lag föreskrivs en rast på minst 15 minuter när arbetsdagen är längre än sex timmar. Närmare detaljer vad gäller rastens längd och villkoren för den får fastställas på företagsnivå mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna, såvida inte kollektivavtal eller lagar föreskriver något annat.

Enligt spansk lag har de anställda rätt till en rast på minst 15 minuter under arbetsdagar som överstiger sex timmar.

I fransk lag föreskrivs att den anställda skall ha rätt till en rast på minst 20 minuter, såvida arbetstageren enligt avtal inte har förmånligare villkor.

I irländsk lag föreskrivs en rast på minst 15 minuter var 4,5 timme och en rast på minst 30 minuter om arbetstiden är längre än sex timmar. Avvikelser får göras i specifika fall.

I italien föreskrivs det att raster vanligen måste bestämmas i förväg med tidsangivelse. Kollektivavtalen innehåller ofta detaljbestämmelser om raster.

I luxemburgsk lag föreskrivs en rast på minst 30 minuter om arbetstiden är längre än sex timmar.

I nederländsk lag föreskrivs en rast minst var 5,5 timme. Rastens längd bestäms av arbetstidens längd. Avvikelser från denna regel får göras i kollektivavtal men rastens längd måste vara minst en halv timme. Denna kan delas upp i två raster på en kvart.

Enligt österrikisk lag föreskrivs en rast på en halv timme om arbetstiden är längre än sex timmar.

I portugisisk lag föreskrivs att arbetsdagen skall innehålla ett avbrott på minst en och högst två timmar så att arbetstageren inte utför mer än fem timmars sammanhängande arbete. Dessutom är det möjligt att genom kollektivavtal förlänga perioden av sammanhängande

arbete till sex timmar, förkorta rasten till 30 minuter eller förlänga den i förhållande till huvudregeln ovan samt fastställa antalet raster under arbetsdagen och deras längd.

I Finland föreskrivs i arbetstidslagen att om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet skall kunna fortgå, skall han under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten skall under alla omständigheter vara minst en halv timme. En särskild bestämmelse gäller för arbetstiden vid skiftarbete eller periodarbete som är längre än sex timmar, enligt vilken arbetstagaren skall ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

I svensk lag fastställs ingen minimitid för raster. Arbetstagarna har rätt till en rast åtminstone var femte timme. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Rasternas längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

I bestämmelserna i Förenade kungariket föreskrivs en rast då arbetstagaren arbetar mer än sex timmar. De närmare detaljerna, inklusive rastens längd och villkoren för att den beviljas, skall överensstämma med bestämmelserna i kollektivavtal eller ett arbetsplatsavtal. Rasten skall vara på minst 20 minuter.

6. VECKOVILA (ARTIKEL 5)

I artikel 5 föreskrivs en minst 24 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar plus den 11 timmars dygnsvila som avses i artikel 3. I artikel 5 föreskrivs med andra ord en 35 timmars ledighet under varje period om sju dagar. I artikel 5.3 tillåts en ledighet på endast 24 timmar under särskilda förhållanden. I artikel 16.1 föreskrivs en beräkningsperiod på 14 dagar. I artikel 17 medges avvikelser från artiklarna 5 och 16.1 under särskilda omständigheter. Ursprungligen innehöll direktivet en bestämmelse om att veckovilan i princip skulle omfatta söndagen. Denna bestämmelse ogiltigförklarades av Europeiska gemenskapernas domstol i mål C-84/94¹². Nio av de femton medlemsstaterna har emellertid särskilda bestämmelser om veckovila på söndagar medan det i de återstående sex medlemsstaterna inte finns några sådana bestämmelser.

I Belgien är huvudregeln att arbete på söndagar är förbjudet. Undantag får dock göras. Arbetstagare som arbetar på söndagar har rätt till kompensationsledighet. Dygnsvilan på 11 timmar läggs till söndagsvilan eller kompensationsledigheten så att arbetstagaren har 35 sammanhängande timmars ledighet. Bestämmelserna om veckovila gäller dock inte för "anställda på marknader och nöjesfält", säljare, läkare, veterinärer och tandläkare.

I dansk lag genomförs artikel 5 i direktivet genom arbetsmiljölagen. Huvudregeln är att arbetstagaren inom varje sjudagarsperiod skall ha ett dygns ledighet i direkt anslutning till dygnsvilan.

I tysk lag föreskrivs en allmän rätt till 35 timmars sammanhängande ledighet. I princip får anställda inte arbeta på söndagar mellan kl. 00.00 och 24.00. Denna söndagsvila skall ges tillsammans med dygnsvilan såvida inga tekniska eller organisatoriska skäl talar emot det. I lagen föreskrivs inte uttryckligen allmän rätt till 35 timmars sammanhängande veckovila för

¹² Mål C-84/94, Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland mot Europeiska unionens råd, REG 1996, s. I-5755.

offentligt anställda. I enlighet med de bestämmelser som gäller för offentligt anställda inom staten och *delstaterna* är söndagar och (vanligen även) lördagar dock inte arbetsdagar. Därigenom garanteras en sammanhängande veckovila på minst 35 timmar.

I Grekland föreskrivs i förordning 88/99 som utfärdats av presidenten en minsta veckovila på 24 timmar, plus den 12 timmars sammanhängande dygnsvilan. Av objektiva och tekniska skäl eller arbetsorganisatoriska skäl kan minst 24 timmars ledighet tillåtas.

Enligt spansk lag har arbetstagare rätt till en veckovila på minst en och en halv dag som kan sammanföras under en 14-dagarsperiod. Veckovilan sammanfaller i princip med hela söndagen. I enlighet med artikel 17 i direktivet gäller särskilda bestämmelser för vissa typer av arbete och vissa sektorer beroende på de krav som arbetsorganisationen ställer, arbetets art eller den plats där arbetet utförs.

I Frankrike finns en allmän princip om söndagsvila. Det är dock möjligt att göra undantag från bestämmelsen i ett antal fall. Dessa undantag kan vara permanenta eller frivilliga och individuella eller kollektiva. Dygnsvilan på 11 timmar skall läggas till veckovilan på 24 timmar.

I Irland återger arbetstidslagen huvudsakligen artikel 5 i direktivet. Det är möjligt att fastställa en beräkningsperiod på 14 dagar i enlighet med artikel 16.1 i direktivet. Avvikelse får göras i specifika fall.

I Italien har arbetstagare rätt till en viloperiod på 24 timmar per vecka som i princip skall sammanfalla med söndagen. Det finns dock vissa undantag från denna regel. Eftersom dygnsvilan inte är reglerad finns inga bestämmelser om sammankoppling av veckovila och dygnsvila.

I Luxemburg finns ett lagstadgat krav på veckovila på söndagar. Det finns dock ett antal undantag beroende på typ av arbete eller verksamhet (t.ex. detaljhandel, hotellnäring, jordbruk, transportföretag, nöjesbranschen osv.) eller med hänsyn till hur brådskande vissa typer av arbeten är. Detsamma gäller om stängningen av verksamheten under söndagen skulle leda till betydande omsättningsbortfall och därigenom påverka den normala driften negativt. I praktiken uppgår veckovilan (underförstått) till 44 timmar.

I Nederländerna föreskrivs 36 timmars sammanhängande ledighet per sjudagarsperiod, eller 60 timmar per niodagarsperiod. I det senare fallet får ledigheten minskas till 32 timmar en gång var femte vecka. Detta är en allmän avvikelse från huvudregeln som inte kräver någon hänvisning till de orsaker och särskilda verksamheter som avses i artikel 17 i direktivet.

I österrikisk lag föreskrivs veckoslutsvila (Wochenendruhe) eller veckovila (Wochenruhe) på minst 36 timmar. Skillnaden mellan dessa två beror på om söndagen omfattas av ledigheten eller inte. Avvikelse får göras i särskilda fall.

I Portugal föreskrivs en dags ledighet per vecka (lagdekret 409/71). Dessutom innehåller lag 73/98 en bestämmelse om att denna obligatoriska veckovila skall förlängas med 11 timmar. Veckovilan sammanfaller i princip med söndagen.

I Finland skall arbetstiden ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Ledigheten kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

Enligt svensk lag skall arbetstagarna ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan omfattar inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer. Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Bestämmelserna i Förenade kungariket motsvarar i praktiken artikel 5 i direktivet. En vuxen arbetstagare har rätt till en sammanhängande ledighet på minst 24 timmar under varje sjudagarsperiod som denna arbetar för sin arbetsgivare. Dygnsvilan skall läggas ihop med veckovilan. Enligt föreskrifterna i Förenade kungariket får beräkningsperioden inte överstiga 14 dagar.

7. BEGRÄNSNING AV VECKOARBETSTIDEN (ARTIKEL 6)

I artikel 6 föreskrivs att den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte får överstiga 48 timmar. För beräkningen av genomsnittet medges i artikel 16.2 en beräkningsperiod på fyra månader från vilken perioder av årlig semester och sjukfrånvaro skall borträknas. Avvikelser från artikel 16.2 får göras i de fall som anges i artikel 17.1, 17.2.1, 17.2.2 och 17.3. I artikel 17.4 ges möjlighet till förlängning av beräkningsperioden med upp till sex månader när avvikelser från beräkningsperioden är möjlig. Medlemsstaterna får dock tillåta kollektivavtal om beräkningsperioder upp till tolv månader av sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl. Avvikelser från artikel 6 får göras i de fall som anges i artikel 17.1. Enligt artikel 18.1 har en medlemsstat möjlighet att inte tillämpa artikel 6 under förutsättning att den vidtar de detaljerat angivna åtgärderna i artikel 18.

Det är i några fall svårt att redogöra för genomförandet av artikel 6 på grund av medlemsstaternas olika sätt att begränsa arbetstiden. Istället för att begränsa den genomsnittliga arbetstiden under en given beräkningsperiod fastställs det i många medlemsstater en absolut gräns för arbetstiden per dag och/eller vecka medan övertiden begränsas till ett visst antal per dag, vecka, månad eller år.

Enligt belgisk lag får arbetstiden i allmänhet inte överstiga 39 timmar per vecka. Den faktiska veckoarbetstiden får dock uppgå till högst 40 timmar under förutsättning att arbetstagaren får kompensationsledighet så att det garanteras att den årliga arbetstiden inte överstiger 39 timmar i veckan. Inom vissa sektorer såsom transporter är särskilt angivna avvikelser för några typer av arbetsorganisation såsom skiftarbete tillåtna. Avvikelsena är dock endast tillåtna under förutsättning att arbetstiden under en tremånadersperiod inte uppgår till mer än 39 timmar i veckan i genomsnitt. Beräkningsperioden på tre månader får förlängas till ett år genom ett kungligt dekret efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom kollektivavtal. Saknas kollektivavtal kan företagen med företagsrådets samtycke och efter samråd med personalen anta arbetsregler (règlement de travail) om att förlänga beräkningsperioden. I dessa utvidgade arbetstidssystem måste även några absoluta begränsningar beaktas, såsom en maximal daglig arbetstid på upp till 11 timmar (med några undantag upp till 12 timmar per dag) och en maximal veckoarbetstid på 50 timmar (med några undantag upp till 56 timmar). Begränsningen av arbetstiden gäller dock inte för personer i arbetsledande ställning eller i förtroendeställning, anställda på marknader och nöjesfält, säljare, läkare, veterinärer och tandläkare.

Dansk lag innehåller inga bestämmelser som motsvarar artikel 6 i direktivet. Artikel 6 genomförs följaktligen till största delen genom kollektivavtal. Det föreligger ingen uttömmande analys av de kollektivavtal genom vilka direktivet genomförs.

I tysk lag finns ingen direkt begränsning av veckoarbetstiden. I stället fastställs en begränsning av den dagliga arbetstiden på arbetsdagar (söndagar och allmänna helgdagar räknas inte som arbetsdagar) till åtta timmar. Därutöver kan den dagliga arbetstiden per arbetsdag förlängas till tio timmar per arbetsdag, om åtta timmar i genomsnitt inte överskrids under en beräkningsperiod på sex månader eller 24 veckor. Huvudregeln enligt artikel 16 i direktivet är dock att beräkningsperioden inte får överstiga fyra månader. Det föreskrivs dessutom i tysk lag att längre beräkningsperioder för veckoarbetstiden får fastställas i kollektivavtal, men den period som är möjlig begränsas inte till sex eller tolv månader och det krävs inga särskilda skäl för en period som är längre än sex månader. Den dagliga arbetstiden får förlängas till tio timmar under 60 dagar per år utan kompensation. Den genomsnittliga veckoarbetstiden kan således uppgå till 49 timmar för hela året.

I Grekland gäller att den maximala veckoarbetstiden inte får överstiga i genomsnitt 48 timmar under en fyramånadersperiod inklusive övertid med förbehåll för de bestämmelser som trädde i kraft före presidentdekretet 88/99. Avvikelse får göras i de fall som anges i artikel 17 i direktivet.

I Spanien är den allmänna gränsen 40 timmar per vecka i genomsnitt beräknad på årsbasis. Begränsningen gäller endast "normal" arbetstid och omfattar därför inte övertid, som kan leda till att gränsen överskrids. Dygnsvilan på 12 timmar mellan arbetsdagar måste emellertid iaktas och övertiden får uppgå till högst 80 timmar per år.

I fransk lag får den genomsnittliga veckoarbetstiden som beräknas över en period på 12 sammanhängande veckor inte överstiga 46 timmar. Per vecka får arbetstiden inte överstiga 48 timmar. Avvikelse får göras i undantagsfall i vissa sektorer, regioner och företag. Enligt den senaste lagen om förkortning av arbetstiden uppgår veckoarbetstiden normalt till 35 timmar. Den årliga arbetstiden är begränsad till 1600 timmar.

I Irland fastställs i arbetstidslagen att en arbetsgivare inte får tillåta en anställd att arbeta mer än 48 timmar under en sjudagarsperiod. Arbetsgivaren har rätt att beräkna de 48 timmarna som ett genomsnitt av den totala arbetstiden under en fyramånadersperiod. Beräkningsperioden kan förlängas till sex månader i de fall den anställda utför arbete som avses i artikel 17 i direktivet. En längre beräkningsperiod kan fastställas genom kollektivavtal under förutsättning att den anställda utför arbete där veckoarbetstiden varierar alltefter årstid eller att det inte skulle vara praktiskt av tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl eller av något annat sakligt skäl. Beräkningsperioder på högst 12 månader får fastställas.

I Italien är huvudregeln en maximal daglig arbetstid på åtta timmar och en maximal veckoarbetstid på 40 timmar. Övertid är dock tillåten inom följande gränser: 8 timmar per dag, 12 timmar per vecka, 80 timmar per kvartal, 250 timmar per år. Om arbetstiden för en enskild arbetstagare överstiger 45 timmar under en viss vecka måste arbetsgivaren dessutom anmäla detta till den behöriga myndigheten. Kollektivavtalen omfattar i regel arbetstider på 38–40 timmar i den privata sektorn och 36 timmar i den offentliga sektorn. Det kan i kollektivavtal på nationell nivå tillåtas att den genomsnittliga maximala ordinarie arbetstiden beräknas över en tolv månadersperiod.

I luxemburgsk lag föreskrivs det att den normala arbetstiden inte får överstiga 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka. Den totala arbetstiden får inte överstiga 10 timmar per dag och 48 timmar per vecka. Standardregeln är alltså högst 40 timmar som i undantagsfall kan utökas till 44 timmar och i vissa fall till 48 timmar per vecka. I dessa undantagsfall har arbetstagaren rätt till kompensationsledighet.

I Nederländerna är standardregeln maximalt 45 arbetstimmar per vecka och i genomsnitt 40 timmar per vecka under en 13-veckorsperiod. Vid sporadisk övertid kan arbetstiden förlängas till högst 54 timmar per vecka och i genomsnitt 45 timmar per vecka under en 13-veckorsperiod. Avvikelser får avtalas i kollektivavtal. Det finns två beräkningsperioder: maximalt 50 timmar i genomsnitt per vecka under en fyraveckorsperiod och maximalt 45 timmar i genomsnitt per vecka under en 13-veckorsperiod. Vid sporadisk övertid kan arbetstiden förlängas till högst 60 timmar per vecka och i genomsnitt 48 timmar per vecka under en 13-veckorsperiod.

I Österrike får den normala veckoarbetstiden i princip inte överstiga 40 timmar. Vid "en annan arbetstidsfördelning" får den maximala veckoarbetstiden dock förlängas genom kollektivavtal till högst 50 timmar under en åttaveckorsperiod och högst 48 timmar under en längre sammanhängande period, under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden under denna period inte överstiger 40 timmar eller den normala arbetstid som fastställts i kollektivavtal. Beräkningsperioden kan förlängas till tolv månader genom kollektivavtal.

I portugisisk lag föreskrivs att den genomsnittliga veckoarbetstiden inte får överstiga 48 timmar i genomsnitt under en fyramånadersperiod. Beräkningsperioden får förlängas till tolv månader genom kollektivavtal. Den genomsnittliga veckoarbetstiden på 48 timmar inbegriper all övertid och mertid.

I Finland grundar sig lagstiftningen på en kombination av två bestämmelser – en bestämmelse om den ordinarie arbetstidens maximala längd och en annan där det fastställs gränser för det tillåtna antalet övertidstimmar. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan, medan högst 138 timmars övertidsarbete får utföras under en period av fyra månader. Under ett kalenderår får övertidsarbetet dock uppgå till högst 250 timmar. I kollektivavtal och lokala avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanter får undantag från de lagstadgade gränserna göras. Avtalsfriheten begränsas dock i regel av bestämmelsen om att den ordinarie arbetstid som baserar sig på ett kollektivavtal i genomsnitt får uppgå till högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor och maximalt 80 timmar extra övertid under ett kalenderår.

I Sverige är huvudregeln att den "ordinarie arbetstiden" inte får överstiga 40 timmar i veckan. När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Allmän övertid är begränsad till 48 timmar under en tid av fyra veckor (eller 50 timmar under en kalendermånad) och till högst 200 timmar under ett kalenderår. I de flesta kollektivavtal görs dock avvikelser från dessa allmänna regler. Genom den så kallade gemenskapsrättsliga inskränkningen garanteras att direktivets bestämmelser om begränsningar av veckoarbetstiden inte åsidosätts i kollektivavtalen.

I Förenade kungarikets föreskrivs i arbetstidsbestämmelserna att den genomsnittliga arbetstiden inte skall överstiga 48 timmar per sjudagarsperiod. Den normala beräkningsperioden är 17 veckor vilket är lika med de fyra månader som föreskrivs i direktivet. Perioden kan förlängas till 26 veckor i särskilda fall. Arbetstagare och arbetsgivare kan därutöver i ett arbetsplats- eller kollektivavtal komma överens om att förlänga beräkningsperioden till högst 52 veckor. Förenade kungariket har dock även utnyttjat den möjlighet som föreskrivs i artikel 18.1 b i. Det hänvisas till villkoren i denna artikel och det finns därtill ett krav på att avtalet skall vara skriftligt.

8. ÅRLIG SEMESTER (ARTIKEL 7)

I artikel 7 föreskrivs en årlig betald semester om minst fyra veckor och utbyte av semestern mot kontant ersättning förbjuds. I direktivet fastställs inga avvikelser från artikel 7. Det är viktigt att poängtera att det i artikel 7 krävs två komponenter, för det första "semester", dvs. ledighet under ordinarie arbetstid i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis, och för det andra "ersättning", dvs. rätt till normal lön eller motsvarande ersättning under semestern trots att inget arbete utförs.

I Belgien föreskrivs en betald semester på minst fyra veckor. Arbetare får ingen lön under sin semester utan i stället semesterlön från ett semesterkassesystem som arbetsgivarna är anslutna till (14,8 % av bruttoinkomsten under föregående år). Tjänstemän får sin normala lön av arbetsgivaren plus ett extra bidrag motsvarande 1/16 av bruttomånadslönen. Eftersom den årliga semestern alltid tjänas in under det kalenderår som föregår det år semestern tas ut kan arbetstagaren inte ta ut någon betald semester under det första anställningsåret.

I dansk lag föreskrivs 30 dagars årlig semester (fem veckor). Semestern motsvarar 2,5 dag för varje anställningsmånad under ett kalenderår. Den anställda beviljas semesterlön motsvarande 12,5 % av lönen. Enligt lagstiftningen kan semesterlönen betalas ut till arbetstagaren endast om denna tar ut semestern. Under särskilda omständigheter kan semesterlönen dock betalas ut oavsett om semestern tas ut eller inte. Detta gäller om beloppet uppgår till högst 500 DKK, när arbetstagaren har fyllt 67 år, när arbetstagaren har fyllt 60 år och uppbär pension enligt lagen om social pension, när arbetstagaren har fyllt 60 år och uppbär ålders- eller invaliditetspension från ett godkänt pensionssystem eller när arbetstagaren uppbär förtidspension i enlighet med lagen om arbetslöshetsförsäkring.

I Tyskland föreskrivs en betald semester på minst 24 arbetsdagar, vilket motsvarar fyra veckor. Den anställda kan inte ta ut semester förrän efter sex månader. Den anställda har rätt till betald semester i proportion till anställningstiden om anställningen upphör innan sexmånadersperioden är slut samt under det första anställningsåret. Om anställningen varar mindre än tolv månader beviljas den anställda som ännu inte har tagit ut sin semester kontant ersättning.

I grekisk lag föreskrivs rätt till fyra veckors betald årlig semester. Denna rättighet förutsätter dock en sammanhängande anställningstid på minst 12 månader.

I spansk lag föreskrivs att den semester som beviljas måste vara minst 30 kalenderdagar. Inga avvikelser från denna bestämmelse får göras.

I fransk lag föreskrivs varje arbetstagares rätt till en årlig semester, vars längd beräknas på grundval av 2,5 arbetsdagar per månad. Detta betyder att en anställd som arbetar hela beräkningsperioden har minst fem veckors semester.

Den irländska lagstiftningen grundar sig på huvudprincipen om den anställdas rätt till fyra veckors semester per år från och med den 1 april 1999. Den anställda kan välja mellan följande tre olika beräkningsmodeller: Semestern kan omfatta fyra arbetsveckor för varje år som den anställda arbetar minst 1365 timmar eller 1/3 av en arbetsvecka för varje kalendermånad under semesteråret som den anställda arbetar minst 117 timmar eller 8 % av de timmar som den anställda arbetar, med en övre gräns vid fyra arbetsveckor. Den anställda har rätt till sin normala lön under semestern. En heltidsanställd har även rätt till betald ledighet på allmänna helgdagar. En deltidanställd har rätt till betald ledighet på allmänna

helgdagar om han har arbetat minst 40 timmar under de fem veckor som direkt föregår respektive helgdag.

I Italien har man allmän rätt till betald årlig semester. Det finns dock inga uttryckliga bestämmelser om minimilängd på semestern. Dessutom fastställs inte i lagstiftningen att årlig semester inte kan ersättas med pengar. Frågan om årlig semester regleras i huvudsak genom kollektivavtal och individuella avtal.

I luxemburgsk lag fastställs en årlig semester på 25 arbetsdagar, vilket motsvarar fem veckor per år.

I Nederländerna har arbetstagaren enligt civilrättsliga bestämmelser rätt till en årlig semester på minst fyra gånger den avtalade veckoarbetstiden. För offentligt anställda fastställs i olika bestämmelser motsvarande semesterrättigheter.

I Österrike har en anställd vanligen rätt till en årlig betald semester på 30 arbetsdagar (fem veckor). Under de sex första månaderna under det första anställningsåret grundar sig rätten till semester på anställningsperioden i proportion till arbetsåret i så måtto att den anställda inte har rätt till hela sin semester förrän efter sex månader. Från och med det andra anställningsåret har den anställda rätt till hela semestern från och med första arbetsdagen. Antalet semesterdagar ökar till 35 arbetsdagar (sex veckor) efter 25 anställningsår. Undantagna är skådespelare i enlighet med skådespelarlagen (*Schauspielergesetz*) för vilka särskilda bestämmelser om semester gäller.

I portugisisk lag föreskrivs en årlig semester på 22 arbetsdagar. När dessa 22 dagar beräknas skall hänsyn tas till att allmänna helgdagar inte räknas med och att lördagar och söndagar inte räknas som arbetsdagar.

Enligt finsk lag har en arbetstagare i allmänhet rätt till en semester på två och en halv arbetsdag för varje "kvalifikationsmånad" när han har arbetat för arbetsgivaren i minst 14 dagar eller 35 timmar. Eftersom alla dagar utom söndagar räknas som semesterdagar omfattar en semestervecka således sex semesterdagar. Detta betyder att en arbetstagare i allmänhet har rätt till fem veckors semester. Arbetstagare som varit anställda mindre än ett år tjänar in två dagars semester för varje kvalifikationsmånad, vilket är lika med fyra veckor per år. Semesterersättning betalas ut till de arbetstagare som inte har tjänat in några semesterdagar på grund av att de har arbetat mindre än 14 dagar eller 35 timmar per månad under förutsättning att de har arbetat minst 14 dagar under "kvalifikationsåret".

Enligt svensk lag har arbetstagare rätt till 25 dagars semester varje år. Semestern utgör normalt fem veckor eftersom lördagar och söndagar inte räknas som arbetsdagar under en semesterperiod. Semesterlönen uppgår till 12 % av årslönen.

I Förenade kungariket har arbetstagare rätt till fyra veckors årlig semester under varje semesterår som börjar efter den 23 november 1999. Den årliga semestern inkluderar i regel även allmänna helgdagar. Arbetstagaren har rätt till lön för varje semesterperiod motsvarande en veckas lön för varje veckas semester (antalet timmar bestäms av anställningsavtalet). Det föreskrivs en intjänandeperiod på 13 veckor innan arbetstagaren har rätt till årlig semester.

I alla medlemsstater utom Italien är det uttryckligen föreskrivet att minimiperioden av betald årlig semester inte kan ersättas av utbetalning av kontant ersättning utom då anställningsförhållandet upphör.

9. NATTARBETETS LÄNGD (ARTIKEL 8)

Enligt artikel 8.1 skall den normala arbetstiden för nattarbetande inte överstiga ett genomsnitt på åtta timmar under varje 24-timmarsperiod. Begreppet "normal arbetstid" omfattar övertid enligt ingressen till direktivet:

"Det finns behov av att begränsa arbetstidens längd vid perioder av nattarbete, inklusive övertid..."

I artikel 16.3 fastställs en möjlighet att bestämma en beräkningsperiod för nattarbetande som omfattas av artikel 8.1. I sådana fall skall veckovilan som avses i artikel 5 inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet.

I artikel 8.2 föreskrivs att den nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte skall arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

I artikel 17.1, 17.2 och 17.3 i direktivet anges möjligheter till avvikelser från artikel 8.

I Belgien är nattarbete i princip förbjudet, men ett antal avvikelser från denna bestämmelse är möjliga. Enligt de allmänna bestämmelserna får arbetstiden inte överstiga åtta timmar per dag. Detta gäller både dag- och nattarbete även om ett antal avvikelser är tillåtna. De flesta avvikelserna från den allmänna regeln gäller inte nattarbetande om deras arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning. Begreppen särskilda risker och stor fysisk eller mental ansträngning definieras i ett kungligt dekret. Vad gäller skiftarbetande får den högsta tillåtna dagliga och nattliga arbetstiden överstiga de övre gränser som föreskrivs i direktivet.

I Danmark genomförs bestämmelserna om nattarbetets längd i regel genom kollektivavtal. Det föreligger ingen uttömmande analys av de kollektivavtal genom vilka direktivet genomförs.

Enligt tysk lag får den dagliga arbetstiden för en nattarbetande inte överstiga åtta timmar. Detta är en absolut gräns för en 24-timmarsperiod och gäller alla arbetsdagar. I vissa fall får nattarbetet utökas till att omfatta tio timmar per dygn, om ett genomsnitt på åtta timmar inte överskrids under en beräkningsperiod på fyra veckor eller en månad. Det finns inga särskilda bestämmelser för nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

I grekisk lag fastställs att normal arbetstid för nattarbetande inte skall överstiga i genomsnitt åtta timmar inom en 24-timmarsperiod under en beräkningsperiod på en vecka. Detta genomsnitt omfattar dock inte övertid. I kollektivavtal som slutits på nationell eller regional nivå får avvikelser från beräkningsperioden göras. Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning skall inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod av nattarbete. Det ges förklaringar till vad som skall anses som arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

I Spanien är nattarbetets maximala längd fastställd till i genomsnitt åtta timmar under en beräkningsperiod på 15 dagar. Nattarbetande får i regel inte arbeta övertid. Den allmänna övre gränsen för nattarbetets längd kan dock i enlighet med artikel 17 i direktivet överskridas antingen genom att beräkningsperioden förlängs till fyra månader eller genom övertidsarbete. Om övertid arbetas föreskrivs det uttryckligen att det skall ges kompensationsledighet för att bibehålla genomsnittet på åtta timmars arbete per dag. Det finns inga uttryckliga

bestämmelser om nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

I fransk lag behandlas olika kategorier av arbetstagare olika och särskild tonvikt läggs på nattarbete som utförs av kvinnor och ungdomar. Vad gäller manliga arbetstagare över 18 år finns inga särskilda bestämmelser i fransk lag om begränsningar av nattarbetets längd som motsvarar bestämmelserna i artikel 8 i direktivet. För kvinnliga arbetstagare gäller ett grundläggande förbud mot nattarbete. För närvarande är kommissionen dock av den åsikten att bestämmelserna kan anses sakna rättslig verkan, eftersom de enligt EG-domstolen strider mot artikel 5 i direktiv 76/207 av den 9 februari 1976. Det finns inga allmänna bestämmelser avseende arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

I irländsk lag föreskrivs att arbetsgivare inte får tillåta nattarbetande att arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod. Om den anställda utför nattarbete som innebär särskilda risker finns ingen beräkningsperiod. För nattarbete som inte innebär några risker är det möjligt att använda en beräkningsperiod som inte får överstiga två månader såvida inget annat fastställs i gällande kollektivavtal.

I Italien finns inga allmänna bestämmelser om nattarbete. I några särskilda bestämmelser regleras ungdomars och lärlingars nattarbete.

I Luxemburg finns inga allmänna bestämmelser om nattarbete som därmed omfattas av de vanliga arbetstidsbestämmelserna. Det finns endast några få bestämmelser som gäller unga arbetstagare, gravida kvinnor och bagerinäringen.

I nederländsk lag är nattarbete normalt begränsat till åtta timmar per nattskift. Vid sporadisk övertid får högst nio timmar arbetas per nattskift och i genomsnitt 40 timmar per vecka under en 13-veckorsperiod. Antalet nattskift får inte överstiga tio under en fyraveckorsperiod och inte överstiga 25 under en 13-veckorsperiod. Genom ett samrådsförfarande kan normen förlängas till nio timmar per nattskift och avvikelser från bestämmelserna om den genomsnittliga veckoarbetstiden fastställas. I stället för de 45 timmar som fastställts i samrådsförfarandet gäller en maximal genomsnittlig arbetstid på 40 timmar under en beräkningsperiod på 13 veckor. Vid sporadisk övertid får högst tio timmar arbetas per nattskift och i genomsnitt 40 timmar per vecka under en 13-veckorsperiod. Högst 28 nattskift i rad får arbetas under en 13-veckorsperiod. Det har inte gjorts någon åtskillnad mellan normalt nattarbete och nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

I Österrike finns inga allmänna bestämmelser angående nattarbete. Det betyder för det stora flertalet anställda att inga lagar eller andra bestämmelser uttryckligen garanterar att artikel 8 i direktivet genomförs. Enligt österrikisk lag gäller de allmänna övre gränserna för arbetstiden både för dag- och nattarbete. Det finns ändå många undantag från den allmänna åttatimmarsregeln och detta gäller i synnerhet övertid som inte omfattas av den allmänna begränsningen. Med tanke på att Österrike fram till 2001 är bundet till WHO:s konvention nr 89 om (kvinnors) nattarbete fastställdes i punkt V i bilaga XV till Österrikes anslutningsfördrag en övergångsperiod med en tidsfrist den 31 december 2001 för att upphäva det allmänna förbudet för nattarbete utfört av kvinnor enligt den federala lagen om kvinnors nattarbete (*Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen*).

I Portugal föreskrivs att en normal arbetsdag för nattarbetare inte får överstiga åtta timmar. Det har fastställts två beräkningsperioder för beräkningen av detta: i normalfallet lägger man ett veckogenomsnitt till grund för beräkningen, i annat fall en beräkningsperiod som fastställts i

lag eller kollektivavtal, det senare när ett system för flexibel arbetstid har antagits. Övertiden inkluderas dock inte vid beräkningen av genomsnittet. Dessutom innehåller lagstiftningen en bestämmelse som motsvarar artikel 8.2 i direktivet, men som inte närmare preciserar vilken sorts arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

I Finland är huvudregeln att den normala arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Detta innefattar dock inte övertid. Bestämmelserna utgår från premissen att nattarbete i regel är förbjudet och endast tillåtet i särskilda fall. Det föreskrivs vidare att arbetstiden i särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten, om vilka stadgas genom förordning eller bestäms genom ett kollektivavtal, får vara högst åtta timmar per dygn om arbetet utförs som nattarbete. Enligt de uppgifter som kommissionen har fått har det inte fastställts någon definition för detta arbete. I den allmänna arbetsmiljölagstiftningen ingår dock en förteckning över de särskilda risker upp som nattarbete kan förorsaka.

De svenska lagbestämmelserna grundar sig på ett grundläggande förbud mot nattarbete men tillåter undantag under särskilda omständigheter. Enligt svensk lag skall alla arbetstagare ha ledigt för nattvila och denna viloperiod skall ligga mellan kl. 24 och 5. Avvikelse får dock göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid. Lagen innehåller ingen uttrycklig begränsning av nattarbetets längd och framför allt ingen begränsning av den tillåtna arbetstiden när undantag från förbudet mot nattarbete är möjliga. Även om det finns ett antal allmänna skyddsbestämmelser saknas i dessa allmänna bestämmelser den precisering som kännetecknar direktivet.

Förenade kungariket har väsentligen övertagit artikel 8.1 i direktivet och det föreskrivs att arbetstiden för nattarbetande under den gällande beräkningsperioden inte får överstiga i genomsnitt åtta timmar för varje 24-timmarsperiod. Men enligt lagen är den normala arbetstiden när en arbetstagare arbetar övertid lika med den arbetstid som anges i anställningsavtalet. Övertid anses inte vara normal arbetstid om det inte i anställningsavtalet fastställs ett lägsta antal timmar, inklusive övertid, som är högre än den nominella, fastställda arbetstiden. Vad gäller artikel 8.2 i direktivet föreskrivs att en arbetsgivare skall säkerställa att ingen av de nattarbetande som är anställd hos honom och vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning skall arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de nattarbetande utför nattarbete. Dessutom förklaras vad som skall anses som arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

10. HÄLSOUNDERSÖKNING OCH OMLACERING AV NATTARBETANDE TILL DAGARBETE (ARTIKEL 9)

Enligt artikel 9 skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att nattarbetande har rätt till en fri hälsoundersökning innan de börjar anställningen och därefter till regelbundna hälsoundersökningar, och att nattarbetande som har hälsoproblem som kan visas bero på nattarbetet om det är möjligt omplaceras till lämpligt dagarbete.

Den kostnadsfria hälsoundersökningen skall omfattas av lagstadgad tystnadsplikt och den får utföras inom den offentliga sjukvården.

Lagstiftningen i Belgien, Tyskland, Spanien, Portugal, Finland, Sverige och Förenade kungariket verkar uppfylla de krav som ställs i artikel 9 i direktivet. Det är dock inte helt klart om de nationella genomförandebestämmelserna i samtliga medlemsstater tillämpas så att det

vid hälsoundersökningen tas hänsyn till arbetets art och de berörda personernas särskilda situation.

I Danmark finns inga särskilda bestämmelser som motsvarar artikel 9 i direktivet. Men såsom andra danska medborgare har även danska arbetstagare gratis tillgång till läkarvård. Arbetstagarna kan därför i viss utsträckning erbjudas kostnadsfria hälsoundersökningar inom den allmänna sjukvården. Den danska lagstiftningen omfattar inga allmänna möjligheter att omplacera nattarbetande till dagarbete om de har hälsoproblem till följd av nattarbete. Däremot fastställs denna rätt uttryckligen i kollektivavtal.

I grekisk lag föreskrivs att nattarbetande innan de börjar nattarbetet och därefter med regelbundna mellanrum skall genomgå en hälsoundersökning för att bedöma om de är lämpliga för detta arbete. Det finns även en bestämmelse om omplacering från nattarbete till dagarbete. Tystnadsplikt för sjukvårdspersonalen föreskrivs och hälsoundersökningen får inte användas till arbetstagarens nackdel. Hälsoundersökningarna är kostnadsfria för arbetstagaren.

I Irland föreskrivs att arbetsgivaren skall erbjuda kostnadsfria hälsoundersökningar av vilka effekter nattarbete kan ha på den anställda innan denna börjar arbeta natt och därefter regelbundet så länge som den anställda utför nattarbete. Dessutom skall arbetsgivaren om möjligt omplacera arbetstagare som blir sjuka eller uppvisar symptom på ohälsa till följd av nattarbete till lämpligt dagarbete.

I italiensk och luxemburgsk lag finns inga särskilda bestämmelser vad gäller artikel 9 i direktivet. I Luxemburg omfattar emellertid den allmänna arbetsmiljölagstiftningen bestämmelser om hälsoundersökningar.

Enligt nederländsk lag skall arbetsgivaren ge samtliga arbetstagare möjlighet till regelbundna hälsoundersökningar. För nattarbetande skall hälsoundersökningen även erbjudas första gången arbetstagaren skall utföra nattarbete. Det finns även bestämmelser för omplacering från nattarbete till dagarbete.

I Österrike föreskrivs ingen rätt för arbetstagare att byta från nattarbete till dagarbete.

11. GARANTIER FÖR NATTARBETE (ARTIKEL 10)

I artikel 10 i direktivet ges möjlighet att meddela särskilda regler för vissa kategorier av nattarbetande.

Enligt grekisk, luxemburgsk och österrikisk lag utgör gravida kvinnor och ungdomar särskilda kategorier av arbetstagare som behöver särskilt skydd.

I Spanien kan regeringen förutom de allmänna föreskrifterna om nattarbete även föreskriva begränsningar och meddela regler för viss verksamhet och för vissa kategorier av arbetstagare med hänsyn till riskerna för hälsa och säkerhet. Därutöver fastställs i spansk lag särskilda åtgärder för att undvika natt- och skiftarbete för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn. Det finns även särskilda åtgärder för ungdomar.

I fransk lag finns garantier för ungdomar.

Enligt irländsk lag skall arbetsgivaren vidta lämpliga åtgärder för att skydda de natt- och skiftarbetandes hälsa och säkerhet. De skall dessutom undersöka riskerna för de

nattarbetandes hälsa och säkerhet för att bestämma om arbetet innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

I italiensk lag föreskrivs särskilt skydd för ungdomar och lärlingar.

I Nederländerna anses nattarbete i allmänhet innebära risker för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Således har ett maximalt antal nattskift fastställts för en 13-veckorsperiod. Det finns även föreskrifter för särskilt skydd av ungdomar, gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn.

I portugisisk lag föreskrivs garantier i samband med nattarbete som utförs av arbetstagare som riskerar hälsa eller säkerhet genom sitt nattarbete samt i samband med verksamhet som utsätter nattarbetande för särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

De övriga medlemsstaterna, dvs. Belgien, Danmark, Tyskland, Spanien, Luxemburg, Sverige, Finland och Förenade kungariket, har inte antagit några särskilda bestämmelser i enlighet med artikel 10 i direktivet.

12. ANMÄLAN OM REGELBUNDEN SYSSELSÄTTNING AV NATTARBETANDE (ARTIKEL 11)

I artikel 11 föreskrivs det att medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter nattarbetande anmäler detta till de behöriga myndigheterna om dessa begär det.

Lagstiftningen i majoriteten av medlemsstaterna (Belgien, Danmark, Tyskland, Grekland, Spanien, Nederländerna, Österrike, Portugal, Finland, Sverige och Förenade kungariket) verkar uppfylla kraven i artikel 11.

I Frankrike, Irland, Italien och Luxemburg finns inga särskilda bestämmelser om att informera myndigheterna.

13. SKYDD AV HÄLSA OCH SÄKERHET – ARBETSRYTM (ARTIKLARNA 12 OCH 13)

I artikel 12 föreskrivs att medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att nattarbetande och skiftarbetande har ett hälso- och säkerhetskydd som motsvarar arten av deras arbete och att skyddsåtgärder och skyddsanordningar för nattarbetande och skiftarbetande motsvarar dem som finns för andra arbetstagare och att dessa är tillgängliga alla tider på dygnet. I artikel 13 föreskrivs att medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att en arbetsgivare som avser att organisera arbetet enligt en viss rytm tar hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren, särskilt i syfte att lindra effekterna av monotona arbetsuppgifter och arbete i ett i förväg fastställt tempo beroende på arbetets art. Arbetsgivaren skall även ta hänsyn till kraven på hälsa och säkerhet, särskilt beträffande avbrott under arbetstiden.

Majoriteten av medlemsstaterna hänvisar till sin allmänna lagstiftning på arbetsmiljöområdet vad gäller artiklarna 12 och 13. Detta gäller för Danmark, Tyskland, Nederländerna, Österrike, Finland, Sverige och Förenade kungariket (artikel 12).

I bestämmelserna i Förenade kungariket krävs det av arbetsgivaren att denne skall se till att arbetstagare som utför monotona arbetsuppgifter eller har ett i förväg fastställt arbetstempo bereds lämpliga pauser.

Fransk lagstiftning verkar omfatta allmänna bestämmelser som motsvarar artikel 12 (t.ex. artikel 231 i arbetslagen).

Irländsk lagstiftning omfattar bestämmelser som motsvarar artikel 13.

Grekisk, spansk och portugisisk lagstiftning verkar omfatta vissa bestämmelser som i stort motsvarar artiklarna 12–13 i direktivet.

Inga hänvisningar till artiklarna 12 och 13 görs i de belgiska och italienska tillämpningsföreskrifterna även om de allmänna arbetsmiljöföreskrifterna måhända omfattar dess bestämmelser.

14. ALLMÄNNA FRÅGOR I SAMBAND MED GENOMFÖRANDET AV ARBETSTIDSDIREKTIVET

14.1. Genomförande av arbetstidsdirektivet genom kollektivavtal

I några medlemsstater spelar kollektivavtal en viktig roll i samband med genomförandet av arbetstidsdirektivet. Med hänsyn till detta erkänner gemenskapsrätten betydelsen av kollektivavtalsförhandlingar som rättskälla i medlemsstaternas arbetsmarknadssystem och betraktar kollektivavtal som ett lämpligt medel för att genomföra direktiv, under förutsättning att de relevanta direktivens tillämpningsområde både vad gäller sak och personer iakttas fullt ut.

I artikel 137.4 i fördraget föreskrivs följande:

"En medlemsstat kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta åt dessa att genomföra direktiv som har antagits enligt punkterna 2 och 3. I så fall skall medlemsstaten se till att arbetsmarknadens parter, senast då ett direktiv skall vara genomfört enligt artikel 249, i samförstånd har vidtagit de åtgärder som behövs; den berörda medlemsstaten skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att kontinuerligt kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i direktivet."

Av fördraget framgår således tydligt att kollektivavtal kan användas som medel för att genomföra direktiv. EG-domstolen har dock i sin rättspraxis fastställt några förutsättningar för detta. För det första har EG-domstolen konstaterat att det för att ett direktiv skall anses införlivat med nationell lagstiftning inte nödvändigtvis krävs att dess bestämmelser införs i samma form i direkt, specifik lagstiftning. Beroende på direktivets innehåll kan en allmän rättslig ram räcka för detta syfte, om det därigenom säkerställs att direktivet tillämpas fullt ut på ett tillräckligt tydligt och exakt sätt och så att en riktig tillämpning av direktivet säkerställs. När syftet med ett direktiv är att fastställa rättigheter och skyldigheter för enskilda personer skall de berörda personerna kunna förvissa sig om sina totala rättigheter och i förekommande fall åberopa dem inför nationella domstolar.¹³

För det andra har EG-domstolen i fråga om användningen av kollektivavtal som medel för att genomföra direktiv konstaterat följande:

"Även om medlemsstaterna har möjlighet att överlåta genomförandet av [likalönsprincipen] till i första hand arbetsmarknadens parter, befriar denna möjlighet dem inte från skyldigheten

¹³ Jfr t.ex. mål C-59/89, kommissionen mot Tyskland, Rec. 1991, s. I-2607.

att säkerställa, genom lämpliga lagar och andra författningar, att alla arbetstagare i gemenskapen fullt ut omfattas av det skydd som föreskrivs i direktiv [75/117]. En sådan statlig garanti måste gälla i alla situationer där ett effektivt skydd inte säkerställs på annat sätt, oavsett orsaken till detta, och särskilt när de ifrågavarande arbetstagarna inte är fackföreningsanslutna, när den ifrågavarande sektorn inte omfattas av kollektivavtal eller när ett sådant avtal inte fullt ut garanterar [likalönsprincipen]."¹⁴

14.2. Två parallella arbetsförhållanden

I arbetstidsdirektivet finns inga uttryckliga bestämmelser där det klargörs om de övre gränser för arbetstid och viloperioder som fastställs i direktivet är absoluta gränser såtillvida att den tid som arbetas hos två eller fler arbetsgivare skall läggas ihop vid bedömningen av om gränserna iakttas eller om gränserna skall gälla separat för varje anställningsförhållande.

Skillnaderna mellan de olika medlemsstaterna är stora vad gäller denna fråga. Med hänsyn till att det bör säkerställas att hälso- och säkerhetsmålet i arbetstidsdirektivet genomförs fullt ut anser kommissionen att det i medlemsstaternas lagstiftning bör finnas lämpliga bestämmelser som säkerställer att de övre gränserna för den genomsnittliga veckoarbetstiden och dygns- och veckovilan så långt som möjligt iakttas för arbetstagare som har två eller fler anställningsförhållanden som omfattas av direktivet.

15. SLUTSATSER

Arbetstidsdirektivet är i allmänhet genomfört i tillfredsställande grad i medlemsstaterna. Utan att det påverkar de mer detaljerade kommentarerna i de föregående kapitlen skulle kommissionen ändå vilja peka på några allmänna punkter.

För det första har några medlemsstater helt undantagit vissa kategorier av arbetstagare, som inte ingår i de undantagna kategorierna i artikel 1.3 i arbetstidsdirektivet eller i artikel 2 i direktiv 89/391/EG, från att omfattas av genomförandebestämmelserna. Det faktum att några av dessa kategorier omfattas av artikel 17.1 i arbetstidsdirektivet medger inte att dessa arbetstagare undantas helt och hållet. Dessutom kan de nationella bestämmelsernas räckvidd i fråga om avvikelser i artikel 17.1 i direktivet i några fall ha utvidgats utöver det som åsyftades med avvikelserna.

För det andra finns det risk för att den genomsnittliga veckoarbetstiden på 48 timmar inte alltid iakttas till följd av att de nationella föreskrifterna om övre gränser för arbetstiden i vissa medlemsstater gör åtskillnad mellan ordinarie arbetstid och övertid utan att fastställa en absolut övre gräns under en given beräkningsperiod. Detta gäller i synnerhet då en stor del av den tillåtna övertiden arbetas under en kort beräkningsperiod.

För det tredje föreskrivs i vissa medlemsstater en intjänandeperiod för rätten till årlig semester. I artikel 7 i direktivet föreskrivs rätten till fyra veckors årlig semester för alla arbetstagare, som i förekommande fall kan beviljas *i proportion till en viss tidsperiod*. Dessutom kan arbetstagare i vissa medlemsstater, på grund av detaljerade bestämmelser i samband med beviljandet av den årliga semestern, inte ta ut någon semester under det första anställningsåret. Detta drabbar framför allt arbetstagare med relativt korta tidsbegränsade anställningsavtal.

¹⁴ Mål 143/83, kommissionen mot Konungariket Danmark, Rec. 1985, s. 427. Se även t.ex. mål 235/84, kommissionen mot Republiken Italien, Rec. 1986, s. 2291.

För det fjärde finns det i en rad medlemsstater betydande brister vad gäller regleringen av nattarbete. Detta gäller framför allt de medlemsstater där det saknas lagstiftning om nattarbete och de medlemsstater där begränsningen av nattarbete inte omfattar övertid. I vissa länder saknas uppgifter om vilken sorts arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning.

För det femte har direktivet i vissa medlemsstater genomförts på ett sådant sätt att det är tveksamt om genomförandet garanterar att direktivet fullt ut har införlivats i nationell rätt på ett tillräckligt tydligt och exakt sätt och så att en riktig tillämpning av direktivet säkerställs. Eftersom syftet med direktivet är att fastställa rättigheter och skyldigheter för enskilda personer, skall de berörda personerna kunna förvissa sig om sina totala rättigheter och i förekommande fall åberopa dem inför nationella domstolar.

BILAGA

Nationella bestämmelser för genomförandet av direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Belgien

- 01 . Loi du 17/02/1997 relative au travail de nuit - Wet betreffende de nachtarbeid, Moniteur belge du 08/04/1997 Page 8145
- 02 . Loi du 04/12/1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail - Wet tot omzetting van sommige bepalingen van de EG-richtlijn 93/104 van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Moniteur belge du 17/12/1998 p. 40076

Danmark

- 01 . Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22/3/1995, som ændret ved lov nr. 458 af 12/6/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2610-16. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 90 udgivet den 13/06/1996 s. 2523) og lov nr. 1196 af 27/12/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 28/12/1996 s. 7104) ALOV
- 02 . Bekendtgørelse nr. 1282 af 20/12/1996 om hvileperiode og fridøgn m.v. Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 205 udgivet den 10/01/1997 s. 7469. ABEK
- 03 . Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse. Arbejdsmin., j.nr. 92-5332-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 164 udgivet den 21/10/1994 s. 5064. ABEK
- 04 . Bekendtgørelse nr. 323 af 19/5/1993 om bedriftssundhedstjeneste (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 2224-1) som ændret ved bekendtgørelse nr. 649 af 8/7/1994 (Arbejdsmin., j.nr. 94-2220-10) og bekendtgørelse nr. 37 af 23/1/1996 (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 92-2220-1. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 11 udgivet den 09/02/1996 s. 171) ABEK
- 05 . Bekendtgørelse nr. 713 af 30/08/1995 af Lov om ferie. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 1993-5230-20, som ændret ved lov nr. 1199 af 22/12/1996 (Arbejdsmin. j.nr. 96-5230-45. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 20/12/1996 s. 7110) ALOV
- 06 . Lov nr. 286 af 24/04/1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Arbejdsmin. 1.kt., j.nr. 95-5276-13. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 60 udgivet den 25/04/1996 s. 1665. ALOV
- 07 . Organisationsaftale om implementering af arbejdstidsdirektivet mellem Dansk industri og CO-Industri
- 08 . Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem Statsansattes Kartelm statstjenestemændenes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og de Overenskomstansattes Centralorganisation på den ene side og Finansministeriet på den anden side
- 09 . Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

- 10 . Aftale om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem LO og SALA

Tyskland

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

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

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

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

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

Grekland

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

Spanien

- 01. Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980

- 02. Real Decreto número 2001/83 de 28/07/1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre regulación de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y descansos, Boletín Oficial del Estado número 180 de 29/07/1983 (Marginal 1620)

- 03. Ley número 11/94 de 19/05/1994, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral t de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 122 de 23/05/1994 Página 15805 (Marginal 11610)

- 04. Real Decreto número 1561/95 de 21/09/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, Boletín Oficial del Estado número 230 de 26/09/1995 Página 28606 (Marginal 21346)

Frankrike

- 01. Loi numéro 98/461 du 13/06/1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, Journal Officiel du 14/06/1998 page 9029

Irland

- 01. The Organisation of Working Time Act, 1997

Italien

- 01. Costituzione (art. 36, commi 2 e 3)

- 02. R. d. l. n. 692 del 1923, convertito in legge n. 692 del 1923 e il relativo r. d. n. 1955 del 1923, di attuazione della legge

- 03. Codice civile (artt. 2107 – 2109)

- 04. Legge n. 196 del 1997 (art. 13)

- 05 Legge n. 409 del 1998

- 06 Legge n. 25 del 1999 (art. 17).

Luxemburg

- 01. Loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l' économie, Extrait du Mémorial A No 66 du 11 décembre 1970, page 1355

- 02. Loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu' elle a été modifiée, Extrait du Mémorial A No 77 du 5 octobre 1979, page 1485 et ss.

- 03. Loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, Extrait du Mémorial A No 16 du 13 avril 1976, page 184

- 04. Loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers

Nederländerna

- 01. Wet van 23/11/1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet), Staatsblad nummer 598 van 1995

- 02. Besluit van 04/12/1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenbesluit), Staatsblad nummer 599 van 1995

- 03. Besluit van 04/12/1995, tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, Staatsblad nummer 600 van 1995

Österreich

- 01. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Dienstordnung 1966 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 56/1994

- 02. Bundesgesetz vom 11/12/1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 461/1969, idf der Bundesgesetze BGBl. Nr. 238/1971, 2/1975, 354/1981, 647/1987, 473/1992, 833/1992, 335/1993, 446/1994, 417/1996, I 8/1997, I 46/1997

- 03. Bundesgesetz vom 03/02/1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz - ARG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 144/1983, idf der Bundesgesetze BGBl. Nr. 413/1990, 730/1990, 158/1991, 446/1994, 804/1995, 410/1996, I 5/1997, I 46/1997

- 04. Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren- Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/Innengesetz - BäckAG 1996, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 410/1996

- 05. Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 8/1997

- 06. Urlaubsgesetz (URIG), BGBl Nr. 390/1976, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 832/1995

- 07. Bauarbeiter-Urlaubs -und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr. 414/1972, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 754/1996

- 08. Schauspielergesetz (SchauspG), RGBL. Nr. 144/1922, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 624/1994

- 09. Hausbesorgergesetz (HBG), BGBl Nr. 16/1970, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 833/1992
- 10. Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz-LAG), BGBl Nr. 287/1984, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 514/1994
- 11. Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG), BGBl Nr. 354/1981, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 473/1992
- 12. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich II, Nr. 27/1997
- 13. Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr. 450/1994, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 9/1997
- 14. Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG), BGBl Nr. 27/1993, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 63/1997
- 15. Ärztegesetz (ÄrzteG), BGBl Nr. 373/1984, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 752/1996
- 16. Burgenländische Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 37/1977 idF Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 94/1993
- 17. Kärntner Landarbeitsordnung (LAO), Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 97/1995
- 18. NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl Nr. 185/1973, idF Landesgesetzblatt für Niederösterreich, Nr. 47/1997
- 19. O.Ö. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1989, idF Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 66/1995
- 20. Salzburger Landarbeitsordnung 1995 (LArbO 1995), LGBl Nr. 7/1996, idF Landesgesetzblatt für Salzburg, Nr. 89/1996
- 21. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1981, idF Landesgesetzblatt für die Steiermark, Nr. 21/1995
- 22. Tiroler Landarbeitsordnung 1985 (LAO), LGBl Nr. 45/1985, idF Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 7/1995
- 23. Verordnung der Landesregierung über die Neukundmachung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, Landesgesetzblatt für Vorarlberg, Nr. 28/1997 Seite 84
- 24. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 33/1990, idF Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 39/1995
- 25. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Landesbeamtengesetz 1994 geändert wird (27. Landesbeamtengesetz-Novelle), Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 18/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998

- 26. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Gemeindebeamten-gesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 19/1997 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 27. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Innsbrucker Gemeindebeamten-gesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 20/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 28. Gesetz vom 14/10/1985 über die Personalvertretung bei der Gemeinde Wien (Wiener Personalvertretungsgesetz - W-PVG), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 49/1985 ausgegeben am 28/11/1985
- 29. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Vertragsbedienstetenordnung 1979 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 50/1995 ausgegeben am 23/06/1995
- 30. Gesetz vom 20/11/1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 – LBDG 1997), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 17/1998
- 31. Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 101/1998 ausgegeben am 23/07/1998
- 32. Gesetz vom 09/07/1998, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (7. Kärntner Dienstrechtsgesetz-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (4. Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle), das Gemeindebedienstetengesetz 1992, das Stadtbeamten-gesetz 1993, das Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Landes-Personalvertretungsgesetz und das Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert werden, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 71/1998 herausgegeben am 27/10/1998
- 33. NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998 (NÖ BSG 1998), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 2015-0 ausgegeben am 29/12/1998
- 34. Verordnung der Wiener Landesregierung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz in Dienststellen der Gemeinde Wien, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 7/1999 ausgegeben am 29/01/1999

Portugal

- 01. Lei n.º 73/98 de 10/11/1998. Transpõe para a ordem jurídica a Directiva nº 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, Diário da República I Série A n.º 260 de 10/11/1998 Página 5988

Finland

- 01. Työaikalaki/Arbetstidslag (605/96) 09/08/1996
- 02. Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (44/98) 07/05/1998, Ålands författningssamling 19/05/1998
- 03. Landskapslag om semester för landskapets tjänstemän (27/74) 28/03/1974, Ålands författningssamling

Sverige

- 01. Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673), Svensk författningssamling (SFS) 1996:360
- 02. Arbetstidslag, Svensk författningssamling (SFS) 1982:673
- 03. Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete, Svensk författningssamling (SFS) 1970:943
- 04. Semesterlag, Svensk författningssamling (SFS) 1977:480
- 05. Arbetsmiljölager, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160
- 06. Arbetsmiljöförordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166

Förenade kungariket

- 01. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1998, Statutory Instruments number 1833 of 1998